НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ НАУК ТАДЖИКИСТАНА
ИНСТИТУТ ФИЛОСОФИИ И ПОЛИТОЛОГИИ
ИМЕНИ А. БАХОВАДДИНОВА

На правах рукописи

УДК: 316.346.32-053.9+613.98
ББК: 60.54+51.204.9
А-64

АНАНЧЕНКОВА ПОЛИНА ИГОРЕВНА

СОЦИАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ДОЛГОЛЕТИЯ В УСЛОВИЯХ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО СТАРЕНИЯ

Диссертация
на соискание учёной степени доктора социологических наук по
специальности 5.4.2 Экономическая социология и демография

Научный консультант:
Амонова Дильбар Субхоновна,
доктор экономических наук, профессор

Душанбе, 2026

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И (ИЛИ) УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ ……... 4
ВВЕДЕНИЕ …… 6
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ …… 16
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ДОЛГОЛЕТИЯ В УСЛОВИЯХ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО СТАРЕНИЯ ….....…… 31
1.1. Феномен старения в контексте междисциплинарного дискурса . 31
1.2. Трудовое долголетие как социально-экономическая проблема и объект социального регулирования ……... 50
1.3. Понятие, формы, методы, инструменты социального регулирования трудового долголетия …… 66
ГЛАВА 2. СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН …… 78
2.1. Пожилые в социальной структуре общества. Демографические процессы и их влияние на рынок труда ……..…… 78
2.2. Российский рынок труда и показатели занятости в старших возрастных группах ……. 107
2.3. Рынок труда Республики Таджикистан и показатели занятости в старших возрастных группах …….. 117
ГЛАВА 3. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА АКТИВНОГО ДОЛГОЛЕТИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ ПОЖИЛЫХ ГРАЖДАН …… 132
3.1. Концептуальные положения системы социального регулирования трудового долголетия и роль государства 132
3.2. Международный опыт интеграции пожилых работников на рынке труда …….. 140
3.3. Российские федеральные и региональные программы содействия трудовому долголетию пожилых граждан …… 167
ГЛАВА 4. ПРОБЛЕМА ГЕРОНТОЛОГИЧЕСКОГО ЭЙДЖИЗМА В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ И РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНЫХ ПРАКТИК СОЦИАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ДОЛГОЛЕТИЯ …… 182
4.1. Геронтологический эйджизм и проблемы адаптации пожилых работников на внутрифирменном рынке труда …… 182
4.2. Стимулирование трудового долголетия на основе корпоративных программ здоровьесбережения …….. 192
4.3. Корпоративное обучение и развитие программ наставничества работников старших возрастных групп …… 202

ГЛАВА 5. ТРУДОВОЕ ДОЛГОЛЕТИЕ В ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННОЙ ПОВЕСТКЕ И МЕДИА-ПОЛИТИКЕ …….. 217
5.1. Отражение демографических и социально-экономических аспектов трудового долголетия в опросах общественного мнения … 217
5.2. Роль медиа в формировании имиджа пожилого человека …… 253
5.3. Трудовое долголетие в материалах средств массовой информации ……. 264

ВЫВОДЫ И ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ …… 279

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ …….. 302

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ РАБОТ …… 348

Приложения …… 360

ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И (ИЛИ) УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ

AARP – Американская ассоциация пожилых людей

ADEA – Закон о дискриминации по возрасту в сфере занятости

CFS – Центр для пожилых людей (Сингапур)

FWA – гибкие условия работы

GSA – Американское геронтологическое общество

ILC-UK – Международный центр долголетия (Великобритания)

IZA – Институт исследований труда (Германия)

JEED – Японская организация по трудоустройству пожилых людей, людей с ограниченными возможностями и соискателей»

JEED – Японская организация по трудоустройству пожилых людей, людей с ограниченными возможностями и соискателей

MIPAA – Мадридский международный план действий по проблемам старения

NAV – Норвежское управление по труду и социальному обеспечению

NAV – Норвежское управление по труду и социальному обеспечению

PTRG – Грант на частичную занятость

SCP – Структурированное планирование карьеры

SCSEP – Программа трудоустройства пожилых граждан в рамках общественных работ

TRR Совет безопасности Швеции

АФК – активная форма кислорода

ВОЗ – Всемирная организация здравоохранения

ВЦИОМ – Всероссийский центр изучения общественного мнения

ГТО – Готов к труду и обороне

ДНК – дезоксирибонуклеиновая кислота

ИАД – Индекс активного долголетия

МОТ – Международная организация труда

ОЭСР – Организация экономического сотрудничества и развития

ПФО – Приволжский федеральный округ

Росстат – Федеральной службой государственной статистики

РСО – региональная стратегия осуществления

РТ – Республика Таджикистан

РФ – Российская Федерация

СМИ – средства массовой информации

США – Соединённые Штаты Америки

ЦАГЦ – Центрально-Азиатский геронтологический центр

ЦОПП – Центр опережающей профессиональной подготовки

ЦФО – Центральный федеральный округ

ЮФО – Южный федеральный округ

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Старение населения происходит во всех основных регионах мира. В глобальном масштабе доля пожилых людей (55 лет и старше) «увеличилась с 9% в 1994 году до 12% в 2014 году, и ожидается, что к 2050 году она достигнет 21%» [323]. В России «доля лиц пенсионного возраста увеличилась с 16,3% в 1979 г. до 25,2% в 2021 г. и, по прогнозам Федеральной службы государственной статистики, к 2036 г. составит 28,8-30,1%» [354]. В 2015 году доля пожилых людей (65 лет и старше) в Российской Федерации «составляла 13,4%, а к началу 2024 года она уже превысила 17%» [371]. Если в 1990 г. на одного пенсионера, получающего пенсию по старости, приходились 2,3 работающих человека, то в 2021 г. это соотношение уже составляет 1 к 1,6. «Старение населения – это не бремя для человечества, это наше с Вами общее достижение, это результат победы над болезнями, это результат повышения уровня жизни, это наше социальное завоевание», – отмечал в своём выступлении Кофи Аннан – бывший генеральный секретарь ООН [334]. Однако, «такой быстрый рост пожилого населения усиливает давление на системы здравоохранения, пенсионного обеспечения и в целом на экономику России» [334].

Демографическое старение населения порождает целый комплекс критически важных проблем, характерных для стареющего общества: межпоколенческие конфликты, социальная изоляция и одиночество, социально-экономическое неравенство, трансформация структуры и функций традиционных социальных институтов и снижение их способности выполнять роль системы социальной защиты отдельных категорий граждан. Не менее острыми остаются вопросы адаптации к стремительно развивающимся технологиям, переосмысления подходов к образованию, занятости и выходу на пенсию. Новые демографические реалии способны спровоцировать серьёзные социально-экономические потрясения, существенно увеличивая нагрузку на экономику регионов и сдерживая их развитие.

Вместе с тем главной проблемой стареющего населения остаётся неразрывная связь возраста с болезнями и инвалидностью, а также с постепенным ограничением физических, психологических и когнитивных функций человека.

Рост числа пожилых людей в структуре общества, особенно очень старых, означает параллельный рост расходов на социальное обеспечение, существует связь между глубокой старостью и инвалидностью и, в свою очередь, с расходами на здравоохранение и социальное обеспечение. Поэтому важно внедрять стратегии активного старения, учитывающие эту взаимосвязь, и стремиться распознавать и предотвращать ухудшение здоровья и инвалидность, не только на уровне политики, но и на индивидуальном уровне, поскольку старение - это не только популяционное явление, но и персональный опыт и объективная индивидуальная био-социальная реальность.

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) предложила концепцию политики, которая рассматривает активное старение как позитивный «процесс оптимизации возможностей для здоровья, участия в жизни общества и безопасности с целью повышения качества жизни по мере старения» [71].

Демографический переход – тенденция, ярким свидетельством которой является тот факт, что в 1970 году до 80 лет доживали не более 20% населения мира, а в 2023 году этого возраста достигла примерно половина, – имеет серьёзные последствия для рынков труда, социальной политики и здравоохранения.

Пожилые люди, или граждане старших возрастных групп в структуре российского общества являются одной из самых многочисленных социальных групп. В качестве ответной реакции на демографические вызовы предпринимаются попытки выработать проактивные концепции в области старения населения, доминирующей среди них, является концепция активного долголетия. В настоящее время в России реализуются Национальный проект «Демография» и «Стратегия действий в интересах граждан старшего

поколения в РФ до 2025 года», направленные на создание условий для активного долголетия. Повышение ожидаемой продолжительности жизни и её качества, доступность материальных и общественных благ и иные факторы способствуют повышению активности пожилых граждан, развитию форм, методов и направления их социального взаимодействия. Выступая 5 августа 2014 года на заседании президиума Госсовета, Президент Российской Федерации В.В. Путин отметил: «выход на пенсию не должен снижать социальный статус граждан России, а должен давать им дополнительные возможности для активной полноценной жизни» [7].

Для пожилых россиян в настоящее время доступны разнообразные виды досуговых активностей, творчества, спорта, обучения и образования (в том числе, профессионального), волонтерская деятельность и пр. А репрезентативные социологические исследования свидетельствуют о желании и готовности пожилых людей продолжать трудовую деятельность и после достижения пенсионного возраста.

Старение как социально-демографический процесс перестаёт ассоциироваться со снижением социальной активности. Не случайно, многие государственные программы, реализуемые на федеральном, региональном и местном уровне, понятие активного долголетия уже несут в самом своём названии. При этом программы рассматривают активное старение в контексте преимущественно за пределами трудовой деятельности и фокусируются на аспектах психологического и эмоционального благополучия, способствующих удовлетворённости жизнью.

Вместе с тем, одной из форм активного долголетия является долголетие трудовое, рассматриваемое как продление трудовой активности – возможности осуществлять оплачиваемую профессионально-трудовую деятельность. В пространстве социально-трудовых отношений наблюдаются особые процессы и явления, отражающие возрастную специфику пожилых граждан и характеризующиеся яркими признаками неравенства и геронтологического эйджизма. Российская государственная социальная

политика, ориентированная на стимулирование активного долголетия, демонстрирует отсутствие каких-либо системных целенаправленных действий в отношении стимулирования долголетия трудового.

На корпоративном уровне, где совокупная эффективность работников старших возрастных групп в купе с повышенной лояльностью, заниженными зарплатными ожиданиями и иными факторами способствует конкурентоспособности пожилых сотрудников на внутрифирменном рынке труда, по-прежнему наблюдается стремление работодателей к омоложению персонала. Должного распространения не имеют практики корпоративного обучения пожилых работников, мероприятий по развитию навыков и компетенций и иных мер, обеспечивающих условия для продления их профессионально-трудовой активности.

Несмотря на то что Республика Таджикистан традиционно относится к числу демографически «молодых» стран, в последние десятилетия в ней нарастают процессы демографического старения, обусловленные снижением рождаемости, ростом ожидаемой продолжительности жизни и изменением возрастной структуры населения. По данным национальной статистики и международных демографических прогнозов, доля лиц старших возрастных групп в структуре населения Республики Таджикистан имеет устойчивую тенденцию к увеличению, что свидетельствует о постепенном вхождении страны в фазу демографического перехода.

Особенностью демографического старения в Таджикистане является его асинхронный и структурно неоднородный характер. С одной стороны, сохраняется высокая доля молодёжи, с другой — увеличивается численность лиц предпенсионного и пенсионного возраста, прежде всего в сельских районах и в условиях внешней трудовой миграции населения трудоспособных возрастов. Масштабная трудовая миграция, выступающая ключевым элементом социально-экономической модели страны, приводит к дефициту рабочей силы внутри национальной экономики и объективно повышает значимость вовлечения граждан старших возрастных групп в трудовую

деятельность.

В Республике Таджикистан в контексте особенностей мобильности трудовых ресурсов (прежде всего, связанных с выездной трудовой миграцией граждан 20-45 лет) трудовое долголетие следует рассматривать как компенсаторный механизм, снижающий миграционные потери и нагрузку на систему социальной защиты, поскольку невысокий уровень пенсионных выплат в стране во многом обусловливает продолжение трудовой деятельности граждан, перешагнувших пенсионный рубеж. Анализ и разработка механизмов социального регулирования трудового долголетия в условиях демографического старения представляют собой важное направление совершенствования социальной политики обеих стран и обеспечения устойчивого развития общества в долгосрочной перспективе.

Указанные обстоятельства обусловливают поиск эффективных механизмов социального регулирования трудового долголетия и актуальность темы диссертационного исследования.

Степень разработанности научной проблемы. Проблема социального регулирования трудового долголетия в условиях демографического старения является междисциплинарной и рассматривается в различных научных направлениях, включая социологию труда, экономику, демографию, социальную политику, управление человеческими ресурсами и геронтологию. В рамках указанной темы наиболее глубокое научное осмысление получили следующие направления исследований:

Работы классиков социологической и экономической мысли, авторов базовых теорий и концепций, обеспечивающих методологическую основу диссертационного исследования. Это работы Аристотеля [24], Цицерона [59], Бурдье П. [27], Вебера М. [30], Веблена Т. [31], Гидденса Э. [32-33], Дюркгейма Э. [138] и др., обеспечивающие методологическую основу для исследования социального регулирования трудового долголетия.

Демографические исследования Аганбегяна А.Г. [22], Вишневского А.Г., Щербаковой Е.М. [103-105], Доброхлеб В.Г. [134-137], Барсукова В.Н.,

Кондаковой Н.А. [86], [87], Андреева Е.М., Кваша Е.А., Харьковой Т.Л. и др. [82], Калмыковой Н.М., Сафаровой Г.Л., Сафаровой А.А., Чуносовой Е.Ю. [149], Капелюшникова Р.И. [37], Локосова В.В., Рыбальченко С.И., Катковой И.П. [182], Рыбаковского О.Л. [204], Симагина Ю.А. [26], Харьковой Т.Л., Кваши Е.А., Ревич Б.А. [226], Григорьевой И.А. [121-127], Мещеряковой Н. Н. [186] и др. отражают современные социально-экономические вызовы, влияние демографического старения на сферу социально-трудовых отношений, а также на развитие отраслей непроизводственной сферы: здравоохранения, социальной защиты и пр.

Исследования в области демографии подтверждают необходимость комплексного подхода к регулированию трудового долголетия, включающего меры по поддержке занятости пожилых граждан, реформу пенсионных систем и стимулирование активного долголетия.

Демографическая политика государства, государственное управление демографическими процессами, их прогнозирование и регулирование, реализация проектов в рамках демографической политики и их эффективность исследуются в работах: Барышевой Г.А., Бабышева В.Ю. [88], Васильевой (Чистовой) Е.В., Чичканова В.П. [94-96], Калабихиной И.Е., Казбековой З.Г. [147], Осиповой И. [192], Поповой Л.А. [198-201], Доброхлеб В.Г., Кондаковой Н.А. [137] и др. В работах указывается на то, что в условиях демографического старения перед государством встают задачи сохранения баланса между численностью трудоспособного населения, поддержанием экономического роста и обеспечением устойчивости пенсионной системы. Прогнозирование, регулирование и реализация проектов в рамках демографической политики становятся важнейшими инструментами управления трудовой активностью пожилых людей.

Социальные аспекты старения, специфические черты и характеристики пожилых граждан как особой социальной группы в структуре российского общества, векторы социальной активности пожилых граждан, в том числе, в образовательной, культурно-познавательной, досуговой и иных областях

рассмотрены в публикациях Ростовской Т.К., Шабуновой А.А., Князьковой Е.А. [48], [203], Айзиновой И.М. [73], Исуповой О.Г., Козлова В.А., Митрофановой Е.С. [`145], Ильдархановой Ч.И., Гневашевой В.А., Рустамовой Г.М., Ершовой Г.Н. [102-103], Ирсетской Е.А. [42-143], Осеева А.А. [191], Цветкова Г.А. [228] и др. Исследования авторов играют ключевую роль в формировании эффективной системы социального регулирования трудового долголетия.

Проблемы социальной адаптации и социализации пожилых граждан в период пересечения границы пенсионного возраста. Среди авторов, чьи исследования затрагивают указанные вопросы, следует назвать следующих: Барков С.А., Маркеева А.В., Колодезникова И.В. [85], Кученкова А.В. [177], Ниорадзе Г.В., Хроленко Т.С., Рязанцева С.В. [189], Синявской О.В., Червяковой А.А., Горват Е.С. [210] и др. Исследования в рамках данного направления позволяют определить, какие факторы способствуют или, наоборот, препятствуют продолжению профессиональной деятельности, а также какие механизмы социальной поддержки могут быть наиболее действенными.

Публикации, посвященные проблемам пенсионного обеспечения пожилых граждан как стимулирующего фактора трудовой занятости и продолжения профессионально-трудовой деятельности. К этой группе относятся публикации Доброхлеб В.Г. [137-137], Вопиловой С.Н. [111], Горлина Ю.М., Гришиной Е.Е., Ляшок В.Ю., Фёдорова В.В, Малевой Т.М., Даниелян В.А., Полтерович В.М. [120], Соловьёва А.К. [211-213], Черных Н.А., Тарасовой А.Н., Сырчина А.Е. [230], Кашепова А. В. [150], Сафонова А.Л., Угодникова К.В. [206] и др. Исследования позволяют сформировать комплексное понимание механизмов социального регулирования трудового долголетия. В указанных работах отмечается, что эффективная пенсионная политика должна учитывать различные стимулы для продления занятости пожилых граждан, включая финансовые, налоговые, социальные и медицинские инструменты. В современных условиях пенсионные реформы

должны быть ориентированы не только на оптимизацию расходов государства, но и на развитие активного долголетия, позволяя пожилым гражданам оставаться экономически активными, социально вовлечёнными и профессионально востребованными.

Занятость, положение на рынке труда, заработная плата, особенности социально-трудовых отношений работников старших возрастных групп, дискриминация, оценка их квалификации, компетентности, производительности и иных качеств рабочей силы отражены в работах Агранович М.Л. [72], Богдановой А.Е. [90], Васильевой (Чистовой) Е.В., Тырсина А.Н. [94-95], Вишневской Н.Т. [102], Гимпельсона В.Е. [118], Клепиковой Е.А., Колосницыной М.Г. [154-155], Воробьевой О.Д., Топилина А.В., Хроленко Т.С., Ниорадзе Г.В., Тонких Е.В. [112-114], Груздевой М.А. [129], Колпиной Л. В., Реутова Е. В. [163], Сенокосова О.В. [207] и др. Эти исследования позволяют выявить проблемы, с которыми сталкиваются люди старших возрастных групп при продолжении профессиональной деятельности, а также определить оптимальные механизмы поддержки их занятости.

Исследования, отражающие объективную оценку и самооценку трудового потенциала, профессиональные возможности, мотивацию, желание и готовность пожилых граждан продолжать активную трудовую деятельность после достижения пенсионного возраста позволяют выявить ключевые барьеры и стимулы для их экономической активности, разработать эффективные государственные программы поддержки, стимулирующие продолжение трудовой активности, внедрить корпоративные стратегии адаптации рабочих мест для пожилых сотрудников, создать информационные и образовательные программы, формирующие позитивное отношение к трудовому долголетию и в целом - формировать устойчивую и инклюзивную социально-экономическую политику, способствующую продолжению трудовой активности пожилых граждан и повышению их качества жизни. Указанные вопросы являются предметом изучения Певной М.В., Шуклиной

Е.А., Киенко Т.С. [195-196], Барсукова В.Н., Шабуновой А.А. [86-87], Кошарной Г.Б., Щаниной Е.В. [174], Маркеева А.В. [184] и др.

Государственные, корпоративные, общественные и иные инициативы, направленные на стимулирование здорового, активного долголетия и иные исследования в данной области создают научную основу для разработки комплексной системы социальной, экономической и институциональной поддержки пожилых работников, способствуя их вовлечению в активную профессиональную и общественную деятельность. Они репрезентированы в публикациях Алешниковой В.И., Бурцевой Т.А., Нуриддинова З.А. [75], Васильевой Е.В. [94-95], Волковой О.А. [106-110], Колосницыной М.Г., Хоркиной Н.А. [162], Короленко А.В., Барсуков В.Н. [172], Поповой Л.А., Зориной Е.Н. [199-201], Фроловой Е.А., Маланиной В.А. [224-225], Козиной И.М., Зангиевой И.К. [161] и др.

Социальные аспекты и тенденции демографического развития Республики Таджикистан, а также динамика национального рынка труда рассматриваются в работах Шозимова П.Д. [233], [60], Амоновой Д.С., Ризокулова Т.Р., Раджабовой И.Р., [79-78], Комилова А.К. [167-169], Субхонова А.И. [215-217], Алиева Т.Н. [76-77], Джурахонзоды С. [132-133] и др. Особо следует отметить авторов, чьи работы посвящены непосредственно занятости работников старших возрастных групп, вопросам активного долголетия и социальной активности пожилых граждан Таджикистана, продления их трудовой деятельности. Это Шоисматуллоев Ш.Ш. [134-137], Кодирзода Д.Б., Довгялло Я.П. [157-160], Холикзода О.Ю. [227], Марупова Н.Ш. [185] и др.

Вместе с тем, в научной литературе до сих пор недостаточно исследованы социально-экономическая сущность трудового долголетия как социального явления, принципы и механизмы его регулирования, факторы, детерминирующие его развитие, социальные и экономические последствия политики трудового долголетия, влияние на социальное самочувствие пожилых граждан, уровень их готовности продолжать трудовую деятельность.

Остаются неизученными проблемы геронтологического эйджизма, повышения производительности труда работников старших возрастных групп и механизмы их решения. В глубоком и разностороннем исследовании нуждаются вопросы информационно-коммуникационного сопровождения политики стимулирования трудового долголетия, анализ общественного мнения и инструменты влияния на него с целью стимулирования продления трудовой активности. Не решены ещё и многие другие частные вопросы, составляющие в своей совокупности проблему социального регулирования трудового долголетия в условиях демографического старения населения Российской Федерации, что и определяет необходимость проведения данного диссертационного исследования, а также постановку его цели, задач, объекта и предмета.

Связь работы с научными программами (проектами), темами. Тема диссертационного исследования соответствует основным направлениям Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года, Программе среднесрочного развития Республики Таджикистан на 2021-2025 годы, утверждённым Правительством Республики Таджикистан от 30 апреля 2021 года, №168.

Тема настоящего диссертационного исследования связана с направлением научно-исследовательских работ отделения социологии Института философии, политологии и права имени А. Баховаддинова Национальной академии наук Таджикистана на 2021-2025 гг., а также с планом научной работы кафедры экономики и социологии здравоохранения Национального научно-исследовательского института общественного здоровья имени Н.А. Семашко, осуществляемой в рамках Соглашения о сотрудничестве в сфере научно-исследовательской и образовательной деятельности Национального научно-исследовательского института общественного здоровья имени Н.А. Семашко (г.Москва) и Российско-Таджикского (Славянского) университета (г.Душанбе) от 1 октября 2024 года (б/н).

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Цель диссертационного исследования – развитие теории и методологии социального регулирования трудового долголетия в условиях демографического старения.

Задачи исследования:

- систематизировать и расширить научно-теоретические знания в области старения, сформулировать определение понятия «трудовое долголетие» и раскрыть его сущность в контексте положений социологических, демографических и экономических теорий;

- представить теоретическое обоснование трудового долголетия как объекта социального регулирования;

- обосновать сущность социального регулирования трудового долголетия как многоуровневой системы;

- разработать концептуальные основы социального регулирования трудового долголетия и обосновать роль государства в его реализации;

- провести анализ отечественного и зарубежного опыта реализации государственной политики регулирования трудового долголетия, систематизировать методы участия государства в стимулировании трудовой активности населения в условиях демографического старения;

- определить особенности занятости пожилых граждан и её факторы;

- выявить барьеры продления профессионально-трудовой деятельности пожилых работников на внутрифирменном рынке труда и сформулировать меры по их устранению в рамках социального регулирования трудового долголетия;

- обосновать инструменты социального регулирования трудового долголетия на корпоративном уровне;

- обосновать направления реализации медиа-политики, реализующей функцию социального регулирования трудового долголетия.

Объект исследования – трудовое долголетие как социально-экономическое явление, обусловленное демографическими особенностями воспроизводства населения.

Предмет исследования – совокупность условий, механизмов, технологий и акторов, обеспечивающих социальное регулирования трудового долголетия в условиях демографического старения.

Рабочая гипотеза исследования. В условиях демографического старения населения трудовое долголетие граждан старше пенсионного возраста может быть эффективно продлено при условии комплексного социального регулирования, основанного на индивидуальной мотивационной готовности пожилых работников к продлению трудовой деятельности, мерах макроуровневой государственной политики, внутрифирменных механизмах поддержки стареющего персонала и развития медиа-политики.

Этапы, место и период исследования. Диссертационное исследование проводилось поэтапно и включало следующие стадии:

Этап подготовки: на данном этапе осуществлялся выбор темы исследования, разрабатывался план выполнения работы, проводился обзор научной литературы, а также определялись теоретико-методологические подходы.

Основной этап: включал в себя проведение эмпирического исследования, сбор и систематизацию данных, их обработку и аналитическую интерпретацию.

Заключительный этап: был посвящён оформлению окончательных результатов исследования, их обобщению, а также выработке практических рекомендаций.

На каждом из этапов осуществлялась апробация полученных промежуточных результатов в виде публикации научных статей, докладов и их обсуждения на публичных научных мероприятиях.

Место проведения исследования – г. Москва, г. Душанбе.

Хронологические рамки исследования составляют 2007-2025 гг., основной этап проведён в период 2024-2025 гг.

Теоретическая основа исследования включает широкий круг концептуальных подходов, отражающих междисциплинарный характер изучаемой проблемы — социального регулирования трудового долголетия в условиях демографического старения. Она опирается на классические и современные теории, объединяющие достижения социологии, экономики, демографии и геронтологии, в том числе:

- Классические социологические и экономические теории (функционализм, институциональная теория, теория человеческого капитала, теория сегментированного рынка труда, конфликтная теория, символический интеракционизм, теория стратификации по возрасту, концепция активного старения и социального государства и др.).

- Современные геронтологические и демографические подходы (теория жизненного цикла и концепция карьеры, теория успешного (активного) старения, модифицированные концепции социальной адаптации пожилых (теория активности, теория разобщения) и др.).

- Институциональные и политико-экономические основания (исследования по социальной политике, пенсионному обеспечению, регулированию трудовых отношений и занятости пожилых, анализ роли государства, корпоративных структур и медиа как субъектов социального регулирования и др.).

Таким образом, теоретическая основа исследования сформирована на стыке экономической социологии, социологии труда, демографии, социальной политики и геронтологии. Это обеспечивает комплексное и всестороннее рассмотрение феномена трудового долголетия, включая его био-социальную природу, институциональные условия, индивидуальные установки и общественные представления.

Методологическая основа диссертационного исследования включает в себя сочетание общенаучных, специальных и междисциплинарных методов,

обеспечивающих комплексный анализ социального регулирования трудового долголетия в условиях демографического старения:

- Общие методологические принципы и подходы: системный подход, позволяющий рассматривать трудовое долголетие как многоуровневую и многофакторную систему, включающую государственные, корпоративные, общественные и индивидуальные элементы.

- Институциональный подход, ориентированный на анализ структур, норм и практик, регулирующих занятость пожилых.

- Структурно-функциональный анализ, позволяющий выявить функции и взаимосвязи социальных институтов, участвующих в поддержке трудовой активности пожилых граждан.

В процессе проведения диссертационного исследования были применены общенаучные методы исследования: анализа, синтеза, формализации, аналогии и систематизации. Разработка методологических основ социального регулирования трудового долголетия базируется на методах системного, институционального и структурно-функционального анализа. В процессе экономико-статистической обработки и интерпретации массива данных по демографической и социально-экономической ситуации в России и ее регионах применялись методы ретроспективного и сравнительного анализа, методы экспертных оценок, опрос, контент-анализ, медиа-анализ, вторичный анализ данных и другие методы социологических и экономических исследований.

Источник данных. Информационную базу исследования составили следующие группы материалов:

1. нормативные правовые акты действующего законодательства Российской Федерации и Республики Таджикистан, государственные программы, стратегии и концепции;

2. официальные данные, представленные в статистических, аналитических и информационных изданиях Федеральной службы государственной статистики (Росстат), Агентства по статистике при

Президенте Республики Таджикистан, Министерства здравоохранения РФ и РТ, Федерального казначейства и Социального фонда России, Национального исследовательского университета Высшая школа экономики (НИУ ВШЭ), Всероссийского научно-исследовательского института труда Министерства труда и социального развития РФ (ВНИИ труда), Центра стратегических исследований при Президенте Республики Таджикистан и др..

Эмпирической базой исследования послужили базы данных и статистические сборники ОЭСР, отдельных государств; аналитические отчёты и дата-сеты репрезентативных исследований ВЦИОМ, ФОМ, Левада-центром и иных исследовательских организаций, а также результаты исследований, проведённых при непосредственном участии автора.

Научно-исследовательская база. Диссертационное исследование выполнено в отделении социологии Института философии, политологии и права имени А. Баховаддинова Национальной академии наук Таджикистана, на кафедре экономики и социологии здравоохранения Национального научно-исследовательского института общественного здоровья имени Н.А. Семашко (г.Москва) в период 2024-2025 гг.

Исследование соответствует задачам стратегического развития Российской Федерации и Республики Таджикистан, отражённым в официальных национальных документах: Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» и «Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года», а также в соответствии с долгосрочными целями и приоритетами развития страны, указанными в посланиях Основателя мира и национального согласия – Лидера нации, Президента Республики Таджикистан, уважаемого Эмомали Рахмона в посланиях Маджлиси Оли Республики Таджикистан в 2014 и 2015 годах.

Научная новизна исследования заключается в комплексном теоретико-методологическом обосновании трудового долголетия как

многоуровневого био-социального феномена, раскрытии его триангуляционной природы и механизмов социального регулирования в условиях демографического старения, включающих государственный, корпоративный и индивидуальный уровни, выявлении институциональных, социально-культурных и ценностно-информационных ограничений продления трудовой активности пожилых работников, обосновании роли геронтологического эйджизма и дисфункциональности медиа-политики как стоп-факторов трудового долголетия, а также разработке концептуальной модели социального регулирования трудового долголетия с учётом международного опыта и специфики Российской Федерации и Республики Таджикистан.

В целом новизна диссертационного исследования сводится к следующим положениям:

1. Расширены теоретические знания и сущность понятий «старение», «активного долголетия» как био-социальных явлений, отражающих демографические особенности воспроизводства населения, проведено их соотношение с понятием «трудового долголетия», представляющего собой био-социальное явление, характеризующееся физиологическими, психическими, когнитивными способностями и мотивацией индивида продолжать трудовую деятельность по окончании периода трудоспособного возраста, а также совокупностью объективных условий, обеспечивающих реальную возможность этой деятельности..

2. Развиты теоретические положения трудового долголетия с учетом его триангуляционной сущности, обусловленной:

- с одной стороны, закономерностями общемировых демографических и социально-трудовых тенденций,

- с другой стороны, особенностями территориального социально-экономического развития и воспроизводства населения в отдельном регионе,

- с третьей стороны, индивидуальными аксиологическими, мотивационными и праксеологическими установками индивида на продление профессионально-трудовой активности.

Обосновано, что социальное регулирование трудового долголетия реализуется на государственном и корпоративном уровнях.

3. Социальное регулирование трудового долголетия представлено как многоуровневая система, включающая:

– государственный уровень, реализующий политику через законодательные и стратегические документы;

– корпоративный уровень, обеспечивающий поддержку трудовой активности через внутрифирменные практики;

– индивидуальный уровень, включающий личностную мотивацию, навыки и поведенческие установки пожилых работников. Доказано, что основными механизмами социального регулирования трудового долголетия в условиях демографического старения населения должны выступать неформальные (ненормативные) виды социальных регуляторов, основными из которых являются ценностные и информационные.

4. Дано определение государственной политики трудового долголетия. На основе критического анализа обоснована ригидность государственной политики активного долголетия российского государства в части, обеспечивающей продление активной трудовой жизни российских граждан, мозаичный и эпизодический характер отдельных мероприятий, стимулирующих трудовое долголетие, и их низкая эффективность. В Республике Таджикистан государственная политика трудового долголетия не актуализирована и носит, скорее, теоретико-перспективный характер.

5. На основе анализа международного опыта разработана классификация методов участия государства в социальном регулировании трудового долголетия и разработана концептуальная модель социального регулирования трудового долголетия.

6. Определён и обоснован колейно-каскадный тип занятости пожилых граждан, являющийся следствием двух групп факторов: с одной стороны, биологических особенностей старения человеческого организма и снижением объективных возможностей и способностей индивида к труду; с другой стороны, барьеров, возникающих в сфере социально-трудовых отношений, ограничивающих трудовую активность работников старших возрастных групп.

7. Доказано, что основной причиной, ограничивающей трудовую активность работников старших возрастных групп на внутрифирменном рынке труда, является геронтологический эйджизм, проявляющийся в социально-трудовых отношениях и выступающий стоп-фактором для профессионального, должностного и карьерного развития пожилых работников.

8. Обосновано, что на микро-экономическом уровне (на уровне отдельных хозяйствующих субъектов) инструментами социального регулирования трудового долголетия выступают корпоративные программы поддержки работников старших возрастных групп. Корпоративные программы позволяют повысить внутрифирменную устойчивость пожилых работников, повысить их конкурентоспособность и способствуют сохранению кадрового потенциала организаций.

9. Выявлена дисфункциональность современной медиа-политики в социальном регулировании трудового долголетия, основная тематическая риторика которой способствует формированию негативных стереотипов образа пожилого работника и стигматизирующая пожилых граждан как эффективных трудовых ресурсов.

На защиту выносятся следующие положения:

1. *Авторская дефиниция трудового долголетия*. В диссертационном исследовании разработано и обосновано определение трудового долголетия как особого вида активного долголетия, который представляет собой био-социальный феномен, отражающий способность, мотивацию и готовность

индивида к продолжению «профессиональной трудовой деятельности после достижения пенсионного возраста. Это понятие включает совокупность физиологических, когнитивных и психоэмоциональных параметров индивида, а также объективных условий и социальных факторов, способствующих» его трудовой активности. Тем самым трудовое долголетие отличается от понятий старения, активного долголетия, поскольку учитывает как личностные, так и структурно-социальные аспекты.

2. *Трудовое долголетие как био-социальный конструкт, выступающий объектом социального регулирования*. Сущность трудового долголетия имеет триангуляционный характер, формирующийся под воздействием:

– глобальных тенденций демографического старения и трансформации рынка труда;

– региональных факторов, отражающих специфику социально-экономического развития территорий;

– индивидуальных установок пожилых работников, включая их ценности, профессиональные намерения и субъективную готовность к продолжению занятости.

Такое рассмотрение позволяет учитывать комплексное взаимодействие макро, мезо- и микрофакторов, влияющих на вовлечённость пожилых граждан в профессиональную деятельность.

3. *Уровневый характер социального регулирования трудового долголетия*. Социальное регулирование трудового долголетия, представляющее собой целенаправленную систему стратегий, инструментов и мер, ориентированных на сохранение, развитие и поддержку трудовой активности граждан после выхода на пенсию, включая механизмы адаптации рабочих мест, переобучения, борьбы с дискриминацией и стимулирования занятости. На макро-уровне механизмом социального регулирования выступают государственная (в том числе, медиа-) политика трудового долголетия; на микро-уровне механизмом являются корпоративные программы здоровьесбережения, обучения и наставничества пожилых

работников. Особое внимание в системе социального регулирования уделяется неформальным регуляторам — таким как общественные ценности, медийные дискурсы и культурные установки, — как ключевым каналам социальной трансляции норм и ценностей трудового долголетия.

4. *Определение государственной политики трудового долголетия*. Государственная политика трудового долголетия – это совокупность действий государства, направленных на долговременное сохранение трудовой активности населения, способности, возможности и мотивации индивидов осуществлять профессионально-трудовую деятельность на протяжении долгих лет жизни после достижения пенсионного возраста. Государственная политика Российской Федерации в сфере продления трудовой активности пожилых граждан характеризуется ригидностью и мозаичностью. Несмотря на провозглашение целей активного долголетия в стратегических документах (например, в завершившемся в 2025 году Национальном проекте «Демография»), отсутствует системный подход к поддержке трудового долголетия. Реализуемые меры носят фрагментарный характер и не затрагивают глубинных причин преждевременного выхода из рынка труда граждан старших возрастов. Демографические тенденции и показатели движения населения в Республике Таджикистан не обусловливают необходимость разработки и реализации мер государственной политики трудового долголетия.

5. *Классификация методов участия государства в регулировании трудового долголетия*. Разработанная авторская классификация методов, с помощью которых государство может участвовать в регулировании трудового долголетия включает:

– правовые (антиэйджистские нормы, защита трудовых прав);

– экономические (налоговые льготы, доплаты, стимулирующие механизмы);

– институциональные (создание специализированных структур и программ);

– организационно-управленческие (интеграция в кадровую политику, мониторинг занятости);

– информационно-просветительские (медиакампании, обучение и просвещение населения).

Разработанная классификация применима для построения программ продления занятости на национальном и региональном уровнях.

6. *Обоснование колейно-каскадного типа занятости пожилых работников*. Выявлен и концептуализирован колейно-каскадный тип занятости пожилых граждан, объясняющий разрывы и нестабильность в профессиональной траектории пожилых работников. Он представляет собой поэтапное, ступенчатое включение или исключение из трудовой деятельности под воздействием:

– биологических факторов (снижение функциональной трудоспособности);

– социальных барьеров (эйджизм, отсутствие гибких условий, недостаток переподготовки).

7. *Геронтологический эйджизм как барьер трудового долголетия*. Подтверждено, что ключевым институциональным барьером, препятствующим продлению профессиональной активности пожилых работников, выступает геронтологический эйджизм — форма дискриминации по возрасту, проявляющаяся в снижении карьерных перспектив, отказе в обучении, предвзятом оценивании профессиональных качеств и вытеснении с рынка труда. Эйджизм усиливает социальное неравенство и требует государственной и корпоративной профилактики.

8. *Роль корпоративных программ в обеспечении трудового долголетия*. Эффективным инструментом микросоциального регулирования трудового долголетия являются корпоративные программы, направленные на:

– повышение квалификации работников старших возрастов;

– внедрение систем наставничества;

– реализацию инициатив по здоровьесбережению.

9. *Оценка медиа-политики в сфере трудового долголетия*. Установлена дисфункциональность современной медиа-повестки, которая, вместо стимулирования трудовой активности пожилых граждан, формирует негативный имидж пожилого человека как обременительного, зависимого и малоэффективного участника экономики. Медиа не выполняют просветительской и нормативно-регулирующей функции и, напротив, способствуют распространению стереотипов и стигматизации пожилых работников.

Теоретическая и практическая значимость. Теоретическая значимость результатов исследования определяется вкладом в развитие теоретико-методологических оснований экономической социологии в части анализа и регулирования социально-трудовых отношений, трансформирующихся под воздействием демографического старения населения, а также углублением научных представлений о механизмах социального регулирования трудового долголетия.

Научно-практическая значимость работы заключается в решении актуальной научной задачи, связанной с необходимостью формирования и совершенствования механизмов регулирования трудовой активности пожилого населения Российской Федерации, и в перспективе – пожилого населения Республики Таджикистан, имеющей существенное социально-экономическое, политическое, культурное и хозяйственное значение. Практическая ценность исследования состоит в возможности использования разработанных теоретико-методологических положений, выводов и рекомендаций в деятельности органов государственной власти федерального и регионального уровней при формировании политики стимулирования трудового долголетия, а также при разработке и реализации региональных стратегий активного долголетия, что способствует устойчивому развитию страны и её территорий.

Степень достоверности результатов исследования. Достоверность научных и практических результатов исследования основывается на анализе

репрезентативной эмпирической базы вторичных данных с применением количественных и качественных методов исследования, статистических методов обработки полученных данных.

Диссертация базируется на результатах исследований, выполненных соискателем лично или при его непосредственном участии: «Сотрудники, руководители и собственники компании – о необходимости внутрифирменного обучения», 2013 г.; «Гендерное неравенство в социально-трудовой сфере (опыт социологического исследования Федерации независимых профсоюзов России)», 2014 г.; «Внедрение дистанционных технологий в образовательный процесс: проблемы организационного, методического, кадрового и технологического обеспечения», 2016 г.; «Эффективность развития корпоративных образовательных практик с позиции руководителей компаний», 2020 г.; «Необходимость мотивации и готовность работников к освоению цифровых навыков и компетенций», 2021 г.; «Сетевое взаимодействие как механизм производственно-образовательной интеграции», 2022 г.; «Анализ трансформации системы корпоративного образования в условиях современных социально-экономических тенденций», 2022 г.; «Перспективы занятости в оценках пожилых таджикистанцев», 2024 - 2025 г. и пр.

Соответствие паспорту специальности. Представленное исследование проведено в рамках специальности 5.4.2 - Экономическая социология и демография и соответствует ее паспорту в части, касающейся:

п.3. Мотивация экономической деятельности;

п.10. Социальные проблемы занятости;

п.18. Экономика в общественном мнении;

п.19. Человеческий фактор в экономике;

п. 26. Общественное мнение и средства массовой информации о демографических процессах.

Личный-вклад соискателя состоит в его непосредственном участии в указанных исследованиях, проведённых в период 2007-2025 гг. Во всех

работах автор выступал в качестве инициатора их проведения, организатора и научного руководителя исследовательского коллектива, участника полевых исследований, обработки полученных данных и интерпретации результатов.

Отдельные исследования проводились совместно с коллегами, ставшими соавторами работ, опубликованных по теме диссертации в указанный период. Среди них сотрудники и учащиеся российских и зарубежных образовательных и научных организаций (приложение 1).

Апробация и практическое использование результатов исследований, проведённых автором, осуществлялись:

1. Путём публичного представления научных идей и результатов исследований на тематических научно-теоретических и научно-практических мероприятиях.

2. Посредством презентации идей и результатов авторского научного поиска на собраниях академического сообщества.

3. Разработкой учебно-методических материалов и их внедрением в образовательный процесс подготовки профессиональных кадров по направлениям бакалавриата и магистратуры.

4. Методом передачи разработанных рекомендаций в государственные, общественные и коммерческие предприятия и организации для их использования в практике развития человеческих ресурсов, воспроизводства профессиональных компетенций и стимулирования занятости работников старших возрастных групп.

5. Путём регистрации результатов интеллектуальной деятельности в Роспатент и получении Свидетельства о регистрации базы данных (приложение 2).

Основные результаты исследований автора неоднократно докладывались на международных, всероссийских конференциях и зарубежных научных и научно-практических мероприятиях, проводимых в Российской Федерации и Республике Таджикистан в период с 2007 по 2026 год.

Содержание диссертационного исследования и его результаты были представлены научному и академическому сообществу в виде доклада и обсуждены на заседаниях кафедр российских и зарубежных университетов и научно-исследовательских организаций, а также нашли отражение в подготовленных и опубликованных учебно-методических изданиях, используемых в образовательном процессе подготовки кадров высшей квалификации.

Результаты научных исследований автора внедрены в практическую деятельность ряда государственных, коммерческих и общественных организаций, о чем имеются справки об апробации.

Публикации по теме диссертации. Результаты исследования отражены в 86 публикациях, в том числе в 7 статьях в журналах, индексируемых в международной базе данных Scopus, 39 статьях в научно-рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации и ВАК при Президенте Республики Таджикистан для публикации научных результатов диссертации, 10 монографиях и 4 результатах интеллектуальной деятельности, зарегистрированных в установленном порядке.

Структура и объем диссертации соответствуют поставленным цели и задачам и отражают логику и последовательность их решения. Диссертация состоит из списка сокращений введения, 5 глав, заключения, рекомендаций, списка источников и литературы, списка научных публикаций соискателя учёной степени и приложений.

Диссертационная работа изложена на 301 странице машинописного текста (не включая список использованной литературы и приложений), содержит 23 таблицы и 49 рисунков. Библиографический список включает 414 наименований источников и литературы, использованных при проведении исследования.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ДОЛГОЛЕТИЯ В УСЛОВИЯХ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО СТАРЕНИЯ

1.1. Феномен старения в контексте междисциплинарного дискурса

Современное общество сталкивается с одним из наиболее значительных демографических вызовов — старением населения. По данным Организации Объединённых Наций (ООН), «к 2050 году число людей в возрасте 60 лет и старше превысит 2,1 миллиарда, что составит более 22% мирового населения» [408]. Этот процесс оказывает значительное влияние на экономическое развитие, рынок труда, систему здравоохранения и социального обеспечения. В связи с чем изучение демографического старения требует междисциплинарного подхода, включающего анализ его последствий с позиций демографии, социологии, экономики, медицины и психологии.

Феномен старения в **философских** научных школах рассматривается с различных позиций, включая антропологическую, экзистенциальную, этическую, социальную и даже онтологическую перспективы. В зависимости от подхода, старение осмысливается либо как естественный процесс, обусловленный законами природы, либо как социальный конструкт, определяющий статус пожилого человека в обществе.

Античные философы, такие как Платон и Аристотель, рассматривали старость как закономерную стадию жизни, сопряжённую с изменением физических и интеллектуальных способностей.

Платон в диалоге «Государство» связывал старение с накоплением мудрости, но одновременно подчёркивал снижение физической силы и потребность в поддержке со стороны общества. «Кто вёл жизнь упорядоченную и был добродушен, тому и старость лишь в меру трудна. А кто не таков, тому, Сократ, и старость, и молодость бывает в тягость» [45]. Платон [45] считал, что упорядоченная жизнь и доброта помогают переносить старость лишь в меру трудно, а также утверждал, что тело человека

несовершенно и нуждается в искусстве врачевания, так как само по себе не обеспечивает человеку достаточную силу.

Аристотель [23] в «Никомаховой этике» отмечал, что старость предполагает ослабление телесных сил, но может сопровождаться развитием рассудительности и добродетели.

Стоическая философия, представленная такими мыслителями, как Сенека, Эпиктет и Марк Аврелий, рассматривала старение как неотъемлемую часть природного порядка, с которым человек должен согласиться, не поддаваясь страху, скорби или жалости к себе. Для стоиков центральной идеей было принятие судьбы (amor fati) и достижение внутреннего спокойствия (ataraxia) перед неизбежными изменениями жизни, включая старение и смерть.

Луций Анней Сенека в своих трудах часто рассуждал о старении и смерти как о естественных процессах, которые следует принимать без страха и страдания. Сенека [51] утверждает, что старость – это не упадок, а возможность для философского размышления и окончательного избавления от суеты и привязанностей, мешающих человеку жить в согласии с природой. В трактате «О краткости жизни» (De Brevitate Vitae) он пишет: «Жизнь коротка не потому, что она такова по природе, а потому, что мы растрачиваем её впустую» [51]. В письмах к Луцилию (Epistulae Morales ad Lucilium) он призывает не бояться старости, но использовать её как период мудрости: «Будь доволен своей судьбой; каждая пора жизни имеет своё очарование» [50]. Сенека видит старение не как время утраты, а как возможность жить в гармонии с природой и наслаждаться спокойствием ума.

Эпиктет, будучи приверженцем строгой стоической дисциплины, рассматривал старость как испытание характера и возможность окончательно освободиться от иллюзий. Эпиктет [42] утверждает, что старость сама по себе не несёт страданий – они возникают только тогда, когда человек сопротивляется неизбежному. Он призывает не сожалеть о молодости и не бояться смерти, поскольку всё это лежит вне нашей власти (ta eph’hemin и ta ouk eph’hemin – «то, что зависит от нас» и «то, что не зависит»). В «Беседах»

(Discourses) он подчёркивает: «Чего же ты боишься? Оставаться без пищи? Но старикам не нужно столько еды, как молодым. Упадка сил? Но разум становится острее, когда тело требует меньшего» [42].

Эпиктет [42] настаивает на том, что старость – это не время для жалоб, а возможность проверить, насколько человек усвоил стоическое учение о свободе от страха и привязанностей.

Марк Аврелий, будучи римским императором и философом, в «Размышлениях» (Meditationes) многократно обращается к теме старения. М.Аврелий [42] рассматривает его в контексте стоической идеи «вечного возвращения» (eternal recurrence), где всё в мире подчиняется непреложным законам природы.

Философия стоиков оказала большое влияние на современные концепции активного старения и позитивной геронтологии. Их идеи о принятии естественных изменений, осмысленном использовании времени, отказе от жалоб и сохранении внутреннего достоинства до сих пор находят отклик в работах по психологии, геронтологии и философии благополучного старения.

Современные исследования показывают, что пожилые люди, практикующие стоические принципы – принятие неизбежного, сосредоточенность на настоящем, благодарность за прожитые годы – испытывают меньший стресс и депрессию. Стоицизм можно рассматривать как философскую основу концепций «успешного старения», которые подчёркивают важность когнитивной активности, социальной вовлечённости и адаптации к изменениям.

Средневековая философия, будучи тесно связанной с христианским мировоззрением, рассматривала старение прежде всего в контексте духовного совершенствования и подготовки к загробной жизни. В отличие от античной традиции, где старость воспринималась либо как период мудрости, либо как неизбежный физический упадок, христианские мыслители видели в ней важнейший этап приближения к Богу.

Главными философами, развивавшими эту концепцию, были Августин Блаженный (354–430) и Фома Аквинский (1225–1274). Их труды формировали средневековое отношение к старости как к периоду отрешения от мирских забот и подготовки к вечной жизни.

Аврелий Августин, один из самых влиятельных христианских философов, в своих трудах рассматривал старение как благословенный период, когда человек получает возможность полностью посвятить себя Богу. В работе «О граде Божьем» (De Civitate Dei) Аврелий Августин [404] отмечает, что старость – это испытание, данное Богом, позволяющее освободиться от греховных соблазнов и сосредоточиться на духовном пути. «Все преходящее, а душа вечна. И если молодость тратится на страсти, то старость – это время, когда душа может осознать свою истинную природу» [404]. Старость, по его мнению, даёт возможность окончательно выбрать Град Божий, отказываясь от греховных удовольствий и готовясь к встрече с Богом.

В отличие от Августина Блаженного, Фома Аквинский не считал старость исключительно благом. Он признавал, что слабеющее тело может стать испытанием для души: «Хотя душа не подвержена тлению, старость тела может быть для неё тяжёлым испытанием, и лишь вера даёт человеку силы преодолеть страдания» [53]. Следовательно, Фома Аквинский видел в старении как возможность духовного роста, так и испытание, требующее стойкости в вере.

Помимо трудов Августина и Аквинского, представления о старении как о духовном периоде нашли отражение в монашеской традиции. В монастырях пожилые монахи получали особый статус «старцев» – носителей мудрости, которые занимались духовным наставничеством. В православной традиции такие наставники назывались «старцы» (например, Серафим Саровский). В католицизме существовал институт «духовных отцов», которые в преклонном возрасте становились главными советниками монашеских общин. Эта традиция восходит к отцам пустынникам (IV–V века), таким как Антоний

Великий и Пахомий Великий, которые учили, что «старость — это венец жизни, если она прожита во славу Божью» [49].

В эпоху Нового времени (XVI–XVIII вв.) научные представления о старении начали меняться, а старость начала восприниматься как этап развития личности, связанный с изменением роли человека в социуме.

В трактате «О достоинстве и приумножении наук» (De Dignitate et Augmentis Scientiarum, 1623) Фрэнсис Бэкон (1561–1626) подчёркивал, что «изучение способов продления жизни и сохранения сил стареющего человека является не только полезной, но и необходимой задачей науки» [28]. Бэкон считал, что человек сам ответственен за качество своей жизни в старости и призывал философов и врачей изучать старение так же, как они изучают болезни или природные явления. Это стало основой для дальнейшего развития геронтологии.

Французский философ Рене Декарт (1596–1650), основоположник рационализма, предложил новый взгляд на старость через призму дуализма души и тела. В «Рассуждении о методе» (Discours de la méthode, 1637) он утверждал, что «тело подвержено разрушению, но разум, если он не связан с телесными недостатками, может сохранять свою силу» [263]. В этой работе Декарт пришёл к выводу, что тела отделены от душ. Он полагал, что «душа, которая состоит в мышлении, для своего бытия не нуждается ни в каком месте и не зависит ни от какой материальной вещи» [263]. Таким образом, даже если бы тела не было, душа не перестала бы быть тем, что она есть.

Немецкий философ Иммануил Кант (1724–1804) в «Антропологии с прагматической точки зрения» (Anthropologie in pragmatischer Hinsicht, 1798) указывал на то, что «человек в старости приобретает истинное знание о себе и о мире, ибо он осознает конечность жизни и учится оценивать её смысл» [65]. По мнению Канта [65] старость - это период саморефлексии и нравственного роста; это не упадок, а время формирования истинной морали, он критиковал общество за пренебрежение к пожилым людям, отмечая, что уважение к

старости — признак цивилизованного общества, он видел в этом этапе жизни возможность для философского и нравственного совершенствования.

Французский философ Жан-Жак Руссо (1712–1778) в «Общественном договоре» (Du Contrat Social, 1762) и «Эмиле» (Émile, ou De l'éducation, 1762) рассматривал старость как часть социальной ответственности общества. Для Руссо старение было вызовом не только для личности, но и для государства. Он считал, что система образования и воспитания должна готовить человека к естественному переходу в старость, а государство должно обеспечивать социальную защиту пожилых.

В XIX–XX веках представления о старении значительно эволюционировали, что было связано с развитием социальной философии, критической теории, экзистенциализма и философии науки. В этот период формируются две ключевые линии осмысления старости:

1. Социально-критическая перспектива, в рамках которой старение рассматривается как результат социальных и экономических структур, что особенно ярко проявляется в марксистской традиции.

2. Экзистенциальная и феноменологическая перспектива, в которой акцент делается на личностном переживании старости, её связи с осознанием конечности жизни и поиском аутентичности.

Немецкий философ Фридрих Ницше (1844–1900) рассматривал старость не как естественный этап жизни, а как метафору застоя и подчинённости традициям. В «Человеческое, слишком человеческое» (Menschliches, Allzumenschliches, 1878) он противопоставляет старость и молодость. Ницше видел в старости символ подавления воли к власти, конформизма и склонности к следованию устаревшим моральным нормам. Он утверждает, что человек должен постоянно преодолевать себя, а не цепляться за прошлое. Молодость – время творчества и силы, в то время как старость часто приводит к примирению с миром, отказу от амбиций, а старение – это не физический, а духовный процесс: можно быть молодым и гибким в мышлении даже в преклонном возрасте. Таким образом, для Ницше биологическая старость не

так важна, как старение духа. Человек, который остаётся новатором и не боится пересматривать устаревшие истины, способен противостоять ментальной старости.

Социально-экономический анализ старения впервые был систематически проведён Карлом Марксом (1818–1883) и Фридрихом Энгельсом (1820–1895) в контексте их критики капитализма. В «Капитале» и «Положении рабочего класса в Англии» они поднимали проблему старости как социального вопроса. Основные идеи Маркса и Энгельса о старении:

- Старость – результат капиталистической эксплуатации. В условиях капитализма рабочие изнашиваются физически и умственно задолго до биологической старости.

- Обесценивание труда пожилых. Капитализм рассматривает стариков как бесполезную рабочую силу, снижая их социальный статус.

- Экономическая уязвимость. Пенсионные системы в XIX веке отсутствовали или были крайне слабо развиты, что вело к массовому обнищанию пожилых рабочих.

- Неравномерное старение. В зависимости от классовой принадлежности люди стареют по-разному: буржуазия сохраняет жизнеспособность дольше благодаря комфортным условиям, тогда как рабочий класс быстро утрачивает силы.

Энгельс также отмечал, что старость воспринимается в обществе по-разному в зависимости от социального положения. Для буржуазии она может быть временем отдыха, а для рабочего – временем нужды. Решение проблемы старости марксисты видели в создании социалистического общества, в котором пожилые люди будут защищены от экономической эксплуатации и социальной маргинализации.

Жан-Поль Сартр (1905–1980), французский философ, в своей работе «Бытии и ничто» (L’Être et le néant, 1943) подчёркивает, что старость – это время, когда общество начинает воспринимать человека не как личность, а как категорию («старик»), свобода уменьшается, потому что человек ограничен

социальными ожиданиями, связанными со старостью. Сартр был одним из первых философов, кто заговорил о возрастной дискриминации и о том, как общество навязывает пожилым людям определённые роли, лишая их подлинной свободы.

Современная философия предлагает новые интерпретации старения, опираясь на постмодернистскую теорию, биополитический анализ, социальную критику и трансгуманизм. В отличие от экзистенциалистов XX века, которые подчёркивали переживание старости как индивидуального экзистенциального кризиса, современные философские течения рассматривают старение через призму власти, технологий и меняющейся структуры общества.

Можно выделить три ключевых направления современного философского дискурса о старости:

1. Постмодернистский анализ старости как конструкта (Фуко, Бауман).

2. Социально-критическая теория старения и необходимость межпоколенческой солидарности (Хабермас).

3. Биоэтические и трансгуманистические перспективы продления жизни (Бостром, Курцвейл).

Французский философ Мишель Фуко (1926–1984) в своих работах по биополитике и анализу власти рассматривал старость не как естественное явление, а как конструкт, регулируемый институциональными нормами. В книгах «Рождение клиники» (Naissance de la clinique, 1963) и «Рождение биополитики» (The Birth of Biopolitics, 1978-1979) [55], [56] показывает, как медицинские и социальные институты определяют возрастные границы, создавая категории «молодой», «зрелый», «пожилой».

По мнению Фуко [55] старость – это не объективный факт, а социальный продукт: государственные структуры, медицинские нормы и страховые компании определяют, кто считается пожилым, а старение регулируется через пенсионные системы, социальную защиту и медицинские стандарты, что делает пожилых людей зависимыми от государства. Автор указывал на

медикализацию старения: по его мнению, старость всё чаще рассматривается как болезнь, требующая лечения, а не как естественное состояние. Это создаёт рынок для фармацевтических и биотехнологических компаний.

Таким образом, для Фуко старение не является неизбежным биологическим процессом, а представляет собой механизм контроля, через который государство и медицинские институты управляют населением.

Польско-британский социолог и философ Зигмунт Бауман (1925–2017) развил концепцию «жидкого общества» (liquid modernity), в котором идентичности стали нестабильными. В книгах «Индивидуализированное общество» (The Individualized Society, 2001) и «Текучая любовь» (Liquid Love, 2003) Бауман [26] анализирует, как старение стало новой формой социальной нестабильности. По мнению Баумана [26] идентичность старости становится неопределённой, в отличие от традиционных обществ, где пожилые люди имели стабильную социальную роль (например, мудрецы, наставники), в современном мире статус старости становится размытым.

Пожилые люди сталкиваются с растущей социальной изоляцией. В условиях неустойчивых социальных связей, «жидкого общества» и гибкого рынка труда старики теряют гарантии стабильности. Насаждается культ молодости. Современная культура навязывает представление, что ценность человека определяется его продуктивностью и активностью, а старость становится нежелательной и маргинализированной стадией жизни.

Бауман [26] утверждает, что в постмодернистском обществе старость потеряла чёткие социальные ориентиры, и пожилые люди сталкиваются с выбором: либо соответствовать нормам «активного долголетия», либо рисковать оказаться на периферии социальной жизни.

Немецкий философ и социолог Юрген Хабермас (род. 1929) в «Теории коммуникативного действия» (Theorie des kommunikativen Handelns, 1981) акцентировал внимание на социальной интеграции пожилых людей. Он утверждает, что общественный дискурс формирует представления о старости, и что демократия должна включать пожилых людей в процесс принятия

решений. По мнению ученого, старость не должна означать исключение, демократическое общество должно обеспечивать вовлечение пожилых людей в политическую и социальную жизнь, необходима межпоколенческая солидарность, молодые и пожилые поколения должны выстраивать диалог, а не противостоять друг другу.

Хабермас подчёркивает, что социальные институты должны создавать условия для активного участия пожилых граждан, включая их в общественные дебаты, экономические процессы и цифровую среду.

В отличие от социально-критической философии, которая анализирует старение в контексте власти и социальной интеграции, биоэтика и трансгуманизм рассматривают старость как проблему, поддающуюся технологическому решению.

Шведский философ и один из основателей трансгуманизма Ник Бостром (род. 1973) в своей работе «Трансгуманистический манифест» утверждает, что «старение – это не естественный процесс, а техническая проблема, которая может быть решена с помощью биотехнологий» [89]. Основные идеи Бострома указывают на развитие генной инженерии, нанотехнологий и искусственного интеллекта, которые позволят продлить жизнь; старость – это программируемый процесс, ее можно замедлить или обратить вспять, а будущее за «постчеловеком» – существом, которое преодолело биологические ограничения.

Американский футуролог и инженер Рэй Курцвейл (род. 1948) в «Сингулярности уже близко» (The Singularity is Near, 2005) утверждает, что в ближайшие десятилетия люди смогут преодолеть старение с помощью нанотехнологий и киборгизации, а к 2045 году возможно достижение технологического бессмертия. Комбинация биоинженерии, искусственного интеллекта и наномедицины позволит обновлять организм на клеточном уровне, человек будущего сможет загружать своё сознание в цифровую среду, обретая виртуальное бессмертие.

Эти идеи радикально меняют философию старения, превращая её из неизбежного этапа жизни в проблему, которую можно решить технологически.

Феномен старости и старение как социальное явление нашли отражение в рамках **социологической** науки и ее основных научных школах.

Функционализм (основными представителями которого являются Т.Парсонс, Э.Дюркгейм, Р.Мертон, К.Дэвис, Д.Хоманс и др.) рассматривает старение как структурный процесс, направленный на поддержание стабильности и порядка в обществе. Согласно этому подходу, старость воспринимается как естественная стадия жизненного цикла, в которой пожилые люди выполняют определённые социальные функции, обеспечивая преемственность и устойчивость социальной системы.

Эмиль Дюркгейм (Émile Durkheim) – один из основателей социологии, рассматривал общество как организм, в котором каждая группа выполняет свою функцию.

В работе «Самоубийство» (1897) Э. Дюркгейм вводит понятие аномии, понимаемой как состояние нормативной неопределённости и социальной дезорганизации, возникающее в условиях быстрых общественных изменений. Учёный утверждает, что значимой социальной проблемой для человека в процессе жизненного пути становится социальная изоляция, сущность которой заключается в потере ощущения принадлежности к социуму, что по мере старения сопровождается ещё и такими отягощающими факторами, как снижение физических и когнитивных способностей, трудоспособности и дохода от трудовой деятельности. Наиболее важным негативным аспектом является потеря собственной идентичности.

Учёный подчёркивал, что представления о старости носят социально обусловленный характер и существенно различаются в зависимости от культурного контекста, обусловливая коллективные аксиологические рамки и нормы. В отдельных обществах, где молодость возведена в культ, старость

маргинализируется, в других – является символом мудрости, опыта и авторитета.

В рамках структурного функционализма Т. Парсонс рассматривал старение как «процесс адаптации индивида к изменяющейся системе социальных ролей» [44]. Он указывал, что успешное старение предполагает включённость пожилых людей в новые формы социальной организации и поддержание их функциональной значимости в обществе.

В функционалистской традиции важное место занимает теория разобщения Э. Камминг и У. Генри, согласно которой «постепенный выход пожилых людей из активной социальной и экономической жизни рассматривается как условие поддержания общественной стабильности и включения новых поколений» [63]. При этом значимая роль отводится социальным институтам — пенсионной системе, учреждениям социального обслуживания и объединениям пожилых людей, обеспечивающим адаптацию старших возрастных групп. Существенной функцией пожилых при этом выступает трансляция опыта, знаний и культурных норм, обеспечивающая преемственность поколений.

В то же время теория разобщения подвергалась критике за редукцию старости к пассивному состоянию и игнорирование потенциала активного и трудового долголетия. Современные интерпретации функционализма акцентируют внимание на значимости пожилых людей в семейных, профессиональных и общественных структурах, а также на необходимости трансформации рынка труда и социальной политики в ответ на демографическое старение.

Конфликтная теория рассматривает старение через призму социального и экономического неравенства, подчёркивая процессы маргинализации и дискриминации пожилых людей.

В рамках данного подхода старость трактуется не только как биологический этап жизненного цикла, но и как социальный фактор, усиливающий структурное расслоение. Утрата доступа к экономическим

ресурсам, ограниченные возможности занятости и зависимость от системы социальной поддержки превращают пожилых людей в уязвимую социальную группу. Центральным понятием в конфликтной интерпретации старения выступает эйджизм - форма возрастной дискриминации, закрепляющая неравенство и ограничивающая социальную включённость граждан старших возрастных групп.

Ральф Дарендорф (Ralf Dahrendorf) [131] рассматривал межпоколенческий конфликт как естественный социальный процесс, обусловленный борьбой за власть и авторитет. При этом он подчёркивал, что субъектами подобного противостояния выступают не только классы, но и возрастные группы, конкурирующие за доступ к ресурсам.

Кэрролл Эстес (Carroll L. Estes) [64] развила критический геронтологический подход, поместив проблему старения в контекст социальной политики и властных отношений. В центре её концепции - анализ того, как экономические и политические структуры определяют условия жизни пожилых людей и формируют их положение в обществе.

В то же время конфликтная теория подвергается критике за односторонний акцент на борьбе между возрастными группами, поскольку в реальности социальные связи между поколениями часто носят солидарный и взаимозависимый характер. Современные исследователи модифицировали этот подход, предложив теорию стратификации по возрасту, согласно которой старость становится одним из факторов, усиливающих социальное неравенство, наряду с классом, этнической принадлежностью и гендером.

Символический интеракционизм рассматривает старость не как биологический процесс, а как социальную конструкцию, формируемую в процессе взаимодействия индивидов и общества. Старение понимается через призму символов, смыслов и интерпретаций, которые общество приписывает возрасту. Важную роль играет восприятие индивидом собственного возраста: человек может ощущать себя старым или, наоборот, активным и социально включённым в зависимости от социальных ожиданий, культурных норм и

личного опыта. Согласно теории активности (activity theory), предложенной Робертом Хавигхерстом (Robert J. Havighurst) и Бернис Нойгартен (Bernice L. Neugarten) [61] успешное старение связано с продолжением активной социальной жизни, поддержанием социальной роли и участием пожилых людей в общественной деятельности. Теория противопоставляется теории дисенгагмента (разобщения), утверждая, что включенность в социальные связи способствует лучшему самочувствию и удовлетворённости жизнью.

Герберт Мид (George Herbert Mead) [66] подчёркивал, что пожилые люди сохраняют свою значимость и ощущение собственной идентичности благодаря участию в символическом взаимодействии через профессиональную деятельность, семью и социальные связи. По его мнению, личность формируется в ходе социального взаимодействия, и старость рассматривается как очередной этап, на котором человек продолжает приспосабливаться к новым социальным ролям. Эрвинг Гофман (Erving Goffman) [276], изучая повседневные взаимодействия, показал, что возрастные стереотипы существенно влияют на самооценку пожилых. Если общество воспринимает их как «слабых» или «не способных к обучению», это может формировать у них соответствующие убеждения, снижая активность и участие в социальной жизни.

С точки зрения феминистской социологии старение анализируется через призму гендера, с акцентом на различия в процессах старения мужчин и женщин и на то, как общество воспринимает эти различия. Концепция «невидимой старости», предложенная Симоной де Бовуар (Simone de Beauvoir), [62] отражает процесс постепенного исключения женщин из общественного пространства по мере утраты ими признаков социальной «привлекательности», ассоциируемой с молодостью.

В рамках феминистской социологической традиции исследователи, такие как Б. Фридан (Betty Friedan), Ж. Грир (Germaine Greer) и другие, анализировали влияние патриархальных социальных структур на положение пожилых женщин, показывая, каким образом они ограничивают доступ к

ресурсам, статусу и возможностям профессиональной и социальной самореализации. Работы Н. Фрейзер (Nancy Fraser) и Дж. Акер (Joan Acker) [269], [240] сосредоточены на анализе экономических и трудовых практик, воспроизводящих социальную незащищённость женщин в пожилом возрасте, а также на разработке направлений социальной политики, ориентированных на преодоление гендерного неравенства. В целом феминистская социология подчёркивает необходимость интерпретации старения в контексте гендерных отношений и пересмотра социальных, экономических и культурных норм, способствующих воспроизводству двойной дискриминации женщин в пожилом возрасте.

С точки зрения **медицинской науки** старение представляет собой сложный и многогранный процесс, который затрагивает все уровни организации живого организма – от молекулярного до системного. В медицинской науке старение рассматривается как комбинация генетических, клеточных и физиологических изменений, которые приводят к постепенному снижению адаптационных возможностей организма, что, в свою очередь, повышает уязвимость к заболеваниям и смертность. Современные исследования выделяют ключевые биологические механизмы, определяющие процессы старения.

Генетическая теория старения предполагает, что продолжительность жизни заложена в ДНК и регулируется экспрессией определённых генов. К основным генетическим механизмам старения относят:

- Теорию теломерного укорочения – с каждой клеточной репликацией концевые участки хромосом (теломеры) сокращаются, что ведёт к утрате способности клетки к делению. При достижении критической длины теломер клетка вступает в фазу репликативного старения или апоптоза.

- Накопление мутаций в ДНК – со временем в генетическом материале накапливаются повреждения, вызванные как эндогенными (метаболическими), так и экзогенными (экологическими) факторами, что приводит к дисфункции клеток и старению тканей.

- Эпигенетические изменения – модификации ДНК и гистонов (метилирование, ацетилирование), не затрагивающие саму последовательность генов, но влияющие на их экспрессию. Со временем эпигенетические паттерны нарушаются, что ведёт к дисфункции клеток и возрастным заболеваниям.

Окислительный стресс – один из ключевых факторов старения, обусловленный накоплением активных форм кислорода (АФК) и снижением эффективности антиоксидантных систем организма. Основные механизмы окислительного старения включают в себя повреждение ДНК под действием АФК, что приводит к геномной нестабильности, окисление белков и липидов, что нарушает структуру и функцию клеточных мембран, а также дисфункция митохондрий – основные производители АФК, которые с возрастом теряют эффективность, что ведёт к снижению энергетического метаболизма и ускоренному старению клеток.

Клеточное старение характеризуется прогрессивным снижением репликативного потенциала клеток, что приводит к их функциональной деградации.

Физиологические изменения, происходящие с возрастом, затрагивают все системы организма: сердечно-сосудистая система теряет эластичность артерий, на фоне повышения артериального давления растёт риск инфарктов и инсультов; снижение нейропластичности, накопление бета-амилоида (болезнь Альцгеймера), нарушение когнитивных функций становятся характерными для дисфункциональности нервной системы; в опорно-двигательном аппарате проявляются саркопения (потеря мышечной массы), остеопороз, снижение гибкости суставов; снижается кислотность желудочного сока, нарушается усвоение питательных веществ; наблюдается деградация коллагена, снижение эластичности, появление морщин.

Современная медицина рассматривает процесс старения как многогранное явление, связанное с изменениями на генетическом, клеточном,

метаболическом и иммунном уровнях, что в совокупности приводит к постепенному снижению функций организма.

В **демографической науке** старение населения рассматривается преимущественно с позиций количественного анализа и структурных характеристик населения. В центре внимания находятся возрастная структура, динамика старения, показатели ожидаемой продолжительности жизни, а также влияние этих процессов на социально-экономическое развитие общества. Анализ старения осуществляется в рамках теории демографического перехода и изменений возрастной пирамиды, с опорой на систему ключевых демографических индикаторов.

Демографическое старение определяется как рост удельного веса представителей старших возрастных групп в общей численности населения, возникающий в результате устойчивого снижения рождаемости, увеличения продолжительности жизни и глубинных преобразований возрастной структуры общества. Данный процесс носит глобальный характер, являясь характерной чертой большинства экономически развитых стран и постепенно распространяясь на развивающиеся регионы. Этот феномен наблюдается во всех регионах мира и является одним из ключевых вызовов XXI века для социальных, экономических и политических систем.

Основные причины демографического старения:

- Снижение рождаемости. Современные демографические тенденции характеризуются уменьшением коэффициента рождаемости, что приводит к сужению основания возрастной пирамиды и постепенному увеличению доли пожилого населения. В развитых странах «коэффициент рождаемости часто находится ниже уровня простого воспроизводства (2,1 ребенка на женщину), что ускоряет процесс старения» [84].

- Увеличение продолжительности жизни. Развитие медицины, улучшение санитарных условий, повышение качества жизни и доступность медицинской помощи способствуют увеличению средней продолжительности жизни, что ведёт к росту численности пожилых людей.

- Изменение структуры смертности. Снижение уровня смертности среди младенцев и людей трудоспособного возраста приводит к «увеличению численности пожилого населения. Кроме того, успехи в борьбе с инфекционными заболеваниями привели к росту доли хронических неинфекционных заболеваний, характерных для старшего возраста.

Для измерения демографического старения используются следующие показатели:

- Доля пожилых в общей численности населения – процент людей 65 лет и старше. В странах с развитым старением (Япония, Италия) этот показатель превышает 20%.

- Медианный возраст населения – возраст, который делит население пополам (в развитых странах он превышает 40 лет)».

- Коэффициент демографической нагрузки – соотношение числа пожилых людей (65+) к числу работоспособного населения (15-64 лет).

Женщины, в среднем, живут дольше мужчин, что приводит к тому, что в старших возрастных группах численно преобладают женщины. Это требует особого внимания к проблемам социальной защиты, медицинского обслуживания и одиночества среди пожилых женщин.

Социально-экономическими последствиями демографического старения являются увеличение нагрузки на пенсионные системы, изменение рынка труда, рост расходов на здравоохранение, изменение социальной структуры, а также проблема межпоколенческих отношений.

Увеличение численности пожилого населения обуславливает рост государственных расходов на пенсионную систему. В ответ на эти вызовы в ряде стран реализуются реформы, предусматривающие повышение пенсионного возраста и поощрение продолжительной трудовой активности. Снижение доли молодёжи и увеличение числа возрастных работников требуют трансформации рынка труда — внедрения гибких форм занятости и программ профессиональной переподготовки для пожилых специалистов.

Повышенные медицинские потребности пожилых людей усиливают давление на системы здравоохранения, что делает необходимыми изменения в структуре медицинского страхования и расширение доступности медицинской помощи. Рост доли пожилого населения также влияет на семейные отношения: увеличивается количество одиноких пожилых людей, возрастает потребность в социальных услугах и в организации долговременного ухода.

Таким образом, ключевыми направлениями социальной политики становятся: эффективное распределение ресурсов между поколениями, обеспечение достойных условий жизни для пожилых граждан и активное вовлечение их в общественную и социальную деятельность.

Эксперты прогнозируют, что к 2100 году старение населения станет доминирующей демографической тенденцией. Развитие технологий, внедрение систем искусственного интеллекта в медицине, цифровизация сферы труда и изменение пенсионных систем будут определять стратегию адаптации общества к этому глобальному вызову.

Резюмируя, отметим, что феномен старения представляет собой сложное, многогранное и многоплановое явление, которое невозможно адекватно осмыслить в рамках одной научной дисциплины. Его изучение требует междисциплинарного подхода, объединяющего философские, социологические, экономические, демографические, медицинские и психологические перспективы. В истории философской мысли старость осмыслялась как неизбежный этап человеческой жизни — от мудрого примирения с природой в античности и духовной зрелости в христианской традиции до экзистенциального кризиса в философии XX века и вызова, поддающегося технологическому управлению, в постгуманистическом мышлении современности.

С точки зрения социальных наук, старение все более отчётливо предстаёт не только как биологическая данность, но и как социальный и

культурный конструкт, формируемый общественными ожиданиями, институциональными нормами и экономическими механизмами.

1.2. Трудовое долголетие как социально-экономическая проблема и объект социального регулирования

Трудовое долголетие является важной социальной и экономической категорией, привлекающей внимание исследователей, политиков и специалистов по управлению персоналом. В условиях увеличения продолжительности жизни и старения населения многих стран, вопрос о продлении трудовой деятельности пожилых работников выходит на передний план. Как следствие, формируется необходимость научного осмысления этого явления, выявления факторов, способствующих его развитию, и оценки его последствий для общества и экономики.

В Большой российской энциклопедии 2004–2017 долголетие рассматривается как «жизнь, длящаяся дольше обычной (средней продолжительности предстоящей жизни или модального возраста смерти) для данного населения продолжительности» [373].

По мнению Гаврилюк Н.Э., «долголетие или долгожительство – социально-биологическое явление, характеризующееся доживаемостью человека до высоких возрастных рубежей, значительно превышающих среднюю продолжительность жизни» [115].

В научной литературе можно встретить разные подходы к определению возрастных границ, а также разные возрастные классификации.

В античные времена представления «о возрастных периодах жизни человека основывались на философской концепции цикличности времени. Так, Пифагор «рассматривал жизнь как последовательность четырёх возрастов, каждый из которых длился 20 лет и соответствовал временам года: (весна)– юность, (лето) – зрелость, (осень)– старость, (зима) – преклонный возраст» [58].

Гиппократ, «в свою очередь, выделял десять этапов жизненного пути, связывая их с физиологическими изменениями организма. Эти этапы можно сгруппировать в четыре основные фазы: детство (до 14 лет), зрелость (15–42 года), старость (43–63 года) и долголетие (после 63 лет)» [58].

«В Древнем Риме возрастные периоды жизни человека определялись в зависимости от изменений его общественного статуса: отрочество длилось до 17 лет, когда молодой человек получал тогу взрослого; молодость продолжалась до 46 лет и завершалась окончанием военной службы и переходом в старший разряд центурии; преклонный возраст охватывал период до 60 лет, когда завершалась общественная деятельность, а затем наступала старость» [229].

Основатель «научной медицины, иранец по происхождению великий философ (золотого века) ислама Авиценна (Абу Али Хусейн ибн Абдуллах, ибн аль-Хасан ибн Али ибн Сина, 980–1037) началом старости считал 40 лет»[. Взгляды «Авиценны на возрастную периодизацию разделял известный тюркский, уйгурский поэт, писатель и мыслитель Юсуф Хасс Хаджиб Баласагуни (1020-1075)». Философствуя на тему «человеческого бытия, пытаясь в стихотворной форме обозначить начало процесса старения, в поэме Кутагду Билинг» (Благодатное знание) он писал:

«Сорокалетье – вот рубеж извечный

Попутный ветер был

Теперь он встречный» [25].

Французские историки-антропологи Жак Ле Гофф и Николя Трюон отмечают, что в Средние века предлагались различные возрастные классификации, включающие 4, 7 или 12 периодов жизни, причём поздние этапы зачастую описывались в мрачных тонах. Например, «Исидор Севильский различал следующие периоды «от рождения до семи лет - infantia, с семи до четырнадцати лет - pueritia, от четырнадцати до двадцати восьми лет -adulescentia, от двадцати восьми до пятидесяти лет - juventus, от

пятидесяти до семидесяти лет - gravitas, после семидесяти лет - senectus - и еще период, обозначавшийся словом senium, глубокая старость» [40].

Русский статистик и демограф первой половины XIX в. А.П. Рославский-Петровский выделил следующие возрастные группы [49]:

- «подрастающее поколение – малолетние (от рождения до 5 лет) и дети (6-15 лет);

- цветущее поколение – молодые (16-30 лет), возмужалые (30-45 лет) и пожилые (45-60 лет);

- увядающее поколение – старые (61-75 лет) и долговечные (75-100 лет и старше)».

В XX веке достижения медицины и общественного здравоохранения способствовали повышению продолжительности жизни, а антропологи, демографы и социал-гигиенисты пришли к единому мнению, что вместе с увеличением продолжительности жизни человека передвигались и сроки, определяющие начало старости.

Советский социал-гигиенист Френкель З. Г. в книге «Удлинение жизни и деятельная старость выделяет следующие возрастные группы, сопряжённые с потенциалом трудовой деятельности:

- юность – 5–15 лет;

- ранний рабочий возраст – 15–24 года;

- главный рабочий возраст – 25–44 года;

- средний возраст – 45–65 лет;

- ранний период ухода на пенсию – 65–74 года;

- старость – 75 лет и старше» [54].

Развитие экономических и социально-трудовых отношений способствовало исследованиям возрастных границ трудовых возможностей человека, рассмотрения его как трудового потенциала и трудового ресурса. В этом контексте советский экономист Б.Ц. Урланис разработал «концепцию возрастной структуры населения, определяемой на основе участия индивида в

общественно полезном труде. Исследователь выделяет следующие возрастные периоды:

- дорабочий период (ясельный возраст до 3-х лет, детсадовский возраст 3–6 лет, школьный возраст 7–15 лет),

- рабочий период (юность 16–24 года, зрелость 25–44 года, поздняя зрелость 45–59 лет),

- послерабочий период (пожилые люди 55–64 года, старые 65-74 года, очень старые 75–85 лет и престарелые 85 и более)» [52].

В настоящее время наиболее распространённым подходом «является определение возрастных границ Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ). Так, согласно классификации ВОЗ, молодому возрасту соответствует период до 44 лет, среднему 45-лет, пожилому 60-74 лет, старческому 75-89 лет, старше 90 лет соответствует возрасту долгожителей» [52]. Современные трактовки понятия долголетия и определения его границ исходят из комплексного подхода к изучению возраста и учитывают как социально-демографические, так и биологические аспекты продолжительности жизни.

Здоровье (как медико-биологическая категория) играет ключевую роль в обеспечении долголетия, определяя не только продолжительность жизни, но и её качество. Физическое здоровье, в частности состояние сердечно-сосудистой, метаболической, костно-мышечной и иммунной систем, влияет на устойчивость организма к возрастным изменениям и хроническим заболеваниям.

Важным аспектом долголетия является социальное здоровье: люди, имеющие крепкие межличностные связи, семейную поддержку и активное участие в общественной жизни, демонстрируют более высокую продолжительность жизни, тогда как социальная изоляция становится фактором риска ранней смертности.

В совокупности эти факторы формируют комплексный подход к продлению жизни, где сочетание физического, психологического и социального благополучия позволяет замедлить процессы старения, повысить

устойчивость организма и обеспечить активное долголетие населения как био-социального явления, отражающего демографические особенности воспроизводства населения.

«Активное старение» (active ageing), или активное долголетие (что наиболее часто используется в русскоязычных публикациях), – социально ориентированная концепция Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ), получившая своё публичное признание в 2002 г. В рамках неё активное долголетие рассматривается как «процесс оптимизации возможностей для обеспечения здоровья, участия в жизни общества и защищённости человека с целью улучшения качества его жизни в ходе старения» [410].

Концепция активного долголетия изначально разрабатывалась как инструмент политического дискурса, призванный изменить восприятие старения не как фактора, замедляющего экономическое развитие и подрывающего системы социального обеспечения, а как сферы, требующей стратегического подхода в социальной политике. Предполагалось, что ресурсный подход к пожилым гражданам как социальной группе, позволит использовать ее трудовой потенциал в условиях демографического старения населения. Таким образом, в «основу всех политических решений, принимаемых в рамках Европейского Союза, легли принципы активного долголетия» [18]. Однако в качестве политического концепта эта идея стала рассматриваться через функцию полезности пожилых людей для общества, что приводит к соответствующим акцентам государственной политики: стимулирование здоровьесберегающих практик, долгая активная социальная жизнь и продление трудовой занятости.

Концепт активного долголетия (active ageing), представляет собой ответ на глобальные демографические трансформации и необходимость переосмысления роли пожилых людей в обществе. Ключевая новизна подхода заключается в переходе от патерналистской модели, где пожилой человек рассматривается как объект социальной защиты, к инклюзивной и субъектной модели, предполагающей участие пожилых в социальной, экономической,

культурной и политической жизни. Это означает, что успешное старение должно обеспечиваться не только усилиями самого человека, но и созданием благоприятной социальной среды, ориентированной на принципы справедливости, доступности и межпоколенческой солидарности.

Активное долголетие — не только биопсихологическое состояние, но и политико-институциональный результат. Модель активного долголетия включает четыре взаимосвязанных компонента:

- здоровье — доступ к медицинской помощи, профилактике и поддержке функциональной активности;

- участие — включение в трудовую деятельность, волонтерство, образование, политическую жизнь;

- безопасность — обеспечение экономической, физической и социальной защищенности;

- обучение — поддержка непрерывного образования и цифровой инклюзии в пожилом возрасте.

По данным доклада Global AgeWatch Index, в мире сохраняются значительные различия в уровне реализации этих компонентов. Так, лидерами по условиям для активного старения являются Норвегия, Швеция, Япония, Германия и Канада, тогда как большинство стран с переходной экономикой, включая ряд государств СНГ, отстают по ряду ключевых индикаторов (доступ к здравоохранению, пенсионное обеспечение, возрастная дискриминация, инфраструктура).

В странах СНГ подход к активному долголетию постепенно начинает институционализироваться. Россия, Казахстан, Беларусь, Узбекистан и Армения уже включили аспекты активного долголетия в стратегические документы, касающиеся демографии, здравоохранения и социальной политики. Однако исследования показывают:

- отсутствует единая понятийная база — термины «активное долголетие», «здоровое старение», «продуктивное долголетие» используются без разграничения;

- сохраняется фрагментарность политики — меры носят эпизодический или проектный характер, а не являются частью устойчивой государственной стратегии;

- недостаточны межведомственная координация и участие гражданского общества;

- остаются высокими риски возрастной изоляции, бедности и цифрового неравенства среди пожилых.

При этом позитивным является тот факт, что государства региона начинают включать пожилых людей в стратегии устойчивого развития, продвигать межпоколенческое взаимодействие и поддерживать волонтерские инициативы.

Страны СНГ, несмотря на различия в уровнях социально-экономического развития, институциональных ресурсах и культурно-демографических особенностях, формируют общую возрастно-чувствительную повестку, в рамках которой пожилые граждане все активнее рассматриваются не как пассивные получатели помощи, а как полноценные участники общественных, экономических и политических процессов.

Объединяющим трендом является переход от патерналистской модели к инклюзивной парадигме активного долголетия, ориентированной на здоровье, участие, безопасность и обучение в пожилом возрасте. При этом сохраняется асинхронность внедрения концепта: одни государства уже закрепили принципы активного долголетия в нормативных стратегиях (Россия, Казахстан, Беларусь), другие опираются преимущественно на международную помощь и локальные инициативы (Таджикистан, Армения).

Развитие политики активного долголетия в регионе СНГ сопровождается расширением спектра инструментов — от центров активного долголетия и программ цифровой инклюзии до «серебряного волонтерства», пилотных моделей долговременного ухода и образовательных инициатив для лиц старшего возраста. Однако успешность этих инициатив в значительной степени зависит от наличия устойчивого межведомственного взаимодействия,

координации между уровнями власти, участия гражданского общества и надёжного финансирования.

«Глобальная стратегия по здоровому старению принята ВОЗ в 2016 году» на основе [406] «Всемирного доклада о старении и здоровье» [332] и «Мадридского международного плана действий по проблемам старения» [338]. Исполнительным «комитетом ВОЗ подготовлено предложение о проведении Десятилетия здорового старения на период 2020–2030 гг.» [338].

Всемирный доклад «определяет здоровое старение» как процесс развития и поддержания функциональной способности, обеспечивающей благополучие в пожилом возрасте» [332], в свою «очередь, упомянутая функциональная способность предполагает наличие у пожилых людей возможности делать то, что они считают для себя значимым, в частности продолжать трудовую деятельность (при этом функциональная способность предстаёт в качестве комбинации характеристик индивидуальной жизнеспособности и условий взаимодействия с окружающей средой)». С другой стороны, «здоровое старение является процессом, происходящим на протяжении всей жизни и относящимся к каждому человеку, а не только к тем людям, которые в настоящее время не имеют болезни» [344].

Во Всемирном докладе о «старении и здоровье признается необходимость реализации ряда подходов и действий в области общественного здравоохранения для обеспечения здорового старения» [62] (рисунок 1.1).

Понятие «активное долголетие, не содержащее негативной коннотации в отличие от здорового старения, более широко применяется в отечественной литературе для обозначения процесса оптимизации возможностей человека в плане поддержания физической и социальной активности по мере увеличения возраста, в свою очередь, профессиональное долголетие», по мнению Алленова А.М., Васильевой Т.П., Старостина И.В. и др. «обладает рядом особенностей в силу кардинального отличия трудовой активности от просто физической, интеллектуальной или социальной» [78].

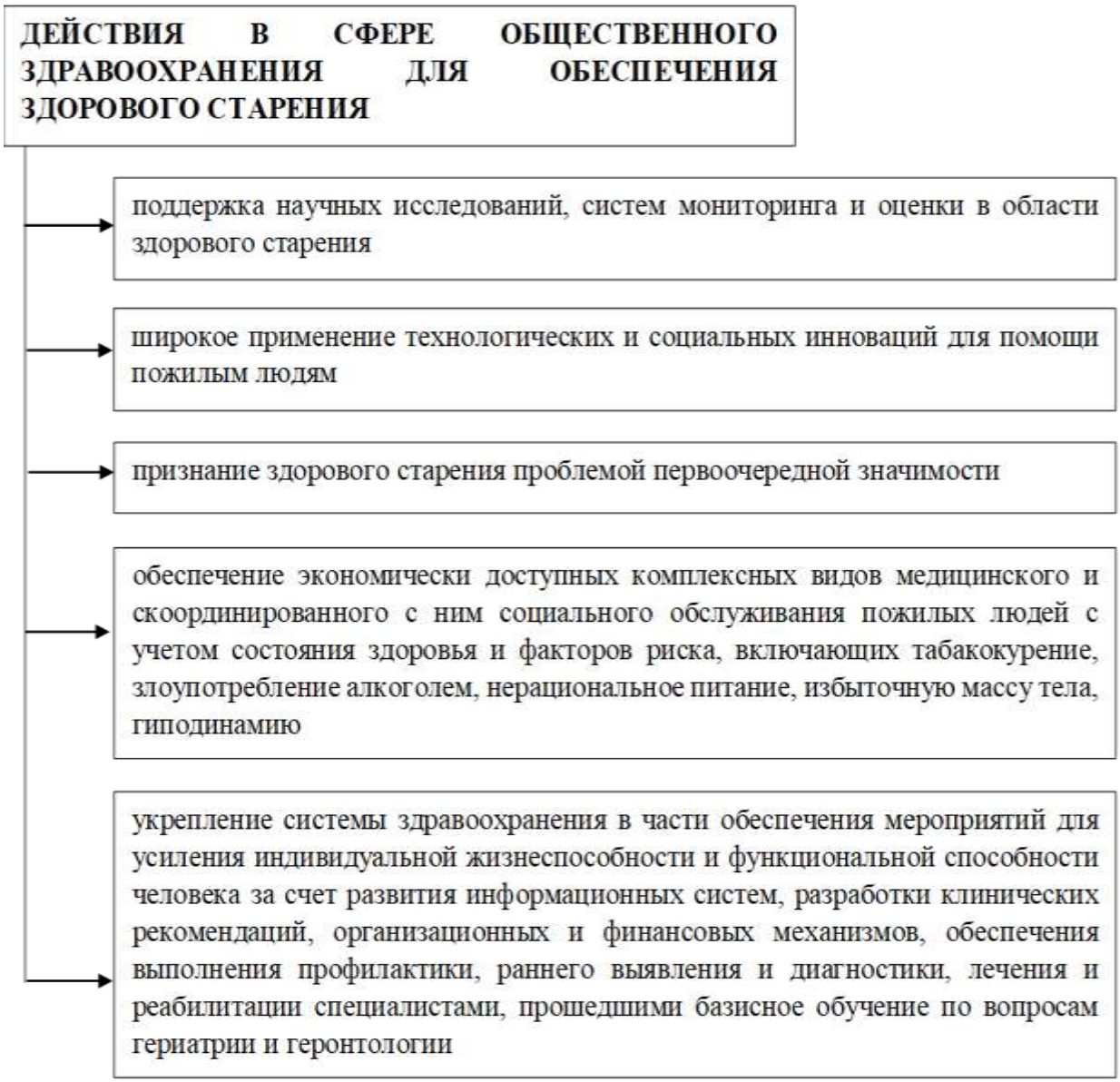

Рисунок 1.1. Подходы и действия в области общественного здравоохранения для обеспечения здорового старения.

Составлено автором на основе [62].

В контексте социально-трудовых отношений активное долголетие следует рассматривать как трудовое долголетие, которое определяется как «период продолжения трудовой деятельности после достижения определённого формального или неформального пенсионного возраста» [273]. Оно включает в себя как добровольное, так и вынужденное участие в экономической деятельности.

Профессиональное «долголетие в отдельных работах определяется как способность человека на высоком уровне решать профессиональные задачи на протяжении всего отведённого социумом периода трудовой деятельности, то есть сохранять профессиональную трудоспособность» [41].

По мнению исследователей [239] «профессиональная трудоспособность находится в прямой зависимости от состояния здоровья, включая психический потенциал человека. Снижение и отказ от трудовой активности в связи с ухудшением здоровья и когнитивных функций ведёт к падению уровня жизни и социальной активности, способствует угнетению психологического состояния и, как следствие, дальнейшему ухудшению здоровья, – взаимосвязанные проблемы усиливают друг друга».

В структуре концепции трудового долголетия целесообразно выделять два взаимодополняющих элемента.

Во-первых, это длительность сохранения трудовой активности, отражающая реальный период участия индивида в профессиональной деятельности вне зависимости от достижения формального пенсионного возраста.

Во-вторых, это качество трудовой жизни, включающее степень удовлетворённости выполняемой работой, уровень психоэмоциональной нагрузки, характеристики условий труда, возможности профессионального развития, а также поддержание физического и психологического благополучия.

Указанные компоненты находятся в тесной взаимосвязи, поскольку устойчивое трудовое долголетие предполагает не только продление периода занятости, но и формирование благоприятной и мотивирующей трудовой среды, способствующей сохранению здоровья и заинтересованности работников.

Таким образом, в рамках настоящей работы мы рассматриваем понятие *трудового долголетия как вида активного долголетия, представляющего собой био-социальное явление, характеризующееся физиологическими,*

психическими, когнитивными способностями и мотивацией индивида продолжать трудовую деятельность по окончании периода трудоспособного возраста, а также совокупностью объективных условий, обеспечивающих реальную возможность этой деятельности.

Трудовое долголетие анализируется в контексте глобальных демографических и социально-экономических трансформаций. Увеличение ожидаемой продолжительности жизни при одновременном снижении рождаемости ведёт к росту численности пожилого населения, что формирует новые вызовы для экономики, рынка труда и систем социальной защиты. В этих условиях продолжение трудовой активности в старших возрастах приобретает значение не только индивидуальной стратегии, но и объективной общественной потребности.

Изучение трудового долголетия предполагает использование междисциплинарного подхода, объединяющего положения социологии труда, экономики, демографии, психологии и геронтологии. В рамках теоретического анализа выделяются несколько ключевых подходов. Проблемно-ориентированный подход рассматривает трудовое долголетие как механизм смягчения социально-экономических последствий демографического старения и дефицита трудовых ресурсов. Потребностно-мотивационный подход акцентирует внимание на индивидуальных мотивах пожилых работников, связанных с самореализацией, сохранением социального статуса и материальной устойчивости. Институциональный подход фокусируется на роли государственных, корпоративных и общественных институтов в формировании условий для продления трудовой активности. Подход жизненного цикла профессиональной карьеры трактует трудовое долголетие как закономерный этап трудовой биографии человека. Совокупность данных методологических оснований позволяет комплексно оценить влияние как индивидуальных, так и институциональных факторов на продолжительность и качество трудовой деятельности в пожилом возрасте.

В 2019 г. Федеральной службой государственной статистики (Росстатом) утверждена методика расчёта Индекса активного долголетия (ИАД) в Российской Федерации [4], в соответствии с которой с 2020 г. индекс должен рассчитываться только на данных выборочных наблюдений Росстата. В соответствии с методологией ИАД «под активным долголетием понимается состояние социального, экономического, физического и психологического благополучия в старшем возрасте, обеспечивающее гражданам старшего возраста возможность для удовлетворения потребностей и включение в различные сферы жизни общества, достигаемое при их активном участии» [5].

В рамках ИАД рассчитываются следующие укрупнённые группы показателей (таблица 1.2).

Индекс активного долголетия рассматривает 4 целевые области, в том числе «Занятость» - непосредственно отражающую трудовое долголетие населения.

Однако, показателей, отражающих занятость населения старших возрастных групп, недостаточно для объективной картины трудового долголетия. Формирование трудового долголетия и его объективный уровень обусловлены совокупностью факторов, среди которых особое значение имеют трансформация пенсионной системы, стимулирующая более продолжительное участие граждан в трудовой деятельности, возрастание потребности экономики в квалифицированных и опытных специалистах в условиях дефицита трудовых ресурсов, а также развитие технологических и организационных инноваций, позволяющих адаптировать рабочие места и трудовые функции к возрастным возможностям работников. Существенную роль играет и повышение значимости непрерывного профессионального обучения, способствующего сохранению конкурентоспособности пожилых работников на рынке труда. Оценка успешности трудового долголетия осуществляется на основе совокупности количественных и качественных показателей, включая фактическую продолжительность трудовой активности и возраст выхода на пенсию, уровень занятости пожилых работников в

различных секторах экономики, степень удовлетворённости трудом, состояние здоровья и работоспособности, а также возможности профессионального роста и повышения квалификации.

Таблица 1.2. Показатели для расчёта Индекса активного долголетия*.

Области	Индикаторы
Прямые индикаторы активного долголетия	
1. Занятость	1.1. Уровень занятости лиц (55-59) 1.2. Уровень занятости лиц (60-64) 1.3. Уровень занятости лиц (65-69) 1.4. Уровень занятости лиц (70-74)
2. Участие в жизни общества	2.1. Волонтёрская деятельность (55+) 2.2. Уход за детьми, внуками (55+) 2.3. Уход за больными и инвалидами (55+) 2.4. Участие в политической жизни (55+)
3. Независимая, здоровая и безопасная жизнь	3.1. Физическая активность среди пожилых людей (55+) 3.2. Доступ к услугам здравоохранения и стоматологическим услугам (55+) 3.3. Независимое / самостоятельное проживание (75+) 3.4. Относительный уровень дохода пожилых людей (65+) 3.5. Отсутствие риска бедности (65+) 3.6. Отсутствие тяжёлых материальных лишений (необеспеченности) (65+) 3.7. Физическая безопасность (55+) 3.8. Непрерывное обучение (обучение в течение всей жизни) (55-74)
Потенциал к активному долголетию	
4. Возможности и благоприятная среда для активного долголетия	4.1. Степень достижения целевой продолжительности жизни (55) 4.2. Доля лет здоровой жизни в ожидаемой продолжительности жизни в возрасте (55) 4.3. Психологическое благополучие (55+) 4.4. Использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) 4.5. Социальные связи пожилых людей (55+) 4.6. Уровень образования людей пожилого возраста (55+)

* Составлено автором на основе [5].

Использование данных индикаторов позволяет не только характеризовать текущее состояние трудового долголетия, но и формировать

научно обоснованные рекомендации для социальных и экономических институтов, осуществляющих его регулирование в условиях демографического старения населения.

Трудовое долголетие – это сложное и многоуровневое явление, которое определяется взаимодействием глобальных демографических тенденций, региональных социально-экономических факторов и индивидуальных характеристик работника. Длительное сохранение профессиональной активности в старшем возрасте может рассматриваться как объективная необходимость, продиктованная изменяющимися условиями рынка труда, а также как субъективный выбор человека, связанный с его жизненными ценностями и мотивацией.

Трудовое долголетие носит триангуляционный характер и обусловливается:

- с одной стороны, закономерностями общемировых демографических и социально-трудовых тенденций,

- с другой стороны, особенностями территориального социально-экономического развития и воспроизводства населения в отдельном регионе,

- с третьей стороны, индивидуальными аксиологическими, мотивационными и праксеологическими установками индивида на продление профессионально-трудовой активности (рисунок 1.2).

1. Влияние глобальных демографических и социально-трудовых тенденций. Во всем мире наблюдаются устойчивые изменения в возрастной структуре населения, вызванные увеличением продолжительности жизни и снижением рождаемости. Согласно данным ООН, к 2050 году более 22% мирового населения будут составлять лица старше 60 лет, что существенно изменяет баланс между работающим и неработающим населением. Эти процессы влекут за собой ряд закономерностей, оказывающих влияние на трудовое долголетие:

- Старение рабочей силы. В развитых странах уже сегодня значительная часть занятых — это люди старше 50 лет, что вынуждает государства и работодателей пересматривать стратегии кадровой политики.

Рисунок 1.2. Сущность трудового долголетия [разработано автором].

- Изменение пенсионных систем. В условиях увеличивающейся нагрузки на пенсионные фонды многие страны проводят реформы, направленные на повышение пенсионного возраста и стимулирование более позднего выхода на пенсию.

- Технологические изменения и цифровизация. Технологические инновации могут «стирать» возрастные различия в их использовании, что в контексте социально-трудовых отношений означает, что те, или иные профессиональные действия и их результативность и эффективность все меньше и меньше зависят от возраста работника, совершающего их.

- Появление и развитие гибких форм занятости. Исследования по всему миру фиксируют рост вовлеченности пожилых работников в такие формы гибкой занятости, как фриланс, дистанционная занятости, временная работа под проект и пр.).

Эти и многие другие изменения, происходящие в социально-трудовой сфере способствуют трансформации форм и механизмов вовлечения пожилых в трудовую деятельность, обеспечивая возможности для продления трудового долголетия без потери качества труда и актуализируя новые нормы трудовой деятельности.

2. Территориальные особенности социально-экономического развития. Территориальные различия в социально-экономическом развитии формируют разные модели трудовой активности пожилых граждан, определяя как уровень вовлеченности старших возрастных групп в рынок труда, так и качество условий их работы.

Кроме того, экономическое положение и состояние региональных рынков труда могут создавать предпосылки для развития трудовой мобильности пожилых. Будучи уже практически нуклеарными (без повзрослевших детей), пожилые семьи менее привязаны к месту жительства и его инфраструктуре (детский сад, школа и пр.), и могут переезжать в другие регионы, где возможности для продолжения трудовой деятельности более способствуют этому.

3. Индивидуальные факторы: ценности, мотивация и профессиональная активность. Помимо макро- и мезоуровневых факторов, трудовое долголетие определяется индивидуальными особенностями человека, включая его ценностные ориентации, мотивацию к продолжению работы и практические установки в отношении профессиональной деятельности.

Ключевые индивидуальные аспекты включают в себя аксиологические установки (ценности и смыслы труда) и мотивацонные. Для многих людей работа является не только источником дохода, но и важным элементом самореализации, способом поддержания социальной активности, интеллектуального потенциала и жизненного тонуса. Чем выше значимость труда в системе жизненных ценностей человека, тем больше вероятность того, что он продолжит профессиональную деятельность.

Что касается мотивационных установок, то продление трудовой активности может быть обусловлено разными мотивами: материальными (необходимость дополнительного дохода, сохранение привычного уровня жизни), социальными (поддержка контактов, вовлеченность в профессиональное сообщество, наставничество), личностными (стремление к самореализации, потребность в интеллектуальном развитии).

Также необходимо отметить и праксеологические установки (практическая готовность к продолжению работы), которые во многом формируются на основе объективных возможностей человека осуществлять трудовую деятельность: состояние здоровья, наличие необходимой квалификации и профессиональных компетенций, а также готовность их развивать и формировать новые, обусловленные потребностями рынка труда.

Территориальные особенности социально-экономического развития формируют разные условия для продолжения трудовой деятельности пожилых работников. На индивидуальном уровне ключевыми факторами становятся ценностные ориентации, мотивация и практическая готовность к продолжению работы. Для эффективного управления процессами трудового долголетия необходим комплексный подход, включающий законодательные инициативы, корпоративные стратегии адаптации рабочих мест и образовательные программы, обеспечивающие возможность профессионального роста и активного участия пожилых граждан в экономической жизни общества.

1.3. Понятие, формы, методы, инструменты социального регулирования трудового долголетия

Проблематика продления трудовой деятельности и расширения участия граждан старших возрастных групп в экономике занимает значимое место в современных исследованиях социально-экономического развития. В условиях устойчивого роста ожидаемой продолжительности жизни и ускоренного демографического старения, характерных для большинства индустриально

развитых стран, особую актуальность приобретает разработка эффективных стратегий, ориентированных не только на «сохранение трудовой активности пожилых работников, но и на их адаптацию к трансформирующимся требованиям рынка труда.

Как уже было отмечено, трудовое долголетие в условиях демографического старения выступает трендом, который подтягивает за собой решение разных социальных и экономических задач: занятость отдельных категорий граждан», устойчивость рынка труда, сохранение профессиональной структуры общества, межпоколенческое взаимодействие в решении производственных вопросов и в целом – содействует воспроизводству профессиональных знаний, умений и навыков.

Вместе с тем, трудовое долголетие следует рассматривать как социальное явление, выступающее объектом социального регулирования.

По нашему мнению, социальное регулирование трудового долголетия – это система норм, механизмов и институтов, направленных на создание и поддержание возможностей продления трудовой деятельности пожилых граждан после достижения ими пенсионного возраста. Оно представляет собой важнейший инструмент управления обществом, обеспечивающий его устойчивое функционирование и развитие.

Социальное регулирование охватывает различные сферы общественной жизни, включая экономические, политические, правовые, культурные и моральные аспекты. Оно осуществляется через формальные (нормативные) и неформальные (ненормативные) механизмы. Формальное регулирование основано на правовых нормах, законах, административных актах и нормативных документах, которые закрепляют правила поведения и предусматривают санкции за их нарушение. Неформальное регулирование опирается на традиции, обычаи, моральные и религиозные нормы, регулирующие повседневные социальные взаимодействия.

Формальное регулирование представляет собой совокупность официально закреплённых норм и правил, зафиксированных в нормативно-

правовых документах и направленных на упорядочение деятельности граждан, организаций и государственных институтов. Кроме того, к формальному регулированию также относятся механизмы государственного контроля.

В отличие от формального, неформальное регулирование опирается на нормы морали, этики, традиций, культуры и религии. Хотя такие нормы не закреплены юридически, они оказывают значительное влияние на поведение людей, определяя общественные представления о допустимом и ожидаемом и способствуя регулированию социальных взаимодействий на уровне повседневной жизни.

Неформальные механизмы социального регулирования более гибкие, чем формальные, так как учитывают культурный контекст и социальные изменения. Они работают на уровне коллективных ценностей и убеждений, а их нарушение не приводит к юридической ответственности, но может вызвать социальное осуждение, стигматизацию или отстранение от общества.

К основным механизмам формального и неформального регулирования относятся (таблица 1.3):

Таблица 1.3. Инструменты формального и неформального социального регулирования*.

Инструменты формального регулирования	**Инструменты неформального регулирования**
- Законодательные акты, устанавливающие базовые нормы поведения и порядок их соблюдения в рамках конкретного государства (например, Конституция, Гражданский и Уголовный кодексы, Трудовое законодательство).	- Традиции и обычаи, передающиеся из поколения в поколение и определяющие устоявшиеся модели поведения (например, уважение к старшим, нормы гостеприимства, национальные ритуалы и праздники).
- Административные и нормативные акты, детализирующие положения законов и регулирующие отдельные сферы общественной жизни (например, постановления правительства, указы	- Моральные нормы, формирующие представления о добре и зле, справедливости, честности, порядочности. Они регулируют поведение людей без принуждения, опираясь на общественное

президента, внутренние регламенты организаций).	мнение и внутренние убеждения индивидов.
- Судебные решения, которые создают прецеденты и формируют практику правоприменения.	- Религиозные нормы, основанные на догматах веры и регулирующие поведение верующих через предписания, запреты и этические принципы, закреплённые в священных текстах.
- Правоохранительные механизмы, обеспечивающие соблюдение установленных норм, включая деятельность полиции, судов, органов прокуратуры.	- Общественное мнение, играющее роль неофициального регулятора, воздействующего на поведение людей через похвалу или порицание, признание или осуждение.
	- Семейное и межличностное влияние, в рамках которого поведение индивидов регулируется через родительское воспитание, советы авторитетных лиц, ожидания ближайшего окружения.

*Разработано автором

Формальное и неформальное регулирование тесно взаимосвязаны и дополняют друг друга.

Социальное регулирование трудового долголетия предполагает формирование и применение комплекса социальных, правовых, экономических и организационных инструментов, направленных на обеспечение более продолжительного и результативного участия работников старших возрастных групп в профессиональной деятельности.

Существенное значение в рамках данного исследования имеет анализ влияния различных социальных практик и направлений политики на решения пожилых граждан о продолжении трудовой активности, а также выявление факторов, способствующих повышению качества их трудовой жизни. Рассматриваются меры, реализуемые государственными структурами и социальными институтами, а также инициативы работодателей и профессиональных сообществ. В этот контекст по мнению исследователей [339] входят трансформация трудового законодательства, разработка

образовательных и обучающих программ, адаптированных к возрастным особенностям работников, совершенствование условий труда и расширение доступа к медицинской и реабилитационной помощи, направленной на сохранение здоровья и работоспособности. Совокупность указанных мер формирует благоприятную институциональную среду, стимулирующую пожилых граждан к сохранению экономической активности.

Социальное регулирование трудового долголетия носит уровневый характер и реализуется на государственном, корпоративном и индивидуальном уровнях.

На государственном уровне социальное регулирование трудового долголетия осуществляется через систему законодательных, экономических, социальных и образовательных мер, направленных на создание благоприятных условий для продолжения профессиональной деятельности граждан старших возрастных групп. Основные направления социального регулирования трудового долголетия, реализуемые на государственном уровне, представлены в таблице 1.4:

Таблица 1.4. Регулирование трудового долголетия на государственном уровне*.

Направления регулирования	**Мероприятия**
Нормативное правовое регулирование	- Законодательные инициативы по продлению трудовой деятельности: повышение пенсионного возраста, пересмотр системы досрочного выхода на пенсию, стимулирование частичной занятости. - Гарантии защиты прав пожилых работников: запрет возрастной дискриминации (эйджизма) при найме, внедрение механизмов адаптации рабочих мест к возрастным особенностям сотрудников. - Правовые нормы в области охраны труда: установление требований к условиям труда пожилых сотрудников, минимизация профессиональных рисков, связанных с возрастными изменениями.
Экономические стимулы для продления трудовой активности	- Гибкая пенсионная система: возможность увеличения пенсионных выплат при более позднем выходе на пенсию, добровольные накопительные схемы. - Налоговые льготы для работодателей: снижение налоговой нагрузки для предприятий, активно привлекающих пожилых сотрудников и создающих условия для их трудовой адаптации.

	- Грантовая поддержка образовательных программ: финансирование курсов переподготовки, программ повышения квалификации и цифровой грамотности для пожилых работников.
Социально-трудовая политика	- Программы занятости для лиц старшего возраста: создание специализированных центров занятости, адаптация национальных программ трудоустройства к возрастным работникам. - Поддержка наставничества: включение пожилых работников в программы менторства и передачи профессионального опыта молодым специалистам. - Медицинская поддержка и профилактика: развитие программ корпоративного здоровья, профилактика возрастных заболеваний, контроль за стрессовыми факторами труда.
Медиа-политика	- Пропаганда ценности трудового долголетия, разрушение стереотипов о снижении продуктивности с возрастом. - Формирование общественного мнения.

* Разработано автором.

Государственное регулирование создаёт правовую, экономическую и социальную основу для продления трудовой активности населения, однако эффективность этих мер во многом зависит от их реализации на корпоративном и индивидуальном уровнях.

На уровне организаций социальное регулирование трудового долголетия реализуется через кадровую политику, программы адаптации рабочих мест и мотивационные механизмы, способствующие удержанию пожилых сотрудников.

Основные стратегии регулирования трудового долголетия, реализуемые на корпоративном уровне представлены в таблице 1.5:

Таблица 1.5. Регулирование трудового долголетия на корпоративном уровне*.

Направления регулирования	**Мероприятия**
Политика кадрового управления	- Антиэйджистские кадровые практики: исключение возрастных ограничений при приёме на работу, равные карьерные возможности для всех возрастных категорий. - Гибкие условия занятости: введение частичной занятости, удалённой работы, гибкого графика, что позволяет пожилым работникам сохранять профессиональную активность без перегрузок. - Карьерное планирование: индивидуальные траектории профессионального развития с учётом возрастных особенностей сотрудников.

Адаптация рабочих мест	- Эргономика труда: создание комфортных условий работы, адаптация рабочих пространств к физическим возможностям возрастных сотрудников. - Автоматизация рутинных задач: использование цифровых технологий для снижения физической нагрузки и упрощения рабочих процессов. - Организация здоровья-сберегающих рабочих мест: контроль за нагрузкой, профилактические медицинские осмотры, программы здоровья.
Образовательные программы и наставничество	- Повышение квалификации: программы переквалификации, освоение новых технологий и цифровых инструментов. - Программы наставничества: создание системы передачи знаний и опыта от пожилых сотрудников молодым специалистам, что снижает риски утраты корпоративных компетенций. - Поддержка непрерывного обучения: возможность профессионального роста вне зависимости от возраста, мотивационные программы для саморазвития.
Финансовые и нематериальные стимулы	- Финансовые поощрения за продолжение работы после пенсионного возраста: бонусные системы, премии, дополнительные пенсионные выплаты. - Программы вовлеченности: корпоративные мероприятия, включение возрастных работников в управление организацией. - Программы корпоративной социальной ответственности: создание рабочих мест для пожилых сотрудников, сотрудничество с образовательными и социальными организациями по вопросам возрастной занятости.

* Разработано автором.

Компании, ориентированные на эффективное управление возрастными сотрудниками, получают выгоды в виде повышения лояльности работников, снижения текучести кадров и использования ценного опыта пожилых специалистов.

На уровне личности трудовое долголетие регулируется индивидуальными установками, мотивацией к продолжению работы, состоянием здоровья и готовностью к профессиональному развитию.

На индивидуальном уровне трудовое долголетие регулируется под влиянием следующих факторов (таблица 1.6).

Таблица 1.6. Регулирование трудового долголетия на индивидуальном уровне*.

Факторы	Содержание
Мотивация и ценностные ориентации	- Материальная мотивация: необходимость дополнительного дохода, повышение уровня жизни. - Психологическая и социальная мотивация: стремление к самореализации, желание быть востребованным, сохранение социальной активности. - Профессиональная идентичность: удовлетворённость профессией, желание передавать опыт, чувство значимости своей деятельности.
Образовательная и профессиональная активность	- Саморазвитие: освоение новых технологий, повышение квалификации, участие в образовательных программах. - Гибкость в профессиональной карьере: адаптация к изменениям рынка труда, освоение новых профессий. - Развитие цифровых навыков: включенность в цифровую экономику, освоение удалённой работы.
Здоровье и образ жизни	- Психофизиологическая готовность к продолжению работы: поддержание физического и ментального здоровья. - Баланс работы и отдыха: гибкое планирование рабочего времени, минимизация стрессовых нагрузок. - Активное участие в социальной жизни: вовлеченность в волонтёрскую деятельность, участие в профессиональных и общественных объединениях.

* Разработано автором.

Трудовое долголетие регулируется на государственном, корпоративном и индивидуальном уровнях, каждый из которых выполняет свою функцию в создании условий для продления профессиональной активности граждан старшего возраста. Эффективное взаимодействие этих уровней позволяет обеспечить баланс интересов общества, бизнеса и самих работников, формируя устойчивую модель занятости в условиях демографических изменений.

Система социального регулирования трудового долголетия представляет собой совокупность форм, методов и инструментов, обеспечивающих продление трудовой активности пожилых людей в сфере социально-трудовых отношений. С учётом уровневого характера

регулирования трудового долголетия система социального регулирования включает в себя следующую совокупность элементов (рисунок 1.3).

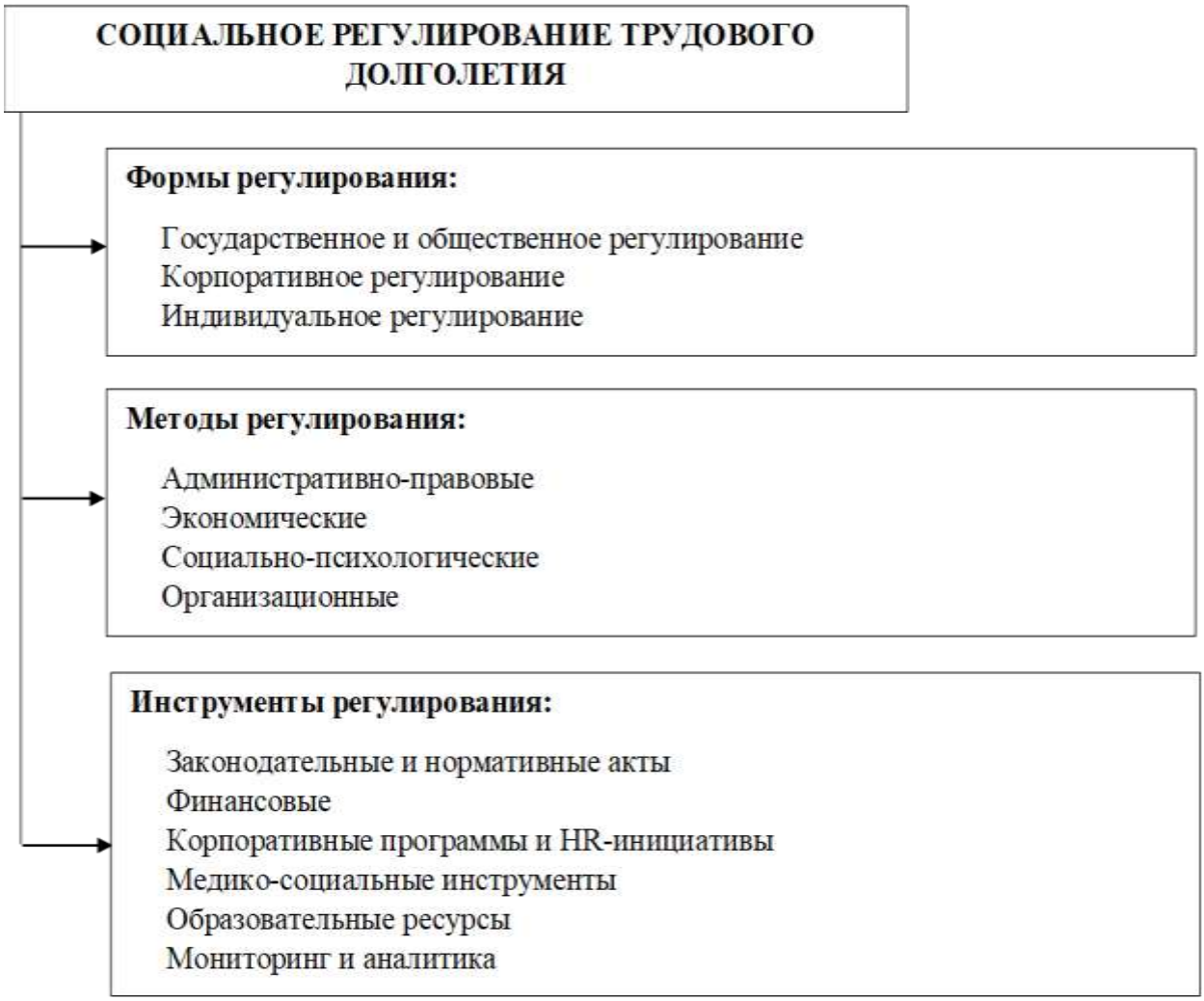

Рисунок 1.3. Формы, методы и инструменты социального регулирования трудового долголетия [разработано автором].

Трудовое долголетие как многомерный социально-экономический феномен не может рассматриваться вне системы социальных механизмов, обеспечивающих его регулирование и поддержку. Эти механизмы формируются на стыке институциональных и общественных практик и охватывают законодательные, корпоративные, образовательные, культурные, медицинские и общественные компоненты.

Ключевую роль в регулировании трудового долголетия играет государственная социальная политика, формирующая правовые и институциональные условия для продолжения профессиональной деятельности граждан старших возрастных групп. Законодательные меры направлены на защиту трудовых прав пожилых работников, предотвращение возрастной дискриминации, развитие гибких пенсионных режимов, стимулирование работодателей к сохранению и созданию рабочих мест, а также на реализацию программ переподготовки и дополнительного профессионального образования. В совокупности эти инструменты создают базу для вовлечения пожилых граждан в экономическую и социальную жизнь и повышения устойчивости системы социального обеспечения.

Значительное место в системе социального регулирования принадлежит работодателям и корпоративным инициативам. Компании, ориентированные на долгосрочное развитие, всё чаще рассматривают пожилых работников как носителей ценного человеческого капитала.

Механизмы социального регулирования трудового долголетия неоднородны как по своему наполнению, так и по силе воздействия. Помимо основных, также необходимо упомянуть и те субъекты регуляционного механизма, которые вторичны по своему характеру, но их во многом дополняющая роль, может иметь также важное значение для реализации возможностей продолжать трудовую деятельность. Среди них отметим институты гражданского общества – некоммерческие организации, профессиональные сообщества и общественные объединения, чьё участие в процессе социального регулирования трудового долголетия заключается в обеспечении правовой поддержки, информировании и консультировании, неформальной помощи и ряду других функций.

Выводы по 1 главе:

1. Увеличение доли пожилых людей в структуре населения оказывает прямое влияние на рынок труда, пенсионные системы, здравоохранение и

требует разработки новых стратегий социальной адаптации и включения пожилых граждан в экономическую и общественную жизнь.

2. Феномен старения в гуманитарных и социальных науках осмысляется как многоаспектное явление, включающее биологический, социальный, философский и культурный компоненты. От античных представлений о старости как источнике мудрости до современных трансгуманистических проектов преодоления старения, каждая научная школа вносит свой вклад в переосмысление возраста и роли пожилого человека в обществе.

3. Трудовое долголетие следует рассматривать как форму активного долголетия, зависящую от сочетания физиологических, психологических, профессиональных и социальных факторов. Трудовое долголетие выражается в способности и реальной возможности индивида сохранять участие в профессиональной деятельности после достижения установленного пенсионного возраста при условии поддержания мотивации к труду, необходимого уровня квалификации и удовлетворительного состояния здоровья.

4. Степень и качество трудового долголетия обусловлены совокупным воздействием факторов различных уровней — макро-, мезо- и микроуровня, включая демографические процессы, особенности регионального социально-экономического развития и индивидуальные ценностно-мотивационные установки работника. Взаимодействие указанных факторов формирует как предпосылки для продолжения трудовой активности, так и ограничения, препятствующие её реализации.

5. Социальное регулирование трудового долголетия реализуется на трёх уровнях: государственном, корпоративном и индивидуальном, каждый из которых вносит вклад в формирование благоприятной среды для занятости пожилых работников. Важнейшими направлениями являются: пенсионная реформа, стимулирующие механизмы для работодателей, адаптация рабочих мест, антиейджистская кадровая политика и развитие образовательных программ.

6. Ключевые инструменты социального регулирования включают правовые, экономические, культурные, медицинские и реабилитационные меры, а также стратегии информационного сопровождения и формирования общественного мнения. Интеграция этих инструментов позволяет комплексно подходить к проблеме сохранения и продления трудовой активности пожилых граждан.

7. Для повышения эффективности социального регулирования необходима системная координация действий государства, бизнеса и гражданского общества, направленная на устранение возрастной дискриминации, развитие наставничества, внедрение гибких форм занятости и повышение доступности образования. Только при взаимодействии всех участников возможно формирование инклюзивного рынка труда, устойчивого к демографическим изменениям.

ГЛАВА 2. СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН

2.1. Пожилые в социальной структуре общества. Демографические процессы и их влияние на рынок труда

Современные демографические процессы, включая увеличение продолжительности жизни и снижение рождаемости, ведут к изменению возрастной структуры общества. В большинстве развитых стран наблюдается рост доли пожилых граждан, что обусловливает существенные социально-экономические и культурные трансформации социума и всех происходящих в нем социальных процессов и явлений. Увеличение продолжительности жизни населения в социальной структуре общества является важным успехом человечества в современную эпоху. Достижения в области социально-экономического развития и здравоохранения способствуют снижению уровня смертности, особенно среди пожилых людей, тем самым позволяя значительной части населения рассчитывать на активную жизнь после достижения 55-летнего возраста и в более старшем возрасте.

Одним из ключевых вопросов в контексте демографического старения остаётся вопрос справедливости. Насколько сбалансированно современные международные институты распределяют внимание и ресурсы между разными возрастными группами? И насколько адекватно они реагируют на изменение возрастной пирамиды, причём не только в сфере медицинского и социального обеспечения, но и в вопросах прав человека, политического представительства и реального участия пожилых людей в принятии решений? Эти вопросы остаются открытыми и требуют честного ответа.

Традиционная модель глобального управления складывалась в эпоху, когда в основе лежали ценности модернизации, молодости, мобильности и производительности. Предполагалось, что главной движущей силой развития выступает трудоспособное население, способное создавать экономическую ценность. В рамках этой логики пожилые люди нередко воспринимались как

потребители ресурсов, объекты социальной поддержки или и вовсе как демографическая нагрузка. Их политическая субъектность при этом фактически игнорировалась: они оказывались не участниками принятия решений, а скорее предметом чужой заботы.

Такой подход создаёт этический дисбаланс, нарушая принципы инклюзивности, солидарности и равенства. Фактически формируется скрытая иерархия значимости граждан по возрастному признаку, где приоритет отдается экономически активным и технологически адаптированным группам. В результате интересы и потребности пожилых людей маргинализируются как на национальном, так и на глобальном уровне.

Игнорирование возраста как политического фактора укрепляет институциональную невидимость пожилых в международной политике. В отличие от категорий, таких как гендер, этничность или инвалидность, возрастная идентичность пока не получила сопоставимого институционального признания в глобальной нормативной системе.

Пожилые люди традиционно ассоциируются с пассивными ролями в обществе, однако современные реалии диктуют необходимость переосмысления их статуса. В условиях постиндустриального общества, где знания и опыт становятся ключевыми ресурсами, пожилые граждане могут играть активную роль в экономике, образовании, науке и общественной жизни. Вместе с тем на практике их положение нередко сопровождается социальной изоляцией и маргинализацией, что требует развития механизмов социальной поддержки.

По данным аналитических материалов ООН, в XXI веке процессы демографического старения будут усиливаться. Старение населения приобретает устойчивый и всеобщий характер, становясь важным фактором изменений социальных, экономических и культурных систем. Этот феномен выходит за рамки региональных или национальных границ, затрагивая все государства мира вне зависимости от уровня их социально-экономического развития, и формирует новую повестку дня как для научного сообщества, так

и для институтов государственной политики. Согласно аналитическим и статистическим данным [20] в 2013 году численность людей, перешагнувших 60-летний рубеж, составляла 810 миллионов человек, что эквивалентно 11,7% от всего населения планеты, и прогнозы указывают на дальнейший быстрый рост этого показателя: менее чем за десятилетие численность людей старше 60 лет превысит 1 миллиард, а к 2050 году она увеличится более чем вдвое, достигнув 2 миллиардов, что составит около 21% всего населения Земли.

За последние десять лет численность пожилых людей в мире возросла на 178 миллионов, что сравнимо с численностью населения Пакистана, одной из самых густонаселённых стран мира.

Согласно прогнозу Отдела народонаселения ООН «World Population Prospects 2024», в 2025 году в мире будет насчитываться 856,3 млн. человек в возрасте 65 лет и старше – на 2,8% больше, чем в 2024 году. На их долю придётся 10,4% от общей численности населения. В исследовании приводятся следующие данные: «За десятилетие, в период с 2020 по 2030 год, численность людей в возрасте от 65 лет увеличится на 38,5% и составит чуть более 1 млрд. человек, или 11,7% от всего населения Земли, к 2100-му же численность таких людей вырастет до 2,4 млрд. человек, а их доля от всего населения планеты достигнет 23,7%» [355].

Прогноз динамики численности мирового населения за период 2020-2100 годы представлен на рисунок 2.1.

По мнению аналитиков [374] к 2080 году ожидается, что численность населения в возрасте 65 лет и старше превысит количество детей в возрасте до 18 лет. Эксперты прогнозируют, что к концу 2070-х годов мировое население в категории 65+ достигнет 2,2 млрд. человек, превысив численность детей до 18 лет. К середине 2030-х годов, по мнению исследователей, предполагается, что количество лиц в возрасте 80 лет и старше превысит число младенцев (до одного года), достигнув показателя 265 млн. человек.

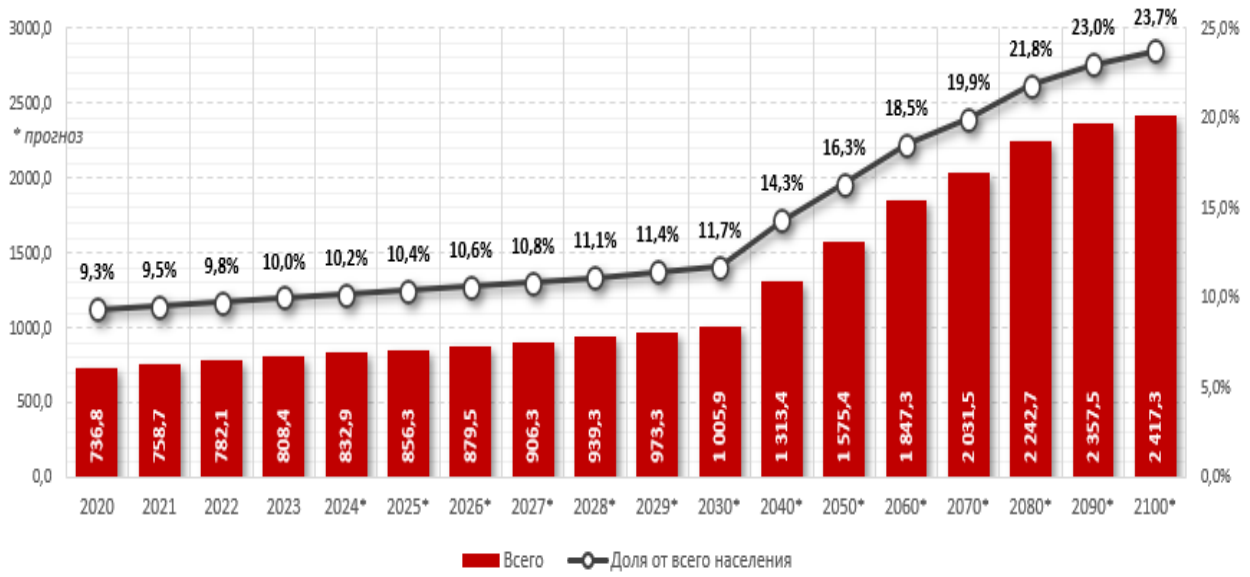

Рисунок 2.1. Прогноз динамики численности мирового населения, 2020-2100 гг., млн. чел. [355].

По прогнозам на 2025 год [355], большинство государств, в которых не менее 20% населения будет старше 65 лет, расположены в Европе. Исключение составляет Япония, которая занимает третье место в рейтинге стран с наибольшей долей пожилых людей, достигая 29,9%.

Исследования [355] показывают, что наиболее высокие показатели доли населения в возрасте 65 лет и старше наблюдаются в небольших странах, в Ватикане и Монако с показателями 42,4% и 35,1% соответственно. В то же время, несмотря на высокую долю пожилых людей, численность этой категории граждан в Японии прогнозируется на уровне 36,8 млн. человек, в то время как в Ватикане она составит лишь 216 человек, а в Монако – 13,5 тыс. человек. В десятку стран с наибольшей долей пожилого населения также входят Португалия (24,9%), Греция (24,4%), Финляндия (24,2%), Германия (23,7%), Хорватия (23,6%) и Сан-Марино (23,1%).

На рисунке 2.2 представлен прогноз стран с самой большой долей населения в возрасте от 65 лет:

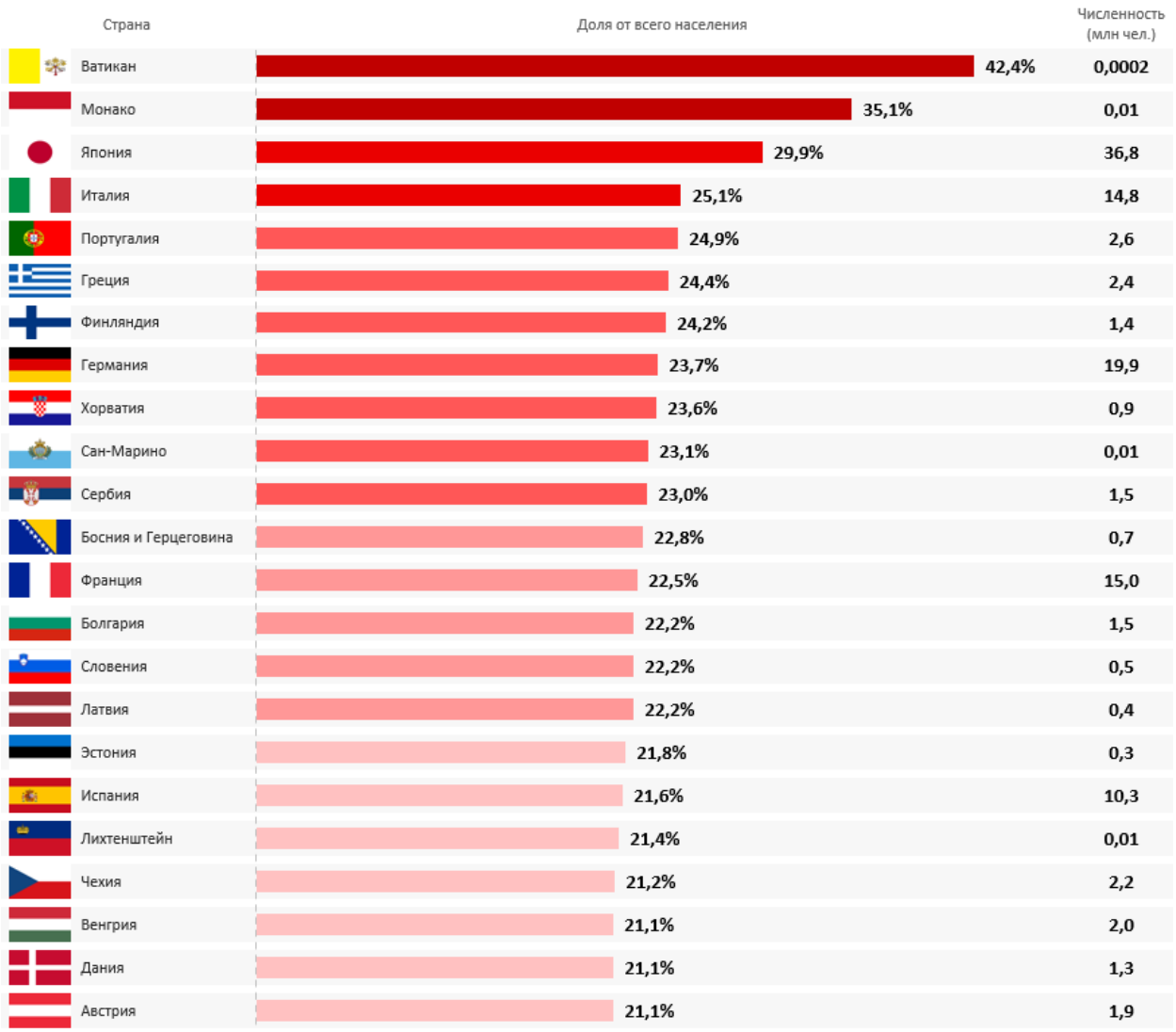

Рисунок 2.2. Прогноз стран-лидеров по доле населения в возрасте 65 лет и старше, 2025 г., млн. чел. [355].

Страны, которые занимают более продвинутые позиции демографического старения, должны уделять особое внимание к внедрению технологий с целью повышения производительности труда. Сегодня в мировом сообществе превалируют две тенденции, стремительно сближающиеся друг с другом: технический прогресс и старение населения. Эксперты [374] указывают на то, что важно также развивать возможности для непрерывного обучения и переподготовки граждан, входящих в возрастную группу 55+, поддерживать взаимодействие между различными возрастными группами рабочей силы, а также создавать благоприятные условия для

продления трудовой деятельности граждан, способных и желающих продолжать трудовой путь.

Согласно демографической аналитике [374] наименьшие доли населения старше 65 лет в 2025 году прогнозируются преимущественно для стран Африки и Ближнего Востока. Наименьшие значения удельного веса данной возрастной категории будут зафиксированы в Катаре (1,7%), Объединённых Арабских Эмиратах (1,8%) и Замбии (2%). Небольшие доли (от 2,1% до 2,4%) граждан в возрасте от 65 лет также ожидаются в Чаде, Центральноафриканской Республике, Уганде, Мали и Афганистане (рисунок 2.3).

Наряду со старением населения, наблюдаются такие факторы, как урбанизация, распространение высшего образования и улучшение доступа к услугам по планированию семьи, которые, несмотря на все попытки, приводят к обратному эффекту: уменьшению размера семей и снижению рождаемости, что, в свою очередь, способствует сокращению численности детского населения во многих странах. В результате контингент людей в возрасте 55 лет и старше увеличивается более быстрыми темпами по сравнению с численностью более молодых возрастных групп, приводя к явлению старения населения. Проблема роста численности социальной категории людей пожилого возраста в современных экономически развитых стран вызывает интерес в научных кругах и привлекает к исследованию экономистов, социологов, демографов и социальных психологов.

Рисунок 2.3. Прогноз стран с самой малой долей населения в возрасте 65 лет и старше, 2025 г., млн. чел. [374].

С середины XIX века в экономически развитых странах мира наметилась устойчивая тенденция к снижению уровня рождаемости, сопровождавшаяся при этом сравнительно низкими показателями смертности. Данный процесс привёл к тому, что учёные осознали неизбежность постепенного замедления темпов прироста населения. В результате стало очевидно, что демографический рост, наблюдавшийся в предшествующие периоды, не будет продолжаться бесконечно, а его ресурс в скором времени будет исчерпан. Уже в XX веке демографические исследования начали фиксировать первые признаки увеличения численности пожилых людей (в возрасте 60 лет и старше) относительно общего количества населения.

Этот процесс получил название «демографическое старение», под которым понимается «устойчивое увеличение доли лиц пожилого и старшего возраста в общей численности населения» [325]. Основной причиной данного явления стали долговременные изменения в характере воспроизводства населения, связанные как с падением уровня рождаемости, так и с увеличением продолжительности жизни. Системное изучение феномена демографического старения позволило учёным прийти к выводу, что данная тенденция носит не временный, а структурный и необратимый характер. Возрастная структура населения будет продолжать трансформироваться в сторону увеличения численности пожилых людей, и возвращение к прежним демографическим показателям уже невозможно.

В XXI веке демографическое старение оказывает все более ощутимое влияние на общественное развитие и требует повышенного внимания со стороны государственных структур. Доля пожилых людей неуклонно растёт не только в экономически развитых странах, но и во многих развивающихся государствах. Данная тенденция несёт в себе одновременно как новые вызовы, так и перспективные возможности. С одной стороны, активное участие пожилых людей в экономической и социальной жизни общества может стать ценным ресурсом, способствующим их профессиональной и общественной самореализации. Вместе с тем, с другой стороны, популяционное старение обусловливает необходимость формирования устойчивых геронтологически-ориентированных систем здравоохранения и пенсионного обеспечения, повышая бюджетные расходы.

Локальные страновые демографические тренды вышли за пределы национальных границ и уже сформировали глобальную демографическую повестку, которая в 2002 году нашла отражение в «Мадридском международном плане действий по проблемам старения международном документе, который был принят II Всемирной ассамблеей по проблемам старения 12 апреля 2002 года», и который стал методологическим базисом для анализа проблем старения в контексте достижения Целей Устойчивого

развития и формирования национальных политик долголетия. Мадридский план действий подчёркивает необходимость интеграции проблем старения населения в международные и национальные программы развития, направленные на повышение качества жизни пожилых людей.

Российская Федерация не попала в число стран с самой большой и самой малой долей населения в возрасте от 65 лет. Данные [370] о текущем положение России свидетельствует, что по показателям доли пожилых людей наша страна находится в довольно неплохой демографической ситуации, так как доля пожилых лиц ниже, чем в большинстве стран ОЭСР, но в 1,5-2 раза выше, чем в странах БРИКС, и по данным Росстата, «доля жителей России в возрасте 65 лет и старше на 1 января 2024 года увеличилась до 17,1%, составив 24,994 млн. чел.».

Анализируя численность «граждан в возрасте 55 лет и старше, можно отметить, что в 2020 году их доля достигла 29,4% населения, а в 2024 году – порога в 30% (рисунок 2.4)». В то же время наблюдается сокращение доли граждан старше трудоспособного возраста в составе населения: если с 2016 года этот показатель вырос с 24,5% до 25,8%, то на начало 2024 года он сократился до 23,7%. По данным среднего варианта прогноза Росстата [370], с учётом продолжающегося повышения пенсионного возраста к 2030 году доля граждан старше трудоспособного возраста в РФ продолжит снижаться – до 23% (до 32,9 млн. человек).

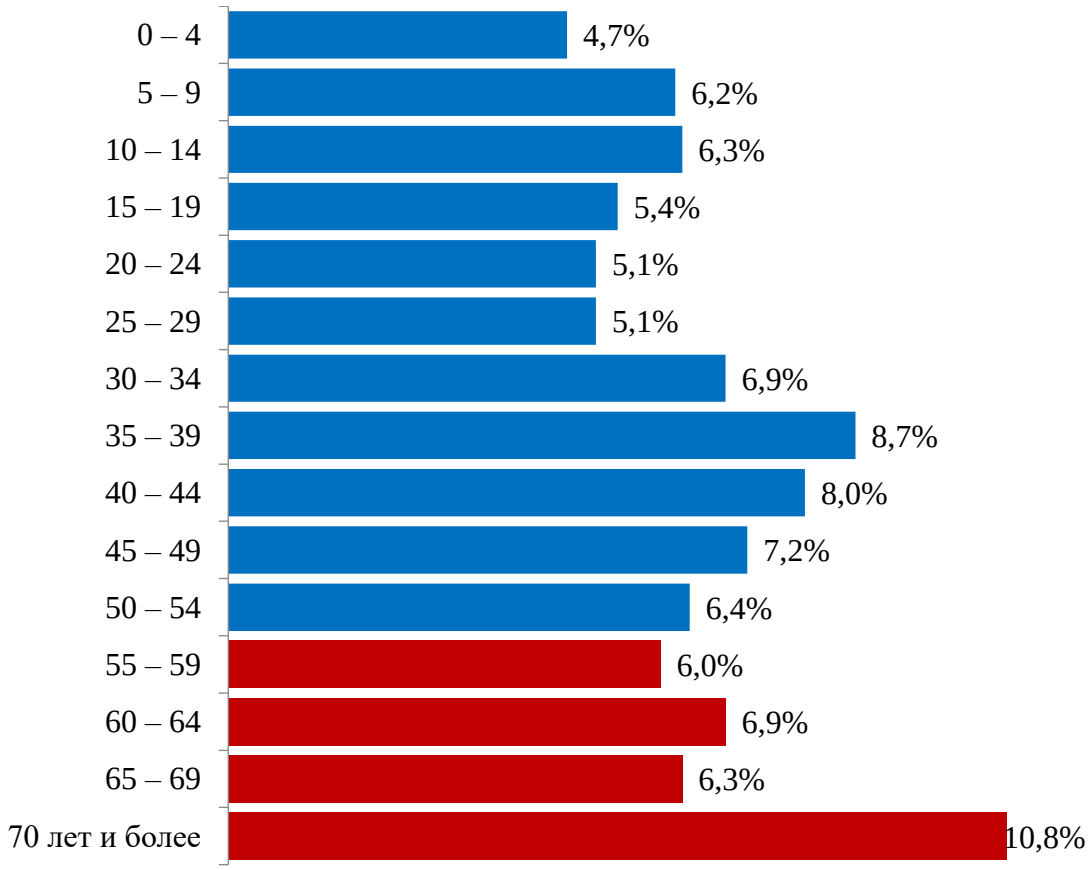

Рисунок 2.4. Численность населения Российской Федерации по возрасту, 2024 г.,% [370].

Сегодня в социальной структуре общества граждан старшего поколения принято рассматривать и в роли экономических агентов, и как социальную группу, поэтому национальные цели развития затрагивают различные показатели из нескольких сфер жизни пожилых людей.

Старение является неотъемлемым аспектом существования, который затрагивает каждого индивида. Поэтому крайне важной задачей ставится обеспечение современному и будущим поколениям условий для ведения здорового и активного образа жизни в пожилом возрасте. Сегодня в условиях развивающегося цифрового мира в распоряжении людей имеются инструменты, способные не только увеличить продолжительность жизни, но сделать её качественной, умело поддерживая активный и здоровый образ жизни, с возможностью внесения социально-экономического вклада в общество и реализацией потенциала полноценного существования.

Регионы Российской Федерации значительно различаются по численности и возрастному составу населения, что также проявляется в региональных различиях по численности населения старше трудоспособного возраста и его доле в общей численности населения. Численность населения в возрасте 65 лет и старше по субъектам Российской Федерации представлена на рисунке 2.5.

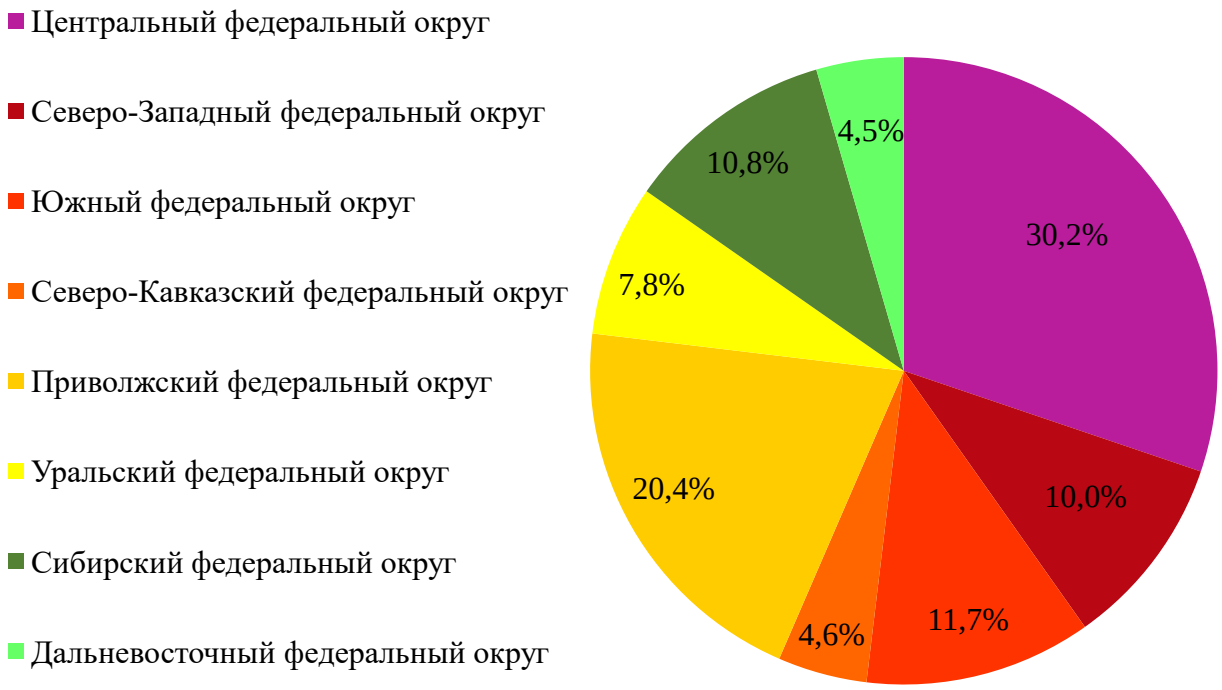

Рисунок 2.5. Численность населения в возрасте 65 лет и старше по субъектам Российской Федерации, 2024 г.,% [370].

Как свидетельствуют данные Росстата [370] наибольшая доля пожилых людей в России сконцентрирована в ЦФО (30,2%), в ПФО (20,4%) и в ЮФО (11,7%); доля пожилого населения в России распределена неравномерно по регионам; высокие значения отмечаются в европейской части, например, в Тамбовской (21,4%), Тульской (21,3%) и Кировской (20,8%) областях; низкая доля характерна для республик Северного Кавказа: Ингушетия (5,3%) и Чечня (6%), а также для Республики Тыва (6%), что связано с высокой рождаемостью, традиционными семейными ценностями, низким уровнем

урбанизации и религиозными установками. Ямало-Ненецкий (7,4%) и Чукотский (7,5%) автономные округа также имеют невысокую долю пожилых, что объясняется суровыми климатическими условиями, миграцией и экономическими факторами (рисунок 2.6).

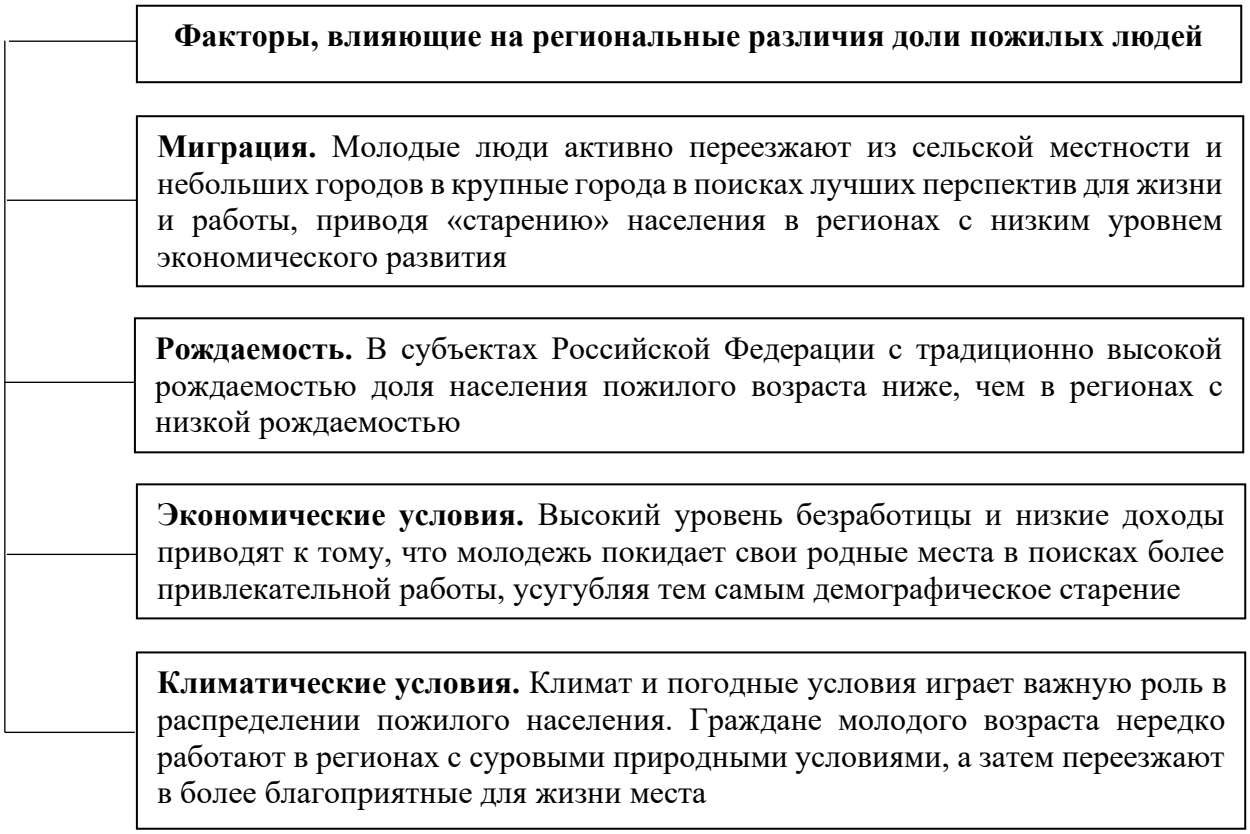

Рисунок 2.6. Региональные различия распределения доли пожилых людей в Российской Федерации [разработано автором]

Согласно среднему варианту прогноза Росстата [370] к началу 2046 года в числе лидеров по численности граждан в возрасте старше трудоспособного, останутся Москва и Московская область, численность пожилых граждан на этих территориях, как прогнозируется, достигнет 4,3 млн. человек и 2,4 млн. человек соответственно; в Санкт-Петербурге тенденция значительного числа пожилых людей сохранится, выделяя его на фоне других регионов, составит почти 1,7 млн. человек; в Краснодарском крае численность лиц пожилого возраста достигнет 1,6 млн. человек, так как этот регион также

привлекает граждан пенсионного возраста своими климатическими условиями; более 1 млн. человек возрастной категории старше трудоспособного возраста отмечается в перспективе в республиках Татарстан и Башкортостан, а также в Ростовской и Свердловской областях; наименьшие показатели численности граждан пожилого возраста будут наблюдаться в Чукотском (7,7 тыс. человек) и Ненецком (8,6 тыс. человек) автономных округах.

В большинстве субъектов Российской Федерации к 2046 году ожидается увеличение доли населения старше трудоспособного возраста по сравнению с 2024 годом. В ряде субъектов прогнозируется незначительное снижение данного показателя, не превышающее 1,3 процентного пункта, это будет характерно для Магаданской, Амурской, Псковской, Мурманской, Калужской, Кировской областей и Алтайского края. Доля пожилых граждан в указанных регионах варьируется от 12,7% в Тыве до 33,2% в Мордовии.

Отдельным фактором, меняющим возрастную структуру населения регионов, выступают миграционные процессы: уезжают обычно молодые, а остаются пожилые. В ряде субъектов доля пожилых людей превысит 30% от общего числа населения, включая Москву, Санкт-Петербург, а также Тамбовскую, Тульскую, Рязанскую, Пензенскую, Курганскую, Брянскую и Смоленскую области. В то же время в некоторых регионах доля населения старше трудоспособного возраста составит менее 16%, включая Тыву, Чеченскую Республику, Чукотский и Ямало-Ненецкий автономные округа.

Прогноз численности населения старше трудоспособного возраста по субъектам Российской Федерации на начало 2046 года по среднему варианту прогноза Росстата приведён на рисунок 2.7.

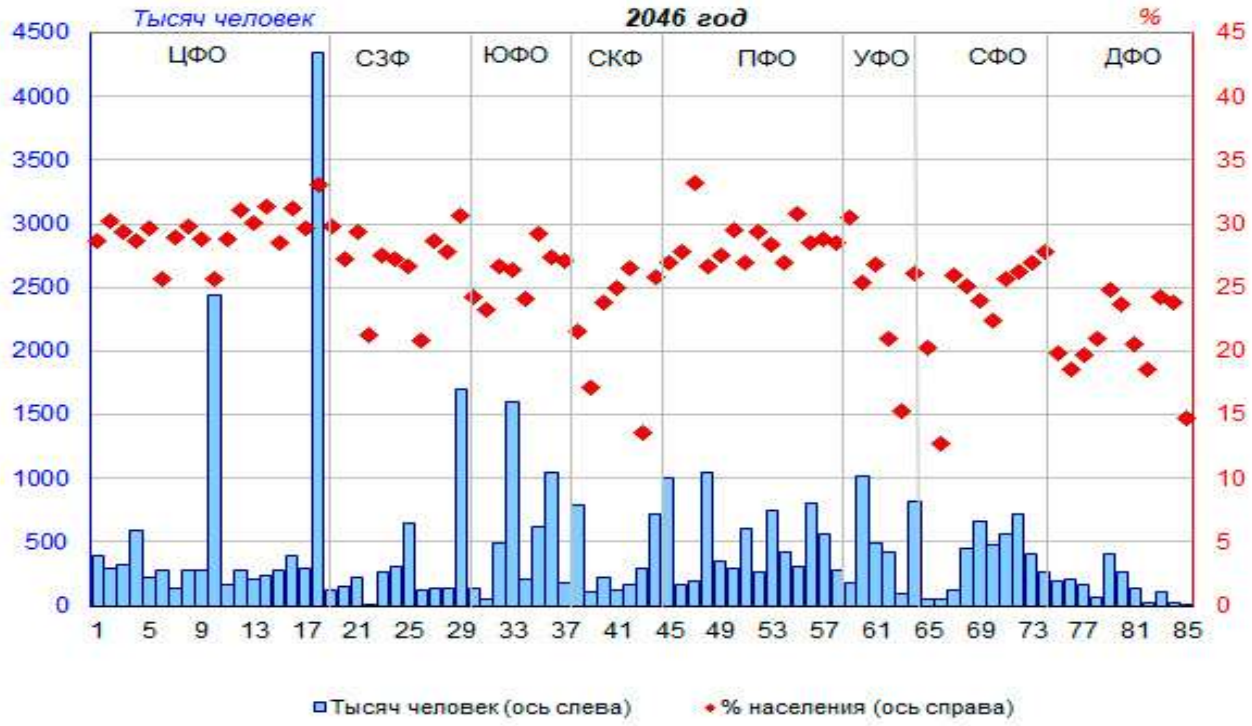

Рисунок 2.7. Прогноз численности пожилого населения по субъектам Российской Федерации на начало 2046 года по среднему варианту прогноза Росстата, тыс. чел., % [370].

В центральной половине регионов, исключая 25% с наименьшими и 25% с наибольшими значениями данного показателя, доля населения старше трудоспособного возраста будет находиться в сравнительно узком диапазоне от 23,9% до 28,8%, при медианном значении 27,0%.

Исследовав основные демографические тенденции старения населения в мире и Российской Федерации, остановимся на рассмотрении экономических последствий старения населения для общества. Стремительное старение населения в мировой структуре общества вынуждает пересматривать направления социальной и миграционной политики. Структурные демографические изменения в нашей стране характеризуются уникальными особенностями. Вопрос сокращения трудоспособного населения особенно актуален для России и обусловлен «демографической ловушкой» 1990-х годов, вызвавшей ситуацию, когда рождаемость снижается быстрее, чем в развитых странах.

Для Российской Федерации характерной чертой выступает процесс старения населения, происходящий «снизу», когда превалирует низкий уровень рождаемости, в отличие от процесса старения «сверху», который происходит за счёт увеличения продолжительности жизни людей пожилого возраста. В России темпы роста продолжительности жизни по сравнению с другими развитыми странами остаются медленными, Россия находится на 141-м месте из 200 возможных. Исследования показывают [47], что такое положение нашей страны связано как с низкой рождаемостью, так и с историческими факторами, в числе которых выход на пенсию значительного числа людей, рождённых в 1960-х годах, в то время как количество занятого трудоспособного населения, рождённого в 1990-х годах, остаётся на низком уровне.

По данным Росстата за период с 1965-го по 2016-й годы прирост ожидаемой продолжительности жизни населения продвинулся лишь до показателя 0,7 года для лиц мужского пола и 1,4 года для женского населения, достигших 65-летнего возраста. В то же время, в развитых странах за аналогичный период прирост составил в среднем 5,7 года для мужчин и 6,7 года для женщин.

Отметим, что в России на протяжении довольного длительного периода времени не удавалось преодолеть значимый рубеж ожидаемой продолжительности жизни, равный 70 годам. В середине 1960-х годов этот показатель приближался к указанной отметке, однако не превысил её, составив 69,6 года по оценкам 1964-1965 годов, после чего началось его снижение. Тенденция к росту возобновилась лишь в 1980-е годы, и по данным за 1986-1987 годы ожидаемая продолжительность жизни при рождении достигла 70,1 года. Тем не менее, дальнейшего увеличения не последовало, и наблюдалось новое снижение, которое сначала было умеренным, а затем стало более резким, упав до 64,5 года в 1995 году. Непродолжительный период роста в 1996-1998 годах вновь сменился спадом, «в результате которого ожидаемая продолжительность жизни составила 64,8 года в 2003 году. С 2004 года,

однако, уже сформировалась устойчивая тенденция к росту. В 2012 году был вновь преодолён рубеж в 70 лет», ожидаемая продолжительность жизни при рождении превысила 70,2 года. В 2019 году этот показатель увеличился до 73,3 года, что на 8,5 года больше по сравнению с 2003 годом, однако по сравнению с максимальным значением, зарегистрированным в 1986-1987 годах, прирост составил лишь 3,2 года за более чем тридцать лет.

В 2025 году средняя ожидаемая продолжительность жизни при рождении в России, согласно данным Росстата по среднему варианту прогноза, составит 73 года, к 2035 году этот показатель достигнет 77,1 года, тогда как по среднему варианту прогноза ООН такая продолжительность ожидается только к 2050 году.

Таким образом, Россия вслед за большинством развитых стран столкнулась с неизбежным процессом демографического старения, который оказывает значительное влияние на социальную, экономическую и политическую сферы общества. В условиях устойчивого снижения рождаемости доля пожилых людей в структуре населения страны продолжает увеличиваться, что делает необходимость реагирования на данный вызов особенно важной. В ближайшие годы стране предстоит решать широкий круг вопросов, связанных с адаптацией социальной политики, рынка труда и системы здравоохранения к растущей численности пожилых граждан. Осознание данного процесса нашло отражение в Концепции демографической политики Российской Федерации до 2025 года, в которой одной из ключевых целей обозначено увеличение ожидаемой продолжительности жизни населения до 75 лет.

Понимание необратимости демографических изменений требует активной научной деятельности, направленной на поиск решений по адаптации социальной, экономической и политической систем к новым реалиям. Исследователи из разных областей науки анализируют механизмы реагирования на демографическое старение, разрабатывают предложения по

интеграции пожилых людей в экономическую и общественную жизнь, а также изучают социальные последствия данного явления.

Анализ влияния демографических факторов на экономическое развитие и рынок труда имеет важное значение, так как от демографии страны зависят перспективы экономического развития России, делая их объектом приоритетной государственной политики.

Россия испытывает застойную депопуляцию, характеризующуюся превышением смертности над рождаемостью. За 2000-2023 гг. снижение постоянного населения зафиксировано в 5 из 8 федеральных округов, с наиболее значительными потерями в Южном (-6,1 млн. чел.), Сибирском (3,8 млн. чел.) и Приволжском (-3,0 млн. чел.) округах. Численный прирост наблюдается лишь в Центральном (+2,0 млн. чел.), Северо-Кавказском (+1,3 млн. чел.) и Дальневосточном (+1,0 млн. чел.) округах (таблица 2.1).

Таблица 2.1. Численность постоянного населения в среднем за год, 2000-2023 гг. [370]

Субъект	Млн чел.						Тыс. чел.	
	2000	2005	2010	2015	2020	2023	2023 г. к 2000 г.	
							+/-	%
Российская Федерация	146,6	143,5	142,8	147,0	147,7	146,3	-297,8	99,8
Центральный ФО	38,2	38,1	38,4	39,5	40,4	40,2	+2018,1	105,3
Северо-Западный ФО	14,3	13,8	13,6	13,8	14,0	13,9	-407,4	97,1
Южный ФО	22,8	13,9	13,9	16,4	16,7	16,6	-6119,2	73,1
Северо-Кавказский ФО	9,0*	9,0	9,4	9,8	10,1	10,2	+1276,1	114,3
Приволжский ФО	31,6	30,6	29,9	29,7	29,2	28,6	-3005,3	90,5
Уральский ФО	12,5	12,2	12,1	12,3	12,3	12,3	-232,7	98,1
Сибирский ФО	20,4	19,6	19,3	17,2	16,9	16,6	-3792,2	81,4

Субъект	Млн чел.						Тыс. чел.	
	2000	2005	2010	2015	2020	2023	2023 г. к 2000 г.	
							+/-	%
Дальневосточный ФО	6,9	6,5	6,3	8,2	8,0	7,9	+1012,5	114,7

Уменьшение трудоспособного населения обусловлено преждевременной смертностью. Ежегодная доля смертей в трудоспособной возрастной группе составляет ≥20%, формируя деструктивный демографический дивиденд, ограничивая экономический потенциал за счёт снижения рабочей силы и уменьшения налоговой базы.

При общей тенденции сокращения доли населения в трудоспособном возрасте (таблица 2.2.) сохраняются существенные межрегиональные различия.

Ключевые факторы негативного демографического тренда:

- структурное сокращение населения в экономически значимых регионах (Сибирь, Юг);
- высокая преждевременная смертность, обуславливающая потерю 12,6 млн. человек трудоспособного возраста за 22 года;
- экономические последствия: дефицит рабочей силы, снижение производительности, нарастание нагрузки на пенсионную систему.

Демографическая динамика формирует системный риск для долгосрочного экономического роста, требуя сбалансированных мер в сферах здравоохранения, миграционной политики и пенсионного обеспечения.

Таблица 2.2. Динамика доли населения в трудоспособном возрасте, в % от общей численности населения, 2000-2023 гг.

Территория	Годы						2023 г. к 2000 г., п.п.
	2000	2005	2010	2015	2020	2023	
Российская Федерация	60,2	63,0	61,5	57,5	56,2	58,0	-1,8
Центральный ФО	59,9	62,5	61,3	57,6	56,2	57,8	-2,1
Северо-Западный ФО	61,6	64,0	62,0	58,2	57,4	59,0	-2,6
Южный ФО	58,6	61,3	60,3	56,8	56,0	58,0	-0,6
Северо-Кавказский ФО	57,2	60,7	61,0	58,8	58,5	60,1	2,9
Приволжский ФО	59,3	62,6	61,2	56,9	55,2	56,9	-2,4
Уральский ФО	61,8	64,7	62,3	57,7	56,0	57,6	-4,2
Сибирский ФО	61,2	63,9	61,8	57,1	55,5	57,4	-3,8
Дальневосточный ФО	63,4	65,3	63,1	58,7	57,8	59,6	-3,8

Источник: составлено автором на основе [370].

Старение населения «это не только следствие повышения ожидаемой продолжительности жизни, но и результат снижения рождаемости, изменения репродуктивного поведения и миграционных потоков. В условиях, когда доля лиц старше 65 лет в РФ уже превышает 20%, а к 2050 году может достичь 30%, анализ экономических последствий демографического старения становится приоритетной задачей для макроэкономического планирования и социальной политики». В настоящем параграфе проведём комплексное исследование взаимосвязи между демографическими трендами и экономическим развитием, акцентируясь на механизмах адаптации рынка труда к новым вызовам.

1. Демографический кризис: структурные изменения и их экономические последствия. Рассмотрим основные демографические тренды и их экономическую интерпретацию. Переход к «старому обществу» (по

классификации ООН) сопровождается следующими ключевыми изменениями (таблица 2.3.).

Таблица 2.3. Изменения, связанные со старением населения

Показатель	Тренд (2000-2050 гг.)	Экономические последствия	Российская специфика
Средний возраст населения	Рост с ~37 до ~48 лет	Увеличение затрат на здравоохранение и пенсионное обеспечение; снижение производительности труда	В РФ средний возраст уже ~40 лет, опережая среднемировой показатель (~30 лет)
Коэффициент старости	Рост с ~20% до ~45%	Увеличение нагрузки на трудоспособное население; рост бюджетного дефицита	В РФ коэффициент старения ~30%, но к 2050 г. может превысить 40%
Сопротивление трудоспособного населения	Снижение с ~3 до ~1,5	Дефицит рабочей силы; увеличение иммиграционной нагрузки	В РФ коэффициент поддержания пенсионеров трудоспособными уже ~1,8, ниже критического уровня ~2,5.
Уровень урбанизации	Рост с ~50% до ~70%	Перераспределение инвестиций в городскую инфраструктуру; рост неравенства	В РФ ~74% городского населения, но старение более выражено в сельских районах.

Источник: составлено автором.

Данные таблицы 2.3. свидетельствуют, что старение населения для России – это не только демографическая, но и экономическая бомба замедленного действия. Без структурных реформ в пенсионной системе, на рынке труда и в региональной политике страна рискует столкнуться с:

- застойным ростом экономики (менее 1% в год);

- «социальными взрывами» из-за неравенства и низких пенсий;

- зависимостью от миграции и сырьевых доходов.

Успешные модели зарубежных стран (Швеция, Япония, Германия) показывают, что комплексный подход (экономические стимулы, технологические инновации, демографическая политика) может смягчить негативные последствия.

Теория «демографической ловушки» объясняет, что страны с высокой долей пожилых лиц сталкиваются с двойной проблемой:

- снижение экономического роста из-за уменьшения трудоспособного населения;

- рост социальных расходов за счёт пенсий, медицины и ухода за пожилыми.

Пример: в Японии (где доля лиц старше 65 лет ~29%) темпы экономического роста снизились с ~4% в 1980-е гг. до ~1% в 2020-е гг.

В России потенциальный экономический рост без демографических коррективов оценивается на уровне ~0,5-1,5% в год, что на 1,5-2% ниже докризисного уровня [373].

Россия в большей степени, чем развитые страны, испытывает «скрытый демографический кризис», так как старение сочетается с низким качеством жизни трудоспособного населения (низкая производительность труда, проблемы со здоровьем, миграционный отток).

Венчурная экономика старения открывает новые возможности и риски. Старение населения открывает нишевые экономические возможности, но требует структурных преобразований.

По оценкам экспертов, рынок товаров и услуг для пожилых лиц к 2030 году может достигнуть 15 трлн. долларов (10% мирового ВВП) [375]. Основные сегменты рынка пожилых людей (таблица 2.4.):

Таблица 2.4. Основные сегменты рынка пожилых людей

Сегмент	Объём рынка	Перспективы в РФ
Медицинские услуги и фармацевтика	~2,5 трлн. долларов	Рост на ~8% в год, но ограничен доступностью высокотехнологичной медицины
Финансовые услуги для пожилых	~1,2 трлн. долларов	Развитие пенсионного страхования и инвестиционных продуктов для старшего поколения (например, Сбербанк уже тестирует «пенсионные ETF»)
Туризм и отдых	~800 трлн. долларов	Потенциал для развития «серебряного туризма» (например, курорты для пожилых в Крыму, Сочи)
Технологии для пожилых	~300 млрд. долларов	Рост рынка адаптивных гаджетов (смарт-очки, мониторинг здоровья), но низкий проникновение (~5% от целевой аудитории)

Источник: составлено автором на основе [375]

В России сегмент «серебряной» экономики остаётся недоразвитым из-за:

- низкого среднего класса (только ~20% населения могут позволить себе премиальные услуги);

- отсутствия культурной привычки потребления услуг для пожилых (традиционная экономия, недоверие к инновациям).

Зарубежный опыт показывает эффективность следующих инновационных моделей бизнеса в условиях старения:

1) Кооперативы пожилых работников (Япония, Германия):

- компании нанимают пожилых людей на гибких условиях (сокращённый рабочий день, удалённая работа). Пример: в Японии ~30% компаний используют «золотые пенсии» (пожилые работники остаются на полставки).

Применимость в РФ: возможна, но требует изменения трудового законодательства (сейчас пенсионеры после выхода на пенсию не могут работать на условиях полного дня без потери пенсии).

2) Робототехника и ИИ «для ухода за пожилыми: в Южной Корее роботы-уходовые уже используются в 20% домов престарелых.

В России проекты только на стадии пилотных тестов к примеру, Умный дом для пожилых в рамках национального проекта Демография)».

3) Экосистемы «активного долголетия»: комплексные программы, сочетающие спорт, образование, медицинское сопровождение. Пример: в Израиле программа «Университет серебряного возраста» объединяет пожилых людей для обучения новым профессиям.

В России единичные инициативы (например, «Университет третьего возраста» в Москве, но охват <1% целевой аудитории).

2. Влияние старения на рынок труда: структурные изменения и вызовы.

Дефицит рабочей силы и миграционные потоки: согласно прогнозам ВШЭ, к 2035 году в России будет не хватать ~15–20 млн рабочих рук в ключевых секторах [101]:

- здравоохранение: дефицит ~1 млн. медсестёр и врачей;

- строительство: недостаток ~2 млн. рабочих;

- ИТ и инженерия: нехватка ~500 тыс. специалистов.

Со стороны государства предприняты следующие меры:

- увеличение квот на миграцию: В 2023 году Россия приняла ~500 тыс. мигрантов (главным образом из Кыргызстана, Узбекистана, Таджикистана);

- реализация программы «Земский доктор»: государственные гарантии для молодых врачей, работающих в регионах;

- расширение трудовой активности пожилых: закон о «гибком выходе на пенсию» (2019) и стимулирование работы пенсионеров.

В тоже время отметим следующие проблемы:

- миграционная нагрузка: приток неквалифицированных мигрантов не компенсирует дефицит в высокотехнологичных секторах;

- социокультурные конфликты: в регионах (например, в Хабаровском крае) наблюдаются межэтнические напряжения из-за миграции.

Ряд исследований о влиянии старения на рынок труда, пенсионные системы и социальное обеспечение, свидетельствует, что в экономически развитых государствах наблюдается высокая доля пожилого населения и значительные различия в расходах этой возрастной группы. Так, согласно исследованиям [370] в Швеции расходы на душу населения для граждан в возрасте от 65 до 79 лет составляют около половины средних трудовых доходов работников 30-49 лет. Для 80-летних граждан этот показатель увеличивается до 80%, а для 90-летних и старше – до 130%; такие же данные о расходах на потребление в возрастной категории после 85 лет и старше фиксируется в США, Японии и Финляндии; в развивающихся странах и странах с переходной экономикой существенных различий в расходах на потребление между возрастными группами не наблюдается. В частности, в Китае наибольшая доля доходов на потребление у работников 30-49 лет (60%), в то время как пожилые группы расходуют 30-35% от этой величины. Схожие показатели отмечаются в Уругвае и Южной Корее.

Старение населения вызывает ряд опасений относительно увеличения расходов на здравоохранение и социальную помощь для людей пожилого возраста, а также вызывает необходимость пересмотра экономических последствий, связанных с уменьшением доли молодёжи в традиционном трудоспособном возрасте.

В работах [363] показано, что с увеличением доли населения пожилого возраста встаёт ряд проблем относительно того, как решать возможные экономические последствия сокращения доли людей трудоспособного возраста и как реагировать на более высокие потребности в области здравоохранения и долгосрочной помощи.

Рассмотрим социально-экономические вызовы, которые обусловлены старением населения (рисунок 2.8).

Рисунок 2.8. Социально-экономические вызовы старения населения [разработано автором]

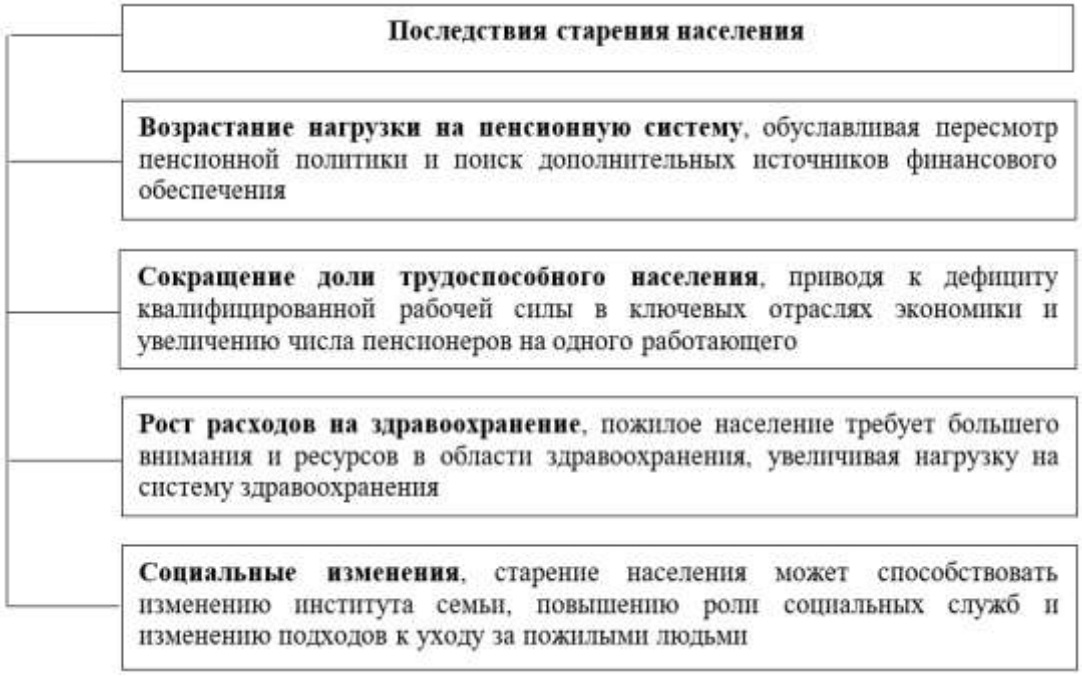

Рисунок 2.8. Социально-экономические вызовы старения населения [разработано автором]

Однако, при более внимательном анализе ситуации имеющиеся фактические показатели доказывают, что уход за возрастающей долей пожилого населения и организация обеспечения потребления со стороны данной демографической категории не обязательно обуславливают высокие расходы. В современном обществе увеличение ожидаемой продолжительности жизни связано не только с увеличением численности доли пожилых людей, но и с улучшением их здоровья. Лица пожилого возраста могут обеспечить значительные экономические и социальные преимущества, если они здоровы и ведут активный образ жизни.

Таким образом, принимая во внимание позитивные изменения в физическом и психическом состоянии представителей старшего поколения, процесс старения населения не следует рассматривать исключительно сквозь призму экономических вызовов. Напротив, он открывает

возможности для переосмысления подходов к социальной и экономической политике, а также к политике в сфере занятости

В ходе исследования пожилых в социальной структуре общества необходимо также коснуться вопроса поддержки активной жизнедеятельности граждан старшего возраста. В Российской Федерации «существует обширная нормативно-правовая база, регулирующая права, статус и положение пожилых граждан, охватывающая все аспекты их жизни» [365]. Российская нормативная база [365] свидетельствует о том, что в стране государственная поддержка старшего поколения включает развитие системы социальных служб, а также установление государственных пенсий, пособий и других гарантий социальной защиты.

Рассмотрим мероприятия, реализуемые в целях повышения благополучия граждан старшего поколения и содействия их занятости:

1) формирование механизма беззаявительного назначения и выплаты пенсий, социальных доплат к пенсиям в целях организации для пожилых граждан удобных условий реализации права на пенсионное обеспечение и социальную помощь;

2) определение государственной политикой увеличения размера страховой пенсии по старости неработающих пенсионеров не ниже уровня инфляции с целью «устойчивого роста доходов населения уровня пенсионного обеспечения не ниже уровня инфляции;

3) содействие «занятости граждан старшего возраста, включая мероприятия по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию для отдельных категорий граждан, в том числе» лиц» в возрасте 50 лет и старше, а также граждан предпенсионного возраста». Реализация этих мер создаёт экономические и социальные условия, предотвращающие дискриминацию граждан старшего возраста, и способствуют продолжению их трудовой деятельности как на прежних, так и на новых рабочих местах, соответствующих их пожеланиям, профессиональным навыкам и физическим возможностям;

4) организация профессионального обучения и дополнительного профессионального образования при содействии органов службы занятости пенсионеров, планирующих возобновить трудовую деятельность, а также лиц предпенсионного возраста.

Наряду с мерами, реализуемыми в целях повышения благополучия граждан старшего поколения и содействия их занятости, в настоящее время Министерством труда и социальной защиты принимаются также меры по повышению качества и доступности медицинской помощи для лиц старше трудоспособного возраста:

1) проведение ряда научных исследований в области геронтологии и гериатрии, в сфере профилактики неинфекционных заболеваний: эпидемиологических исследований распространённости возраст-ассоциированных заболеваний, трансляционных исследований в области геронтологии или посвящённых вопросам разработок, клинической апробации и внедрения новых, в том числе высокотехнологичных, методов диагностики и лечения возраст-ассоциированных заболеваний;

2) организация дополнительного профессионального образования врачей и среднего медицинского персонала, оказывающих медицинскую помощь гражданам старшего поколения;

3) обеспечение межведомственного взаимодействия органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сферах социального обслуживания и охраны здоровья в интересах граждан старшего поколения;

4) внедрение мер профилактики когнитивных расстройств у граждан старшего поколения.

Развитие современных форм социального обслуживания пожилого населения играет ключевую роль в обеспечении достойного качества жизни и социальной интеграции этой категории граждан:

1) создание системы долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в уходе;

2) реализация в субъектах Российской Федерации стационарозамещающих технологий, позволяющих гражданам старшего поколения проживать дома (в семье);

3) обеспечение поддержки лиц, осуществляющих уход за гражданами старшего возраста;

4) создание условий для беспрепятственного доступа граждан старшего поколения к объектам социальной инфраструктуры, местам отдыха и предоставляемым в них услугам;

5) улучшение условий проживания и повышение качества социального обслуживания граждан старшего поколения в организациях социального обслуживания, включая расширение штатной численности работников организаций, перечня оборудования, необходимого для оснащения организаций социального обслуживания;

6) строительство (реконструкция) объектов капитального строительства стационарных организаций социального обслуживания для обеспечения безопасных и комфортных условий предоставления социальных услуг в сфере социального обслуживания;

7) оказание государственной поддержки юридическим лицам, реализующим инвестиционные проекты в сфере социального обслуживания населения и поддержка деятельности социально ориентированных некоммерческих организаций, осуществляющих деятельность в интересах граждан старшего поколения;

8) развитие и поддержка добровольческих (волонтёрских) движений, оказывающих помощь гражданам старшего поколения.

Мероприятия по созданию условий для активного долголетия, ведения здорового образа жизни, досуга и вовлечения в общественную жизнь граждан старшего поколения играют важную роль в поддержании здоровья и благосостояния пожилых людей:

1) организация и проведение массовых физкультурных мероприятий, направленных на вовлечение в занятия физической культурой и спортом граждан старшего поколения;

2) реализация мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) среди граждан старшего возраста и спартакиады пенсионеров России;

3) создание для граждан старшего поколения в шаговой доступности условий для занятий физической культурой;

4) обеспечение территориальной и ценовой доступности мероприятий в сфере культуры, направленных на удовлетворение творческих потребностей граждан старшего поколения и вовлечение граждан старшего поколения в культурную жизнь и досуговую деятельность;

5) проведение мероприятий по развитию туризма в субъектах Российской Федерации для граждан старшего поколения.

Старение населения выступает сегодня одной из ключевых демографических тенденций, наблюдаемых в современной России. Демографические изменения обуславливают значительные экономические и социальные последствия, которые коренным образом преобразовывают структуру рынков труда и капитала, товарные рынки и рынки услуг, сферу социальной защиты и отрасль здравоохранения, а также пенсионную систему.

Решение проблемы социальной эксклюзии (отчуждение) пожилых людей является актуальной темой в современном обществе. Одним из ключевых механизмов преодоления этой проблемы является развитие форм социальной активности граждан пожилого возраста, включая их участие в социальных процессах и изменение социальных условий. Трудовая деятельности и активный досуг сегодня рассматриваются пожилыми людьми как способ самореализации, подчёркивая важность их социальной активности.

Социальная инклюзия (включение) пожилых людей представляет собой процесс интеграции в общество, строящееся на трёх этапах:

1) неформальное общение с друзьями и знакомыми;

2) участие в общественных организациях и неформальных сообществах;

3) наличие связей с представителями социальных служб для получения необходимой помощи.

Старение населения как демографический процесс является ростом доли пожилых людей в общей численности населения и выступает результатом увеличения средней продолжительности жизни и снижения смертности в категории людей пожилого возраста в условиях низкой рождаемости.

2.2. Российский рынок труда и показатели занятости в старших возрастных группах

Старение населения оказывает заметное влияние на рынок труда, повышая долю занятых работников старше 55 лет. По прогнозам, к 2031 году более четверти рабочей силы будут составлять пожилые специалисты с накопленным профессиональным опытом. Изменения на рынке труда объясняются рядом ключевых факторов:

- Демографические изменения. Рост средней продолжительности жизни расширяет период трудовой активности. Этот процесс стал возможным благодаря улучшению качества жизни, прогрессу в медицине и снижению рождаемости, которое наблюдается во многих странах.

- Дефицит специалистов молодого возраста. Молодое поколение (поколение Z) все чаще откладывает выход на рынок труда, сосредотачиваясь на саморазвитии и получении образования. Это приводит к снижению численности молодых работников, готовых занять рабочие места.

- Влияние пандемии COVID-19 и ее последствий. Во время распространения коронавируса многие пожилые сотрудники ушли с работы из-за повышенного риска. Однако по мере снижения угрозы инфекции они получили возможность вернуться к трудовой деятельности и всё чаще ею пользуются.

Одновременно работодатели, ориентированные на привлечение и сохранение работников старших возрастных групп, сталкиваются с рядом объективных ограничений и организационных вызовов.

- Возрастная специфика профессиональной деятельности. Не все виды труда в равной степени адаптированы к возможностям работников различных возрастных групп. В сферах, где ключевое значение имеют профессиональный опыт, знания и квалификация (например, бухгалтерский учёт, образовательная деятельность, торговля), возрастной фактор оказывает менее выраженное влияние. В то же время в видах занятости, связанных с высокой физической нагрузкой, преимущество чаще отдаётся более молодым работникам.

- Барьеры профессиональной мобильности. Процессы переквалификации и смены профессиональной сферы требуют значительных временных, финансовых и когнитивных ресурсов. Для работников с длительным стажем в одной области освоение новой профессии может быть затруднено и растянуто во времени, что снижает их адаптационный потенциал в условиях меняющихся требований рынка труда.

- Межпоколенческие различия в трудовых коллективах. Существенный возрастной разброс среди сотрудников может осложнять процессы коммуникации и совместной деятельности, снижая общую эффективность работы. Управление межпоколенческими противоречиями требует дополнительных управленческих усилий, в связи с чем отдельные работодатели отдают предпочтение формированию более однородных по возрасту команд для минимизации потенциальных рисков организационных конфликтов.

Глобальный рынок труда в современном обществе подвергается трансформациям, вызванным демографическими изменениями, и Россия является частью этого процесса. В условиях старения населения и нехватки молодых специалистов, обусловленной различными факторами, организации все чаще стремятся сохранить своих сотрудников или привлекать работников более зрелого возраста.

Теме трудовой занятости граждан старших возрастных групп в Российской Федерации посвящено значительное количество научных работ [324, 148, 116, 176, 184, 91, 152 и др.]. В этих исследованиях рассматриваются современные тенденции и перспективы трудовой активности пожилого населения.

Вместе с тем, в пространстве научной литературы красной нитью проходит необходимость не только точечного анализа демографических показателей, но и в целом глубокого лонгитюдного мониторинга процессов старения, охватывающих как экономические (изменения рынка труда и занятости и пр.), так и социальные аспекты (уровень и качество жизни, социальная защищённость, социальное здоровье и благополучие стареющих граждан и т.д.).

Исследования подчёркивают необходимость разработки новых подходов в государственной политике и реализации эффективных социальных инициатив, ориентированных на поддержку трудовой активности пожилых граждан.

В данном параграфе будет представлен анализ текущего состояния занятости пожилых людей на рынке труда в России, выявление тенденций и факторов, влияющих на участие старшего поколения в трудовой деятельности, а также разработка рекомендаций для улучшения условий труда и повышения равноправия пожилых работников. Через исследование структурных изменений, динамики численности рабочей силы и социально-экономических факторов, автор стремится подчеркнуть важность активного вовлечения пожилых людей в экономическую жизнь, а также обосновать необходимость создания политики, способствующей их интеграции в рынок труда.

Анализ основан на данных Федеральной службы государственной статистики (Росстат), а именно на показателях, отражённых в статистическом сборнике «Труд и занятость в России».

Данные официальной статистики о численности населения и рабочей силы в России за период с 2010 по 2022 год представлены на рисунке 2.9.

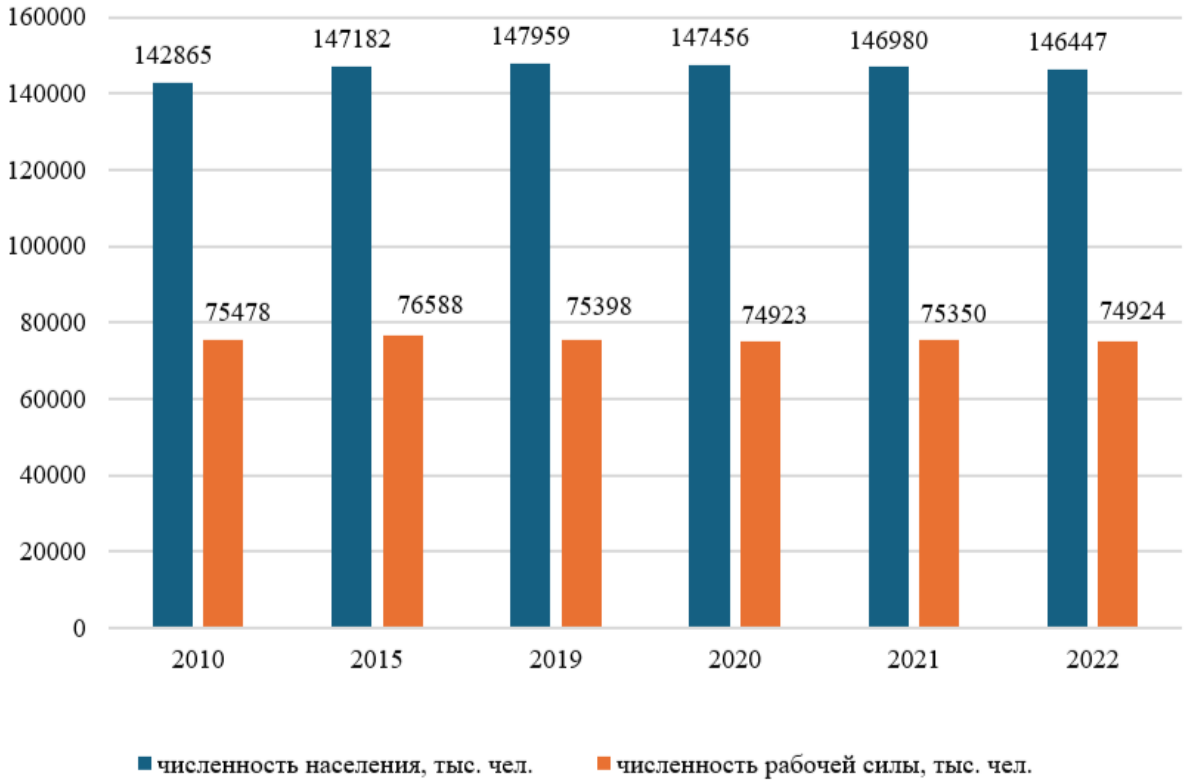

Рисунок 2.9. Численность населения и рабочей силы в России за период с 2010 по 2022 год, тыс. чел. [318]

Численность рабочей силы в 2022 году, составлявшая 74924 тысячи человек, сообщает о необходимости разработки стратегий для вовлечения людей, выходящих из трудоспособного возраста, а также повышения уровня занятости молодёжи. В рамках настоящего исследования интерес представляет вопрос о занятости людей пожилого возраста в трудовой деятельности. Рассмотри структуру рабочей силы по возрастным группам за период последних десяти лет (таблица 2.5).

Рассмотрим социально-демографический состав занятых, анализируя численность занятых по возрастным группам 55+ (лиц предпенсионного и пенсионного возрастов). Статистические данные по указанным возрастным группам представлены на рисунке 2.10.

Таблица 2.5. Структура рабочей силы по возрастным группам, 2013-2023 гг., %*

Год	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 и старше
2013	0,9	9,2	14,3	13,1	12,6	11,4	12,1	13,1	8,7	3,4	0,9	0,2
2014	0,8	8,5	14,5	13,5	12,7	11,8	11,6	13,1	8,8	3,6	0,9	0,2
2015	0,8	7,6	14,6	13,8	12,9	12,0	11,2	12,9	9,2	3,8	1,1	0,2
2016	0,8	7,0	14,6	14,2	13,1	12,3	11,1	12,5	9,3	3,9	1,1	0,2
2017	0,7	6,2	14,5	14,5	13,5	12,5	11,2	11,9	9,5	3,9	1,2	0,2
2018	0,7	5,8	13,8	15,0	13,6	12,7	11,4	11,4	9,8	4,2	1,3	0,4
2019	0,6	5,6	12,9	15,3	14,0	12,9	11,7	11,0	9,8	4,4	1,5	0,4
2020	0,6	5,5	11,8	15,2	14,4	13,2	12,0	10,7	10,0	4,7	1,5	0,4
2021	0,6	5,4	10,8	15,2	14,7	13,4	12,2	10,7	10,1	5,1	1,5	0,4
2022	0,5	5,0	9,9	15,1	15,0	13,9	12,4	10,9	9,9	5,4	1,5	0,4
2023	0,7	5,0	9,4	14,3	15,5	13,9	12,7	11,0	9,8	5,8	1,5	0,4

* С оставлено автором на основе [318]

Согласно статистическим данным Росстата, удельный вес занятого населения в возрасте свыше 55 лет в 2013 году находился на отметке 13,2%. За минувшее десятилетие данный показатель претерпел существенные изменения - его прирост составил 32,5%, что соответствует значению 17,5% на сегодняшний день.

Несколько иная картина наблюдается в возрастном диапазоне 55–59 лет: здесь отмечается небольшое сокращение числа занятых - с 7 984 тыс. человек в 2019 году до 7 664 тыс. в 2022-м. Подобная динамика может объясняться двумя обстоятельствами поэтапным переходом части работников этой группы на пенсионное обеспечение либо объективными сложностями при поиске работы в предпенсионный период.

В то же время численность занятых в возрастной группе 60–64 лет обнаруживает устойчивую тенденцию к росту. Если в 2019 году занятых было 7161 тыс. человек, то к 2022 году этот показатель вырос до 7233 тыс. человек. Представители данной возрастной категории обладают значительным профессиональным опытом и специализированными знаниями, что делает их востребованными на рынке труда.

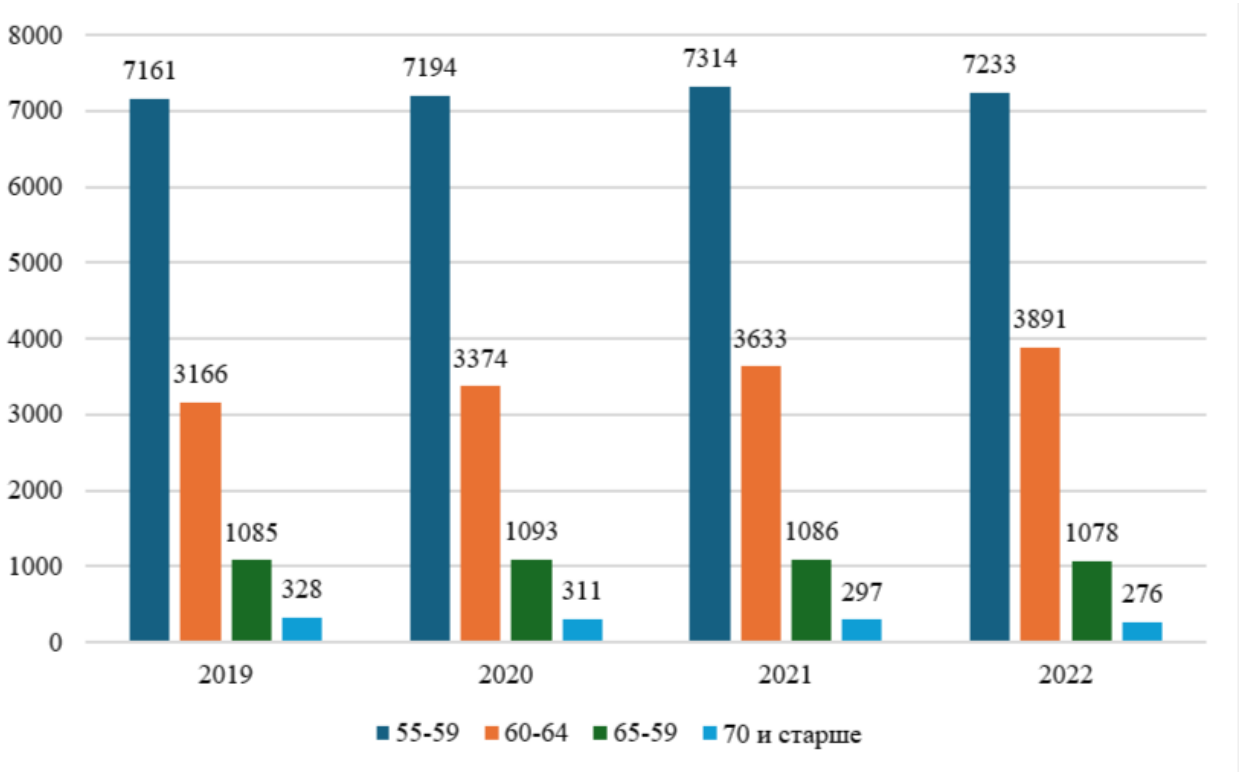

Рисунок 2.10. Численность занятых по возрастным группам 55+, тыс. чел. [составлено автором на основе [318]]

Численность занятых по количеству людей в возрастной группе 65 лет и старше также варьируется, но в 2022 г. достигает 1078 тыс. человек, что на 34 тыс. человек меньше по сравнению с 2021 г. Эта категория может включать наиболее опытных работников, которые могут продолжать работать на неполный рабочий день или выступать в менее интенсивных профессиональных ролях.

Представим на рисунке 2.11 структуру занятых по возрастным группам 55+ в процентах об общего количества занятых.

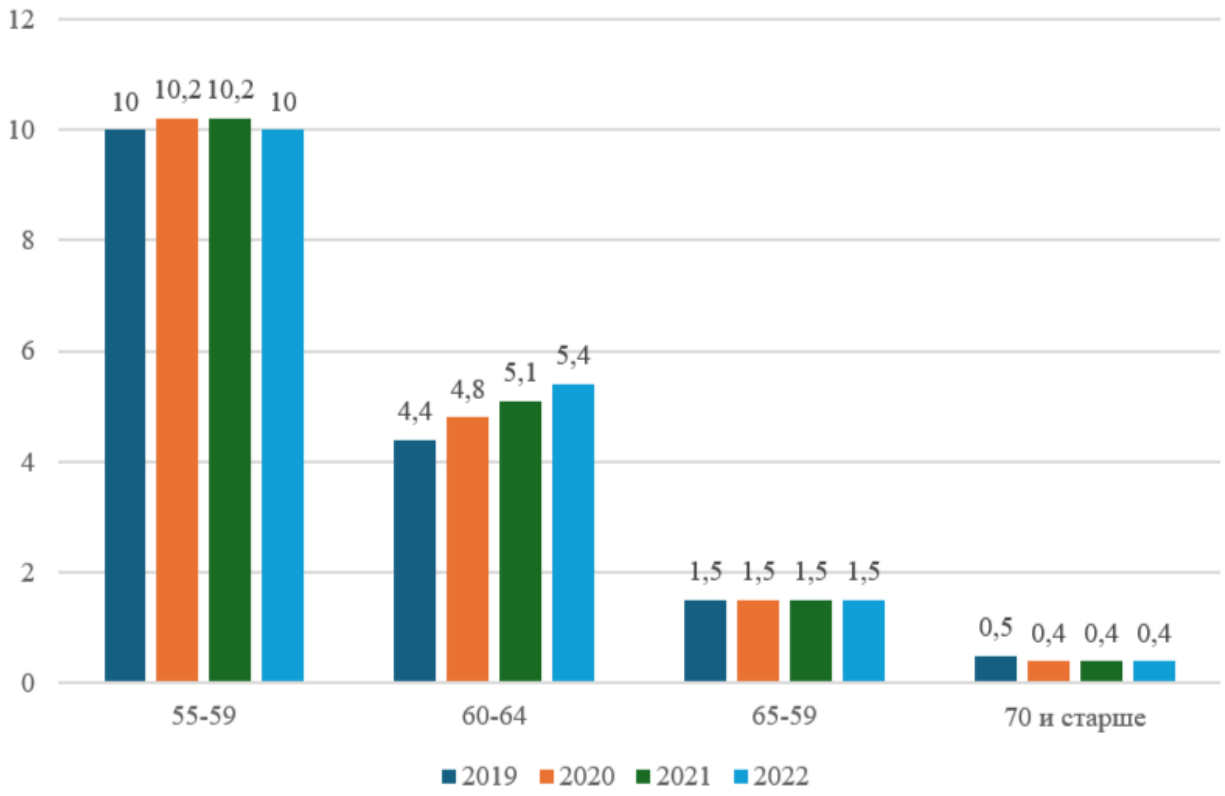

Рисунок 2.11. Структура занятых по возрастным группам 55+, % [составлено автором на основе [318]]

Из данных рисунка 2.11 видно, как меняется структура занятых по возрастным группам в процентном отношении. Например, в 2019 году доля людей в возрасте 55–59 лет составила 11,1%, в то время как в 2022 году — 10,9%, что также подтверждает небольшое снижение.

В возрасте 60–64 лет доля снизилась с 10% в 2019 году до 10% в 2022, что указывает на стабильность в росте занятости среди более пожилых работников.

Также стоит отметить, что доля людей в возрасте 70 лет и старше остаётся довольно небольшой, составляя 0,5% от общего числа занятых, что может указывать на более ранний выход на пенсию или на то, что работа в таком возрасте менее распространена.

Представим на рисунке 2.11 долю занятых по возрастным группам 55 лет и старше в общей численности занятых в России (рисунок 2.12).

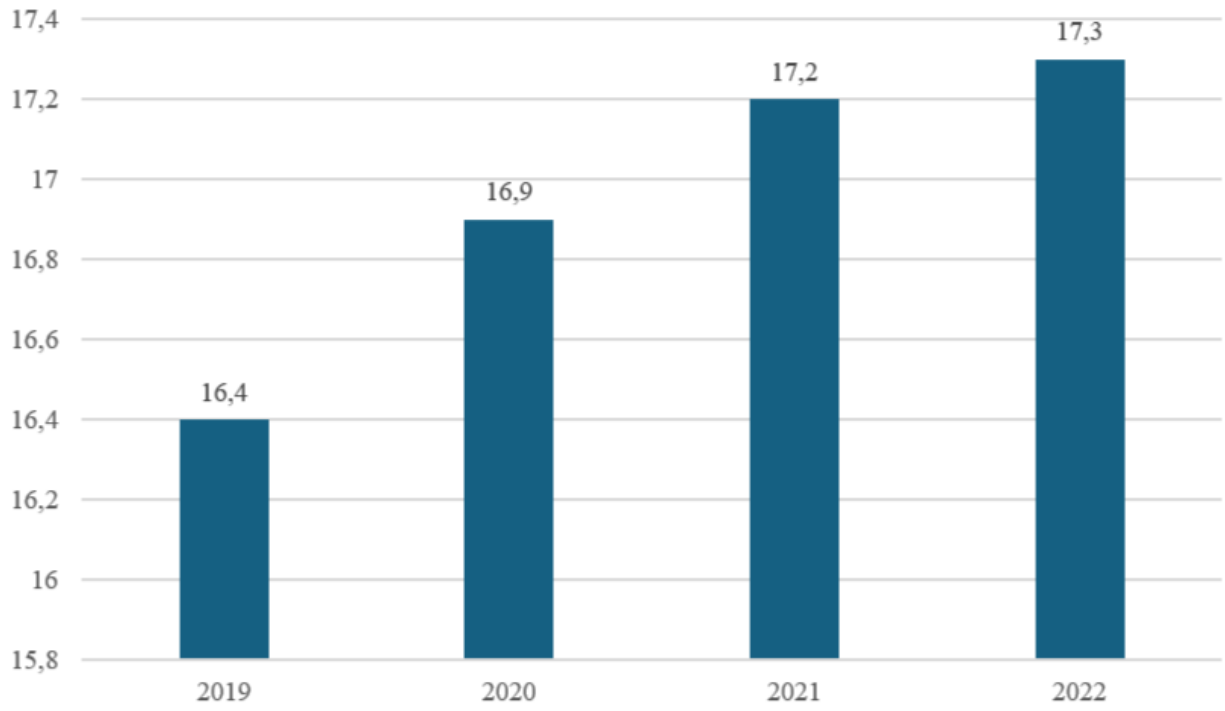

Рисунок 2.12. Доля занятых по возрастным группам 55 лет и старше в общей численности занятых в России, % [составлено автором на основе [318]]

Как видно на рисунке 2.12, в 2019 году доля занятых по возрастным группам 55 лет и старше составляла 16,4%, постепенно увеличиваясь до 16,9% в 2020 году. В 2021 году тенденция к росту продолжилась, и доля занятых граждан в возрасте 55 лет и старше достигла 17,2%, а в 2022 году увеличилась до 17,3%. Сопоставление данных за 2019–2022 годы показывает рост экономической активности и занятости старших возрастных групп.

Увеличение доли занятых пожилых людей может быть обусловлено рядом факторов. Прежде всего, рост ожидаемой продолжительности жизни и улучшение состояния здоровья способствуют сохранению трудоспособности в более позднем возрасте. Также, во многих отраслях и сферах народного хозяйства все более отчётливо проявляется дефицит кадров, который восполняется работодателями обращением в рабочей силе, знаниям, опыту и компетенциям представителей старших возрастных групп.

Статистические данные, которые свидетельствуют о росте доли занятого населения старше 55 лет, дают основания полагать, что востребованность пожилых на рынке труда будет расти.

Для анализа качественных характеристик спроса на рабочую силу пожилых (работников в возрасте старше 50 лет), рассмотрим численность занятых по возрастным группам и видам экономической деятельности, представленную данными Росстат (таблица 2.6).

Таблица 2.6. Численность занятых по возрастным группам и видам экономической деятельности в 2022 году, тыс. чел.*

Из них по видам эконом. деятельности	**Всего (тыс. чел.) в возрасте, лет**			
	50-59	**60-64**	**65-59**	**70 и старше**
Сельское, лесное хоз-во, охота, рыболовство	1050	346	121	70
Добыча полезных ископаемых	318	51	8	0,5
Обрабатывающие производства	2226	572	128	38
Обеспечение электроэнергией, газом, паром	472	122	28	3
Водоснабжение, водоотведение, сбор и утилизация отходов	141	52	12	2
Строительство	957	218	45	6
Торговля оптовая и розничная, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	1937	409	111	20
Транспортировка и хранение	1478	372	76	10
Деятельность гостиниц и общепита	337	75	22	4
Деятельность в области информации и связи	177	38	9	2
Деятельность финансовая и страховая	212	41	9	2
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	309	1117	34	6
Деятельность профессиональная, научная и техническая	897	264	74	17
Государственное управление, военная безопасность, социальное обеспечение	800	183	43	6
Образование	1743	468	161	42

Из них по видам эконом. деятельности	**Всего (тыс. чел.) в возрасте, лет**			
	50-59	**60-64**	**65-59**	**70 и старше**
Деятельность с области здравоохранения и социальных услуг	1455	387	136	32
Деятельность в области культуры, спорта, досуга и развлечений	331	104	37	11
Предоставление прочих видов услуг	305	71	23	7
Другие виды экономической деятельности	2	1	0,1	0,1

* составлено автором на основе [318]

Из представленных данных можно выявить определённые тенденции на рынке труда в контексте занятости населения. Интересно, что в таких секторах, как сельское, лесное хозяйство, охота и рыболовство, наблюдается высокая доля занятости в возрасте 50–59 лет (346 тыс. человек), что может указывать на то, что трудовые ресурсы в этой области во многом формируются под воздействием физической нагрузки и традиционных знаний, передаваемых от поколения к поколению.

Согласно данным [318] наиболее высокая численность занятых в обрабатывающих производствах, достигающая 2226 тыс. человек, также демонстрирует значительное количество работников в возрастной группе 50-59 лет (572 тыс. человека) и, в меньшей степени, среди более продуктивной возрастной группы (60-64 года достигая 128 тыс. человек), что может свидетельствовать о том, что предприятия обрабатывающей промышленности продолжают полагаться на более опытных сотрудников благодаря их профессиональным навыкам и знаниям, накопленным за годы работы.

Сфера торговли, включающая оптовый и розничный сегменты, также отличается значительной представленностью работников старших возрастных групп. Так, в возрастном интервале 50–59 лет в данной отрасли занято свыше 400 тыс. человек, что свидетельствует о высокой степени вовлечённости данной категории населения в торговую деятельность.

Из представленных данных видно, что в структуре народного хозяйства существуют отрасли и сферы деятельности, специфика которых способствует трудовому долголетию. Это такие сферы, как здравоохранение, образование, социальная защите и пр.

Вместе с тем, в таких сферах, как добыча полезных ископаемых, говорить о трудовом долголетии достаточно затруднительно, поскольку трудовая деятельность в данной сфере требует высокого уровня физической выносливости, что в пожилом возрасте невозможно по объективным физиологическим причинам.

Также, следует упомянуть и такие сферы, в которых трудовое долголетие ограничено административными регуляторами. Так, например, государственная служба (в том числе, в органах внутренних дел и иных силовых структурах) ограничивает приём граждан определённой возрастной нормой.

Таким образом, исследование численности занятых по возрастным группам, особенно среди лиц предпенсионного и пенсионного возраста, имеет большое значение для формирования эффективной социально-экономической политики, направленной на интеграцию трудоспособных граждан старших возрастных групп в рынок труда.

2.3. Рынок труда Республики Таджикистан и показатели занятости в старших возрастных группах

Демографическое развитие Республики Таджикистан характеризуется высокой рождаемостью, устойчивым естественным приростом населения и относительно низким уровнем старения. Однако в условиях глобальных демографических изменений и внутренних социально-экономических трансформаций вопросы старения населения приобретают всё большую актуальность для страны в целом и развития рынка труда в стратегической перспективе. Набиева Д.М. отмечает: «Вопросы состояния занятости и безработицы на рынке труда особенно для сельского населения

исключительно актуальны для национальной экономики Республики Таджикистан… Исследование рынка труда, занятости и безработицы, как социального явления приводятся для того, чтобы найти более приемлемое обеспечение граждан рабочими местами» [123].

Исследователи указывают на необходимость изучения демографических процессов и тенденций для более точного прогнозирования состояния рынка труда. Так, в частности, Ахмедова З.А., Олимова Ф.А. и Кротов А.В. указывают на то, «учитывая существенное влияние демографической ситуации на экономику страны и рынок труда, большое внимание должно уделяться мониторингу демографической ситуации. Необходимо отметить, что для понимания основных тенденций демографических процессов, в рамках обобщённого подхода, можно использовать не всю систему принятых показателей, а некоторые. Такой подход позволяет упростить процедуру мониторинга и создаёт возможность оперативности анализа» [83].

В своей публикации Шоисматуллоев Ш.Ш. отмечает: «Демографические процессы являются одной из важнейших основ формирования социальной и экономической политики современного государства. Влияя на динамику численности населения, возрастную структуру, рождаемость, смертность, миграционные потоки и уровень человеческого капитала, демография определяет параметры будущего развития общества. Для стран с переходной экономикой, к которым относится Республика Таджикистан, демографические вопросы имеют стратегическое значение, поскольку они напрямую связаны с обеспечением устойчивого роста, социальной стабильности и национальной безопасности» [235].

Далее учёный подчеркивает: «Республика Таджикистан на протяжении последних десятилетий демонстрирует особенности демографической динамики, характерные для развивающихся стран: высокий уровень рождаемости, относительно молодую возрастную структуру населения, значительную долю сельского населения, а также активные миграционные процессы. По данным Агентства по статистике при Президенте Республики

Таджикистан, средний коэффициент рождаемости в стране значительно превышает средний мировой показатель, при этом наблюдается устойчивая тенденция к увеличению численности населения. Вместе с тем высокая доля молодёжи в структуре населения требует активных мер по развитию системы образования, здравоохранения, социальной защиты и обеспечения достойных рабочих мест, чтобы избежать социальных рисков, связанных с безработицей, бедностью и социальной маргинализацией» [235].

Представим анализ состояния демографического развития Таджикистана с акцентом на процессы старения населения, используя статистические данные Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан по состоянию на 2023 год и 2025 годы [316], [317].

Согласно данным Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, численность населения страны на 1 января 2023 года составила 10,078 млн человек. С 1991 года население увеличилось почти вдвое, что обусловлено высоким уровнем рождаемости и естественного прироста (рисунок 2.13.).

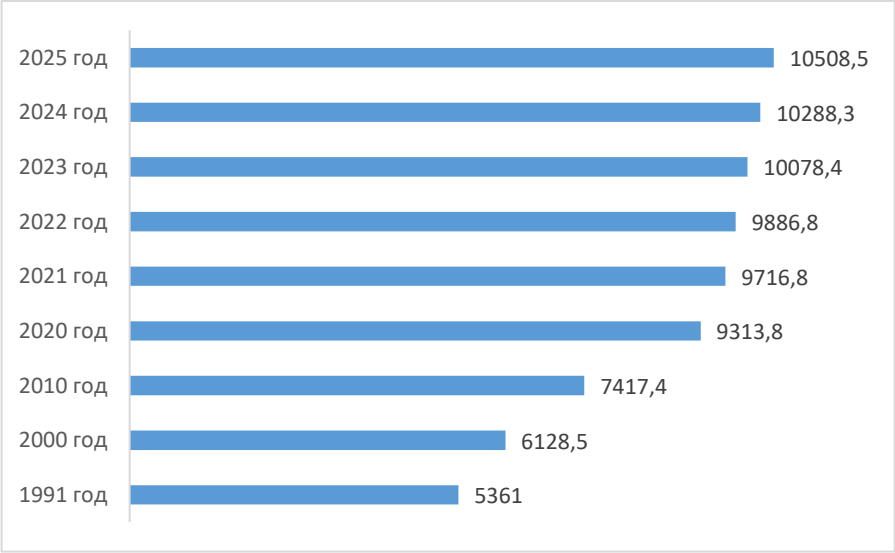

Рисунок 2.13. Динамика численности населения на начало года, тыс. человек [316]

При этом в структуре населения преобладает городское население (рисунок 2.14)

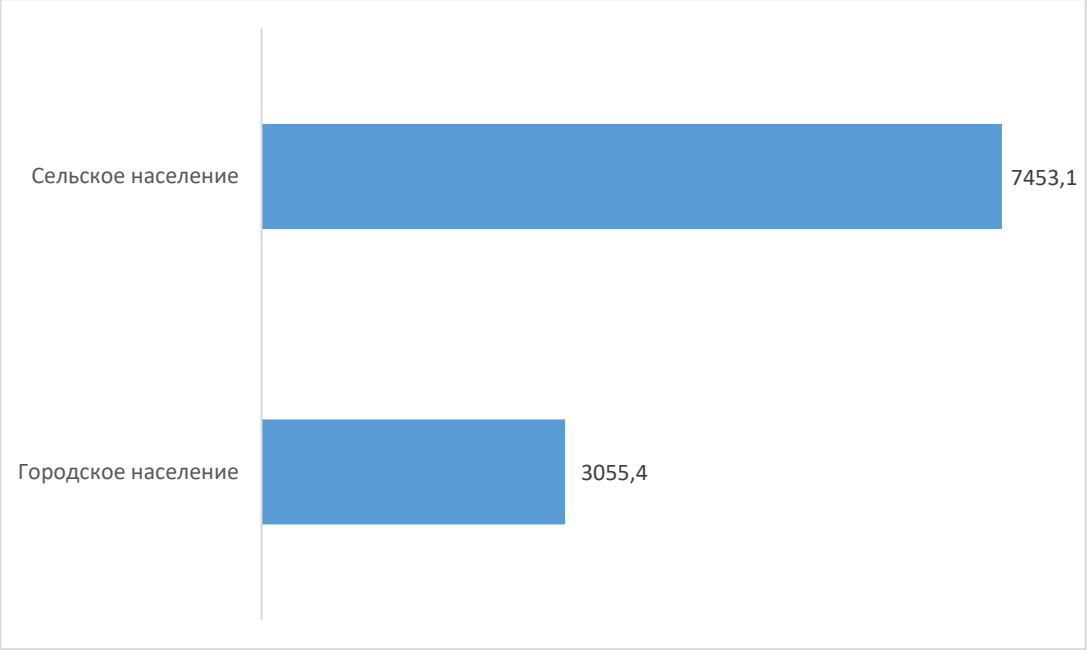

Рисунок 2.14. Численность городского и сельского населения [316].

Возрастная структура населения остаётся молодой: доля лиц в возрасте до 15 лет составляет около 35%, в то время как доля лиц старше 65 лет — почти 4% (таблица 2.7).

Таблица 2.7. Численность постоянного населения старше 65 лет (на 1.01.2025, человек) [316]

Возрастная группа	Всего, чел.
Все население	10508538
65-69	204213
70-74	119423
75-79	49820
80-84	27705
85-89	12708
90-94	4666
95-100	1110
100+	306

В абсолютных цифрах численность пожилых людей постепенно увеличивается, что свидетельствует о начале процесса старения населения (рисунки 2.15 и 2.16).

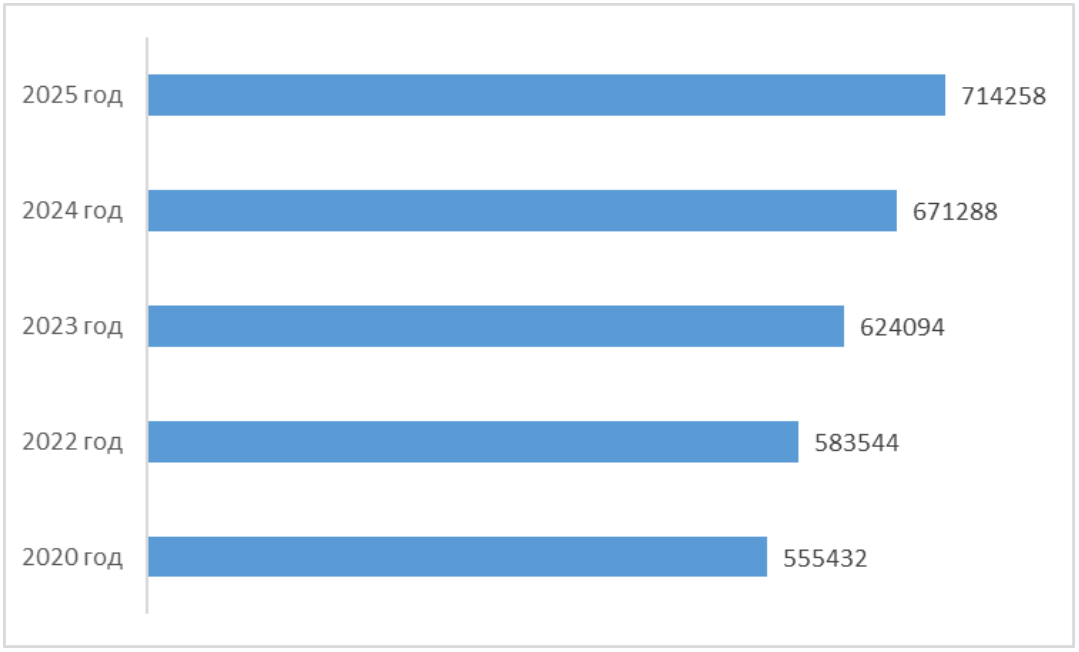

Рисунок 2.15. Динамика численности населения старше трудоспособного возраста, тыс. человек. [316]

По мнению Шоисматуллоева Ш.Ш., «демографические особенности Республики Таджикистан позволяют констатировать достаточно стабильную ситуацию народонаселения, а также отсутствие проблемы демографического старения. Вместе с тем, доля граждан старше пенсионного возраста – это трудовой потенциал, который можно использовать в народном хозяйстве страны, общественной жизни и иных формах социальной и экономической активности» [234].

Рисунок 2.16. Население трудоспособного и нетрудоспособного возраста (доля от общей численности населения) [316]

Несмотря на молодую возрастную структуру, в Таджикистане наблюдаются начальные признаки старения населения. По данным Национального отчёта о выполнении Мадридского международного плана действий по проблемам старения [188], доля лиц старше 60 лет в 2020 году составила 5,2%. Прогнозируется, что к 2050 году эта доля увеличится до 10%.

В таблице 2.8. представлены данные, отражающие возрастную структуру населения Республики Таджикистан.

В Республике Таджикистан более половины населения находится в наиболее экономически активном возрасте, что даёт возможность для развития экономики при условии наличия рабочих мест и социальной инфраструктуры. Уровень нагрузки на экономически активное население достаточно высок. Это особенно актуально в условиях ограниченного числа рабочих мест и распространённой трудовой миграции.

Таблица 2.8. Возрастная структура населения Республики Таджикистан [316].

Возрастные группы, лет	**Все население, тыс. человек**	**Доля от общей численности населения, %**
0–4	1277878	12,16
5–9	1279805	12,18
10–14	1191450	11,34
15–19	927026	8,82
20–24	875500	8,33
25–29	850778	8,10
30–34	807078	7,20
35–39	758150	7,21
40–44	576323	5,48
45–49	460477	4,38
50–54	407792	3,88
55–59	359181	3,42
60–64	317148	3,02
65–69	204213	1,94
70–74	119423	1,14
75–79	49820	0,47
80-84	27705	0,26
85-89	12708	0,12
90-94	4666	0,04
95-99	1110	0,01
100+	306	0,003
Все население	10508538	100

По мнению Кабутова К.Р., «демографический фактор оказывает большую нагрузку на экономику страны, о чём свидетельствует значительный

объем предложения рабочей силы (среднегодовой темп прироста ресурсов труда в 2000-2020 годах по стране- 2,8 %)» [322].

Старение населения пока выражено слабо, но доля лиц старше 60 лет постепенно увеличивается. Это требует постепенной адаптации социальной политики: повышения пенсий, доступности медицинских и социальных услуг. Основная нагрузка на социальные и экономические системы в будущем будет связана с необходимостью создавать рабочие места для молодых и одновременно адаптироваться к постепенному старению населения.

Старение населения в Республике Таджикистан имеет гендерные особенности (таблица 2.9.).

Таблица 2.9. Численность мужчин и женщин в возрастных группах 65+, чел [316].

Возрастные группы	Мужчины	Женщины
65-69	99172	105041
70-74	57828	61595
75-79	24217	25603
80-84	13871	13835
85-89	5961	6747
90-94	2110	2557
95-99	626	484
100+	169	137

*Составлено автором на основе [316].

Из представленных данных видно, что старость в Республике имеет женское лицо: в каждой возрастной группе большую ее долю составляют представители женского пола. Только в возрастной группе 95-99 лет численность мужчин превышает численность женщин на 142 человека.

В возрастной группе 80-84 года численность мужчин и женщин практически одинаковая – 13871 и 13835 человек соответственно.

Наглядно указанные особенности представлены на рисунке 2.17.

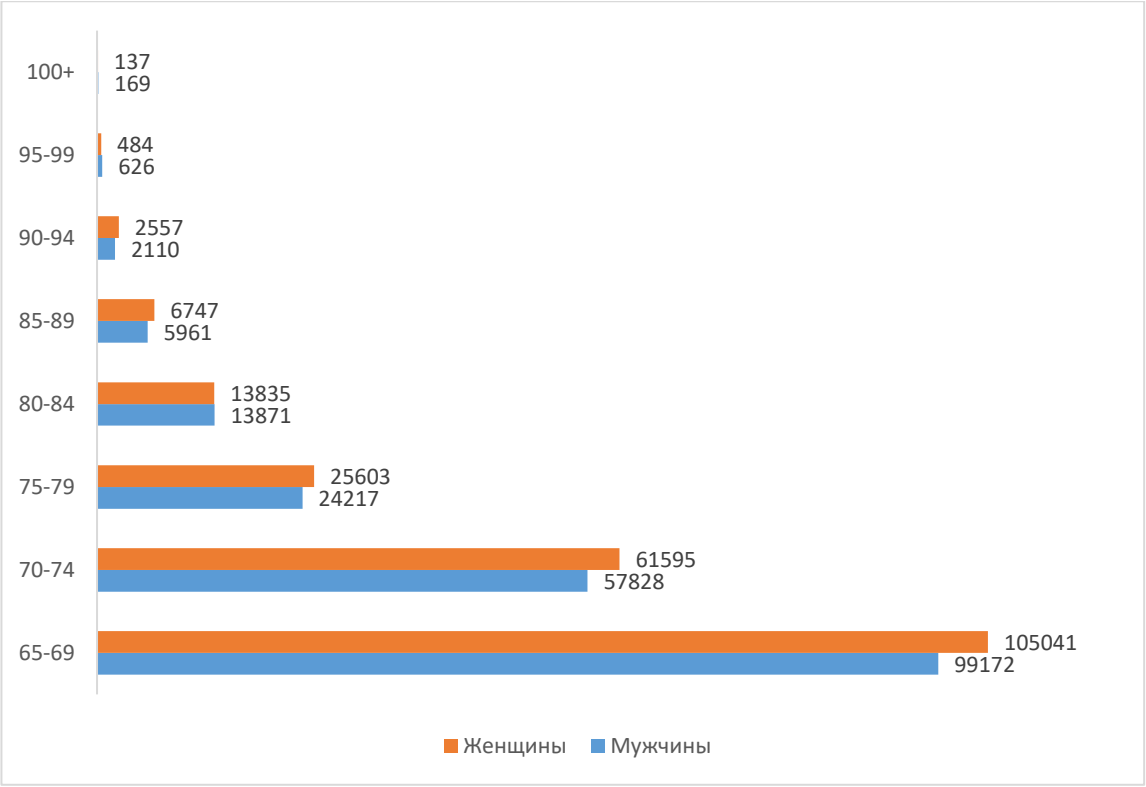

Рисунок 2.17. Численность мужчин и женщин в возрастных группах 65+, чел

В «Национальном отчёте о выполнении региональной стратегии осуществления (РСО) Мадридского международного плана действий по проблемам старения (MIPAA) в Республике Таджикистан отмечается, что страна в 2020 году переступила порог старения:» [347] «Пожилое население страны неуклонно растёт и по данным Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, по республике на 01.01.2020 года население Таджикистана составляет 9313,8тыс. человек, в том числе, в возрасте старше 60 лет –563,4 тыс. человек (6,05%), что по шкале ООН является свидетельством того, что Таджикистан переступил порог старения. В настоящее время вопросы старения являются одним из приоритетных направлений деятельности Министерства здравоохранения и социальной защиты населения Республики Таджикистан. Однако, проводимая работа, пока не полностью отвечает потребностям пожилого населения страны, что послужило причиной разработки и планирования новых политик, которые легли в основу целого ряда государственных стратегий и программ в области здравоохранения и социальной защиты лиц старших возрастных групп» [347].

Старение населения в Таджикистане сопровождается рядом особенностей:

- Преобладание сельского населения среди пожилых людей, что связано с миграцией молодёжи в города и за рубеж.

- Ограниченный доступ к медицинским и социальным услугам для пожилых, особенно в отдалённых районах.

- Низкий уровень пенсионного обеспечения и отсутствие специализированных учреждений для ухода за пожилыми.

В Республике Таджикистан впервые на общегосударственном уровне изучение пожилого населения было проведено в период 2018-2019 годов в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социальной «защиты населения Республики Таджикистан от 19.09.2018 г. за № 854 при поддержке ВОЗ. Исследование «Изучение и анализ вопросов, связанных со старением населения в Республике Таджикистан и выявление их проблем» позволило проанализировать ряд аспектов жизнедеятельности граждан старших возрастных групп, в том числе, по таким направлениям, как:

- пожилой человек, семья и взаимоотношения в семье;
- социальная поддержка и пенсионное обеспечение;
- позиция НПО в оказании социальной поддержки;
- оценка экономической активности пожилых людей;
- доступ к здравоохранению и здоровое старение;
- защита прав и эйджизм;
- роль клубов общения в профилактике эйджизма;
- психологические аспекты старения и активное долголетие.

Результаты исследования выявили целый ряд проблем, которые нуждаются в решении со стороны государства. По результатам исследования проведена международная конференция с участием представителей странового офиса и штаб квартиры ВОЗ, обсуждены проблемы, имеющиеся в стране у пожилого населения» [21]. Согласно рекомендаций конференции приказом Министерства здравоохранения и социальной защиты населения

создана рабочая группа по подготовке «Национальной программы по социальной защите пожилых людей в республике Таджикистан».

В «Национальной стратегии развития Республики Таджикистан до 2030 года» отмечается, что «демографические процессы в силу своей взаимообусловленности с происходящими социальными экономическими процессами, имеют особое значение для долгосрочного развития страны. Население республики будет неуклонно расти и в период до 2030 года может достигнуть 11,5 млн. человек. Основную массу населения (около 60%) будет составлять население в трудоспособном возрасте (от 15 до 64 лет), что может стать локомотивом экономического роста, но только в том случае, если будет обеспечен достаточно высокий квалификационный трудовой потенциал» [3].

Рынок труда Республики Таджикистан в последние годы претерпевает значительные изменения, обусловленные демографическими сдвигами, миграционными процессами и структурными преобразованиями в экономике. Особое внимание уделяется занятости населения старших возрастных групп, поскольку их участие в экономической деятельности является важным фактором устойчивого развития страны.

Согласно данным Агентства статистики при Президенте Республики Таджикистан [317] численность пенсионеров, состоящих на учёте в органах социальной защиты населения, на конец 2022 года составила 763,3 тыс. человек, из которых 551,4 тыс. человек получали пенсию по старости. Из них 47,1 тыс. человек продолжали трудовую деятельность [317]. Средний размер назначенных месячных пенсий пенсионеров по старости в 2022 году составил 385,40 сомони (рисунок 2.18), что составляет 18,3% от среднемесячной заработной платы (таблица 2.9).

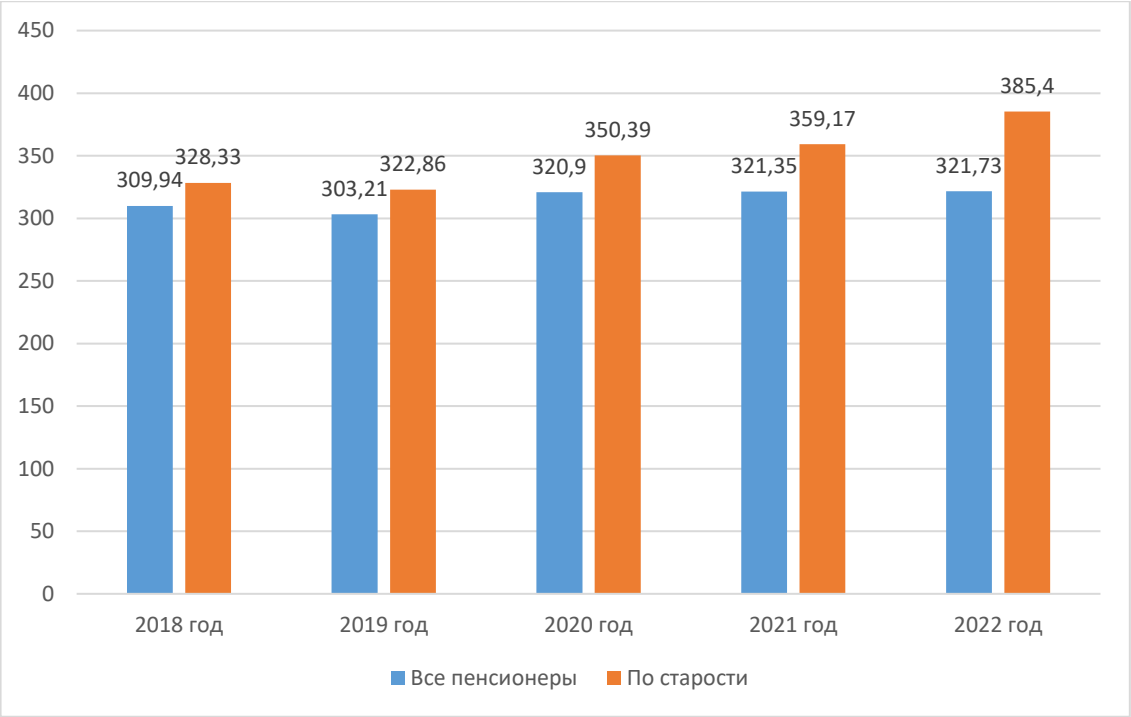

Рисунок 2.18. Динамика изменения среднего размер назначенных месячных пенсий (сомони) [317]

Таблица 2.9. Средний размер пенсий и его соотношение со среднемесячной заработной платой (на конец года) [317]

Год	Среднемесячная зарплата (сомони)	Среднемесячная пенсия (сомони)	Соотношение пенсии и зарплаты, %
2018	1233,82	309,94	25,1
2019	1335,52	303,21	22,7
2020	1393,78	320,90	23,0
2021	1540,84	321,35	20,9
2022	1760,30	321,73	18,3

Низкий уровень пенсионного обеспечения стимулирует граждан старше трудоспособного возраста продолжать трудовую деятельность. Директор «Центрально-Азиатского геронтологического центра» (ЦАГЦ), кандидат медицинских наук, главный геронтолог Министерства здравоохранения и социальной защиты населения Республики Таджикистан С. Камалова отмечает: «Наш опыт работы с пожилыми людьми и данные исследований

показывают, что экономическая активность (получение пенсионеру доступа к труду) является важным фактором, дающим возможность пожилому человеку не только получить дополнительный доход к пенсии, но в первую очередь, даёт возможность вкладывать результаты своего труда в развитие общества, избавиться от социальной изоляции и зависимости от окружения, в которую он попадает после получения статуса пенсионера. При исследовании доступа к труду, в сравнительном аспекте, путём проведения индивидуальных интервью выявлено, что … большая часть респондентов желала работать. Однако, в связи с тем, что они пенсионеры их не берут на работу, так как в стране огромное количество молодёжи, нуждающихся в трудоустройстве. С другой стороны, выход на пенсию приводит пожилых людей в группу социально уязвимых и зачастую бедных, в финансовом плане людей, имеющих в то же время, огромные знания, опыт, практические навыки, желание приносить пользу обществу и людям» [347].

Также С. Камалова упоминает проблему эйджизма, которая существует в стране: «Для предупреждения проявлений эйджизма, государство, семья, СМИ, бизнес и сами пожилые люди должны понять, что необходимо изменить стереотипы негативного отношения к старости. Необходимо принять тот факт, что пожилые люди являются равноправными членами общества, являются огромным, но не востребованным человеческим капиталом знаний, умений, опыта, альтруизма и они должны иметь равные права и равные возможности во всех сферах жизни общества» [347].

Рынок труда Республики Таджикистан характеризуется высокой активностью населения и значительными усилиями государства по содействию занятости. Особое внимание уделяется поддержке старших возрастных групп, что отражается в реализации государственных программ и инициатив. Однако сохраняются вызовы, связанные с обеспечением достойной занятости и социальной защиты для всех категорий населения.

Проведённый анализ свидетельствует о формировании в Республике Таджикистан комплекса демографических и социально-экономических вызовов, обусловленных начавшимся процессом старения населения и его влиянием на рынок труда.

Адаптация рынка труда к условиям стареющего населения должна рассматриваться не только как вынужденный ответ на возникающие вызовы, но и как возможность более полного раскрытия человеческого капитала старших возрастных групп.

Выводы по 2 главе:

1. Россия и Таджикистан находятся на разных этапах демографического перехода. В Российской Федерации старение населения выражено значительно сильнее доля лиц в возрасте 65 лет и старше превышает 17%, тогда как в Таджикистане этот показатель не достигает 7%. Вместе с тем и в республике фиксируются устойчивые признаки роста численности пожилого населения.

2. Пожилые граждане становятся всё более значимыми участниками рынка труда. В обеих странах увеличивается численность занятых в возрасте 55 лет и старше в России по состоянию на 2022 год их доля составила 17,3% от общего числа занятых. В Таджикистане также фиксируется устойчивая ориентация граждан старшего возраста на продолжение трудовой деятельности - во многом вынужденная ввиду низкого уровня пенсионного обеспечения. Уровень пенсионного обеспечения остаётся низким, особенно остро проблема ощущается в Таджикистане: средняя пенсия в 2022 году составляла всего 18,3% от средней заработной платы. Это стимулирует экономическую активность пожилых, но при этом не компенсирует недостаточную социальную защиту.

И в России, и в Таджикистане пожилые сталкиваются с дискриминацией при трудоустройстве, предвзятым отношением работодателей и недостатком программ поддержки, что снижает возможности их самореализации. Проблема эйджизма ограничивает трудовой потенциал пожилых.

3. Развиваются государственные меры поддержки активного долголетия. В России действуют программы профессионального обучения для граждан 50+,

меры по улучшению медицинской помощи и социального обслуживания. В Таджикистане разработана «Национальная программа по социальной защите пожилых людей». Пожилые рассматриваются как стратегический ресурс для устойчивого развития. При грамотной политике вовлечение старшего поколения в экономику может принести значительные выгоды: передача опыта, снижение зависимости от системы социальной поддержки, укрепление межпоколенческих связей.

4. Рынки труда требуют комплексной адаптации к демографическим сдвигам. Для этого необходимо: внедрение гибких форм занятости, развитие обучения в течение всей жизни, борьба с возрастной дискриминацией, совершенствование пенсионных систем и повышение доступности социальных услуг.

ГЛАВА 3. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА АКТИВНОГО ДОЛГОЛЕТИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ ПОЖИЛЫХ ГРАЖДАН

3.1. Концептуальные положения системы социального регулирования трудового долголетия и роль государства

Концепция системы социального регулирования трудового долголетия основывается на понимании трудового долголетия как комплексного социально-экономического феномена, формирующегося в условиях демографического старения населения и трансформации рынка труда. Увеличение продолжительности жизни и изменение возрастной структуры населения приводят к необходимости пересмотра традиционных представлений о жизненном цикле человека и его участии в экономической деятельности. В этих условиях продление трудовой активности граждан старших возрастных групп становится важным фактором устойчивого социально-экономического развития общества, а также одним из ключевых направлений современной социальной политики.

В рамках данной концепции трудовое долголетие рассматривается не только как индивидуальная характеристика, отражающая способность и готовность человека продолжать профессиональную деятельность в старшем возрасте, но и как результат функционирования определённой системы социальных институтов, норм и механизмов регулирования. Продление трудовой активности определяется совокупностью институциональных, экономических, организационных и социокультурных факторов, формирующих условия и мотивацию участия пожилых граждан в трудовой деятельности.

Исходя из этого, социальное регулирование трудового долголетия может быть рассмотрено как целенаправленная система институциональных механизмов, управленческих практик и информационно-ценностных воздействий, направленных на формирование условий, обеспечивающих сохранение, развитие и поддержку трудовой активности населения старших

возрастных групп. Данная система призвана обеспечивать согласование интересов государства, работодателей и работников, а также формировать устойчивые социальные практики, способствующие интеграции пожилых граждан в экономическую и общественную жизнь.

Система социального регулирования трудового долголетия может быть определена как совокупность институциональных механизмов, социальных практик и информационных воздействий, направленных на формирование условий, стимулирующих сохранение и развитие трудовой активности населения старших возрастных групп.

Данная система выполняет несколько ключевых функций:

1. экономическую — поддержание трудового потенциала стареющего населения;
2. социальную — предотвращение социальной изоляции и маргинализации пожилых граждан;
3. демографическую — адаптация общества к процессам демографического старения;
4. культурно-ценностную — формирование позитивного образа активного старения;
5. институциональную — согласование интересов государства, работодателей и работников.

Концептуальная модель социального регулирования трудового долголетия исходит из принципа многоуровневого характера данного процесса. Формирование и поддержание трудовой активности в старших возрастных группах осуществляется в результате взаимодействия нескольких уровней регулирования, каждый из которых выполняет специфические функции и использует собственные механизмы воздействия.

На **макроуровне** ключевую роль играет государство, формирующее институциональную основу регулирования трудового долголетия. Государственное регулирование включает разработку нормативно-правовой базы, реализацию программ занятости и профессионального обучения

граждан старших возрастных групп, модернизацию пенсионной системы, а также создание экономических стимулов для работодателей, заинтересованных в сохранении и привлечении работников старшего возраста. Посредством законодательных, экономических и социальных инструментов государство формирует институциональную среду, в рамках которой осуществляется реализация политики трудового долголетия.

Мезоуровень системы представлен корпоративным сектором, в рамках которого реализуются практические механизмы поддержки трудовой активности работников старших возрастных групп. Организации выступают важнейшими субъектами социального регулирования трудового долголетия, поскольку именно на уровне предприятий формируются конкретные условия труда, возможности профессионального развития и карьерной мобильности работников. Возрастно-ориентированная кадровая политика, внедрение гибких форм занятости, адаптация рабочих мест, развитие программ наставничества и передачи профессиональных знаний являются ключевыми инструментами корпоративного регулирования трудового долголетия.

На уровне организаций регулирование реализуется через:

- возрастно-чувствительную кадровую политику;
- гибкие формы занятости;
- адаптацию рабочих мест;
- программы наставничества;
- системы профессионального обучения;
- корпоративные программы здоровья.

Корпоративный сектор выступает практическим механизмом реализации политики трудового долголетия, поскольку именно в организациях формируются реальные условия занятости.

Важным элементом системы выступает **социокультурный уровень** регулирования, включающий влияние общественных институтов и средств массовой информации, где особое место в системе регулирования занимают

информационно-ценностные механизмы, формируемые средствами массовой информации и общественными институтами.

Они включают:

- формирование общественного отношения к старению;
- преодоление возрастных стереотипов;
- популяризацию активного и трудового долголетия;
- распространение позитивных моделей занятости пожилых людей.

Таким образом, медиа выполняют функцию социальной легитимации трудового долголетия. Медиа и коммуникационные структуры формируют общественное восприятие старения и трудовой активности пожилых людей, участвуют в трансляции социальных норм и ценностей, а также способствуют формированию позитивного образа активного и профессионально востребованного старшего поколения. Через механизмы информационного воздействия происходит трансформация общественных установок, преодоление возрастных стереотипов и легитимация идеи трудового долголетия как социально значимой ценности.

Результирующим элементом системы является **индивидуальный уровень**, на котором проявляется совокупное воздействие институциональных, организационных и социокультурных факторов. На этом уровне формируется личностная мотивация к продолжению трудовой деятельности, определяемая состоянием здоровья, уровнем образования и профессиональных компетенций, жизненными ценностями и установками индивида. Индивидуальные стратегии трудового поведения пожилых граждан являются результатом взаимодействия структурных условий и субъективных факторов, определяющих готовность человека к продлению профессиональной активности.

Концептуальная схема системы социального регулирования представлена на рисунке.

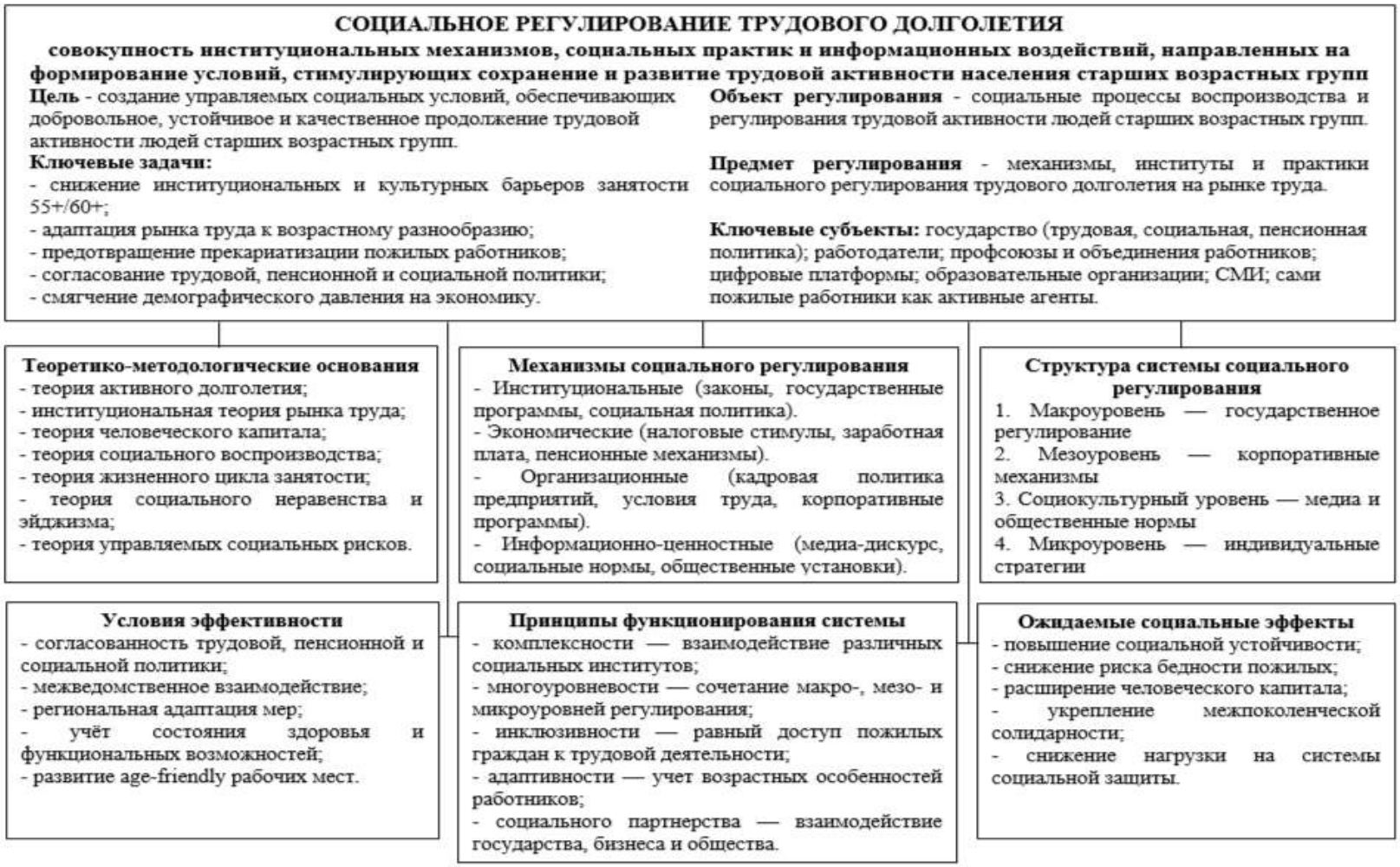

Рисунок 3.1. Концептуальная модель системы социального регулирования трудового долголетия [разработано автором].

Концепция социального регулирования трудового долголетия исходит из того, что в условиях демографического старения населения трудовая активность граждан старших возрастных групп становится важным ресурсом устойчивого социально-экономического развития общества.

Продление профессиональной деятельности пожилых граждан не является исключительно индивидуальным выбором человека, а формируется под воздействием совокупности институциональных, экономических, культурных и информационных факторов.

В этой связи трудовое долголетие рассматривается как социально регулируемый процесс, возникающий на пересечении демографических тенденций старения населения, трансформации рынка труда, институциональной политики государства, корпоративных стратегий управления персоналом, общественных ценностей и медийных дискурсов.

В рамках концепции трудовое долголетие представляет собой результат взаимодействия социальных институтов, формирующих условия и мотивацию продолжения трудовой деятельности в старших возрастных группах. Предложенная концепция рассматривает социальное регулирование трудового долголетия как целостную систему взаимодействия различных социальных институтов, обеспечивающих формирование условий для продолжения трудовой деятельности граждан старших возрастных групп.

Эффективность данной системы определяется степенью согласованности действий государства, корпоративного сектора и общественных институтов, а также их совокупной способностью формировать благоприятную институциональную и культурную среду для реализации потенциала стареющего населения.

Государство в данной концепции занимает ключевое место оно не просто участник системы, а тот, кто задаёт её логику. Именно государство определяет, в каком направлении движется социальная и экономическая политика, выстраивает правовые и институциональные рамки для рынка

труда и устанавливает правила взаимодействия между всеми, кто так или иначе включён в этот процесс.

Такое положение государства объясняется просто только оно одновременно регулирует и нормы, и организационную среду, и долгосрочные приоритеты всё то, от чего зависит, насколько долго люди остаются профессионально активны.

Государственные институты определяют правила функционирования рынка труда, формируют систему социальной защиты населения, регулируют пенсионные механизмы и обеспечивают реализацию программ активного долголетия.

Государственное регулирование трудового долголетия представляет собой комплексную систему мер, направленных на создание условий для продолжения профессиональной деятельности граждан после достижения пенсионного возраста. Данные меры реализуются посредством законодательных, экономических и организационных инструментов социальной политики.

На макроуровне регулирование осуществляется через:

- законодательные нормы;
- пенсионную политику;
- программы занятости пожилых граждан;
- образовательные программы переподготовки;
- стимулирование работодателей;
- социальную и демографическую политику.

Государство формирует институциональную среду, определяющую возможности и ограничения для продолжения трудовой деятельности после достижения пенсионного возраста.

Ключевым направлением государственной деятельности является формирование нормативно-правовой базы, обеспечивающей защиту трудовых прав работников старших возрастных групп через соответствующие антидискриминационные меры, стимулирование «серебряной» занятости и

«серебряного» предпринимательства, в том числе, через разнообразные дистанционные и платформенные решения, и создание условий для интеграции пожилых работников на региональных, отраслевых и внутрифирменных рынках труда.

Кроме того, нужно отметить значимую роль государства в развитии целевых программ, ориентированных на продление трудового потенциала стареющей рабочей силы, что воплощается в развитии систем long life learning в целом, и конкретно через точечные программы непрерывного профессионального образования, обеспечивающие постоянное воспроизводство профессиональных компетенций, освоение новых навыков (что обусловлено развитием технологий), профессиональную ресоциализацию и развитие.

Налоговые льготы, субсидии, программы поддержки занятости и специальные меры стимулирования корпоративных инициатив выступают мерами координационной функции государства, которая обеспечивает вовлечение работодателей в процесс социального регулирования трудового долголетия.

Не менее важной задачей государства является формирование благоприятной социокультурной среды, способствующей распространению ценностей активного старения. Государственная информационная политика и поддержка социальных коммуникационных программ направлены на преодоление возрастных стереотипов, формирование позитивного образа пожилых работников и популяризацию идей трудового долголетия.

В целом, государство выступает центральным элементом системы социального регулирования трудового долголетия, обеспечивая институциональную координацию взаимодействия экономических, социальных и культурных механизмов продления трудовой активности населения.

3.2. Международный опыт интеграции пожилых работников на рынке труда

В условиях существующих демографических процессов государственная власть и соответствующие государственные структуры вынуждены учитывать возрастающую потребность пожилых граждан в продолжении трудовой активности, разрабатывать меры по их адаптации к изменяющимся условиям рынка труда и формировать целостную политику, направленную на поддержку и сохранение трудового долголетия. Государственное регулирование в данной сфере реализуется через комплекс мер, включающий совершенствование нормативно-правовой базы, развитие программ профессиональной переподготовки, предоставление экономических стимулов работодателям, расширение гибких форм занятости и проведение антидискриминационной политики.

Во многих странах уже приняты законодательные акты, ориентированные на предотвращение возрастной дискриминации в сфере занятости, включая процессы найма, увольнения, профессионального обучения и карьерного продвижения, что способствует более равному и инклюзивному участию работников старших возрастных групп в трудовой деятельности.

На международном уровне проблему защиты трудовых прав пожилых работников регулируют:

- Конвенция №111 Международной организации труда (МОТ) «О дискриминации в области труда и занятий» (1958) – запрещает дискриминацию, включая возрастную [1].

- Конвенция №142 МОТ «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке» (1975) – подчёркивает необходимость создания равных условий обучения для работников всех возрастов [2].

Европейская директива 2000/78/ЕС – запрещает дискриминацию по возрасту в сфере занятости, включая найм, оплату труда, карьерный рост и увольнение [18].

Некоторые страны пошли дальше и внедрили специальные антиэйджистские законы, регулирующие трудовые отношения. «Закон о дискриминации по возрасту в сфере занятости» (ADEA, 1967, США) запрещает работодателям устанавливать возрастные ограничения при приёме на работу и увольнении сотрудников старше 40 лет [17]; «Закон о равенстве» (2010, *Великобритания*) прямо запрещает увольнение, отказ в найме и предоставлении льгот на основании возраста [19]; «Закон о защите от дискриминации» (AGG, 2006, *Германия*) включает возраст в список защищаемых категорий, что позволяет пожилым работникам оспаривать дискриминационные решения работодателей в суде [396]. В странах с развитой юридической базой по борьбе с эйджизмом существенно ниже уровень увольнений сотрудников 50+ по немедицинским причинам.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 3) закреплён запрет на дискриминацию по возрасту, однако на практике возрастной ценз остаётся значительным препятствием при трудоустройстве [14].

1. США: Программа трудоустройства пожилых людей на общественных работах (SCSEP) [398].

Соединённые Штаты переживают демографический сдвиг, который меняет отношение пожилых американцев к рабочему месту. Средний возраст населения США растёт, а вместе с ним и состав рабочей силы. По оценкам [391], к 2020 году работники 55 лет и старше будут составлять 25% гражданской рабочей силы США по сравнению с 13% в 2000 году. Кроме того, отдельные работники, как правило, остаются на работе дольше и выходят на пенсию позже. Число работников старше традиционного пенсионного возраста 65 лет заметно увеличивается, и, по прогнозам, к 2020 году они составят более 7% американской рабочей силы. Работодатели высоко

оценивают пожилых работников по таким характеристикам, как рассудительность, приверженность качеству, посещаемость и пунктуальность.

В стране реализуется федеральная инициатива — Программа трудоустройства пожилых граждан в рамках общественных работ (Senior Community Service Employment Program, SCSEP), ориентированная на поддержку лиц старше 55 лет с ограниченными доходами. Она предоставляет временные рабочие места в общественных и некоммерческих организациях, что позволяет участникам не только сохранять занятость, но и развивать профессиональные навыки и приобретать новый опыт.

Данная программа предусматривает для своих участников практический опыт работы на базе социально-направленных учреждений и организаций: больниц, центров социального обслуживания пожилых граждан и пр. Занятость участников программы составляет примерно 20 часов в неделю при достаточно высоком уровне оплаты труда на уровне самой высокой из федеральной, региональной или местной минимальной зарплаты. В целом программа закрывает порядка 40 миллионов часов общественно полезных работ.

К участникам программы предъявляется ряд условий:

- возраст не менее 55 лет;
- отсутствие постоянного места работы;
- семейный доход не выше 125% от федерального уровня бедности.

Приоритетное право на зачисление в программу имеют ветераны, высоко квалифицированные специалисты, пожилые с подтвержденной инвалидностью, проживающие в сельской местности, а также те, кто низкие перспективы трудоустройства или не сумевшим найти работу после использования услуг через систему Американского центра занятости.

Основное внимание в рамках программы уделяется созданию возможностей временной занятости пожилых граждан в общественном секторе, а также организации образовательной и профессионально-ориентационной поддержки работников старших возрастных групп

2. Австралия: Restart Program [387].

В рамках данной инициативы [387], реализуемой на австралийском континенте, работодателям предоставляется финансовая поддержка при приёме на работу пожилых сотрудников, что позволяет частично компенсировать расходы, связанные с адаптацией рабочих мест и организацией обучения. Участники программы «лица, ищущие работу в возрасте 50 лет и старше, которые были безработными и получали пособие в течение шести месяцев или более, могут получить субсидию работодателя на перезапуск – соответствующие следующим критериям:

– возраст 50 лет и старше;

– был безработным шесть месяцев или более и получал» [@9] любую из следующих выплат по поддержке дохода в течение шести месяцев или более: пособие для начинающих; родительская выплата; пенсия по инвалидности; пособие в связи с тяжёлой утратой; пособие вдове; выплата сиделке; специальное пособие; пенсионеры, работающие с партнёрами; вдовы участников войны; пенсия по возрасту; пособие партнёру зрелого возраста; пенсия жене; пенсия вдовам категории B;

– у работников нет каких-либо непогашенных требований к работодателю о компенсации;

– не является ближайшим членом семьи работодателя.

Программа включает в себя меры поддержки, «направленные на содействие занятости пожилых работников. Среди них - предоставление субсидий работодателям, нанимающим работников старшего возраста, а также помощь в адаптации этих сотрудников к новым условиям труда и профессиональной деятельности».

Одним из ключевых элементов является программа «Перезапуск», предусматривающая выплату субсидий на заработную плату работодателям, нанимающим людей в возрасте 50 лет и старше. Цель данной меры — стимулировать трудоустройство пожилых соискателей, облегчая их интеграцию в коллектив и снижая финансовую нагрузку на работодателей.

Максимальная сумма субсидии составляет 10 000 долларов США и выплачивается поэтапно, при условии, что сотрудник работает не менее 30 часов в неделю. В случае занятости от 15 до 29 часов в неделю предоставляется пропорционально уменьшенная субсидия.

3. Франция: Программа Contrat de Génération [405].

Французская программа «Контракт поколений» (Contrat de Génération) [405] направлена на развитие межпоколенческого взаимодействия в трудовых коллективах: в её рамках создаются условия для передачи профессиональных знаний и опыта от работников старших возрастных групп молодым специалистам, а реализация данной программы способствует повышению профессиональной подготовки молодёжи и одновременно укрепляет позиции пожилых работников на рынке труда, обеспечивая им более устойчивую занятость.

Программа предоставляет работодателям финансовые стимулы за трудоустройство молодых работников при сохранении рабочих мест для пожилых и создание условий для передачи знаний и опыта от старших коллег к молодым.

4. Страны Северной Европы: Дания, Финляндия, Норвегия, Швеция, Исландия [280].

Все Северные «страны проводят активную, инклюзивную политику на рынке труда и в области условий труда, которая подкрепляется эффективными нормативными актами и институтами. Большинство стратегий и инструментов разработаны универсально и предусматривают равные права и обязанности для всех, независимо от возраста, пола и других характеристик. Пенсионеры и лица преклонного возраста подпадают под действие универсальных инструментов так же, как и все остальные. Существует также ряд мер и программ», ориентированных, в частности, на пожилых работников и лиц, ищущих работу.

Помимо «высокой занятости и низкого уровня безработицы, Северные страны также имеют хорошие показатели по качеству и вовлеченности на

рынке труда. Качество означает относительно высокую оплату труда без существенных различий в доходах, относительно хорошую работу и гарантированный доход, а также благоприятные условия труда. Это также означает, что относительно высокая степень гендерного равенства и относительно широкая представленность уязвимых групп на рынке труда».

Дания.

Политика Дании на рынке «труда в последние годы представляет собой нечто вроде разворота по сравнению с ее предыдущей политикой поощрения раннего ухода из трудовой деятельности. Программа добровольного досрочного выхода на пенсию efterløn» и другие виды досрочных пенсий постепенно реформировались и «сокращались в пользу создания хороших стимулов для продолжения трудовой деятельности в течение более длительного времени. Был проведён ряд официальных исследований, а также проанализированы и обработаны политические предложения и внедрена реформа в области занятости, которая была специально направлена на людей старше 50 лет, которым грозит длительная безработица и, возможно, полный уход с рынка труда».

С «2015 года в Дании очень сильно возросла занятость среди пожилых людей в возрасте 60-65 лет. Вероятно, это связано с ограничениями в программе добровольного досрочного выхода на пенсию efterlon и реформами на рынке труда, особенно с реформой занятости 2015 года.

Датская пенсионная система является достаточно эффективной и относительно недорогой в плане предотвращения бедности и обеспечения довольно справедливого дохода пожилых людей. Однако эта система довольно сложная и с неясными стимулами, особенно для людей с низким уровнем дохода» [11]. Это результат совместного действия государственной базовой пенсии, общей дополнительной пенсии и групповых профессиональных пенсий с учётом потребностей.

Пенсионные реформы в «Дании в основном были направлены на постепенное повышение пенсионного возраста и возраста досрочного выхода

на пенсию, а также сокращение максимального срока досрочного выхода на пенсию:

• Общий пенсионный возраст будет постепенно повышен с 65 до 67 лет.

• Возраст добровольного досрочного выхода на пенсию повышается с 60 до 62 лет.

• Индексация этих возрастных ограничений для получения пенсии в долгосрочной перспективе.

• Более значительное сокращение добровольной досрочной пенсии по старости по сравнению с пенсией по старости.

• Более выгодное сокращение пенсии по старости по сравнению с заработанным доходом.

• «Досрочный выход на пенсию по старости» для людей, которым осталось менее пяти лет до достижения пенсионного возраста и которые больше не могут продолжать работать».

Финляндия.

Политика Финляндии в «области трудовой жизни в 2000-х годах была в основном сосредоточена на борьбе со стагнацией и серьёзными изменениями в экономике, а также с массовым преждевременным уходом с трудовой деятельности. Это также является частью общей экономической политики Финляндии и пенсионных реформ, направленных на повышение занятости в целом и среди пожилых людей в частности.

Финляндия «провела несколько пенсионных реформ, и другие находятся в стадии разработки. Основной целью является обеспечение более стабильных пенсий в долгосрочной перспективе за счёт повышения занятости и продолжительности трудовой жизни большего числа людей. Пенсионная реформа 2017 года будет способствовать это обеспечит гарантированный доход будущим пенсионерам. Более длительный трудовой стаж позволит получать более высокие ежегодные пенсии. Самый ранний возраст выхода на пенсию в общей пенсионной системе постепенно повышается с 63 до 65 лет вплоть до 2027 года. Начиная с 2030 года будущий пенсионный возраст будет

индексироваться в соответствии с изменениями ожидаемой продолжительности оставшейся жизни соответствующей группы населения. Реформа также предусматривает стимулы для продолжения трудовой деятельности после достижения пенсионного возраста».

Индексация накопительных пенсионных прав, полученных в результате трудовая пенсия была введена в 2010 году. Новая, более гибкая форма выплаты частичной пенсии может составлять 25 или 50% от накопленной пенсии, начиная с 61 года, и начиная с 64 лет для лиц, родившихся в 1964 году или после этой даты. Этот нижний возрастной предел также будет проиндексирован на основе ожидаемой продолжительности оставшейся жизни, начиная с 2030 года.

Исландия.

Рынок труда в Исландии относительно гибкий. Защита занятости не так сильна, и компании и работодатели могут относительно легко адаптировать свою рабочую силу к меняющимся потребностям и ситуациям.

После финансового краха в 2008-2010 годах произошли огромные изменения. Несмотря на это, в «Исландии сейчас самый высокий уровень занятости самый низкий уровень безработицы во всей ОЭСР. В то же время Исландия не принимает активных мер на рынке труда. Однако правительство недавно разработало политику, направленную на оказание помощи пожилым работникам, которые хотят и могут продолжать работать (и даже дольше). Цель состоит в том, чтобы все больше пожилых людей могли постепенно переходить на менее тяжёлую физическую работу и, возможно, немного менее ответственную и в более медленном темпе – при хорошем балансе между их собственными и предпочтения компании». Тем не менее, существует значительный отход от трудовой деятельности в виде потери трудоспособности (пенсия по инвалидности).

Общий пенсионный «возраст составляет 67 лет, и для получения полной базовой пенсии требуется 40-летний стаж проживания, а для получения полной дополнительной пенсии - 40-летний стаж накопления и пенсионных

сбережений. Закон об обязательной дополнительной пенсии (профессиональной пенсии) вступил в силу с 1 июля 1998 года, поэтому никто ещё не заработал полную дополнительную пенсию. Заработанная дополнительная пенсия может быть назначена с 60-летнего возраста или отложена до достижения 72-летнего возраста за счёт вычетов из годовой пенсии или дополнений к ней».

С 2018 года можно получать половину дополнительной пенсии при соответствующем сокращении рабочего времени. Правительство намерено постепенно повысить общий пенсионный возраст с 67 до 70 лет.

Норвегия.

Трехстороннее сотрудничество между властями и социальными партнёрами (организациями работодателей и работников) в области установления заработной платы и инклюзивной трудовой жизни занимает центральное место в Норвегии.

Норвежское управление по труду и социальному обеспечению (NAV) предлагает ряд мер на рынке труда, как для обычных соискателей, так и для людей, нуждающихся в дополнительной помощи в поиске работы, а также управляет всеми видами государственного социального страхования в Норвегии, от пособий по болезни и безработице до пенсий по инвалидности и старости. Пожилые люди не являются особо приоритетной группой для участия в программах активного трудоустройства, но они широко представлены среди длительно безработных, что является приоритетной группой.

В Норвегии широко распространён ранний уход из трудовой жизни в связи с потерей трудоспособности (пенсия по инвалидности). Во многом это связано с организационной реструктуризацией и сокращением штатов предприятий, где пожилым людям часто бывает трудно перейти на новую работу. Назначенному правительством Комитету по трудоустройству поручено изучать и своевременно предлагать меры, которые могут способствовать

увеличению числа работающих и сокращению числа лиц, получающих постоянные пособия по социальному обеспечению.

Начиная с «2011 года, вся пенсионная система Норвегии постепенно реформировалась по примеру пенсионной реформы, проведённой в Швеции около десяти лет ранее. Целью является создание более устойчивой системы с лучшим балансом между поколениями. Основными элементами пенсионной реформы в рамках норвежской национальной системы страхования являются:

• Пенсионный заработок на весь полученный доход в течение всей трудовой жизни. Примерно 18% годового дохода до определённого порога (около 130% от средней заработной платы) откладывается в индивидуальном пенсионном фонде, который распределяется на все годы выхода на пенсию.

• Гарантированная минимальная пенсия для людей с низким пенсионным доходом. Минимальный уровень прибл. 200 000 норвежских крон (2019) с 40 лет проживания в Норвегии и более низкий уровень с меньшим сроком проживания. Уменьшена на 80 процентов по сравнению с заработанной пенсией.

• Гибкий пенсионный возраст и возможность отказа от пенсий в возрасте от 62 до 75 лет, основанный на принципе нейтральности затрат. Досрочный отказ от пенсии приводит к снижению размера пенсии, и наоборот» [403].

• Индексация накопленных пенсионных накоплений в течение длительного времени.

• Накопленные пенсионные активы индексируются в зависимости от заработка на работе, при этом размер выплачиваемой пенсии корректируется на 0,75% ниже ежегодного увеличения заработной платы.

Пенсионные выплаты не зависят от потребностей (уменьшаются) в зависимости от заработанного дохода. Физические лица могут получать пенсию и продолжать работать.

Дополнительные пенсии по контракту и профессиональные пенсии постепенно адаптируются к реформированной норвежской системе национального страхования.

Швеция.

Политика Швеции на рынке труда в основном разработана на всеобщей основе и не ориентирована на конкретные группы. Существует «несколько программ и/или политических инструментов, которые конкретно ориентированы на пожилых людей на рынке труда, но то, как они реализуются, масштабируются и применяются на практике часто их можно адаптировать к конкретным группам, таким как молодёжь, пожилые работники и длительно безработные. Швеция добилась успеха в использовании позитивных экономических стимулов для содействия трудоустройству пожилых людей, ищущих работу, и других более уязвимых групп на рынке труда. В Швеции также существует традиция систематической работы по управлению организационной реструктуризацией и сокращением штатов на предприятиях» и в сфере трудовой деятельности наилучшим образом для пострадавших работодателей и работников. Хорошим примером является Совет безопасности (TRR).

Согласно данным по Королевству Швеции [384] стимулирование трудового долголетия осуществляется через налоговые льготы для пожилых работников, работники, продолжающие трудовую деятельность после достижения пенсионного возраста, пользуются сниженной ставкой подоходного налога, что делает работу после 65 лет финансово выгодной. Такая политика позволяет увеличивать уровень занятости среди пожилых и поддерживать экономическую активность на поздних стадиях жизни.

Ранее в стране наблюдалась высокая распространённость случаев отсутствия на работе по болезни и обширные выход на пенсию по инвалидности в Швеции. Введение ограничений на продолжительность пособия по болезни и активная реабилитационная цепочка являются ключевыми элементами реформы, направленными на сдерживание этой тенденции. Результатом является сокращение продолжительности отсутствия на работе по болезни и количества людей, получающих пенсию по

инвалидности, а также рост безработицы и увеличение числа людей, получающих социальную помощь.

Шведская пенсионная «реформа, проведённая около 20 лет назад, послужила образцом для пенсионных реформ во многих других странах.

Суть реформы заключалась в объединении лучших аспектов системы с установленными выплатами и системы с установленными взносами. Основной целью было повышение долгосрочной устойчивости системы. Основными элементами реформы были:

• Переход от системы (с установленными выплатами) к системе (условных взносов). Ежегодная пенсионная надбавка в размере 16% от годового дохода накапливается в течение всей трудовой жизни человека на совокупном индивидуальном пенсионном счёте, который распределяется на ожидаемое количество лет выхода на пенсию, когда человек начинает получать свою пенсию.

• Пенсионный заработок физического лица пропорционален его годовому доходу, при этом страховые взносы выплачиваются в течение всей трудовой жизни, по сравнению с предыдущей системой, основанной на доходе за 15 лучших из 30 лет.

• Гибкий доступ к получению полной или частичной пенсии с 61 года. Чем дольше человек ожидает начала получения пенсии, тем более высокую годовую пенсию он получает.

• Была введена индивидуальная накопительная пенсия. Взнос в размере 2,5% от годового дохода выплачивается в инвестиционный фонд с индивидуальным выбором инвестиций.

• Гарантированная минимальная пенсия в возрасте от 65 лет для людей с низким доходом или вообще без дохода в рамках Общей пенсионной системы (AP)».

Правила, касающиеся пенсионного возраста и возрастных ограничений, в конечном итоге будут изменены. Это связано с увеличением средней продолжительности жизни с помощью системы целевого возраста (riktålder).

Это означает, что все возрастные ограничения в пенсионной системе и в остальной системе социального обеспечения будут повышены и увязаны с ожидаемой продолжительностью жизни. Минимальный возраст, с которого люди могут начать получать общую пенсию, будет постепенно повышен с 61 года до 64 лет. Возраст, начиная с которого можно получать гарантированную минимальную пенсию, будет постепенно повышаться с 65 до 66 лет и, в конечном счёте, до нового целевого возраста.

Во всех странах «Северной Европы были и продолжают проводиться масштабные пенсионные реформы. Основная цель состоит в том, чтобы пенсионный фонд и система в целом были более устойчивые в долгосрочной перспективе, с хорошим балансом между поколениями. Ключевое значение имеют стимулы и механизмы, стимулирующие более продолжительный трудовой стаж и большую гибкость при переходе от работы к выходу на пенсию» [403].

5. Страны «Азии, население которых также характеризуется быстрым демографическим старением (например, Япония, Сингапур, Филиппины, Южная Корея и пр.) сталкиваются с проблемой сохранения трудовой активности стареющих трудовых ресурсов».

Япония: Закон о стабильной занятости пожилых работников.

Согласно данным [180] Япония — страна с одним из самых высоких уровней продолжительности жизни и старения населения, активно продвигает трудовое долголетие. Традиционно культура труда в Японии довольно интенсивная, в японском есть слово, обозначающее доведение себя до смерти – «кароши», – и это культурный феномен, который существует уже давно.

Кроме того, ряд публикаций [392] свидетельствуют о том, что Япония - одно из немногих «сверхстареющих» обществ во всем мире. Почти половина (47%) населения страны - граждане в возрасте 50 лет и старше, и к 2035 году этот показатель увеличится до 54%.

В отчёте, представленном Международным центром долголетия Великобритании (ILC-UK), специализированного аналитического центра по

влиянию долголетия на общество [386], подчёркивается, что по мере старения населения Японии пожилые люди приобретают все большее значение для экономики: в 2018 году 79% японцев в возрасте 50-64 лет имели постоянную занятость, и если тенденции сохранятся, к 2035 году 47% рабочей силы страны могут быть в возрасте 50+.

В 2021 году был принят закон, обязывающий компании предоставлять возможность работникам оставаться в трудовой деятельности до 70 лет [414]. Государство также стимулирует компании через субсидии и налоговые льготы за трудоустройство пожилых работников.

Закон о стабилизации занятости пожилых людей является краеугольным законом в отношении пожилых людей в Японии. С момента своего вступления в силу в 1971 году закон претерпел несколько изменений, в том числе в 1976, 1992, 1994 годах, дважды в 1996, 2000, 2004 и 2020 годах.

Первым и наиболее значительным из них был пересмотр 1986 года, который установил обязательный возраст выхода на пенсию на уровне 60 лет. В соответствии с поправкой 1990 года работодатели были обязаны принимать меры для повторного найма работников после выхода на пенсию до достижения 65-летнего возраста. Поправка 1994 года, вступившая в силу в 1998 году, запрещает обязательный выход на пенсию в возрасте до 60 лет, что означает, что возраст обязательного выхода на пенсию, если он указан, должен составлять не менее 60 лет. В 2000 году стало обязательным прилагать усилия для обеспечения занятости пожилых работников в возрасте до 65 лет. Наконец, в 2004 году стало обязательным принимать на работу работников в возрасте до 65 лет. Теперь, согласно последней поправке 2020 года, работодатели как государственного, так и частного секторов должны прилагать усилия для обеспечения занятости соискателей в возрасте до 70 лет.

В стране активную деятельность по содействию трудовому долголетию осуществляет «Японская организация по трудоустройству пожилых людей, людей с ограниченными возможностями и соискателей» (JEED), которая стремится решить проблемы стареющей рабочей силы с помощью следующих

мер: поддержка трудоустройства работников старшего возраста, в том числе консультации и помощь, предоставляемые специалистами по планированию, способствующие трудоустройству в возрасте 70 лет; предоставление льгот для содействия трудоустройству работников старшего возраста, а также повышение осведомлённости и проведение мероприятий по связям с общественностью, направленных на создание общества, в котором люди работают до глубокой старости; поддержка развития профессиональных навыков, в том числе профессиональная подготовка для соискателей в качестве социальной защиты, подготовка кадров для поддержки передовых производств, профессиональная подготовка для людей, уже работающих по найму, а также консультации и помощь работодателям.

Shinobu Wajima, Президент JEED отмечает: «Поскольку трудоспособное население Японии продолжает сокращаться из-за неуклонного снижения рождаемости и старения населения, нам необходимо «инвестировать в наших людей» и создавать более разнообразную рабочую силу. Общество, в котором все люди — молодые и старые, мужчины и женщины, люди с ограниченными возможностями — могут чувствовать себя реализованными в жизни. Важно, чтобы все граждане, у которых есть желание и способность работать, могли использовать свои индивидуальные навыки на протяжении всей жизни» [378].

В «последние годы акцент был сделан на предоставление гибких условий труда и обучение новым навыкам, чтобы пожилые работники могли продолжать активную трудовую деятельность.

По данным Ministry of Health, Labour and Welfare (Министерство здравоохранения, труда и благосостояния Японии) в 2021 году уровень занятости среди работников старше 65 лет достиг 25,1%, что является самым высоким показателем среди развитых стран».

По данным Организации экономического сотрудничества и развития, примерно каждый пятый житель Японии старше 65 лет жил в бедности по сравнению со средним показателем по ОЭСР, составлявшим 14,2%. Это было

до того, как в Японии впервые за более чем одно поколение началась инфляция.

Мало кто может рассчитывать на то, что проживёт только на пенсию. Данные по стране [412] показывают, что средняя сумма выплат по социальному обеспечению и государственным пенсиям составляет 144 982 йены в месяц, что немногим больше половины суммы, которую домохозяйства из двух и более человек потратили на проживание в июне, а по данным сайта Службы социального обеспечения, по состоянию на январь 2024 года средняя пенсия в Японии составляла 1907 долларов (276 000 йен).

Южная Корея.

В Южной Корее стремительное старение населения поставило перед страной две насущные задачи: обеспечить достаточный доход и качество жизни после выхода на пенсию и сохранить рабочую силу. Согласно публикациям [320] в 2004 году в Южной Корее была запущена Программа трудоустройства пожилых людей, которая обеспечивала дополнительный доход, чтобы помочь людям старше 60 лет выбраться из бедности, повысить их социальную активность и сохранить здоровье; в 2021 году в программе приняли участие около 840 000 человек, 6,4% населения в возрасте 60 лет и старше; ежемесячный доход варьируется от 270 000 до 1 961 000 вон (от 209 до 1521 доллара США.

Программа трудоустройства пожилых людей была принята в 2004 году. Её правовая основа была заложена в 2005 году в Законе о социальном обеспечении пожилых людей и Рамочном законе о низком уровне рождаемости в стареющем обществе. В том же году при Министерстве здравоохранения и социального обеспечения был создан Корейский институт развития трудовых ресурсов для пожилых людей — государственное учреждение, контролирующее и реализующее программу. Исследования [300] отмечают, что с годами масштабы программы постоянно расширялись. При первом принятии бюджета он мог покрыть только 35 000 рабочих мест. В 2021 году в программе приняли участие около 840 000 человек.

В августе 2023 года Министерство здравоохранения объявило [399] о «Третьем комплексном плане поддержки трудоустройства и социальной активности пожилых людей (2023–2027)» через Президентский комитет по проблемам старения общества и Секретариат по вопросам народонаселения.

Будут созданы новые рабочие места, чтобы удовлетворить потребности в участии в жизни общества нового поколения пожилых людей, в том числе бэби-бумеров (родившихся в 1955–1963 годах).

План, ориентированный на «обеспечение благосостояния слабых» и «создание рабочих мест», направлен на реализацию политики занятости пожилых людей для удовлетворения различных потребностей, связанных с обществом пожилых людей и новым поколением пожилых людей.

С учётом прогнозируемого увеличения численности пожилого населения, которое, как ожидается, превысит 10 миллионов человек, а также в условиях формирования общества, ориентированного на старшее поколение, правительство планирует расширять возможности трудоустройства в государственном секторе. Эти меры направлены на удовлетворение спроса пожилых граждан на занятость и увеличение их доли в сфере социальных услуг и в частном бизнесе — более чем до 40% всех участников программ занятости пожилых людей.

Государство намерено активно взаимодействовать с общественными объединениями и учреждениями социального обеспечения с целью создания рабочих мест в различных сегментах социальной сферы, включая уход за детьми в рамках послешкольных программ и обеспечение безопасности — например, посредством проверок зданий, используемых пожилыми людьми. Также планируется внедрение специализированных рабочих мест для нового поколения пожилых граждан, сопровождающееся финансовой и консультационной поддержкой, что позволит им либо устроиться в частный сектор, либо открыть собственное дело.

Одновременно реализуется программа «(Work and Learning Program for Elderly), предоставляющая пожилым гражданам возможности для освоения

новых профессий и смены трудовой деятельности. В рамках этой инициативы участникам предлагаются гибкие графики и обучающие курсы, учитывающие физические и психоэмоциональные особенности пожилых людей».

Согласно данным «Korea Employment Information Service в 2021 году около 120 000 пожилых граждан приняли участие в данной программе, что значительно повысило их занятость и улучшило финансовое положение» [411].

Китай.

Китайская Народная Республика, которая в течение долгого времени считалась перенаселённой (что обусловило таких демографических мер, как политика «одна семья – один ребёнок»), испытывает серьёзные демографические проблемы, сопоставимые с положением европейских демографических неблагополучных стран. 2025 год стал четвертым готом подряд, когда показатели естественной убыли населения превышают показатели естественного прироста.

Как отмечает издание «The Guardian» со ссылкой на официальную статистику, «число зарегистрированных рождений сократилось до 7,92 миллиона в 2025 году– или 5,63 на каждые 1000 человек населения, что на 17% меньше, чем 9,54 миллиона в 2024 году, и является самым низким показателем с начала регистрации в 1949 году. По данным Национального бюро статистики Китая (НБС), численность населения сократилась на 3,39 миллиона человек и составила 1,405 миллиарда, что больше, чем в 2024 году. При этом смертность выросла до 11,31 миллиона с 10,93 миллиона в 2024 году» [381].

По сути, в настоящее время рождаемость в стране соответствует уровню 1738 года.

Правительство КНР предпринимает меры по стабилизации демографической ситуации. Одним из направлений государственной политики является развитие «серебряной экономики». В руководстве, разработанном Государственным советом, подробно описываются меры, в том числе создание десяти промышленных парков для развития отраслей, ориентированных на

пожилых граждан, улучшение качества продуктов питания и медицинских услуг, ускорение развития учреждений по уходу за пожилыми людьми и стимулирование потребления среди пожилых граждан. Действительно, на потребление товаров, связанных со здоровьем, от медицинских устройств до фармацевтических препаратов, приходится наибольшая доля расходов среди людей старшего возраста.

«В Китае насчитывается чуть более 280 миллионов человек в возрасте старше 60 лет, что составляет 19,8 процента населения» [380]. При этом пенсионная система Китая не всегда обеспечивает пожилым гражданам достаточный уровень материальной поддержки, в связи с чем значительная часть людей старшего возраста продолжает трудовую деятельность по экономическим соображениям. Одновременно в крупных городах наметилась тенденция к заимствованию западных социокультурных моделей, в рамках которых продолжение работы после выхода на пенсию всё чаще рассматривается как личный выбор, а не как обязательная необходимость.

Вопрос повышения пенсионного возраста в Китае на протяжении нескольких лет остаётся предметом активных общественных и экспертных дискуссий. С одной стороны, страна характеризуется одним из наиболее низких пенсионных возрастов в мире, а на фоне ускоренного старения населения и устойчивого снижения рождаемости обеспечение финансовой устойчивости пенсионной системы становится всё более затруднительным. С другой стороны, возможное повышение пенсионного возраста происходит в условиях высокого уровня безработицы среди молодёжи, что вызывает опасения относительно дальнейшего сокращения возможностей трудоустройства для молодых поколений. Кроме того, граждане пенсионного возраста традиционно выполняют значимую социальную функцию в семейной структуре, в частности участвуя в уходе за детьми, что также усложняет однозначную оценку последствий подобных реформ. Новые правила теперь позволяют детям работников-мигрантов посещать школу и получать медицинскую страховку по месту работы родителей, так что работники-

мигранты могут, по крайней мере теоретически, брать своих детей с собой на работу.

Для компаний эти изменения означают, что им нужно пересмотреть кадровое планирование. Трудовые договоры обычно предусматривают, что сотрудники покидают компанию по достижении пенсионного возраста. Однако после вступления в силу постановления сотрудники смогут оставаться в компании дольше. Неясно, полагается ли компенсация за дополнительную работу после достижения пенсионного возраста. С другой стороны, хорошо обученные сотрудники, которых компании сложно заменить из-за их опыта, смогут дольше оставаться в компании и, таким образом, работать дольше на благо компании.

В стране функционирует государственная цифровая система поддержки специалистов пожилого возраста. Новая платформа, официально представленная в декабре 2022 года, включает более 40 разделов, охватывающих темы кадровой политики, научных исследований, возможностей трудоустройства, волонтёрской деятельности, образования для пожилых и других значимых направлений.

С момента своего запуска сеть получила широкую поддержку со стороны общества, а также государственных и общественных организаций, включая Информационный центр для пожилых граждан и Национальный комитет по делам пожилых людей Китая.

В настоящее время в сети размещено свыше 10 тыс. вакансий, преимущественно в Пекине, Шанхае, Гуанчжоу и других крупнейших городах. Предлагаются самые разные рабочие места, в том числе в сфере социальной работы: вакансии руководителей учреждений по уходу за пожилыми людьми, менеджеров по продажам услуг в данной сфере, медицинских социальных работников, медсестер и специалистов клиентской поддержки. Уровень оплаты составляет от 3000 юаней (438 долларов) до 30 000 юаней в месяц. Так, в Пекине компания «Макдоналдс» принимает на работу пожилых людей на

позиции официантов с заработной платой от 1800 до 3500 юаней в месяц при занятости четыре–пять дней в неделю по четыре–восемь часов в день.

Сингапур.

Зафиксировано [402], что рабочая сила Сингапура стареет, и это будет продолжаться на протяжении всего XXI века: средний возраст постоянного населения Сингапура увеличился с 37,4 лет до 41,5 в ходе десятилетних переписей 2010 и 2020 годов. Факторами, способствующими такому развитию событий, являются сверхнизкая рождаемость в стране в сочетании с «увеличением ожидаемой продолжительности жизни в пожилом возрасте. Кроме того, поскольку в последние несколько десятилетий более низкая рождаемость стала нормой, это также способствовало сокращению числа молодых людей, вступающих в ряды рабочей силы. отмечается [389], что фактически, доля лиц» в возрасте 55 лет и старше в составе рабочей силы Сингапура увеличилась с 19% (2012) до 27% (2022). Заглядывая в будущее и предполагая, что эта демографическая тенденция вряд ли изменится, можно предположить, что со временем рабочая сила Сингапура в большинстве секторов экономики будет стареть и не сможет быть заменена местным населением. Короче говоря, численность рабочей силы в большинстве секторов может начать сокращаться.

В 2024 году правительство одобрило пенсионную «реформу, в соответствии с которой начиная с 2026 года пенсионный возраст повышается с 60 до 64 лет. Согласно долгосрочному плану правительства, эти возрастные пороги будут продолжать повышаться: к 2030 году пенсионный возраст будет повышен до 65 лет, а возраст повторного трудоустройства — до 70 лет».

Несмотря на растущий интерес к проблеме старения рабочей силы, мало кто изучал ее последствия на отраслевом уровне и на конкретных предприятиях, меры, направленные на смягчение его последствий, особенно в контексте Сингапура. В исследовании, проведенном Fuei, говорится, что, по оценкам, 25 процентов рабочей силы Сингапура столкнется с компьютеризацией, и это окажет значительное влияние на сектор услуг,

особенно на работников зрелого возраста в возрасте 50 лет и старше [271]. В настоящее время в Сингапуре представлены следующие отрасли промышленности очень высокая доля зрелых работников в возрасте 55 лет и старше приходится на «Уборку и озеленение» и «Наземный транспорт и вспомогательные услуги». Таким образом, существует настоятельная необходимость рассмотреть вопрос о том, как Сингапур может создать более благоприятную среду, учитывающую возрастные особенности, которая позволит стареющей рабочей силе продолжать вносить эффективный вклад и, что более важно, максимально увеличить имеющийся кадровый резерв для развития экономики. Во-первых, дать представление о том, как страны справляются со старением своего населения, мы предлагаем обзор организационных стратегий, уделяя особое внимание особенностям каждой страны, используя подход контент-анализа.

В Сингапуре работает Трёхсторонняя рабочая группа по вопросам пожилых работников, которая изучает политику, влияющую на пожилых работников, в том «числе возраст выхода на пенсию и повторного трудоустройства, а также ставки взносов в Центральный резервный фонд. Группа была создана в 2018 году с целью пересмотра возраста выхода на пенсию» и повторного трудоустройства.

Уникальный способ пополнения кадрового резерва, обнаруженный Loichinger E. и Cheng Y.A. [293], заключается в увеличении доли женщин в рабочей силе: хотя женщины потенциально могли бы смягчить сокращение предложения рабочей силы, их участие, скорее всего, будет зависеть от долгосрочного изменения отношения к женщинам на рынке оплачиваемого труда, а также от подрыва существующей системы оплаты труда, традиционная роль женщин в качестве воспитательниц в семье.

В Сингапуре правительство выделяет грант на частичную занятость при трудоустройстве и таким образом оказывает поддержку работодателям, которые предлагают старшим сотрудникам частичную занятость при

трудоустройстве, гибкий график работы и структурированное планирование карьеры.

Грант на частичную занятость (PTRG) предоставляет работодателям до 125 000 долларов США, которые предлагают старшим сотрудникам частичную занятость, другие гибкие условия работы (FWAs) и структурированное планирование карьеры (SCP).

Это позволяет обеспечить более гибкие условия работы, чтобы привлекать и удерживать высококвалифицированных специалистов и стимулировать их оставаться в компании.

PTRG была введена в 2020 году в рамках пакета мер поддержки старшего персонала и будет расширена с пересмотренными критериями отбора с 2023 по 2025 год.

Любая компания, зарегистрированная или учреждённая в Сингапуре, включая общества и некоммерческие организации, такие как благотворительные фонды и добровольные организации социального обеспечения. На момент подачи заявления и требования в компании должен быть хотя бы один сотрудник в возрасте 60 лет и старше.

Компании должны выполнить все нижеперечисленные требования, чтобы иметь право на предъявление претензий:

- предоставление возможность частичной занятости подходящим для этого пожилым сотрудникам, которые обратятся с такой просьбой;

- принятие Трехстороннего стандарта по созданию благоприятных для пожилых людей условий на рабочем месте;

- принятие Трехстороннего стандарта по FWAs;

- предлагать FWA и внедрять SCP как часть своей официальной кадровой политики.

Если компания соответствует требованиям, вы она может получить 2500 долларов на каждого сотрудника в возрасте 60 лет и старше. Общий размер финансирования не может превышать 125 000 долларов, то есть 50 пожилых сотрудников на одну компанию.

Кроме того, в стране с 2015 года по настоящее время реализуется государственная программа «SkillsFuture», основные цели и задачи которой заключаются в следующем:

- Обеспечение непрерывного обучения и повышения квалификации для всех граждан, включая пожилых работников.

- Содействие освоению новых навыков, необходимых на современном рынке труда.

Программа направлена на поддержку непрерывного обучения и развития навыков среди сингапурцев, в том числе среди пожилых работников. Ключевой инициативой является предоставление каждому гражданину Сингапура единовременного кредита в размере 500 сингапурских долларов для инвестирования в личное обучение. Эти средства можно использовать для прохождения курсов в местных высших учебных заведениях, а также для краткосрочных курсов, предлагаемых онлайн-платформами, такими как Udemy, Coursera и edX.

К концу 2017 года более 285 000 сингапурцев воспользовались своими кредитами «SkillsFuture». В то время было доступно более 18 000 курсов, одобренных для использования кредитов «SkillsFuture».

Ещё одна – программа поддержки трудоустройства пожилых людей — это программа, реализуемая при поддержке Workforce Singapore и управляемая Центром для пожилых людей (CFS). Она предоставляет консультации по вопросам карьеры и помощь в поиске работы соискателям в возрасте 50 лет и старше. В рамках Программы Работодатели могут получить доступ к базе данных заинтересованных пожилых людей, которые ищут работу.

7. Страны Южной Америки.

В *Бразилии и Аргентине*, как в странах с быстро стареющим населением, реализуются программы и инициативы по трудоустройству пожилых людей. Эти программы направлены на создание благоприятных условий для

продолжения трудовой деятельности пожилых работников, а также на их переподготовку и адаптацию к современным условиям рынка труда.

Так, например, Programa Nacional de Inclusão de Idosos [395] - это национальная программа, запущенная правительством Бразилии, которая направлена на поддержку социального включения пожилых людей и стимулирование их активного участия в общественной жизни, в том числе на рынке труда. Программа помогает пожилым людям развивать навыки, необходимые для работы, и предоставляет возможности для переподготовки и повышения квалификации.

В Аргентине реализуется Plan de Inserción Laboral para Adultos Mayores (План трудовой интеграции пожилых людей) [379], государственная программа Аргентины, ориентированная на содействие трудовой активности людей старше 60 лет, которая помогает пожилым работникам найти работу или вернуться на рынок труда путём предложения курсов переподготовки и трудовых стажировок в различных отраслях. Программа также предоставляет финансовые льготы для работодателей, которые нанимают пожилых людей.

Уровень «экономической активности пожилых людей варьируется по странам. Например, в странах с низким пенсионным возрастом и высокими социальными льготами, таких как Франция и Италия, доля занятых пожилых людей остаётся низкой».

Вместе с тем, развитие программ стимулирования трудового долголетия имеет положительные результаты. «Например, в Германии и Швеции внедрение гибких графиков работы и повышение квалификации позволили снизить уровень безработицы среди лиц старше 55 лет на 2-4% за последние 5 лет».

Государственные субсидии могут стать одним из способов повысить заинтересованность компаний в инвестировании в человеческий капитал пожилых работников. Согласно данным [310] примером государственных субсидий, часто используемых в ЕС, являются налоговые льготы, которые

действуют в 15 европейских странах. Другими примерами являются государственные финансовые гранты или ваучеры.

Субсидии как инструмент стимулирования обучения, проводимого при поддержке компании, могут быть проблематичными по нескольким причинам. Во-первых, субсидии могут принести непредвиденную прибыль компаниям и работникам, которые инвестировали бы в обучение и без субсидий. Во-вторых, если компании уже оптимально распределяют инвестиции в обучение работников старшего возраста на более низком уровне, чем инвестиции в обучение работников младшего возраста, из-за снижения отдачи от обучения с возрастом, то субсидии могут привести к неэффективному уровню обучения. В-третьих, субсидии приводят к перераспределению ресурсов от молодых работников к пожилым, а в период жёсткой экономии государственных финансов для этого потребуется солидарность между поколениями.

Государственная программа, введённая в Нидерландах в 1998 году, которая предоставляла налоговые льготы компаниям, обучающим работников старше 40 лет, была отменена в 2004 году, главным образом потому, что программа не смогла изменить поведение компаний и потому, что работники с низкой квалификацией были недовольны содержанием и качеством обучения. Известно [254], что в Италии временные налоговые льготы для работодателей, организующих обучение в 2001–2002 годах, а также стимулирующие меры для работодателей и работников в 1994–2004 годах, по оценкам, не оказали заметного влияния на участие в обучении работников в возрасте 50 лет и старше. Последующие эмпирические исследования также подтвердили, что налоговые льготы в целом не являются действенным инструментом стимулирования обучения, и это в полной мере относится и к работникам старших возрастов.

Одна из ключевых проблем использования налоговых льгот для снижения затрат на обучение пожилых работников состоит в том, что такие меры часто сопровождаются потерями и эффектом замещения. Поэтому более эффективными представляются гибкие инструменты, учитывающие

потребности конкретных групп компаний и работников. Как показывают исследования в области менеджмента и когнитивистики, государственная политика должна принимать во внимание особенности обучения пожилых работников и поддерживать формирование культуры непрерывного образования, способной преодолевать возрастные стереотипы. В частности, предоставление прямых субсидий — финансовых грантов или образовательных ваучеров — может быть связано с сертификацией программ, ориентированных на потребности пожилых работников: прикладных, профессионально направленных и реализуемых в индивидуальном темпе. Это позволяет снизить риск финансирования неэффективных программ, не компенсирующих возрастное снижение производительности труда.

Исследования [310] показывают, что именно прямые субсидии, например, государственная программа профессионального обучения работников старше 45 лет в Германии, а также ваучеры на обучение, применяемые в Бельгии, Германии, Франции, Италии и Нидерландах, способствуют увеличению числа пожилых работников, участвующих в образовательных программах.

Если одной из основных причин низкой вовлеченности пожилых работников в обучение являются возрастные стереотипы, то дополнительным инструментом может выступать введение возрастозависимых издержек на увольнение пожилых работников. Подобная мера способна повысить заинтересованность компаний в инвестициях в обновление их навыков без чрезмерной нагрузки на государственный бюджет. Однако у такого подхода есть и обратная сторона: рост издержек увольнения может сделать работодателей менее склонными к найму соискателей старшего возраста, что, в свою очередь, способно увеличить продолжительность их безработицы.

3.3. Российские федеральные и региональные программы содействия трудовому долголетию пожилых граждан

Данный раздел основывается на анализе различных государственных инициатив, таких как Федеральный проект «Старшее поколение», национальные проекты «Демография» и «Семья».

Актуальность темы места и роли пожилых людей в социальной структуре общества обусловлена ростом демографического старения, являющегося предметом целенаправленной социальной политики в странах мира, в том числе, и в России. Ключевыми механизмами реализации международного плана действий по проблемам старения [342], реализуемого Стратегией действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 г. [10], в 2025 году стали национальные проекты «Семья» и «Продолжительная и активная жизнь» [15]. Воплощение в жизнь проектов предполагает реализацию в два этапа: в 2025 году запланировано формирование плана мероприятий, на втором этапе планируется осуществить их до 2030 года. Ряд целей, определённых стратегией, в частности, по степени удовлетворённости населения оказанием государственных услуг, будет достигаться в рамках других национальных проектов и государственных программ. В этой связи очень важно понимать, насколько уже сегодня нужно говорить о продвижении идеологии активного старения граждан.

В преддверии III Международного конгресса «Health age. Активное долголетие» ВЦИОМ опубликовал результаты социологического опроса, посвящённого образу жизни россиян старших возрастных групп. Согласно данным исследования [333], пенсионеры составляют около 35% населения страны, при этом 25% из них продолжают трудовую деятельность, а 10% не работают. Среди граждан в возрасте 60 лет и старше доля занятых составляет 19%.

Анализ структуры повседневной активности лиц старше 60 лет показывает, что наиболее распространённым занятием является уход за детьми и внуками, который отметили 62% опрошенных. Также, в

исследовании [333] отмечается, что существенную роль также играет внедомашний досуг (58%), занятия физической культурой и спортом (36%), формы домашнего досуга (27%), а также посещение культурных мероприятий и учреждений (24%), кроме того, около 12% пожилых граждан регулярно участвуют в добровольческой и волонтёрской деятельности, а 8% задействованы в работе общественных комитетов, политических партий и профсоюзных организаций.

В семейно-бытовом аспекте 48% респондентов старше 60 лет проживают совместно с супругом, тогда как 31% живут с родственниками либо отдельно. Домашними делами самостоятельно занимаются 40% пожилых людей, ещё 45% выполняют их совместно с членами семьи. У каждого десятого пожилого человека бытовые обязанности берут на себя дети и внуки, а лишь 1% пользуется услугами профессиональной помощи.

Исследование фиксирует высокий уровень социальной включённости пожилых граждан. Так, 87% опрошенных не реже одного раза в неделю встречаются с близкими, в то время как около 10% делают это значительно реже. Большинство респондентов (85%) отмечают наличие близких, с которыми можно обсудить личные вопросы, однако 12% лишены такой возможности. Там же указано [333], что при возникновении критических ситуаций 88% пожилых людей знают, к кому обратиться за помощью, тогда как около 10% не имеют подобной социальной опоры.

Подчеркнуто [333]: что касается состояния здоровья и обращения за медицинской помощью, то 71% пожилых граждан в течение последнего года посещали медицинские учреждения, из них 53% получили необходимую помощь в полном объёме, 18% указали на частичное или полное неполучение требуемых услуг, а 28% за рассматриваемый период вовсе не обращались за медицинской помощью

Дополняют картину данные опроса аналитического центра НАФИ, проведённого в январе 2020 года среди 1,6 тыс. россиян старше 18 лет. Согласно результатам исследования [326], участие в культурной и

спортивной жизни принимают соответственно около 26% и 30% представителей старшего поколения, наиболее распространёнными формами досуга являются встречи с друзьями и знакомыми (68%), занятия на даче (48%), занятия спортом (31%), посещение музеев, театров и кино (26%), а также путешествия (13%); основными факторами, ограничивающими активную жизнедеятельность пожилых людей, респонденты называют состояние здоровья (64%) и недостаток финансовых ресурсов (27%).

С 01 января 2019 года по 31 декабря 2024 года в Российской Федерации действовал Федеральный проект «Старшее поколение», представляя собой стратегическую инициативу, направленную на поддержание и улучшение качества жизни граждан пенсионного возраста в Российской Федерации. Он являлся частью более масштабного национального проекта «Демография», который отражал необходимость адресного внимания к растущему числу пожилых людей и их имущественным и социальным потребностям [348].

Ключевая задача проекта заключалась не только в повышении уровня жизни пожилых людей, но и в продлении их периода активного и здорового долголетия. Для достижения этой цели применялись различные меры, включая поддержку здорового образа жизни и организацию программ профессиональной переподготовки для пенсионеров. Основная цель проекта — разработка эффективной модели, направленной на улучшение условий жизни граждан пожилого возраста.

В «рамках программы (Старшее поколение), реализуемой в составе национального проекта (Демография), участие было открыто для разных групп граждан: лиц, достигших 50 лет, граждан предпенсионного возраста, а также тех, кто имеет право на досрочный выход на пенсию.

Согласно паспорта федерального проекта (Старшее поколение), который является частью более широкого национального проекта» [364] «Семья», программа предназначена для реализации в период с 2025 по 2030 год и сосредоточена на улучшении жизни пожилых граждан и инвалидов в стране; в рамках этой инициативы запланировано выделение значительного объёма

финансирования: общий бюджет проекта составляет 361,6 миллиарда рублей, из которых свыше 336 миллиардов будут поступать из федерального бюджета.

Ключевыми целевыми показателями, определёнными в паспорте проекта [368], являются существенно повышенные доли пожилых россиян и инвалидов, получающих поддержку через систему долговременного ухода, а также активное вовлечение старшего поколения в программы «Активное долголетие»: конкретно, доля людей в системе долговременного ухода должна вырасти с 10,5% в 2025 году до 30,3% к 2030 году, в то время как количество пожилых людей, участвующих в региональных программах, должно увеличиться с 34,1% до 41,9%.

В рамках проекта «Старшее поколение» [368] запланировано десять основных мероприятий, одним из которых является расширение сети стационаров для пожилых людей, в частности, предполагается увеличение количества стационаров с 79 до 122, что должно стать особенно актуальным для средних и малых населённых пунктов. Также подлежит ремонту 97 стационаров к 2027 году, что должно значительно улучшить условия проживания для пожилых граждан.

Финансовые расходы на проект распределены по различным направлениям [368]: в течение пяти лет на строительство социальных объектов будет выделено 49,1 миллиарда рублей, а на предоставление услуг в системе долговременного ухода — 307,4 миллиарда рублей. Кроме того, 5,1 миллиарда рублей предусмотрено на ремонт интернатов. Такие вложения подчёркивают серьезные намерения властей по улучшению инфраструктуры и качества предоставляемых услуг для пожилых людей.

Дополнительно для достижения указанных целей в ряде субъектов Российской Федерации реализуются физкультурно-спортивные мероприятия, а также вводятся льготные тарифы и преференции на посещение спортивных объектов для представителей старшего поколения. Согласно актуальным данным [346], на территории Российской Федерации регулярными занятиями физической культурой и спортом охвачено более 650 тыс. граждан в возрасте

старше 60 лет. Вместе с тем их доля от общей численности пожилого населения остаётся крайне низкой и составляет около 3%. В этой связи актуализируется необходимость выделения в качестве приоритетного направления политики активного долголетия разработки и реализации мероприятий по популяризации здорового образа жизни, расширению участия пожилых граждан в спортивной деятельности и созданию доступных условий для занятий физической культурой с учётом состояния здоровья.

Значительным потенциалом в системе обеспечения активного долголетия обладает туризм, сочетающий в себе физическую и культурно-досуговую составляющие. В Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения подчёркивается, что туристская активность способствует сохранению здоровья, повышению функциональных возможностей организма и формированию рациональных форм отдыха пожилых граждан. В настоящее время на федеральном, региональном и муниципальном уровнях реализуются различные меры по поддержке туристических программ для граждан старших возрастных групп, однако фактически в туристской деятельности участвует лишь около 12% пожилых людей.

Стратегия развития физической культуры и спорта в Российской Федерации до 2025 года [366] предусматривает систему мер, адресованных старшему поколению. В их числе — привлечение волонтёров-инструкторов по физической культуре и спорту к работе с пожилыми гражданами, создание условий для занятий оздоровительной физической активностью, а также разработка специальных программ, учитывающих возрастные особенности данной группы населения.

Данные [364] показывают, что в 2022 году проекты активного долголетия охватили 3,5 млн человек, что составило 10% от общей численности граждан старше трудоспособного возраста в России; это значительное достижение подчёркивает растущую заинтересованность пожилых людей в ведении активного образа жизни; по состоянию на конец 2024 год программа охватила почти 4 миллиона граждан в возрасте 60 лет и

старше. Важно отметить, что для данной возрастной категории функционирует более тысячи «Серебряных университетов» [364], предлагающих разнообразные образовательные направления, а также более 80 центров «серебряного» добровольчества, действующих в 68 регионах России, в рамках волонтёрской деятельности порядка 190 тысяч волонтёров старшего возраста активно участвуют в более чем 10 тысячах мероприятий.

В последние годы в различных регионах страны был накоплен значительный опыт практик для людей старшего поколения. Появляется все больше возможностей для полноценной и активной жизни тех, кто старше 60 лет. Проекты «Активного долголетия» осуществляются в свыше ста тысяч клубов, кружков и секций по всей стране. В последние годы наблюдается тенденция, при которой участники программы стремятся не только к собственному развитию, но и к передаче накопленных знаний и умений другим.

Стратегически важным документом в контексте исследования является Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года, утверждённая Распоряжением Правительства Российской Федерации от 5 февраля 2016 г. № 164-р [10].

Данная стратегия сформирована с учётом роста численности пожилого населения и ориентирована на снижение проявлений возрастной дискриминации, а также на расширение социальной вовлеченности граждан старших возрастных групп. Большое внимание в стратегии уделяется формированию условий для достойного уровня жизни и трудовой занятости, досуговой и общественно-полезной активности, включая волонтерство. Предусмотрены меры по стимулированию так называемого «серебряного» предпринимательства и самозанятости. Кроме того, отдельное внимание уделено противодействию эйджизма и формированию позитивного образа старости в целом и пожилых работников в частности.

В сфере охраны здоровья стратегия ориентирована на комплексный подход, включающий развитие гериатрической помощи, межведомственное

взаимодействие медицинских и социальных служб и усиление профилактики хронических заболеваний.

Важным направлением также является расширение образовательных возможностей пожилых людей, в том числе в рамках систем непрерывного обучения и развития цифровых компетенций. Наряду с этим поддерживается добровольческая активность старшего поколения, рассматриваемая как ресурс социальной интеграции и межпоколенческого взаимодействия. В рамках стратегии развивается сеть центров «серебряного» волонтёрства, функционирующих в большинстве регионов страны и обеспечивающих участие пожилых граждан в наставнических, образовательных и социальных проектах, что способствует сохранению их социальной активности, улучшению качества жизни и укреплению общественной сплочённости [356].

Таким образом, документ является важным шагом к формированию инклюзивного общества, где каждый гражданин, независимо от возраста, имеет возможность реализовать свой потенциал.

В таблице 3.1. представлены целевые показатели Стратегии.

Распоряжением Правительства РФ от 23.06.2021 N 1692-р утверждён план мероприятий на 2021-2025 годы по реализации второго этапа Стратегии [12]. В целях повышения эффективности реализации второй этапа Стратегии, охватывающей период 2021–2025 годов, установлен расширенный «план мероприятий, включающий 39 мероприятий, направленных на решение ключевых задач, обозначенных в Стратегии. Реализация данных мероприятий направлена на рост социальной и трудовой активности граждан старших возрастных групп, укрепление их здоровья, увеличение продолжительности жизни и повышение» общего уровня благополучия пожилого населения.

Таблица 3.1 - Целевые показатели реализации стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года*

Наименование показателя	Значение целевого показателя в 2015	Значение целевого показателя в 2020	Значение целевого показателя в 2025
Доля граждан старшего поколения, занимающихся физической культурой и спортом, процентов	3	6	10
Обеспеченность геронтологическими койками, единиц на 10000 населения 60 лет и старше	1,26	2,26	5
Доля граждан старшего поколения, получивших социальное обслуживание, в общем числе граждан старшего поколения, признанных нуждающимися в социальном обслуживании, процентов	50	80	100
Доля граждан старшего поколения, удовлетворенных качеством предоставляемых социальных услуг, в общем числе получателей социальных услуг, процентов	50	70	90
Количество нестационарных и мобильных торговых объектов, тыс. штук	193,2	210-240	250-270
Количество выпущенных автобусов, предназначенных для перевозки лиц с ограниченными возможностями, в том числе для инвалидов-колясочников, штук	1173	1820	2370

*Составлено автором на основе [356].

В рамках плана предусматривается внедрение механизма проактивного назначения пенсий и социальных доплат, что позволит упростить реализацию прав граждан на пенсионное обеспечение и получение социальной поддержки. В сфере здравоохранения предполагается расширение кадрового потенциала специалистов, оказывающих помощь пожилым пациентам, развитие дополнительного профессионального образования в области гериатрии, а также реализация программ, ориентированных на профилактику когнитивных нарушений.

Предусмотрены меры по развитию современных форм социального обслуживания и повышению качества социальных услуг на основе успешных практик, накопленных в регионах. С учётом существующей очереди на стационарное обслуживание будет продолжено строительство и

реконструкция учреждений социального обслуживания для улучшения коечной сети и создания комфортных условий для предоставления услуг.

Среди приоритетных направлений - внедрение системы долговременного ухода за пожилыми людьми и инвалидами реализация соответствующих пилотных проектов предполагает поэтапное вовлечение субъектов Российской Федерации. Наряду с этим планируется развитие социального туризма и организованного досуга, стимулирование физической активности граждан старшего возраста, а также расширение доступа к дополнительному профессиональному образованию для тех, кто намерен сохранить трудовую занятость.

Важным элементом программы станет мониторинг соблюдения трудовых прав работников предпенсионного и пенсионного возраста. В условиях цифровизации предусматривается расширение обучения компьютерной и финансовой грамотности - в частности, освоение безопасных методов проведения электронных платежей и использования дистанционных сервисов.

Реализация мероприятий Плана направлена на обеспечение активного долголетия и повышение качества жизни граждан старшего поколения посредством роста финансовой обеспеченности, содействия занятости, создания условий для самореализации, а также расширения доступа к информационным, образовательным ресурсам и программам физической активности.

Эти меры направлены на учёт интересов и потребностей пожилых граждан, что способствует формированию инклюзивного и социально ориентированного общества.

Согласно докладу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации ««О реализации Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения» в Российской Федерации до 2025 года в 2023 году намеченные мероприятия Плана были выполнены» [365].

С 2021 «года в рамках федерального проекта «Содействие занятости», входящего в состав национального проекта (Демография), реализуются мероприятия по профессиональному обучению и дополнительному образованию для различных групп населения, включая граждан предпенсионного возраста и лиц старше 50 лет.

Данные «мероприятия направлены на создание как экономических, так и социальных условий, способствующих предотвращению дискриминации в отношении работников старшего возраста. Это, в свою очередь, позволяет этим гражданам продолжать трудовую деятельность, как на предыдущих местах работы, так и на новых, соответствующих их интересам, профессиональным навыкам и физическим возможностям.

По данным, полученным в рамках федерального проекта «Содействие занятости», в 2023 году обучение прошли 69,2 тысячи граждан в возрасте 50 лет и старше, а также предпенсионного возраста» [367].

В 2023 году к программе профессионального обучения стали причастны 8,1 тысячи граждан предпенсионного возраста, что составляет 3,7% от общего количества зарегистрированных в этом статусе за отчётный период (в 2022 году этот показатель составил 9,2 тысячи человек, или 3,1%). Из числа обучающихся 7,9 тысячи завершили обучение: 6,4 тысячи прошли программу профессиональной подготовки и переподготовки, а 1,5 тысячи граждан получили повышение квалификации. Для сравнения, в 2022 году аналогичные цифры составляли 9,2 тысячи, 7,3 тысячи и 1,9 тысячи соответственно.

Число пенсионеров, стремящихся возобновить трудовую деятельность и прошедших профессиональное обучение, в 2023 году составило 1,2 тысячи человек, что немного меньше, чем в 2022 году, когда их было 1,4 тысячи. При этом все 1,2 тысячи пенсионеров успешно завершили обучение, из которых 1,1 тысячи прошли профессиональную подготовку и переподготовку, а 100 человек повысили свою квалификацию. В 2022 году эти показатели составили 1,4 тысячи, 1,3 тысячи и 100 соответственно.

С «2019 по 2022 годы в рамках федерального проекта «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование» и с 2023 года в рамках нового федерального проекта «Профессионалитет» было создано 74 центра опережающей профессиональной подготовки» (ЦОПП) в 74 субъектах Российской Федерации. Эти центры выступают в качестве агрегаторов образовательных ресурсов, предлагая лучшие условия для профессионального обучения, повышения квалификации, профессиональной переподготовки и ориентации как для молодёжи, так и для более взрослых граждан. По итогам 2023 года численность граждан, охваченных деятельностью ЦОПП, составила 3,8 миллиона человек. С момента открытия центров в 2019 году обучение в ЦОПП прошли 19,6 тысячи граждан в возрасте от 50 до 70 лет.

Правительственная поддержка такой инициативы приобретает особое значение, поскольку она способствует активизации работы на местах и стимулированию регионов к внедрению новых решений. Награды для самых проактивных регионов и отдельных проектов служат дополнительным мотивом для муниципальных образований создавать и реализовывать программы, направленные на поддержку старшего поколения.

Как выразилась вице-премьер России Татьяна Голикова на церемонии награждения победителей всероссийского отбора лучших практик активного долголетия, «ожидается, что в ближайшее время будет принята стратегия действий в интересах граждан старшего возраста до 2030 года» [329]. Это подчёркивает намерение государства сделать работу в данной сфере более системной и масштабной. Успешные практики, выявленные в рамках отбора, станут ключевыми элементами этой стратегии, а также послужат источником вдохновения для других регионов.

Пятый общенациональный отбор лучших проектов активного долголетия [329], проведённый в 2024 году, охватил все 89 регионов страны и продемонстрировал высокую активность в этой области: из более чем 2600 представленных инициатив, 110 были признаны финалистами, а наиболее яркие рекомендации пришли из Липецкой, Рязанской, Самарской,

Свердловской, Тюменской, Ульяновской областей, Республики Татарстан, Чувашской Республики и Санкт-Петербурга. Награду в размере 500 тысяч рублей получили победители, что даст возможность им развивать свои программы и расширять их влияние.

В Красноярске для реализации задач активного долголетия выстраивается системное взаимодействие органов власти, бизнеса и некоммерческого сектора, что позволяет формировать комплексный подход к разработке программ и сервисов для пожилых граждан. Одним из приоритетных направлений является создание единой цифровой платформы, аккумулирующей информацию о доступных социальных, культурных и образовательных возможностях, что повышает их доступность и упрощает навигацию для старшего поколения.

Важную роль в поддержке пожилых людей всё активнее играет предпринимательское сообщество. Показательным примером [361] является Магнитогорский металлургический комбинат, где пенсионеры рассматриваются как значимый человеческий ресурс: около 20 тысяч бывших работников предприятия вовлечены в корпоративные и общественные инициативы, включая встречи с учащимися школ и колледжей, в ходе которых они передают профессиональный опыт и формируют у молодёжи позитивное представление о трудовой карьере. По мнению представителей руководства комбината [341] участие ветеранов труда в таких проектах способствует укреплению межпоколенческих связей и повышению мотивации молодых работников.

На основе проведённого анализа предлагаются следующие направления развития программ трудового долголетия:

1. Институционализация гибких форм занятости для пожилых:

- введение субсидированных рабочих мест на условиях частичной занятости для лиц 60+;

- расширение программ удалённой и дистанционной работы с обучением цифровым навыкам;

- принятие региональных квот на трудоустройство граждан предпенсионного и пенсионного возраста в госсекторе.

2. Развитие образовательных программ и профпереподготовки:

- расширение сети центров опережающей профессиональной подготовки (ЦОПП) с приоритетным доступом для лиц старше 55 лет;

- разработка краткосрочных адаптированных курсов, направленных на обновление ИТ-компетенций, управление проектами и наставничество;

- создание мотивационных стимулов для работодателей, предоставляющих возможности стажировок и менторства пожилым сотрудникам.

3. Антиэйджистская политика в трудовых отношениях:

- запуск информационной кампании по деконструкции негативных стереотипов о пожилых работниках;

- введение сертификации работодателей по критерию возрастной инклюзивности (по аналогии с ESG-рейтинговыми системами);

- поддержка межпоколенческого взаимодействия на предприятиях через программы наставничества.

4. Расширение системы поддержки самозанятых пожилых:

- выделение грантов на реализацию предпринимательских инициатив граждан 55+;

- консультационные и юридические центры для пожилых самозанятых;

- разработка цифровых платформ для продвижения услуг и продукции, производимых представителями старшего поколения.

5. Интеграция инициатив активного долголетия в систему регионального планирования:

- включение индикаторов трудового долголетия в систему оценки эффективности губернаторов и глав муниципалитетов;

- разработка территориальных дорожных карт поддержки трудовой активности пожилых;

- проведение региональных конкурсов лучших практик «Серебряного предпринимательства» и «Наставничества 55+».

Совершенствование государственных программ стимулирования трудового долголетия должно опираться на сочетание мер в сфере труда, образования, социальной политики и здравоохранения. Основной вектор — создание среды, в которой возраст рассматривается не как ограничение, а как ресурс. Вовлечение граждан старшего возраста в трудовую деятельность способствует укреплению социальной сплочённости, росту человеческого капитала и снижению давления на государственные системы социальной защиты. Комплексная и координированная политика в данной сфере обеспечит не только более высокое качество жизни пожилых граждан, но и устойчивое развитие российского общества в целом.

Таким образом, внедрение указанных мер может существенно улучшить положение пожилых работников на рынке труда и создать более инклюзивное общество, в котором каждый человек, независимо от возраста, будет иметь возможность реализовать свой потенциал.

Анализ социально-демографического состава занятых с акцентом на возрастные группы лиц предпенсионного и пенсионного возрастов представляет собой важную задачу, особенно в контексте старения населения и его влияния на экономику и рынок труда. В настоящее время в России наблюдается тенденция к увеличению доли пожилых работников в общей численности трудовой силы. Это может отражать как демографические изменения, так и изменения в законодательстве, касающемся пенсионного возраста.

Выводы по 3 главе:

1. Мировой опыт показывает, что для поддержки и продления трудовой активности работников старших возрастных групп используются различные инструменты: правовые меры против возрастной дискриминации, финансовые стимулы для работодателей, программы профессионального обучения и переподготовки, гибкие формы занятости и наставничество. Наиболее

заметные результаты достигнуты в странах Северной Европы, Японии, США и Австралии, где пожилые работники рассматриваются как важный ресурс устойчивого развития.

2. Участие пожилых людей в образовательных программах постепенно увеличивается, а их результативность, выражающаяся в последующем трудоустройстве, нередко превышает 80%, что подтверждает высокую эффективность таких мер при наличии государственной поддержки.

3. В России государственная политика в отношении пожилых граждан постепенно смещается от патерналистского подхода к модели участия и включенности, ориентированной на создание условий для самореализации, социализации и более активного участия старшего поколения в экономической, общественной и культурной жизни. Программы «Серебряного» добровольчества, «Серебряных университетов», спортивных и туристических инициатив — часть этой системной трансформации.

4. Демографические и экономические реалии диктуют необходимость увеличения трудового участия граждан старшего возраста. Это важно как для повышения устойчивости пенсионной системы, так и для компенсации дефицита рабочей силы. В этой связи государственные и корпоративные стратегии должны ориентироваться на поддержку трудовой мобильности пожилых, индивидуализацию графиков работы и развитие гибких моделей занятости, что повысит как продолжительность, так и качество трудовой жизни.

ГЛАВА 4. ПРОБЛЕМА ГЕРОНТОЛОГИЧЕСКОГО ЭЙДЖИЗМА В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ И РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНЫХ ПРАКТИК СОЦИАЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ДОЛГОЛЕТИЯ

4.1. Геронтологический эйджизм и проблемы адаптации пожилых работников на внутрифирменном рынке труда

Согласно исследованию, проведённому Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) в 2016 году [372] более 60% пожилых людей в мире сталкиваются с формами эйджизма, что негативно влияет на их физическое и психическое здоровье. Эйджизм является одним из ключевых факторов, препятствующих полноценному участию работников старших возрастных групп в трудовой деятельности и общественной жизни, что неблагоприятно сказывается на их социальном статусе и качестве жизни. Возрастная дискриминация способствует усилению социальной отчуждённости и существенно ограничивает возможности профессиональной и социальной самореализации пожилых граждан.

Устойчивые стереотипы, связанные с представлениями о снижении производительности труда и ограниченной способности пожилых работников к освоению новых технологий, оказывают заметное влияние на кадровые решения работодателей. Согласно данным исследования Harvard Business Review (2020) [397] 55% работодателей заявили о предпочтении более молодых соискателей, оценивая их как более адаптивных и ориентированных на инновации.

В условиях нарастающего демографического старения проблема эйджизма в социально-трудовых отношениях приобретает особую актуальность. Несмотря на рост ожидаемой продолжительности жизни и совершенствование системы здравоохранения, возрастная дискриминация по-прежнему остаётся серьёзным препятствием для полноценной профессиональной самореализации работников старших возрастных групп и их устойчивого включения в рынок труда. Эйджизм «в сфере занятости

проявляется в различных формах - от отказов в приёме на работу по возрастному признаку до ограничений карьерного роста, доступа к обучению и преждевременного вытеснения из трудовой деятельности. По данным Международной организации труда, с теми или иными проявлениями возрастной дискриминации на рабочем месте сталкиваются до 64% работников старшего возраста» [83]. В условиях цифровизации и структурных изменений экономики данные процессы усиливаются за счёт устойчивых мифов о сниженной продуктивности пожилых сотрудников, их слабой способности к освоению новых технологий и недостаточной мотивации к обучению.

Вместе с тем многочисленные исследования подтверждают, что работники старших возрастных групп обладают рядом значимых профессиональных качеств, включая высокую ответственность, надёжность, богатый практический опыт, лояльность к организации и выраженный наставнический потенциал. Проблематика эйджизма в сфере труда находится в фокусе внимания социологии труда, возрастной психологии, экономики и теории управления человеческими ресурсами. Разработка научно обоснованных механизмов стимулирования трудовой активности пожилых работников способна способствовать формированию новых моделей занятости, более адекватных современным демографическим условиям.

Понятие «эйджизм (от англ. ageism) было введено американским геронтологом Р. Батлером в 1969 году для обозначения дискриминации и предвзятого отношения к людям на основании возраста. По аналогии с расизмом и сексизмом, Батлер рассматривал эйджизм как форму социальной предвзятости, включающую совокупность стереотипов, негативных установок и дискриминационных практик, направленных прежде всего против пожилых людей» [223]. В дальнейшем содержание данного понятия было расширено и стало охватывать дискриминацию различных возрастных групп, однако в сфере труда наибольшую актуальность сохраняет именно эйджизм в

отношении работников старших возрастов, поскольку он напрямую способствует их вытеснению с рынка труда.

В современной научной и прикладной литературе эйджизм трактуется как комплексное социальное явление, включающее процессы стереотипизации, предвзятого отношения и дискриминации по возрастному признаку. В контексте социально-трудовых отношений он проявляется в ограничении профессиональных возможностей пожилых работников, создании барьеров для их карьерного продвижения, обучения и профессионального развития. Согласно определению Всемирной организации здравоохранения, эйджизм представляет собой «стереотипы, предвзятое отношение и дискриминационные действия в отношении людей на основании их возраста, которые могут проявляться на уровне отдельных лиц, организаций и социальных систем» [335]. Данный подход подчёркивает системный характер проблемы, выходящий за рамки индивидуальных решений работодателей.

В Докладе ООН о правах пожилых людей эйджизм обозначен как «одна из ключевых угроз социальной справедливости и активному долголетию, требующая целенаправленного внимания со стороны государств» [343]. В контексте социально-трудовых отношений геронтологический эйджизм (эйджизм в отношении представителей старших возрастных групп) проявляется в виде устойчивых негативных представлений, социальных практик и институциональных механизмов, ограничивающих возможности пожилых работников определённой возрастной категории, а зачастую и дискриминирующие их в доступе к профессиональному и карьерному продвижению, достойной и справедливой оплате труда, сохранении занятости и пр..

Межличностный эйджизм проявляется в повседневном взаимодействии в виде негативных стереотипов, пренебрежительных высказываний, игнорирования мнения и опыта сотрудников 50+. Внутренний эйджизм связан с процессами самостигматизации, когда сами работники начинают

воспринимать возраст как препятствие для обучения, карьерного роста и профессиональной самореализации, что сопровождается снижением самооценки и мотивации к развитию.

Возрастная дискриминация негативно отражается на самооценке работников старших возрастных групп, снижая их уверенность в собственных профессиональных возможностях и ослабляя стремление к обучению и развитию карьерных компетенций. Согласно данным Pew Research Center (2019) [394], 59% работников старших возрастных групп считают возраст фактором, негативно влияющим на их возможности карьерного продвижения.

Эйджистские установки и укоренившиеся предубеждения порождают устойчивые стереотипы в отношении работников старших возрастных групп, что существенно сужает их возможности трудоустройства и ограничивает доступ к наиболее конкурентным сегментам рынка труда (таблица 4.1).

Таблица 4.1. Мифы и реальность эйджистских стереотипов*.

Миф	**Реальность**
Пожилые работники менее продуктивны	исследования показывают, что пожилые сотрудники часто работают более ответственно и стабильно, обладают высокой степенью вовлечённости в работу
Пожилые работники хуже осваивают новые технологии	при наличии доступа к обучению и мотивации пожилые работники успешно осваивают цифровые технологии
Пожилые работники хуже справляются со стрессовыми нагрузками	с возрастом приобретается большая эмоциональная устойчивость и способность справляться со стрессовыми и конфликтными ситуациями
Сотрудники старших возрастов в меньшей степени ориентированы на профессиональное развитие	значительная часть пожилых работников сохраняет готовность к обучению и освоению новых профессий при наличии соответствующих условий и возможностей
Молодые работники отличаются большей креативностью и энергичностью	опытные сотрудники также способны предлагать инновационные решения, опираясь на накопленный профессиональный опыт и развитое аналитическое мышление

*Разработано автором.

В условиях ускоряющегося старения населения в большинстве стран особую актуальность приобретает задача разработки эффективных подходов к преодолению эйджизма и обеспечению равных возможностей для работников всех возрастных категорий.

Проблема эйджизма и возрастной дискриминации проявляется в нескольких формах:

1. Возрастная дискриминация на этапе трудоустройства. Одним из наиболее частых проявлений эйджизма является ограничение доступа к работе по возрастному признаку. Эмпирические исследования [181], проведённые в России и за рубежом, показывают, что работодатели зачастую отдают предпочтение более молодым соискателям, даже при наличии дефицита специалистов в отдельных секторах экономики.

К типичным проявлениям возрастной дискриминации при приёме на работу относятся: указание в вакансиях прямых или косвенных возрастных ограничений, например формулировок вроде «до 35 лет» или упоминания «молодого и динамичного коллектива»; игнорирование резюме кандидатов старше 45 лет при сопоставимом уровне квалификации и опыта; а также отказ в приёме на работу без чёткого объяснения причин, ссылаясь на несоответствие корпоративной культуре или предполагаемую недостаточную адаптивность сотрудников старшего возраста.

2. Ограничение карьерного продвижения и доступа к обучению. Даже после трудоустройства работники старших возрастных групп часто сталкиваются с препятствиями в продвижении по службе и возможностях профессионального развития. В профессиональной среде сохраняется устойчивое представление о том, что сотрудники старше 50 лет менее продуктивны и менее восприимчивы к освоению новых знаний и навыков.

Результаты исследований [352] свидетельствуют о том, что пожилые работники существенно реже получают повышение по службе - невзирая на накопленный опыт и высокий уровень компетенций, - тогда как управленческие позиции преимущественно занимают более молодые

специалисты. Аналогичная тенденция прослеживается и в сфере профессионального обучения работники старшего возраста нередко сталкиваются с ограниченным доступом к программам повышения квалификации и развития цифровых компетенций, поскольку работодатели склонны расценивать инвестиции в их подготовку как экономически нецелесообразные.

3. В обществе устойчиво сохраняются стереотипы о низком профессионализме и ограниченных возможностях пожилых работников. Несмотря на отсутствие реальных оснований, эти представления продолжают влиять на практику найма и отношение работодателей.

Согласно исследованию, проведённому Институтом исследований труда в Германии (IZA) в 2020 году[1-А], компании, реализующие активные меры по противодействию эйджизму и поддержке пожилых сотрудников, добиваются лучших результатов в удержании персонала и повышении общей производительности труда.

В ряде стран реализуются специальные меры, направленные на преодоление возрастных барьеров в сфере труда и цифровой экономики [1-А]: в Великобритании действует программа «Цифровые навыки для пожилых людей», ориентированная на формирование у граждан старше 50 лет уверенных навыков работы с современными технологиями; в Германии реализуется государственная стратегия «Arbeitswelt 4.0», направленная на вовлечение работников старших возрастных групп в процессы цифровой трансформации экономики.

Одним из наиболее болезненных проявлений эйджизма является преждевременное прекращение трудовой деятельности и скрытое давление на выход на пенсию. Пожилые работники нередко сталкиваются с неформальными практиками, побуждающими их покинуть рабочее место по собственной инициативе, несмотря на отсутствие прямого принуждения. К таким практикам относятся ликвидация занимаемой должности без предложения альтернативной занятости, ухудшение условий труда за счёт

увеличения нагрузки или изменения графика, а также введение дополнительных ограничений для работников старших возрастов, включая обязательные медицинские освидетельствования. В России, по данным исследований [345], 37% работников старших возрастных групп указывали на давление со стороны работодателей с целью «добровольного» увольнения. В то же время в публикациях [179] указывается, что в Японии проводится активная политика поддержки занятости пожилых граждан, включающая создание адаптированных рабочих мест и продление трудоспособного возраста.

Значимым проявлением эйджизма является и психологическое давление, с которым сталкиваются работники в возрасте 50+. Оно выражается в пренебрежительном отношении со стороны коллег, сомнениях в профессиональной компетентности, исключении из корпоративной культуры, а также в ощущении социальной изоляции и ненужности. В условиях отсутствия программ адаптации пожилые сотрудники нередко начинают воспринимать себя как «устаревший персонал», что ведёт к снижению уверенности в собственных силах и профессиональной инициативности. Вместе с тем существуют позитивные практики противодействия этим явлениям [1-А]: во Франции и Канаде реализуются корпоративные программы психологической адаптации пожилых работников, направленные на их интеграцию в коллектив и формирование инклюзивной организационной среды.

Эйджизм в сфере труда проявляется на всех этапах трудовой карьеры — от найма до выхода на пенсию — и включает дискриминацию при трудоустройстве, ограничения карьерного роста, технологические барьеры и психологическое давление. Пожилые работники вынуждены переходить на низкооплачиваемые позиции, либо длительное время остаются безработными, что ведёт к снижению уровня жизни и росту финансовой уязвимости. Исследования [153] показывают, что лица старше 50 лет, испытывающие

трудности с трудоустройством, чаще подвержены депрессивным состояниям и психосоматическим заболеваниям.

Отсутствие доступа к занятости и обучению также приводит к утрате профессиональных навыков и снижению квалификации, усиливая разрыв между требованиями рынка труда и «возможностями пожилых работников. Несмотря на развитие концепции обучения в течение всей жизни (lifelong learning), доступность таких программ для работников старших возрастов остаётся ограниченной.

Для стимулирования найма и удержания пожилых сотрудников» в ряде стран применяются финансовые механизмы поддержки работодателей [1-А]: во Франции компании, принимающие на работу сотрудников старше 55 лет, получают налоговые льготы и компенсацию части заработной платы, а в Японии предоставляются государственные гранты на адаптацию рабочих мест для пожилых работников. Согласно [382] в США реализуется система отложенного выхода на пенсию, при которой более поздний уход с рынка труда сопровождается увеличением пенсионных выплат. В издании [146] говорится о том, что в странах, где подобные меры применяются системно, уровень занятости граждан 50+ в среднем выше на 15–20%.

Отдельное внимание уделяется развитию гибких форм занятости. Сокращённый рабочий день, неполная занятость, удалённая и проектная работа позволяют снизить нагрузку и сохранить участие пожилых специалистов в экономической деятельности, особенно в условиях цифровизации.

В [377] отмечено, что Франция и США входят в число немногих стран, где были предприняты попытки количественной оценки экономических потерь от дискриминации. Французские расчёты показывают, что частичное устранение гендерной и этнической дискриминации способно увеличить ВВП на 14,1%, улучшив бюджетное положение государства на 5,1% ВВП; устранение возрастной дискриминации, вероятно, дало бы сопоставимый эффект. Американские исследования оценивают ежегодные расходы,

связанные с воздействием эйджизма на здоровье людей старше 60 лет, в 63 млрд долларов, что составляет 15,4% затрат на лечение восьми наиболее распространённых возрастных заболеваний. Из этой суммы 11,1 млрд долларов связано с прямой дискриминацией, 28,5 млрд — с негативными возрастными стереотипами, а 33,7 млрд — с негативным восприятием старения. Снижение распространённости эйджизма на 10% могло бы сократить число заболеваний на 1,7 млн случаев.

«Эйджизм по своей природе сопоставим с другими формами дискриминации — гендерной и этнической — однако обладает уникальной особенностью: возрастные группы имеют проницаемые границы, и практически каждый человек при благоприятных условиях со временем становится представителем старшего поколения» [290]. В культурах, где старение воспринимается преимущественно как процесс утраты, это усиливает стремление дистанцироваться от пожилых возрастных групп.

Т.Д. Нельсон ещё в 2005 году рассматривал эйджизм как «предрассудок по отношению к нашему пугающему будущему “я”» [298], и современные исследования подтверждают актуальность данной концепции. Как отмечают П. Хиггс и К. Гиллеард [281], внутри пожилого населения также формируются формы эйджизма, выражающиеся в разграничении «третьего» и «четвёртого» возраста, к последнему из которых относят людей 80+ с наиболее выраженными признаками старения.

Негативные возрастные стереотипы тесно связаны с дискриминационными практиками: убеждённость в неспособности пожилых работников обучаться или адаптироваться к новым технологиям часто приводит к отказу в обучении, карьерном продвижении и участии в профессиональных программах. Эйджизм редко существует в изоляции. Нередко он переплетается с гендерной и расовой дискриминацией, многократно усиливая уязвимость тех, кто оказывается на пересечении сразу нескольких уязвимых позиций. Именно это явление описывает концепция

интерсекциональности чем больше признаков по которым человек подвергается дискриминации, тем сложнее и острее его положение.

Отличительной чертой эйджизма остаётся его относительная социальная допустимость. В отличие от расизма и сексизма, дискриминация по возрасту зачастую не вызывает широкого общественного резонанса и остаётся институционально незамеченной - в том числе в сфере законодательства, государственной политики и корпоративных практик [304], [69].

Это позволяет установить причинно-следственные связи между возрастной дискриминацией и физическим, психическим и социальным благополучием пожилых граждан.

В целом социально-экономические последствия эйджизма проявляются на индивидуальном, корпоративном и макроэкономическом уровнях. Для отдельных работников это означает снижение доходов, ухудшение психоэмоционального состояния и социальную изоляцию; для бизнеса — утрату квалифицированных кадров, снижение инновационного потенциала и рост затрат; для государства — усиление нагрузки на социальные системы и замедление экономического роста.

Опыт развитых стран показывает, что системная политика противодействия эйджизму и поддержки занятости пожилых работников приносит значимые социальные и экономические эффекты. Эффективные меры включают антидискриминационное законодательство, программы профессиональной переподготовки, налоговые стимулы для работодателей, развитие гибких форм занятости и институционализацию наставничества. Борьба с эйджизмом требует комплексного подхода, ориентированного на трансформацию корпоративной культуры, развитие инклюзивных практик управления персоналом и формирование общественного сознания, свободного от негативных возрастных стереотипов.

Геронтологический эйджизм остаётся одной из ключевых структурных и ценностных преград для реализации потенциала работников старших

возрастных групп в условиях стареющего общества и трансформации рынка труда. Несмотря на накопленные эмпирические данные, подтверждающие высокую профессиональную ценность пожилых сотрудников, стереотипы, предвзятость и дискриминационные практики продолжают оказывать давление как на индивидуальные карьерные траектории, так и на корпоративные стратегии управления персоналом. Эйджизм в сфере труда проявляется на различных уровнях — от политик найма до внутриорганизационного взаимодействия и самостигматизации работников, — создавая эффект замкнутого круга социальной и экономической уязвимости.

В условиях демографического старения и растущего дефицита трудовых ресурсов игнорирование проблемы возрастной дискриминации становится не только морально и социально неприемлемым, но и экономически нецелесообразным. Поддержка трудовой активности пожилых работников, их профессионального развития и инклюзивного участия в жизни организаций должна рассматриваться не как изолированная социальная мера, а как стратегический приоритет устойчивого развития. Необходим системный подход, сочетающий государственные меры (законодательное регулирование, налоговые стимулы, образовательные программы) и корпоративные практики (модель наставничества, гибкая занятость, устранение эйджистских барьеров). Только при условии признания пожилых работников как значимого человеческого капитала возможно формирование справедливого и устойчивого трудового порядка в XXI веке.

4.2. Стимулирование трудового долголетия на основе корпоративных программ здоровьесбережения

С увеличением возраста работники старших возрастных групп всё чаще сталкиваются с ухудшением состояния здоровья. Так, согласно данным [319] в 2021 году в странах Европейского союза хронические заболевания были зафиксированы у 38,1% занятых в возрасте 55–64 лет, тогда как среди более

молодых работников данный показатель был существенно ниже. В условиях тенденции к продлению трудовой активности данное обстоятельство приобретает особую значимость. Поскольку значительная часть жизненного времени проводится в профессиональной среде, рабочее место обладает высоким потенциалом для реализации мер по охране и укреплению здоровья работников. Поддержание и улучшение здоровья сотрудников старших возрастных групп в рамках трудовой деятельности является важнейшим условием продолжения их профессиональной занятости, особенно для организаций, сталкивающихся с дефицитом квалифицированных кадров.

Вопросы внедрения корпоративных программ здоровьесбережения пожилых сотрудников в компаниях сегодня вызывают интерес во всём мире. Важность сохранения здоровья сотрудников, в том числе и пожилых, связана с увеличением продолжительности жизни и старением населения, поэтому работодатели сталкиваются с необходимостью адаптации своих стратегий управления персоналом с учётом старения рабочей силы. По сути, разговор идёт не просто о новом тренде, а о заботе работодателей о здоровье своих сотрудников – и не просто обеспечивая безопасность труда на предприятии, а запуская специальные программы и мотивируя придерживаться норм здорового образа жизни (ЗОЖ).

«Поскольку старение рабочей силы становится всё более серьёзной проблемой для здоровья работников, особенно в связи с экономическим процветанием страны, сохранение здоровой и продуктивной рабочей силы является ключевой целью европейской трудовой политики» [306].

Поскольку работники старших возрастных групп обладают рядом физических и психоэмоциональных особенностей, отличающих их от более молодых сотрудников, любые инициативы на рабочем месте, ориентированные на данную категорию персонала, должны разрабатываться с учётом их специфических потребностей.

К числу таковых относятся снижение мышечной силы и подвижности суставов, ухудшение способности поддерживать равновесие и осанку,

нарушения регуляции сна, а также ухудшение зрения и слуха. Кроме того, у работников старших возрастных групп чаще диагностируются хронические заболевания, включая сахарный диабет и сердечно-сосудистые патологии. Как отмечают F. Bonomini, L. F. Rodella и R. Rezzani, «для пожилых людей характерна более высокая распространённость возраст-ассоциированных метаболических нарушений, таких как абдоминальное ожирение, артериальная гипертензия, гипергликемия и дислипидемия» [250].

Снижение показателей физического здоровья и связанное с этим уменьшение производительности труда пожилых работников может иметь негативные последствия для организаций. При этом значительная часть работников старших возрастных групп склонна игнорировать ухудшение самочувствия и продолжать выходить на работу, что приводит к распространению феномена презентеизма. Физическое присутствие сотрудника при сниженной функциональной способности создаёт скрытые издержки для работодателя, поскольку работник не способен выполнять трудовые функции в полном объёме. Исследования, охватывающие десять наиболее распространённых заболеваний, показывают, что «издержки, связанные с присутствием на рабочем месте при плохом состоянии здоровья, превышают прямые медицинские затраты и составляют от 18 до 60% совокупных расходов по каждому заболеванию. В Соединённых Штатах ежегодные экономические потери, обусловленные презентеизмом, оцениваются более чем в 180 млрд долларов, тогда как затраты, связанные с отсутствием на работе, составляют около 118 млрд долларов. Осознание масштабов данных потерь побуждает работодателей активнее внедрять программы укрепления здоровья и благополучия сотрудников на рабочем месте» [242].

Дополнительным аргументом в пользу развития корпоративных программ здоровьесбережения служат результаты исследования, проведённого некоммерческой организацией AgeFriendly в 2022 году в США, согласно которым работники старших возрастных групп демонстрируют

более высокую лояльность к работодателю, а также готовность рекомендовать компанию, если она реализует целенаправленные программы поддержки здоровья и благополучия сотрудников старшего возраста (рисунок 4.1).

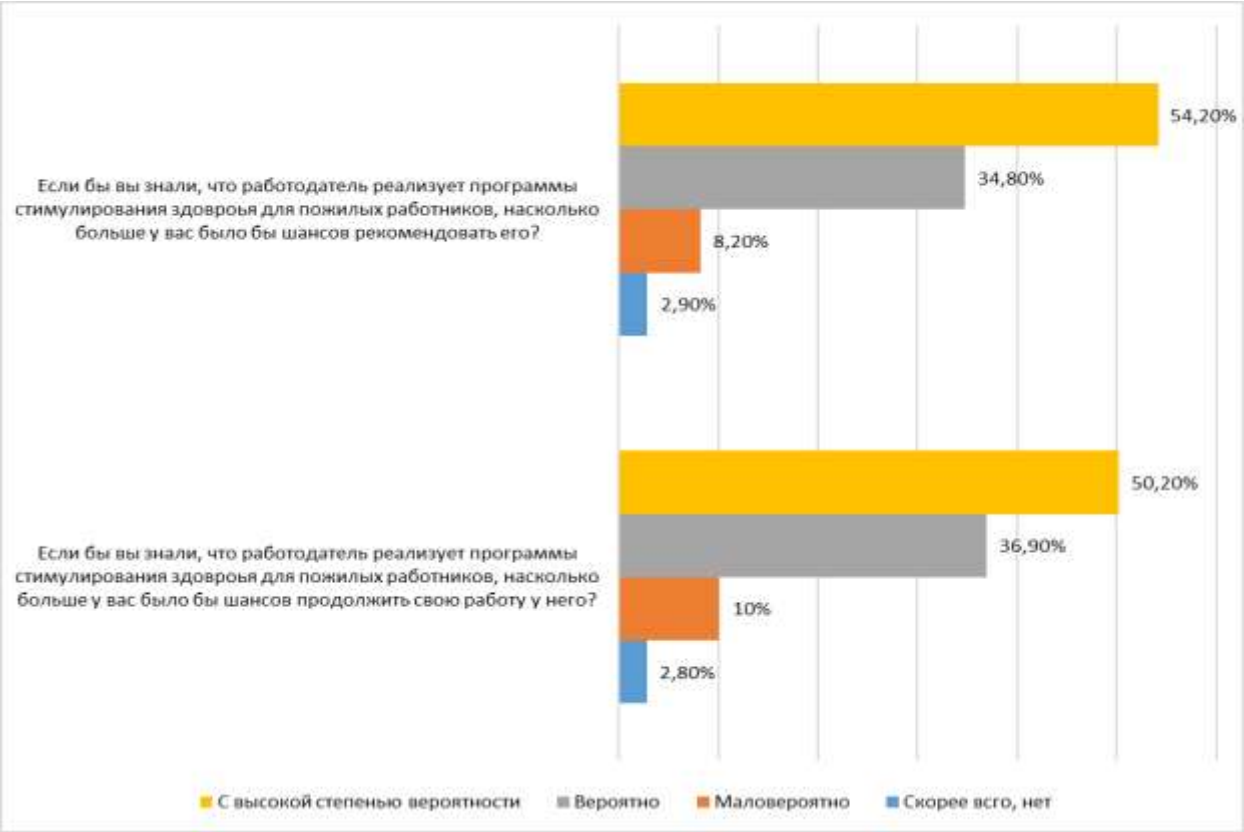

Рисунок 4.1. Лояльность пожилых работников к работодателю, реализующему программы здоровьесбережения [413].

Программы, ориентированные на укрепление здоровья и благополучия работников в трудовой среде, существенно различаются по масштабам и содержательному наполнению. Корпоративные инициативы в сфере здоровьесбережения и поддержки трудового долголетия должны носить комплексный характер и включать санитарно-просветительские мероприятия, формирование физически и социально благоприятной рабочей среды, развитие корпоративной культуры, в которой здоровье и долголетие рассматриваются как значимые ценности, а также создание системных условий для регулярных медицинских обследований, мониторинга уровня стресса, организации восстановления и реабилитации работников после рабочего дня. Актуальность данных задач обусловливает необходимость

дальнейшего углублённого научного анализа и разработки методологических подходов в данной области.

Ключевым этапом формирования эффективных стратегий и профилактических мер, направленных на сохранение и повышение устойчивой трудоспособности работников старших возрастных групп, является выявление факторов, препятствующих или, напротив, способствующих поддержанию здоровья и работоспособности, с учётом субъективного восприятия самих работников. Инициируемые работодателями меры по созданию здоровье-сберегающих условий могут быть универсальными для стареющих сотрудников вне зависимости от наличия у них хронических заболеваний. Вместе с тем это подчёркивает необходимость гибкости профилактических программ, способных учитывать индивидуальные потребности работников и эффективно реагировать на разнообразие проблем, связанных со здоровьем и профессиональной нагрузкой в пожилом возрасте.

Здоровье и долголетие населения сегодня поставлены задачей государственной важности. С 2025 года в России вступил в действие новый национальный проект «Продолжительная и активная жизнь» [349], ключевым приоритетом которого определено повышение ожидаемой продолжительности жизни до 78 лет и который охватывает и задачи по привлечению населения к здоровому и активному образу жизни, а работодатель фактически становится активным участником этого процесса.

Численность пожилых людей в России за последние 10 лет выросла на 3 миллиона человек. Согласно исследованиям, только одна пятая людей в пожилом возрасте рационально используют свободное время для сохранения своего здоровья. Остальные тратят свободное время нерационально и сталкиваются с различными заболеваниями, эмоциональным напряжением, психологической неустойчивостью, утратой смысла жизни. Решением проблемы «неуспешного старения» пожилых граждан может стать «грамотная организация мероприятий по поддержанию здоровья, улучшению качества

жизни людей, чтобы пожилые люди в полной мере наслаждались жизнью в любом возрасте» [128].

Пожилые сотрудники обладают уникальным опытом и знаниями, которые могут быть полезны в профессиональном плане для успешной деятельности компании. Однако с возрастом у пожилых работников могут возникать специфические проблемы со здоровьем, требующие внимания. В «последние годы концепции «качества жизни» и «активного долголетия» активно используются для оценки уровня социально-экономического благополучия пожилых людей», их доступа к основным материальным благам.

Корпоративные программы здоровьесбережения способствуют улучшению физического состояния сотрудников и поддерживают их психоэмоциональное благополучие. Работающие граждане составляют половину мирового населения и вносят основной вклад в экономическое и социальное развитие государства. Данные о качестве жизни, наряду с традиционным медицинским заключением, позволяют получить более полное представление об уровне комфортности пожилых людей в обществе и прогнозировать его изменения. Инвестиции в здоровье пожилых работников способны заметно сократить расходы на медицинское обслуживание и одновременно повысить общую эффективность использования кадрового потенциала компании. При этом состояние здоровья работников определяется не только условиями и рисками на рабочем месте, но и социальными, индивидуальными факторами, а также уровнем доступности медицинской помощи.

Развитие современных средств мониторинга здоровья и распространение телемедицинских технологий создают дополнительные возможности для реализации программ здоровьесбережения пожилых людей. «В настоящее время у организаций имеются широкие возможности для разработки и внедрения корпоративных программ в этой сфере. Такие программы выступают частью системы охраны здоровья работников и охватывают более широкий круг задач по управлению здоровьем персонала,

выходя за рамки профилактики профессиональных заболеваний и производственного травматизма» [128].

Особо следует отметить, что важную роль в сохранении физического и психоэмоционального благополучия пожилых работников играют социальная вовлеченность и поддержка со стороны коллег.

По данным исследования экспертов hh.ru, одной из самых крупных платформ по поиску работы и сотрудников, среди компаний-работодателей, именно программы здоровьесбережения сотрудников менеджмент компаний считает приоритетными для развития (рисунок 4.2).

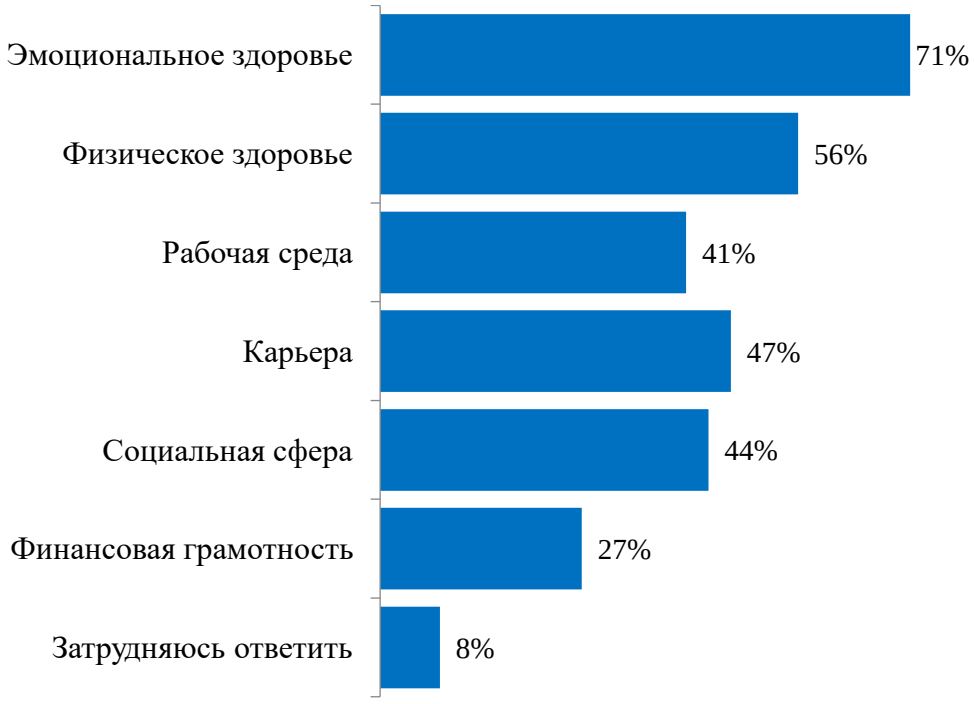

Рисунок 4.2. Причины внедрения работодателями корпоративных программ здоровьесбережения [353]

Следует отметить, что, по сравнению с результатами аналогичного исследования, проведённого два года назад, удельный вес работодателей, осознающих значимость поддержания эмоционального и физического здоровья сотрудников, увеличился почти в два раза. Данный тренд служит индикатором более широкой глобальной тенденции – возрастания интереса к

здоровому образу жизни населения. Кроме того, ещё одной характерной чертой современности стало внимание организаций к благополучию своих работников. В настоящее время работодатели стремятся способствовать не только здоровому физическому состоянию сотрудников, но и их общему счастью и удовлетворённости жизнью.

В последние годы забота о здоровье пожилых сотрудников становится всё более актуальной темой, а спорт уверенно занимает центральное место в массовой культуре. Сегодня мы наблюдаем рост популярности физической активности, среди популярных здоровьесберегающих направлений: йога, бег, плаванье и другие доступные формы физических упражнений. Тенденция связана с тем, что занятия спортом зачастую выступают в качестве эффективного средства для снижения уровня стресса, и значимость данной задачи в современном обществе продолжает возрастать. Согласно исследованию, проведённому hh.ru в сотрудничестве с цифровым медицинским сервисом «Доктор рядом», 69% россиян сообщили о «повышении уровня стресса в своей жизни. Более того, специфика профессиональной деятельности многих сотрудников может быть тесно связана с постоянными тревожными состояниями, что подтверждают представители популярных профессий, распространённых в большинстве коллективов» [353].

Большинство работников российских компаний, выражают готовность проявлять активность в организациях, которые финансируют занятия спортом и считают, что наличие спортивных программ в компании является значительным преимуществом при выборе работодателя. Таким образом, сегодня существует явный интерес среди сотрудников российских компаний к внедрению корпоративных программ здоровьесбережения.

Исследование корпоративных программ здоровьесбережения требует и охвата вопроса будущего корпоративного здоровья. Актуальность сохранения корпоративного здоровья пожилых сотрудников в Российской Федерации вызывает особый интерес в свете современных тенденций и законодательных

инициатив. Необходимо рассмотреть тренды и прогнозы на будущее в области корпоративных программ здоровьесбережения для пожилых сотрудников. В соответствии со статьёй 12 Федерального закона Российской Федерации от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», «профилактические мероприятия осуществляются через программы, направленные на формирование здорового образа жизни» [16].

Реализации национальных проектов, а также связанных с ними федеральных и региональных инициатив и разработка программ здоровьесбережения имеют ключевое значение для укрепления корпоративного здоровья работающих пожилых людей.

Существующие нормативные правовые акты, среди которых можно выделить «Комплекс мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников» [13], а также «Рекомендации по повышению эффективности мероприятий региональных программ, направленных на укрепление здоровья» [9], играют важную роль как для работодателей, так и для сотрудников, в том числе пожилого возраста. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации разработало программу «Основы медицинских знаний, которыми должны владеть работодатели для стимулирования и мотивации работников к сохранению и укреплению здоровья» [8], подчёркивая важность образовательного компонента в сфере развития корпоративных программ здоровьесбережения.

В дополнение Министерство здравоохранения Российской Федерации предлагает предприятиям специализированные «Корпоративные модельные программы «Укрепление общественного здоровья», а также «Библиотеку корпоративных программ укрепления здоровья сотрудников» [173]. В рамках предлагаемых инициатив разработано руководство по реализации модельной корпоративной программы, ставящее своей целью систематизацию усилий по укреплению здоровья работающих пожилых граждан.

Современные работодатели в России демонстрируют высокую степень социальной ответственности, внедряя корпоративные программы как элемент здоровьесберегающей корпоративной культуры и эффективный способ инвестирования в человеческий капитал. Национальные корпорации активно реализуют такие программы, что свидетельствует о значимости данного направления в их социальной политике.

Согласно рекомендациям, изложенным в корпоративных модельных программах «Укрепление здоровья работающих» [173], внедрение программ здоровьесбережения необходимо начинать с оценки существующей ситуации в конкретном организованном коллективе (рисунок 4.3).

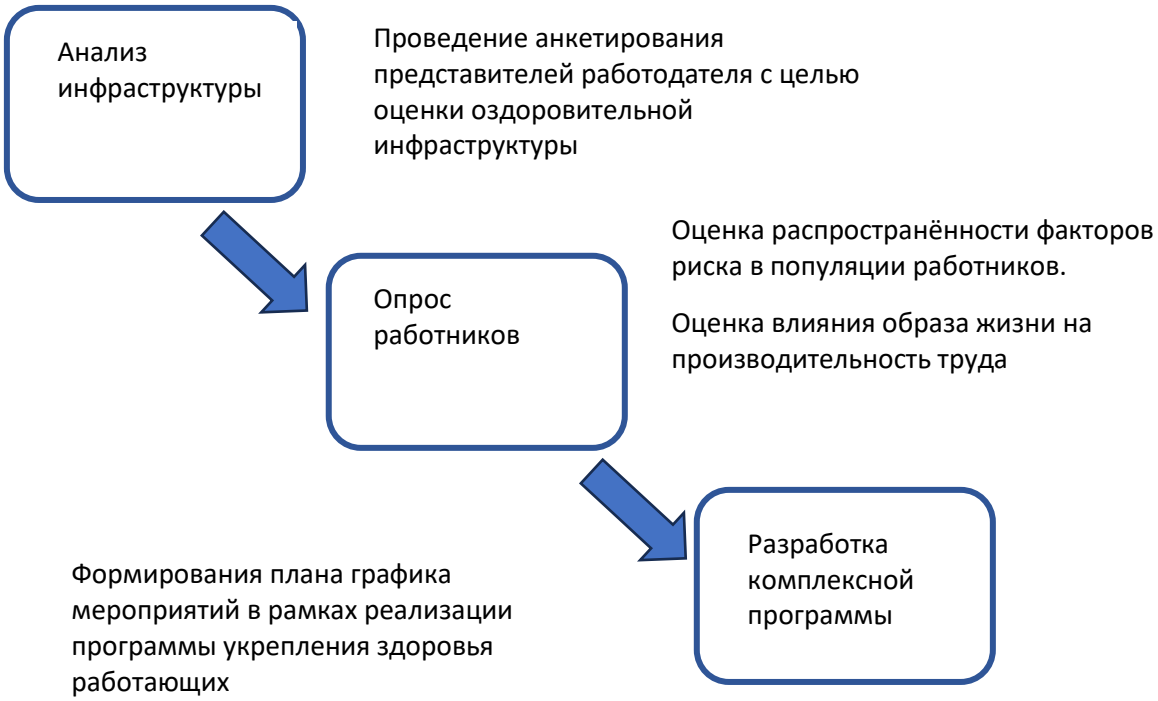

Рисунок 4.3. Этапы внедрения корпоративных программ здоровьесбережения [170].

Среди наиболее активно внедряемых корпоративных программ здоровьесбережения пожилых сотрудников можно выделить инициативы, направленные на повышение физической активности, улучшение питания и

отказ от вредных привычек. К эффективным мероприятиям, реализуемым в рамках корпоративных программ здоровьесбережения, относятся профилактические медицинские обследования, вакцинация, дополнительное медицинское страхование, наличие спортивных объектов и компенсация затрат на посещение фитнес-центров, а также обеспечение доступного и рационального питания.

Кроме того, использование экономических стимулов, персонального консультирования и формирования индивидуальных профилей здоровья значительно повышает эффективность корпоративных программ здоровьесбережения. Наиболее здоровьесберегающими и экономически оправданными являются программы, направленные на выявление факторов риска, профилактику и мониторинг хронических неинфекционных заболеваний на рабочем месте. В [74] отмечается, что вышеперечисленные подходы работодателей способствуют не только улучшению здоровья работников, но и повышению общей производительности труда.

Таким образом, разработка и внедрение корпоративных программ здоровья для пожилых сотрудников – это не просто тренд, а необходимость, которая открывает новые горизонты для компаний в контексте решения задачи сохранения устойчивости кадровых ресурсов и стареющей рабочей силы. Успешные примеры внедрения корпоративных программ здоровьесбережения показывают, что забота о здоровье работников приносит ощутимые плоды как для сотрудников, так и для организации в целом, не только улучшая моральный климат в коллективе, но и способствуя достижению бизнес-целей.

4.3. Корпоративное обучение и развитие программ наставничества работников старших возрастных групп

Проблема возрастной дискриминации в отношении пожилых людей, или геронтологического эйджизма, требует системного решения, основанного на разработке и реализации стратегий, способствующих активному включению работников старшего возраста в трудовую деятельность. Участие пожилых

сотрудников в рабочем процессе положительно сказывается не только на их благополучии и качестве жизни, но и приносит ощутимую пользу для работодателей: способствует росту производительности, снижению уровня текучести кадров и укреплению благоприятного психологического климата в коллективе.

Предприятия используют «кадровые меры, чтобы справиться с геронтологическим эйджизмом и потенциально ограниченными возможностями стареющих сотрудников. Наиболее очевидным методом является отбор более способных и производительных сотрудников и увольнение менее продуктивных сотрудников». Однако из-за нормативной правовой защиты стареющих работников и деятельности профсоюзов на «рынке труда во многих странах их выборочное увольнение обходится дорого. Это говорит о том, что работодатели часто имеют дело с пожилыми работниками, у которых индивидуальная производительность может быть ниже, чем у более молодых работников, или которые, в среднем, менее продуктивны, чем их молодые коллеги».

В условиях быстрого старения «рабочей силы успешное устойчивое управление персоналом характеризуется неизменным возрастным профилем производительности. Для предприятия одинаковый возрастной профиль производительности означает, что увеличение доли старых сотрудников не приводит к снижению производительности». Если рассматривать этот вопрос с точки зрения макроэкономики, то снижение общей производительности национальной экономики не зависит от увеличения доли работников старших возрастов как таковой.

Поддержание высокого уровня производительности стареющей рабочей силы возможно на основе специальных кадровых мер для пожилых работников (СКМ).

К ним в международной практике чаще всего относятся те, которые:

1. Адаптируют рабочее пространство и рабочее место под физические и физиологические особенности пожилого работника, включая такие меры, как

изменение освещённости, повышение контрастности, увеличение размера шрифтов в текстах и иных визуальных компонентах, снижение шума и пр.

2. Сокращение рабочего времени и предоставление более гибкого расписания, при которых пожилой работник может обеспечивать баланс жизни и работы, посещать врача, оздоровительные мероприятия и пр.

Сокращённый и более «гибкий график работы для пожилых сотрудников окажет положительное влияние на относительную производительность труда таких работников. Побочные эффекты для других возрастных групп представляются маловероятными».

3. Работа «для пожилых сотрудников с учётом возрастных особенностей направлена на повышение относительной производительности труда пожилых сотрудников, например, за счёт переноса обязанностей с тяжёлой физической работы или монотонных процедур, или за счёт перевода пожилых работников на рабочие места, которые лучше соответствуют их возможностям».

Такие меры «направлены на повышение относительной производительности пожилых работников, например через перераспределение тяжёлых физических или монотонных задач или перевод на рабочие места, которые лучше соответствуют их возможностям. Работа с учётом возрастных особенностей (иногда называемая промежуточной работой) на предприятии может стать эффективным инструментом поддержания мотивации пожилых работников и создания привлекательных условий труда для опытных работников». По «аналогии с сокращением рабочего времени для пожилых сотрудников, работа с учётом возрастных особенностей с большой вероятностью повысит и относительную производительность труда. Специальные кадровые меры для пожилых сотрудников (СКМ) основаны на понимании того, что старые и молодые сотрудники обладают взаимодополняющими компетенциями и возможностями» [307].

4. Ещё одним фактором, влияющим на относительную производительность труда стареющих сотрудников, является разновозрастная

рабочая команда. Например, компании «могут стратегически объединить сотрудников разных возрастных групп в рабочую команду, чтобы сбалансировать их сильные и слабые стороны. Фундаментальное теоретическое предположение, лежащее в основе такого типа управления персоналом, заключается в том, что «старые и молодые сотрудники имеют разные сильные и слабые стороны, обусловленные разным опытом, взглядами и социальными сетями» [283]. «Сочетание сотрудников из разных возрастных групп в идеале привело бы к обмену идеями, передаче знаний и опыта, а также к синергетическому сочетанию ресурсов для всех возрастных групп, поскольку молодые и пожилые сотрудники могли бы сосредоточиться на своих сравнительных преимуществах». Основываясь на аналогичных аргументах, Wegge J., Roth C., Neubach B., Schmidt K.-H. и Kanfer R. «утверждают, что «разновозрастные команды особенно эффективны, если задачи требуют принятия сложных решений» [312].

Вместе с тем, следует учитывать, что работа в таких группах может создавать определённые издержки: коммуникация усложняется, а различия во взглядах и мотивации сотрудников могут приводить к напряжённости, снижению эффективности обмена информацией и ослаблению идентификации работников с коллективом и работодателем. Учитывая противоречивые теоретические аргументы, остаётся неясным, повышают ли смешанные по возрасту команды относительную продуктивность пожилых сотрудников и существует ли положительный эффект для производительности молодых работников.

Теоретически обучение пожилых сотрудников способно повышать их относительную производительность труда, поскольку рост интенсивности обучения в среднем улучшает общую производительность предприятия. Кроме того, предварительное обучение служит хорошим индикатором различий в продуктивности работников старшего возраста. Обучение «может оказывать положительное влияние на отношения между сотрудниками.

Например, прошедшие обучение старые сотрудники могут передавать часть своих знаний, что повышает производительность труда их молодых коллег».

В среднем они так же удовлетворены «обучением, как и молодые сотрудники, но старые сотрудники преследуют более скромные цели и оценивают свою эффективность ниже, чем молодые участники тренинга. Одной из причин такой оценки может быть то, что большинство мероприятий по обучению недостаточно эффективны и слабо адаптированы к конкретным требованиям пожилых сотрудников. Специальное содержание и формы обучения (например, более прикладное обучение, которое непосредственно применимо к решению актуальных проблем на работе, и менее требовательное к приобретённым навыкам) могут быть более эффективными для пожилых сотрудников, чем для молодых». Однако работодатели часто не предоставляют старым сотрудникам специальных форм обучения.

Одним из приоритетных направлений противодействия эйджизму и одновременно стимулирования трудовой активности работников старших возрастных групп является внедрение и развитие наставнических программ. Данные практики позволяют эффективно использовать накопленный профессиональный опыт и экспертные знания пожилых сотрудников, обеспечивая их включённость в трудовой процесс и повышая их социальную и профессиональную значимость. Наставничество способствует формированию инклюзивной организационной среды, снижению возрастных стереотипов и укреплению конкурентных позиций компаний.

Наставничество следует рассматривать как институционализированный механизм передачи профессиональных компетенций, практического опыта и корпоративных знаний от работников с длительным стажем к молодым специалистам. Такая форма взаимодействия является взаимовыгодной как для персонала, так и для организаций, поскольку позволяет одновременно решать ряд стратегически важных задач в сфере управления человеческими ресурсами (таблица 4.2).

Наставнические программы могут реализовываться в различных формах, выбор которых определяется отраслевой спецификой, масштабом организации и особенностями корпоративной культуры.

Таблица 4.2. Задачи, решаемые программами наставничества пожилых работников*.

Субъект	Решаемые задачи
Для пожилых работников	- Позволяет сохранить востребованность на рынке труда. - Повышает их самооценку и мотивацию к работе. - Даёт возможность продолжить профессиональную деятельность, даже если физические нагрузки уже сложны. - Способствует социальной интеграции в коллективе
Для молодых специалистов	- Помогает быстрее адаптироваться в компании. - Позволяет избежать распространённых ошибок в работе. - Даёт доступ к практическому опыту, который невозможно получить в учебных заведениях
Для бизнеса	- Обеспечивает преемственность знаний и сохранение корпоративной культуры. - Повышает качество работы молодых сотрудников за счёт их более быстрой адаптации. - Способствует снижению текучести кадров, так как наставничество укрепляет корпоративную лояльность

*Разработано автором.

Классическое наставничество предполагает закрепление за молодыми специалистами более опытных сотрудников, которые осуществляют передачу профессиональных знаний, сопровождают процесс адаптации и контролируют формирование необходимых компетенций. В производственных и технологических организациях наставники помогают сотрудникам осваивать сложные технологические процессы и соблюдать требования промышленной безопасности, тогда как в сфере здравоохранения опытные врачи передают практические навыки диагностики, лечения и взаимодействия с пациентами.

Проектное наставничество основано на совместной работе сотрудников разных возрастов в рамках конкретных проектов. В этом формате пожилые специалисты передают накопленный опыт в процессе выполнения профессиональных задач, а молодые работники вносят инновационные идеи и современные подходы. Такая модель применяется, в частности, в архитектурных бюро при разработке проектов территориального развития, а также в маркетинговых и консалтинговых компаниях при формировании стратегий и концепций.

Корпоративные школы наставничества представляют собой институционализированные формы передачи знаний, создаваемые внутри организаций. В рамках таких программ опытным сотрудникам присваивается статус наставников, и они на регулярной основе участвуют в обучении молодых кадров. В крупных промышленных и нефтегазовых компаниях функционируют центры профессиональной подготовки, а в медицинских организациях — клинические школы, где старшие специалисты обучают молодых коллег на практике.

В целом наставничество выступает эффективным инструментом противодействия возрастной дискриминации в трудовой среде, поскольку способствует повышению мотивации и профессиональной самооценки работников старших возрастных групп, разрушению стереотипов об их ограниченной способности к обучению, облегчает их включение в цифровую экономику, обеспечивает преемственность профессиональных знаний и снижает затраты организаций на подготовку и адаптацию новых сотрудников.

При оценке влияния обучения «на заработную плату важным вопросом является то, что участие в обучении носит избирательный характер. Если в обучении участвуют более способные работники, а эта избирательность не учитывается, то причинно-следственная связь между обучением и заработной платой переоценивается.

Исследования влияния обучения на заработную плату проводились с использованием различных типов данных из разных стран. Goux D. и Maurin

E. «используя данные о французских работниках и компаниях, обнаружили, что предполагаемое влияние обучения близко к нулю. Они обнаруживают сильный эффект отбора, утверждая, что люди, которые с наибольшей вероятностью будут посещать обучающие программы, также обладают самыми высокими способностями» [278]. Schone P. «отражая данные исследования, проведённые в Норвегии, также обнаруживает сильный эффект отбора, и с учётом этих эффектов он приходит к выводу, что отдача от обучения составляет около 1%, что довольно много, учитывая короткий срок обучения» [305]. Frazis H. и Loewenstein M, «на основе данных США оценивают отдачу от формального обучения и приходят к выводу, что обучение повышает заработную плату на 3–4%» [270]. Booth A. и Bryan M. «исследовали влияние обучения на заработную плату в Великобритании и обнаружили, что только обучение, финансируемое работодателем, положительно влияет на заработную плату - обучение, финансируемое работодателем, увеличивает заработную плату почти на 10 процентов» [251]. Leuven E. и Oosterbeek H. «не обнаруживают значительного влияния обучения на заработную плату в голландских компаниях, если принять во внимание избирательный подход к обучению» [288]. Almeida-Santos F., Chzhen Y., Mumford K., используя британские данные, обнаружили, что «обучение положительно влияет на разброс зарплат; рост зарплат и обучение идут рука об руку только у «белых воротничков»» [241]. Наконец, Görlitz K. «использует немецкие данные о работодателях и сотрудниках, чтобы изучить краткосрочное влияние обучения на рабочем месте на зарплаты, обнаружила, что отдача от участия в одном учебном курсе статистически незначительна и составляет примерно 5%» [277].

Влияние обучения на производительность обычно измеряется с помощью анализа данных на уровне компаний. Bartel A. «обнаружил, что обучение положительно влияет на производительность американских компаний» [246]. Barrett A. и O'Connell P. «получили аналогичные результаты для ирландских компаний» [294]. Zwick T. обнаружил, что

«производительность немецких компаний увеличивается на 0,8 процентных пункта при увеличении интенсивности обучения на один процентный пункт» [315].

Существует «множество исследований, посвящённых влиянию обучения на заработную плату и производительность». Используя кадровые записи крупной американской компании, Bartel A. [247] «обнаружил, что обучение положительно влияет как на заработную плату, так и на производительность». Konings J. и Vanormelingen S. [285] «оценили влияние обучения, предоставляемого бельгийскими компаниями, на производительность и заработную плату и обнаружили, что «производительность обученного работника выше на 23%, а заработная плата выше на 12%» [285]. Fersterer J., Pischke J. и Winter-Ebmer R. [266] «используют данные австрийского социального страхования, чтобы определить отдачу от обучения на рабочем месте. Они обнаружили, что она составляет от 2,5 до 4 процентов в год». Conti G. [261] обнаружил, «что на итальянских предприятиях обучение повышает производительность, но не влияет на заработную плату». Dearden L., Reed H., Van Reenen J. «зафиксировали, что на британских предприятиях «обучение, связанное с работой, повышает производительность и почасовую заработную плату» [262] «увеличение доли квалифицированных сотрудников на один процентный пункт связано с ростом производительности примерно на 0,6 процента и повышением заработной платы на 0,3 процента. Таким образом, исследования, изучающие влияние обучения на заработную плату и производительность, часто показывают, что влияние на производительность выше, чем влияние на заработную плату. Это говорит о том, что компаниям стоит инвестировать в обучение, потому что они могут окупить эти инвестиции».

В то время как влияние обучения безработных на уровень трудоустройства изучается довольно часто, влияние обучения на рабочем месте на уровень увольнения изучается редко. Основные результаты указанных исследований представлены в таблице 4.5.

Таблица 4.5.– Основные результаты эмпирических исследований влияния обучения на показатели занятости и удержания персонала

Автор(ы)	Объект исследования	Основной результат
Gritz R. [279]	Влияние участия в программах обучения на перспективы трудоустройства безработных	Участие в обучении улучшает перспективы трудоустройства, особенно для женщин, молодёжи и представителей меньшинств.
Bonnal L., Fougère D., Sérandon A. [249]	Обучение на рабочем месте в частном секторе	Обучение на рабочем месте повышает уровень трудоустройства, особенно среди молодых работников.
Parent D. [302]	Молодые работники США	Обучение оказывает положительное влияние на уровень заработной платы и способствует увеличению продолжительности занятости.
Garcia F., Arkes J., Trost R. [272]	Программа общего обучения персонала ВМС США	Программа общего обучения способствует удержанию персонала и снижению текучести кадров.

Составлено автором по рассмотренной научно-методической литературе.

Стоит подчеркнуть, что изучение взаимосвязи между обучением, производительностью труда и уровнем заработной платы нередко затруднено из-за недостатка исходных данных для проведения анализа. Дефицит оценочных исследований в данной сфере обусловлен именно нехваткой необходимой информационной базы.

В исследовании Кодирзода Д.Б. рассматривается социальная эффективность и значимость обучения работников старшего возраста. Автор подчёркивает, «что образовательные программы для данной категории работников способствуют сохранению профессиональной идентичности, укреплению самооценки и уверенности в себе, а также улучшению здоровья и общего качества жизни. При этом трудовая деятельность по-прежнему остаётся неотъемлемой частью социальной идентичности пожилых людей».

Образовательные «программы позволяют им оставаться востребованными и активно участвовать в экономической жизни. Участие в обучении стимулирует развитие когнитивных и профессиональных навыков, что положительно влияет на уверенность в себе и готовность к новым профессиональным вызовам. Программы повышения квалификации создают

новые возможности для общения и взаимодействия с коллегами, преподавателями и работодателями, что снижает риск социальной изоляции. Интеллектуальная и социальная активность, связанная с обучением, положительно влияет на психоэмоциональное состояние и общее здоровье пожилых работников» [159].

По мнению учёного, «социальная эффективность является важным критерием оценки образовательных программ для работников старших возрастных групп. Она охватывает широкий спектр социальных изменений, включая улучшение качества жизни участников, снижение социальной изоляции, укрепление межпоколенческих связей и формирование более справедливого и интегрированного общества. Развитие программ повышения квалификации для пожилых работников требует системного подхода, ориентированного на достижение долгосрочных социальных результатов и адаптацию к меняющимся условиям» [159].

Göbel C. и Zwick T. обнаружили, что «предприятия, использующие специальное оборудование на рабочих местах для пожилых работников, имеют значительно более высокую относительную производительность труда пожилых работников, чем возрастная категория 40-45 лет» [275]. Это говорит о том, что предприятия, «инвестирующие в конкретное оборудование, демонстрируют более высокую относительную производительность труда не только старых работников, но и работников, находящихся в середине своей карьеры. Это явление может быть связано с побочным эффектом использования специфического оборудования для пожилых работников на относительную производительность труда работников в возрасте от 40 до 55 лет. В обеих группах мы наблюдаем снижение относительной производительности труда в возрастной группе 50-55 лет».

Возможность сокращения рабочего времени, «при необходимости, связана с небольшим повышением производительности труда молодых и старых сотрудников - в целом, в учреждениях, применяющих эту меру, профиль возрастной продуктивности сглаживается. Однако, существенных

различий не обнаруживается. Сокращение рабочего времени для старых сотрудников не повышает их относительную производительность. В Германии около 90% сотрудников, которые используют сокращение рабочего времени для старых сотрудников, делают это в рамках специальной субсидируемой государственной программы Altersteilzeit».

В рамках данной программы большинство работников отдают предпочтение так называемой блочной модели постепенного сокращения рабочей нагрузки для сотрудников старшего возраста.

Иными словами, большинство работников старшего возраста фактически просто уходят на досрочную пенсию, продолжая трудиться в полную силу вплоть до момента окончательного ухода с предприятия. Помимо этого, не прослеживается никакой связи между интенсивностью физического труда, характером рабочих мест и частотой сокращения рабочего времени - наиболее высокие показатели подобного сокращения фиксируются, в частности, в банковском секторе, страховании и сфере образования. Всё это свидетельствует о том, что действующая германская программа сокращения рабочего времени на практике превратилась в инструмент резкого и внезапного досрочного выхода на пенсию, что лишает предприятия возможности в полной мере воспользоваться преимуществами постепенного и гибкого вывода пожилых работников с рынка труда.

Относительная «производительность труда старых работников на предприятиях, предлагающих специальные рабочие места для старых работников, статистически значимо выше, чем на предприятиях без специальных кадровых решений».

Несмотря на то, что «балльные оценки для возраста группы 40-55 лет выше в учреждениях, применяющих меры, существенного эффекта для этих возрастных групп не обнаруживается».

Разновозрастные «рабочие коллективы связаны не только с более высокой относительной производительностью труда старых сотрудников, но и с более высокой относительной производительностью труда молодых

сотрудников. Этот тезис свидетельствует о том, что разновозрастные рабочие коллективы имеют одинаковые возрастные профили производительности». Многообразие возрастов в трудовых коллективах связано не только с повышенной производительностью пожилых сотрудников, но и с ростом эффективности среди молодых работников.

Среди практических мер, обеспечивающих воспроизводство профессиональных компетенций пожилых работников, следует назвать:

- Программы дополнительного профессионального образования и обучения. Так, в Германии реализуется программа «Lebenslanges Lernen», пропагандирующая непрерывное образование и предоставляющая пожилым работникам бесплатный доступ к курсам повышения квалификации.

- Развитие цифровых компетенций. Обучающие программы, направленные на улучшение цифровой грамотности, могут существенно расширить профессиональные возможности пожилых сотрудников. Согласно исследованию OECD, «работники старшего возраста, прошедшие цифровое обучение, на 30% чаще получают возможность карьерного продвижения или сохраняют занятость в условиях цифровизации» [178].

- Государственные субсидии и социальные меры. В некоторых странах, таких как Швеция и Нидерланды, внедрены программы господдержки для работодателей, нанимающих сотрудников в возрасте 55 лет и старше. Такие инициативы помогают снижать барьеры для трудоустройства, способствуют профессиональной адаптации пожилых людей и укрепляют их позиции на рынке труда.

Расширение поддержки и внедрение гибких форм образования станет важным шагом к построению более инклюзивной и продуктивной экономики.

Выводы по 4 главе:

1. Эйджизм остаётся устойчивой системной проблемой в сфере социально-трудовых отношений, существенно ограничивая возможности работников старших возрастных категорий. Несмотря на увеличение

продолжительности жизни и общественный акцент на активное долголетие, возрастная дискриминация проявляется на всех этапах трудовой деятельности — при приёме на работу, продвижении по службе, обучении и увольнении.

Негативные установки, формирующие общественное инение, снижают возможности пожилых работников в сфере социально-трудовых отношений, что негативным образом сказывается не только на их социальном самочувствии и доходах, но также имеет негативные последствия в макроэкономических масштабах.

2. Среди антиэйджистских мер на корпоративном уровне большое значение имеют программы здоровьесбережения пожилых работников, ориентированные на адаптацию условий труда к возрастным особенностям здоровья работников старших возрастных групп, выступая эффективным механизмом социального регулирования трудового долголетия на внутрифирменном рынке труда. При эффективной реализации такие программы способствуют росту производительности, сокращению текучести кадров и укреплению репутации компании как социально ответственного работодателя.

4. Развитие программ здоровьесбережения и наставничества для пожилых работников следует рассматривать как действенные инструменты социального регулирования трудового долголетия на уровне организаций. Эти инициативы обеспечивают сохранение и передачу профессиональных компетенций, создают условия труда, соответствующие возрастным особенностям старших сотрудников, а также снижают текучесть кадров, повышают кадровую устойчивость компании и укрепляют её статус социально ответственного участника экономических отношений.

5. Вовлечение пожилых работников в корпоративное обучение и развитие требует адаптированных форматов и мотивационных стратегий. Стандартные программы обучения часто не учитывают возрастные особенности восприятия, мотивации и когнитивных ресурсов. Необходима разработка персонализированных образовательных траекторий, повышение

цифровой грамотности, внедрение гибких графиков и практико-ориентированных форматов, что позволит повысить эффективность обучения и снизить эйджистское неравенство.

ГЛАВА 5. ТРУДОВОЕ ДОЛГОЛЕТИЕ В ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННОЙ ПОВЕСТКЕ И МЕДИА-ПОЛИТИКЕ

5.1. Отражение демографических и социально-экономических аспектов трудового долголетия в опросах общественного мнения

В условиях глобального старения населения вопросы трудовой активности пожилых граждан становятся предметом всё более пристального внимания со стороны исследователей, политиков, работодателей и общества в целом.

Трудовое долголетие представляет собой не просто механизм продления экономической активности населения и эффективного использования накопленного человеческого капитала, но и служит важным индикатором зрелости социальной политики, степени инклюзивности рынка труда и успешности преодоления дискриминационных практик. Особую ценность для изучения настроений, существующих барьеров и ожиданий в данной области представляют материалы социологических опросов, которые позволяют отслеживать динамику общественного восприятия пожилых работников, степень их вовлечённости в профессиональную деятельность, а также уровень социальной солидарности и доверия к их трудовому потенциалу.

На протяжении последних лет ведущие российские социологические организации - ВЦИОМ, ФОМ и ряд других – систематически проводят исследования, охватывающие широкий круг вопросов: проблематику демографического старения, проявления возрастной дискриминации, трудовую активность граждан пенсионного возраста, а также отношение общества к пожилым участникам рынка труда. Накопленный массив данных даёт возможность выявить преобладающие общественные установки, зафиксировать региональную и возрастную специфику в оценках, а также определить направления институциональных и нормативно-правовых преобразований, призванных содействовать профессиональной самореализации людей старшего возраста.

Настоящий раздел представляет собой систематизированный анализ репрезентативных опросов общественного мнения, отражающих ключевые

демографические и социально-экономические аспекты трудового долголетия в современной России.

Наиболее репрезентативные исследования, отражающие демографические и социально-экономические аспекты трудового долголетия в опросах общественного мнения, проводятся Всероссийским центром исследования общественного мнения (ВЦИОМ) и Фондом общественного мнения (ФОМ). В рамках данного раздела был проведен вторичный анализ данных исследований, указанных в таблице 5.1.

Таблица 5.1. Исследования ВЦИОМ и ФОМ.

Исследование	**Период проведения**	**Выборка**	**Источник информации**
Еженедельный опрос «ФОМнибус»	16–17 марта 2013 г.	1500 респондентов	URL:https://fom.ru/Rabota-i-dom/10868
«Срок дожития» и другие перлы, или о старости в России	2017 год	1600 респондентов	URL:https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/srok-dozhitiya-i-drugie-perly-ili-o-starosti-v-rossii
Работа в будущем. Возможно ли общество, где в труде нет необходимости? Хотят ли люди жить в таком обществе?	3–4 октября 2020 г.	1000 респондентов.	URL:https://fom.ru/Rabota-i-dom/14537
Работа на пенсии: за и против	07 декабря 2020	1600 респондентов	URL:https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabota-na-pensii-za-i-protiv
Жить долго, жить хорошо!	19 июня 2023 г.	1600 респондентов	URL:https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/zhit-dolgo-zhit-khorosho

Не только деньги, или факторах выбора работы в России	04 апреля 2024	1600 респондентов	URL:https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/ne-tolko-dengi-ili-o-faktorakh-vybora-raboty-v-rossii

Проводя исследование «Жить долго, жить хорошо!» в 2023 году, социологи ВЦИОМ обнаружили, что в общественном сознании возраст старости несколько сдвинулся [100]. Отвечая на вопрос «В разные эпохи в разных странах люди по-разному определяли и определяют возрастной рубеж, за которым начинается старость. А как Вы считаете, в наши дни в России с какого возраста начинается старость? (закрытый вопрос, один ответ, % от всех опрошенных), в 2017 и 2020 годах» респонденты называли число 62, в 2023 году – 63».

Вместе с тем наблюдаются существенные различия восприятия возраста старости среди представителей разных возрастных групп: от 58 лет, что характерно для респондентов в возрасте от 18-24 лет, до 58 лет по мнению тех, кому 60 и более (рисунок 5.1).

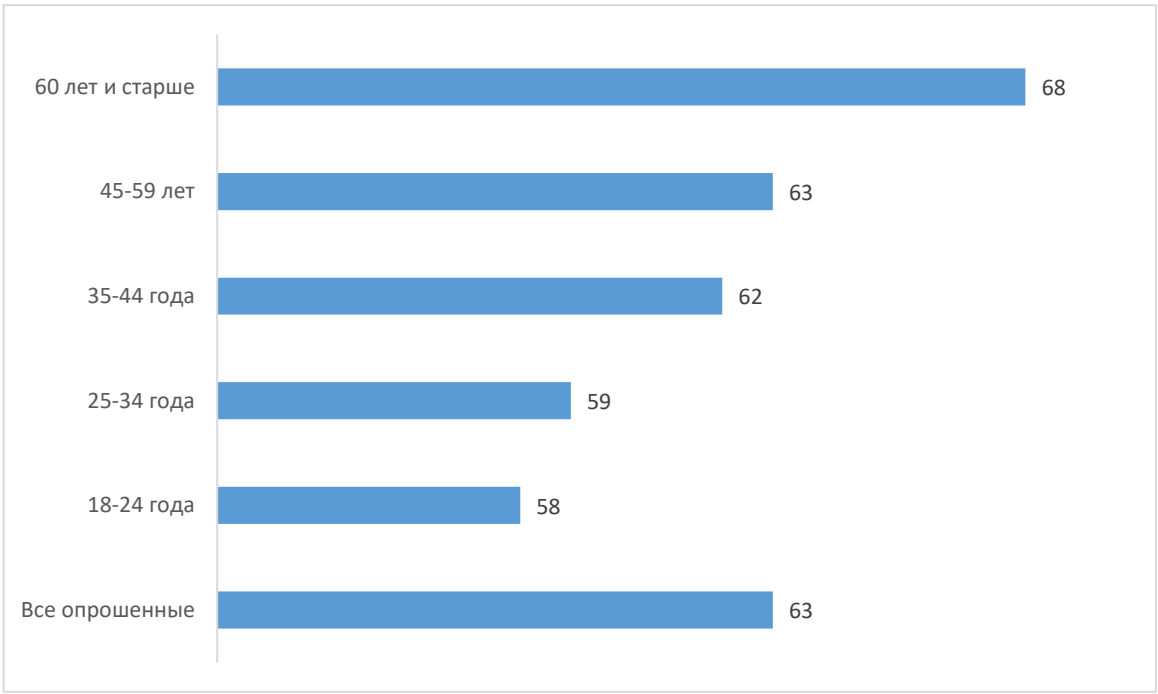

Рисунок 5.1. Распределение ответов на вопрос «Давайте погорим о том, как люди относятся к старению. В разные эпохи, в разных странах люди по-разному определяли и определяют возрастной рубеж, за которым начинается

старость. А как Вы считаете, в наши дни в России с какого возраста начинается старость?» , лет.

В исследовании ВЦИОМ 2017 года эксперты пришли к выводу, что **о**тношение к пожилым людям в нашей стране оставляет желать лучшего: им недоплачивают, их права ущемляют, а внимания им уделяют недостаточно (рисунок 5.2) [362]**.**

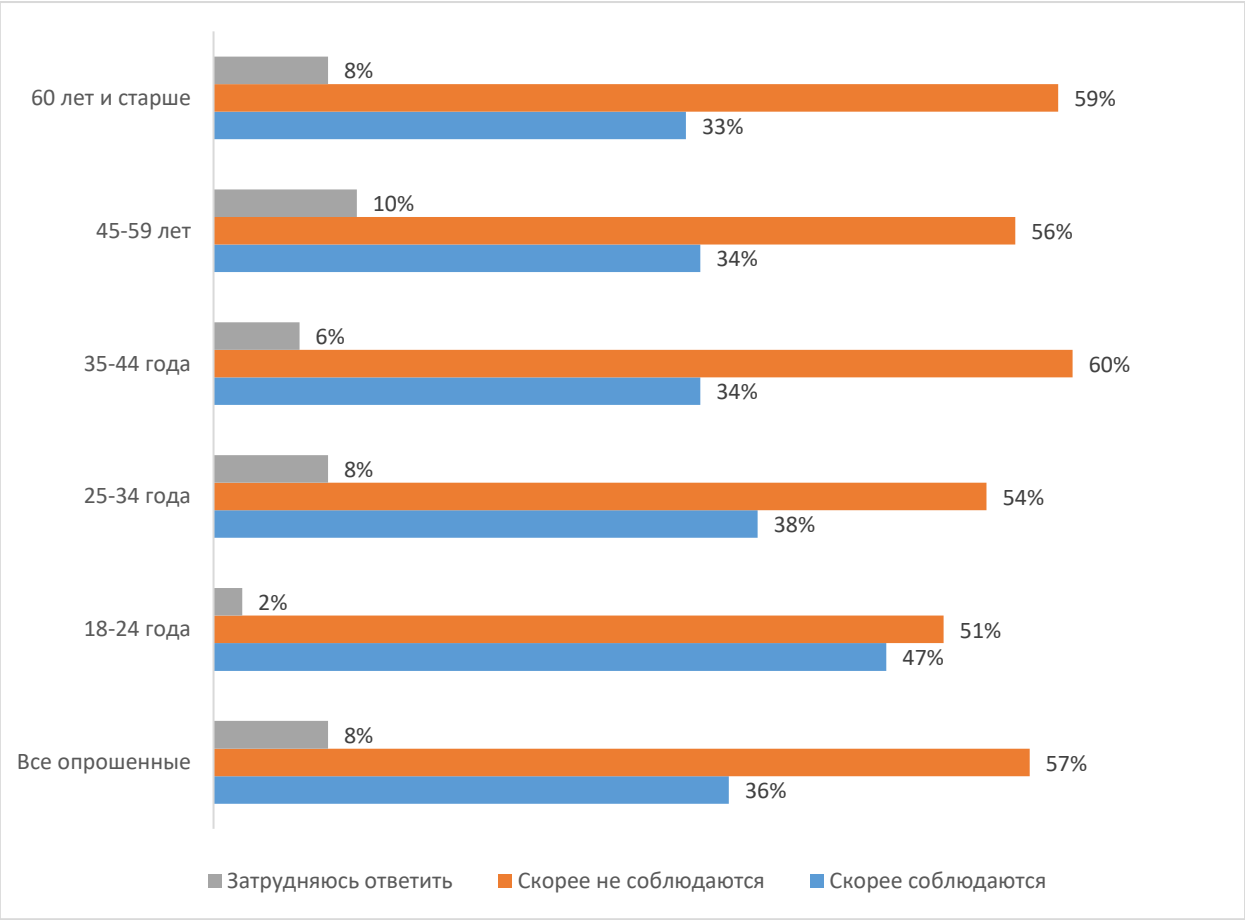

Рисунок 5.2. Распределение ответов на вопрос «Как Вы считаете, соблюдаются ли в современной России права пожилых граждан? (закрытый вопрос, один ответ, %)

Более половины опрошенных (57%) считают, что в современной России права пожилых граждан скорее не соблюдаются. При этом 59% респондентов называют «бедность, низкие пенсии» в качестве основных проблемам, с которыми сталкиваются сегодня пожилые люди (таблица 5.2).

Таблица 5.2. Распределение ответов на вопрос «На Ваш взгляд, с какими проблемами сталкиваются сегодня пожилые люди?» (закрытый вопрос, не более 3-х ответов), % [362]

	Все опрошенные	18-24 года	25-34 года	35-44 года	45-59 лет	60 лет и старше
Бедность, низкие пенсии	59	64	61	70	56	50
Ухудшение здоровья, болезни	45	54	37	50	43	47
Одиночество	25	31	27	22	25	22
Ощущение ненужности, не востребованности в обществе	24	24	17	39	24	19
Неуважение со стороны молодых	18	38	22	18	13	14
Ощущение ненужности, не востребованности в семье	14	16	17	14	17	8
Трудности в использовании цифровых технологий: телефоны, Интернет и др.	13	14	13	13	13	13
Беспомощность, зависимость от детей, внуков	11	12	10	14	9	10
Страх перед будущим	5	2	4	6	7	6
Отсутствие активной деятельности	4	1	4	4	4	5
Отсутствие интереса к жизни	3	5	1	3	3	5
Другое	7	2	8	4	7	11
Затрудняюсь ответить	3	1	3	1	2	5

Исследование, проведённое спустя 6 лет [340], показало некоторые изменения в общественном мнении относительно восприятия пожилых россиян и их проблем: большая часть респондентов (в общей сумме 50%) исследования 2023 года считают, что большинство людей в России сегодня

относится к пожилым людям с уважением; вместе с тем, 35% ответивших считают, что «скорее, без уважения» и 9% - «безусловно без уважения».

Что касается дифференциации позиций по данному вопросу представителей разных возрастных групп, то ответы распределились следующим образом (рисунок 5.3).

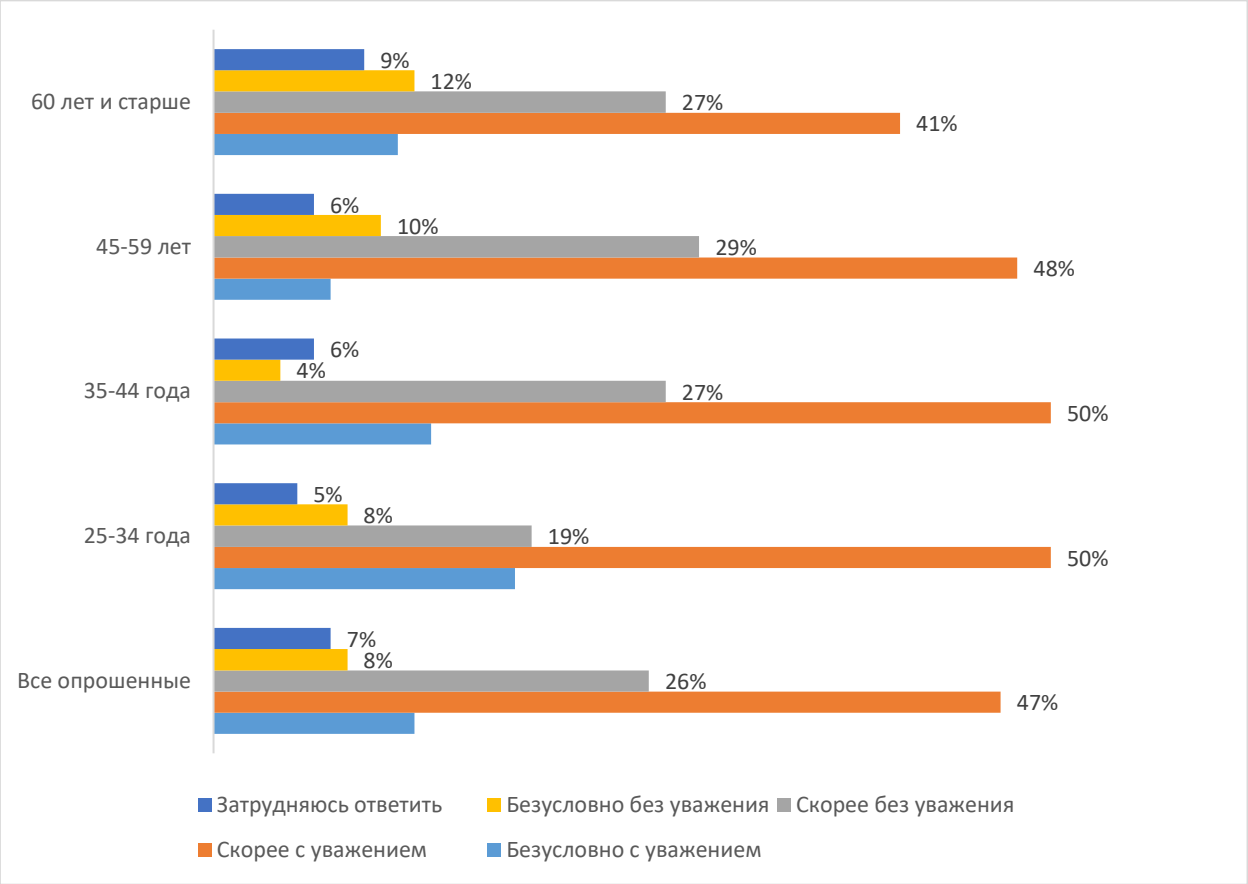

Рисунок 5.3. Распределение ответов на вопрос «На Ваш взгляд, как большинство людей в России сегодня относится к пожилым людям - с уважением или без уважения?» (закрытый вопрос, один ответ, % от всех опрошенных)

Самыми главными проблемами, с которыми сталкиваются пожилые люди, по мнению респондентов являются «бедность, низкие пенсии» (61% в 2023 году и 60% в 2020 году), «ухудшение здоровья, болезни» (40% в 2023 году и 45% в 2020 году). Эти ответы остались относительно неизменными по сравнению с результатами аналогичного опроса, проведённого тремя годами ранее.

Существенно выросло число тех, кто к наиболее значимым проблемам отнёс «трудности в использовании цифровых технологий: телефоны, интернет и другое»: с 13% в 2020 году до 25% в 2023 году. Такой рост объясняется обстоятельствами пандемии COVID-19, обусловившей стремительный переход к цифровым продуктам и сервисам в условиях вынужденной социальной изоляции. Многие представители старших возрастных групп оказались не готовы к таким изменениям.

Совокупность проблем пожилых людей и их ранжирование по значимости представлены на рисунке 5.4.

Рисунок 5.4. Распределение ответов на вопрос «На Ваш взгляд, с какими самыми главными проблемами сталкиваются сегодня пожилые люди?» (закрытый вопрос, до трёх ответов, % от всех опрошенных).

Исследование 2023 года показало относительную разницу в восприятии проблем пожилых людей представителями разных возрастных групп (таблица

5.3)). Так, респонденты более молодого возраста существенно более высоко оценивают «бедность, низкие пенсии» как проблему пожилых. В среднем на ее значимость указал 61% опрошенных, в то время как в группе респондентов от 60 лет и старше только 50% оценили ее как главную.

Таблица 5.3. Распределение ответов на вопрос «На Ваш взгляд, с какими самыми главными проблемами сталкиваются сегодня пожилые люди?» (закрытый вопрос, до трёх ответов), % [340].

	Все опрошен-ные	18-24 года	25-34 года	35-44 года	45-59 лет	60 лет и старше
Бедность, низкие пенсии	61	68	72	66	61	50
Ухудшение здоровья, болезни	40	33	44	40	40	41
Трудности в использовании цифровых технологий: телефоны, интернет и другое	25	35	32	25	24	19
Ощущение ненужности, невостребованности в обществе	18	23	23	21	20	11
Одиночество	17	27	16	21	17	11
Неуважение со стороны молодых	12	17	17	14	10	9
Страх перед будущим	11	6	10	10	14	10
Беспомощность, зависимость от детей, внуков	9	14	13	13	7	6
Ощущение ненужности, невостребованности в семье	7	14	8	9	7	4
Отсутствие активной деятельности	6	7	9	6	7	5
Низкий уровень медицины (из другого)	4	0	1	3	4	8
Отсутствие интереса к жизни	3	8	3	4	1	2
Безразличие со стороны государства (из другого)	1	0	2	1	1	1

Согласно исследованию ВЦИОМ «Работа на пенсии: за и против», каждый пятый опрошенный собирается продолжать работать после достижения пенсионного возраста [358]. Главные причины — небольшой размер пенсии, необходимость материально помогать детям и внукам, страх одиночества.

При этом 45% респондентов считают «что если пожилой человек хочет продолжать работать, никто не должен ему это запрещать, а 23% с

сочувствием относятся к тем, кого обстоятельства вынуждают работать в старости» (рисунок 5.5).

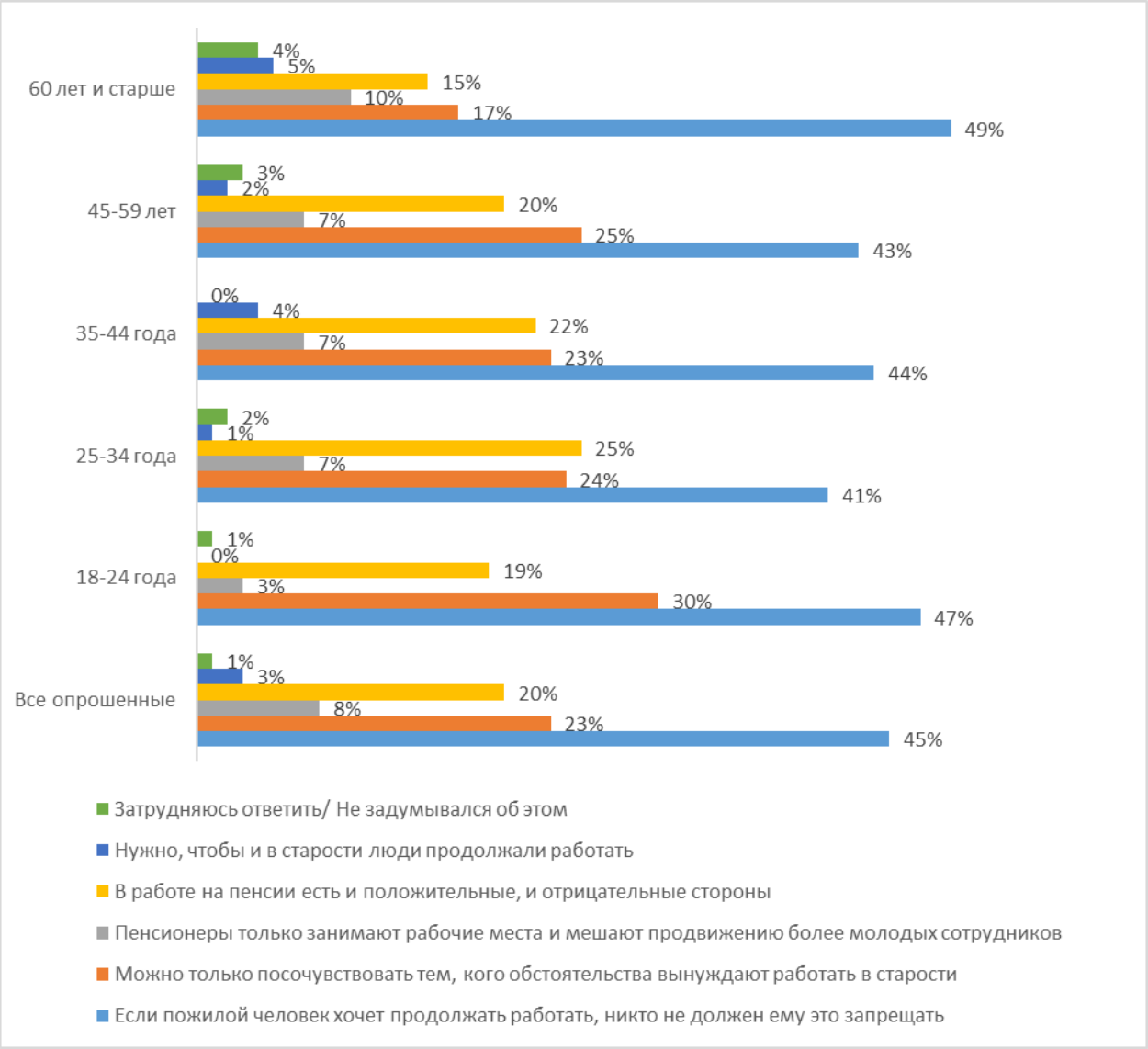

Рисунок 5.5. Распределение ответов на вопрос «С каким из следующих пяти высказываний по поводу работающих пенсионеров Вы согласны в наибольшей степени? (закрытый вопрос, один ответ, % от всех опрошенных)»

Основными мотивами к продолжению трудовой деятельности после достижения пенсионного возраста, по мнению респондентов, являются материальные трудности и желание оставаться в социуме: 74% указали на «недостаточный размер пенсии», 56% - на «стремление материально помочь

детям, внукам» и 32% - на «желание избежать одиночества, быть на людях, в коллективе (рисунок 5.6).

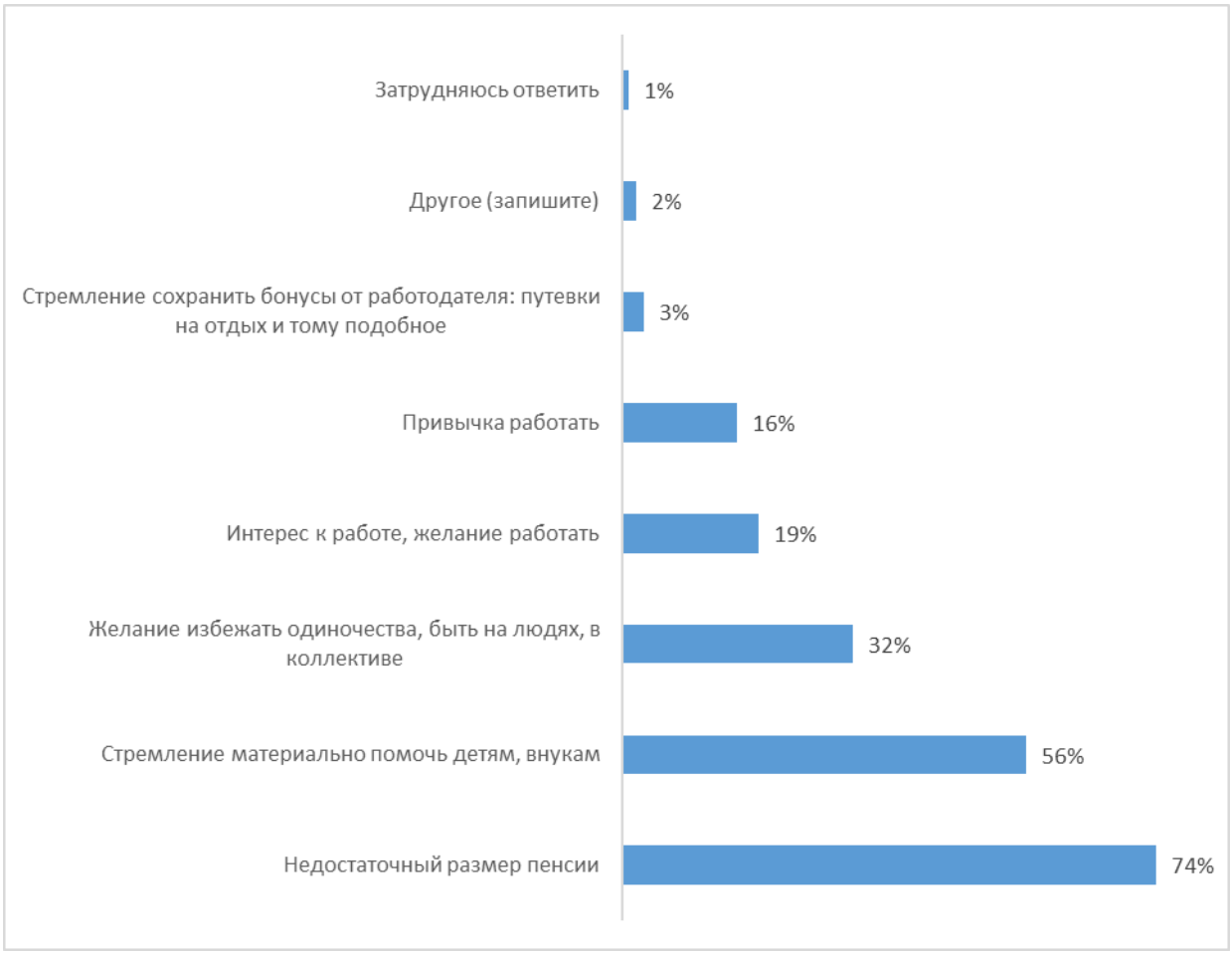

Рисунок 5.6. Распределение ответов на вопрос «Какие из причин, по которым пенсионеры продолжают работу, распространены, по Вашему мнению, более прочих? Вы можете дать от одного до трёх ответов. (закрытый вопрос, до трёх ответов, % от всех опрошенных)».

Отвечая на вопрос «Кто, по мнению большинства окружающих Вас людей, приносит на работе больше пользы пенсионеры или сорокалетние? (закрытый вопрос, один ответ, % от всех опрошенных)», крайне мало тех, кто считает, что пенсионеры приносят больше пользы: среди всех опрошенных таких всего 5% по сравнению с 25% тех, кто считает, что сорокалетние работники более полезны на работе (таблица 5.4).

Таблица 5.4. Кто, по мнению большинства окружающих Вас людей, приносит на работе больше пользы пенсионеры или сорокалетние? (закрытый вопрос, один ответ, % от всех опрошенных) [358].

	Все опрошенные	18-24 года.	25-34 года.	35-44 года.	45-59 лет.	60 лет и старше.
В равной степени и те, и другие	34	35	28	33	38	36
Сорокалетние	25	16	28	29	27	24
Пенсионеры	5	8	1	5	4	9
Трудно сказать, каких мнений больше	30	40	39	31	26	25
Я никогда не сталкивался с такими рассуждениями	6	1	4	2	5	6

Добросовестность выполнения своей работы респондента в возрасте 60 лет и старше оценивают гораздо выше, чем представители более молодых возрастных групп (таблица 5.5). Менее трети опрошенных (28%) соглашаются с этим утверждением. При этом 34% считают, что пожилые к своей работе относятся «так же добросовестно, как и сорокалетние».

Таблица 5.5. Распределение ответов на вопрос. «Насколько добросовестно, по мнению большинства окружающих Вас людей, пенсионеры относятся к своей работе, если их сравнить с сорокалетними? (закрытый вопрос, один ответ, % от всех опрошенных)» [358]

	Все опрошенные	18-24 года	25-34 года	35-44 года	45-59 лет	60 лет и старше
Более добросовестно, чем сорокалетние	28	23	19	20	28	40
Так же добросовестно, как и сорокалетние	34	35	39	36	36	28

	Все опрошенные	18-24 года	25-34 года	35-44 года	45-59 лет	60 лет и старше
Менее добросовестно, чем сорокалетние	4	6	7	3	3	2
Трудно сказать, каких суждений больше	30	34	34	36	30	24
Я никогда не сталкивался с такими рассуждениями	4	2	1	5	3	6

В определённой степени полученные результаты свидетельствуют об эйджистских настроениях россиян в отношении работник старших возрастных групп.

Следует отметить, что согласно данным опроса Фонда общественного мнения [331], значительная часть россиян сталкивалась или слышала о случаях возрастной дискриминации при приёме на работу ещё в 2013 году. Более 30% респондентов сообщают, что знают примеры отказа в трудоустройстве из-за слишком молодого возраста, а свыше половины — из-за превышения допустимого возрастного предела. Каждый пятый участник опроса лично сталкивался с подобной дискриминацией, причём чаще всего об этом сообщают граждане в возрасте от 46 до 60 лет. Несмотря на это, 39% опрошенных полагают, что возрастные ограничения в ряде профессий допустимы, особенно если речь идёт о работе, связанной с повышенным уровнем риска (рисунок 5.7).

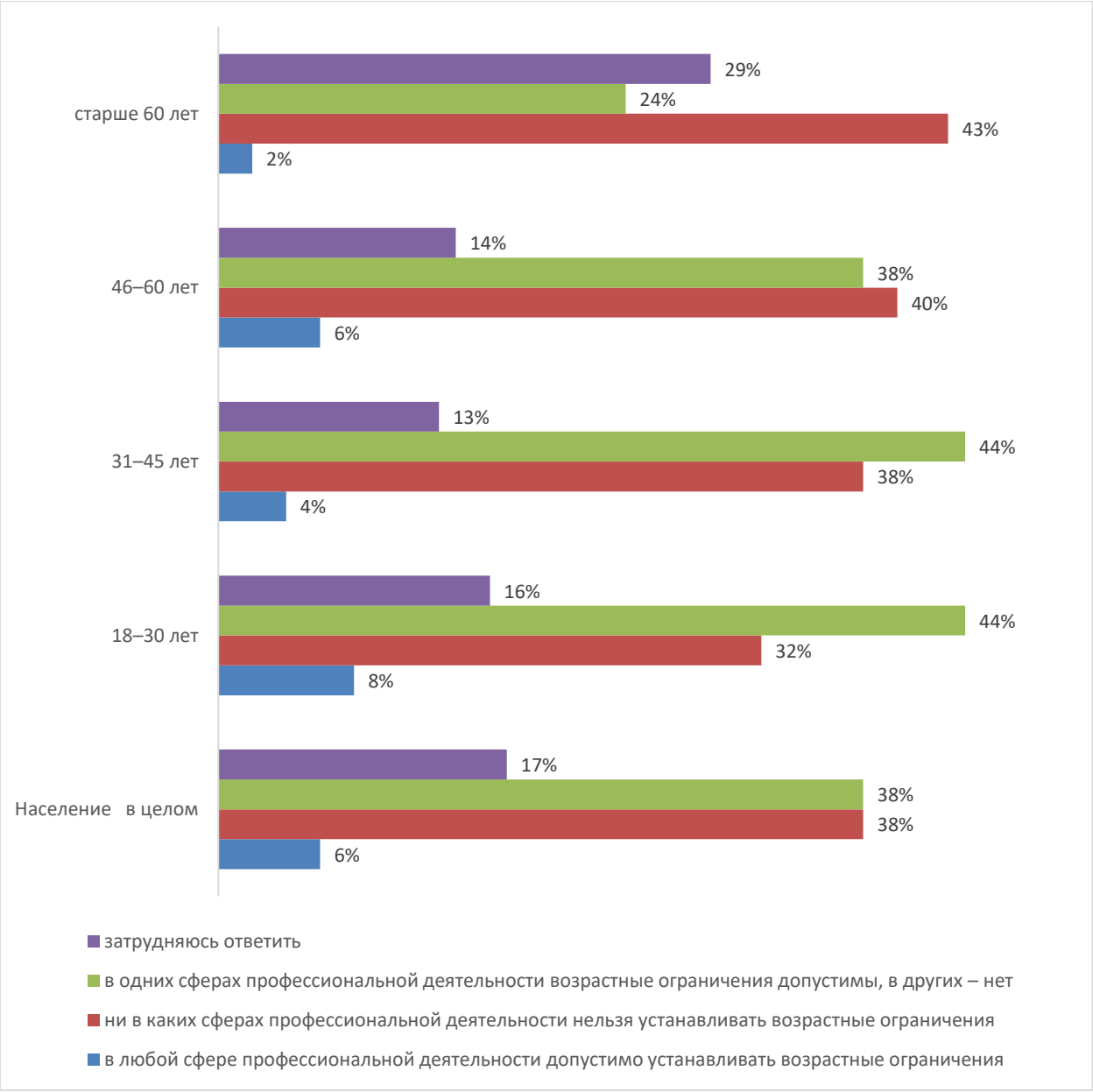

Рисунок 5.7. Распределение ответов на вопрос «Скажите, пожалуйста, с каким из перечисленных утверждений вы согласны в большей степени?»

Практический опыт социально-трудовых отношений респондентов свидетельствует о разнице подходов работодателей к приёму на работу соискателей разного возраста. 62% участников опроса их возрастной группы 46-60 лет и 76% тех, кто старше 60, указали на то, что они не знают о случаях, когда кого-либо не взяли на работу или уволили только потому, что человек, по мнению работодателя, был слишком молод для этой работы (рисунок 5.8)

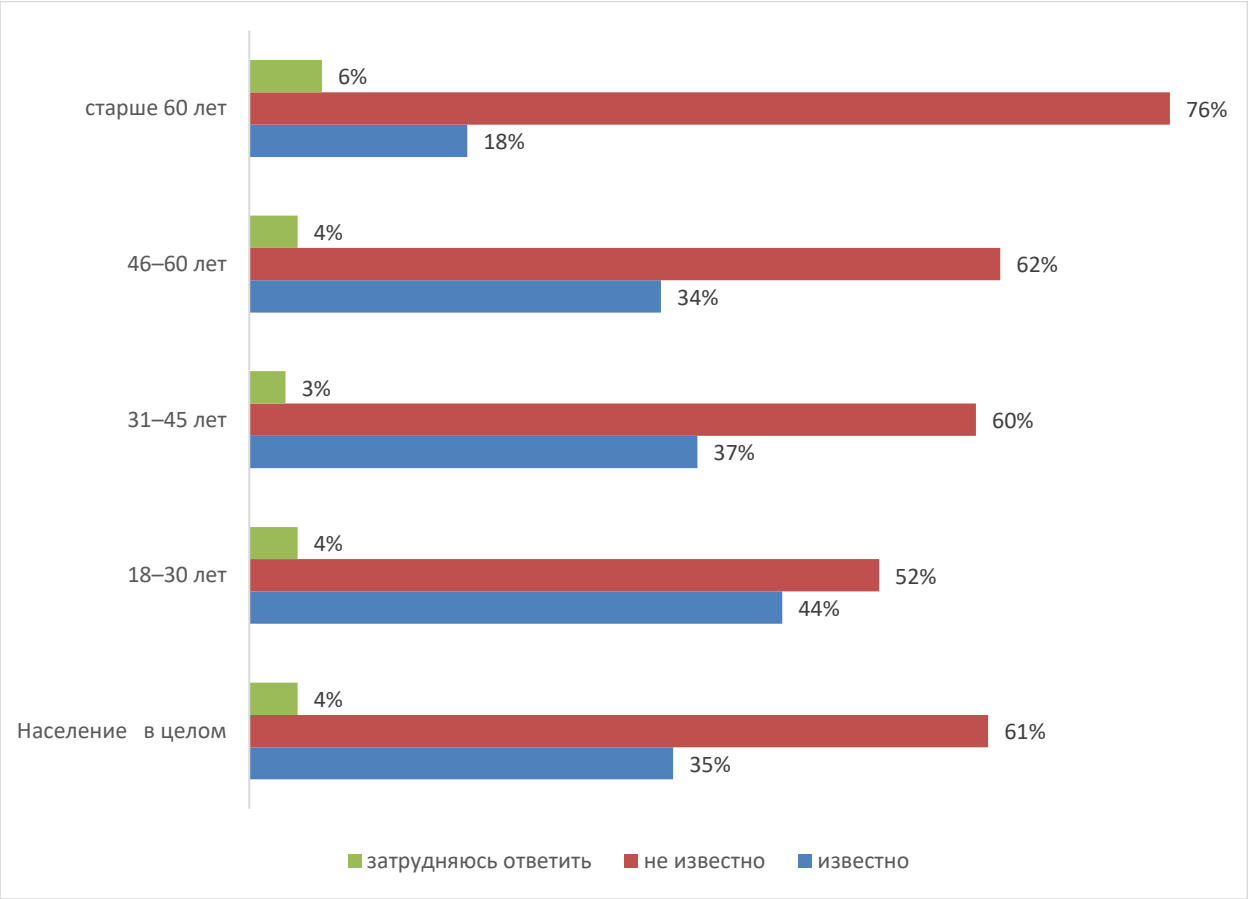

Рисунок 5.8. Распределение ответов на вопрос «Скажите, пожалуйста, вам известно или не известно о случаях, когда кого-либо не взяли на работу или уволили только потому, что человек, по мнению работодателя, был слишком молод для этой работы?»

При этом, отвечая на аналогичный вопрос, касающийся отказа в приёме на работу соискателям старшего возраста, гораздо большая доля респондентов из указанных возрастных групп заявляет о том, что знакома с такими ситуациями: в группе 46-60 лет 67% и в группе старше 60 лет 47% ответивших заявили о том, что им известно о случаях, когда кого-либо не взяли на работу или уволили только потому, что человек, по мнению работодателя, был слишком стар для этой работы (рисунок 5.9)

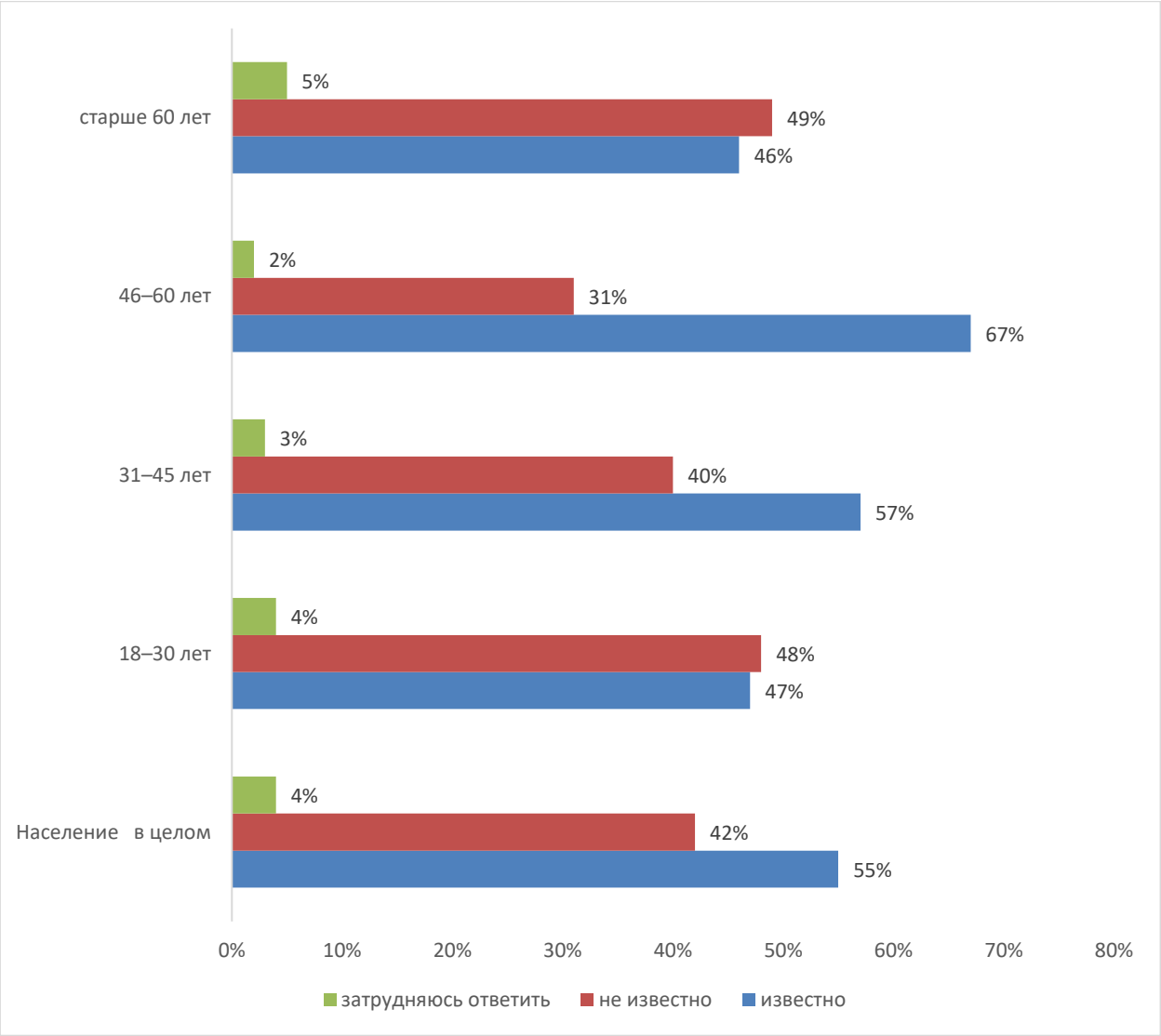

Рисунок 5.9. Распределение ответов на вопрос «Скажите, пожалуйста, вам известно или не известно о случаях, когда кого-либо не взяли на работу или уволили только потому, что человек, по мнению работодателя, был слишком стар для этой работы?»

По мнению респондентов, запрет указывать в объявлениях о вакансиях возрастные ограничения не поможет избежать несправедливости при приёме на работу. Так считает большинство опрошенных в каждой возрастной группе (рисунок 5.10.). Однако «тех, кто считает, что запрет указывать в объявлениях о вакансиях возрастные ограничения поможет избежать несправедливости при приёме на работу значительно больше среди тех, кому 46-60 и старше 60 лет по сравнению с представителями других возрастных групп».

Основные причины, по которым участники опроса одобряют предложение запретить указывать в объявлениях о вакансиях возрастные ограничения, представлены в таблице 5.6.

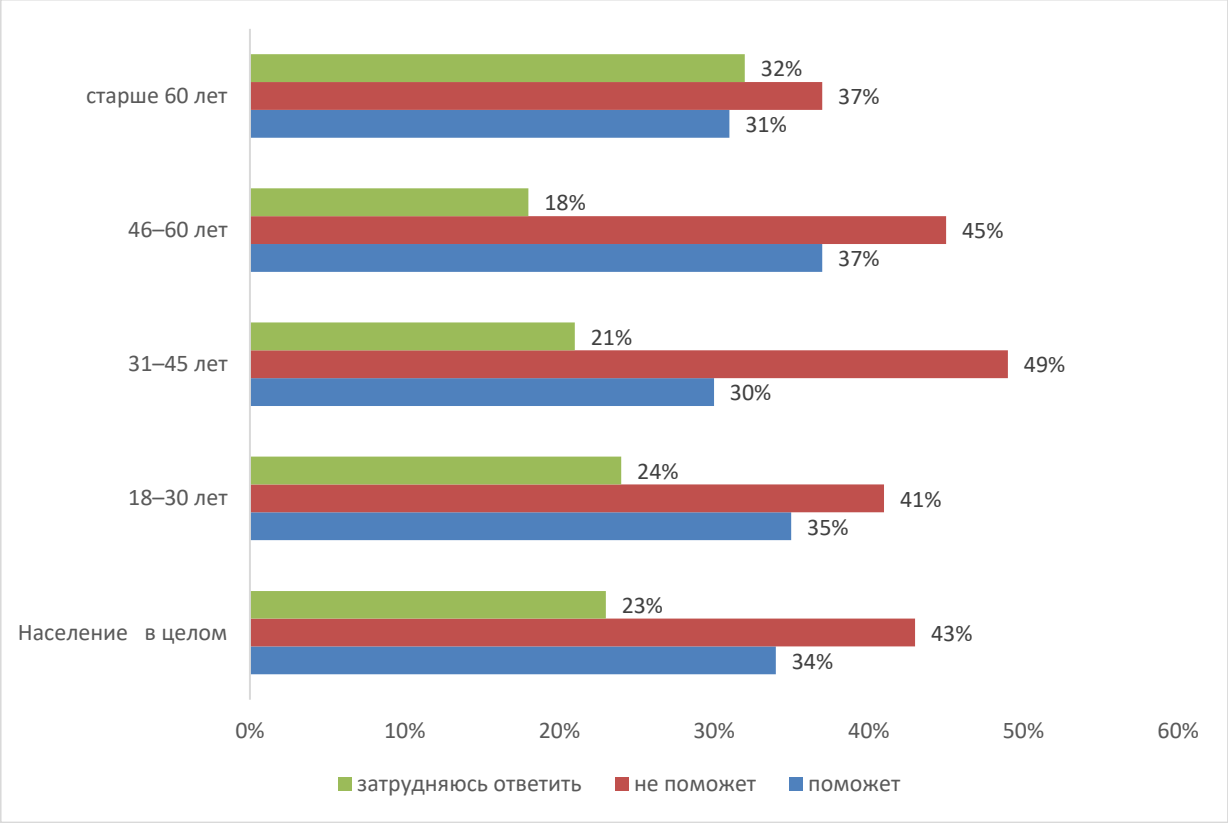

Рисунок 5.10. Распределение ответов на вопрос «Как вы считаете, запрет указывать в объявлениях о вакансиях возрастные ограничения поможет или не поможет избежать несправедливости при приёме на работу?»

Таблица 5.6. Почему вы одобряете предложение запретить указывать в объявлениях о вакансиях возрастные ограничения? (Вопрос задавался одобряющим предложение – отвечали 62% респондентов) [331]

Вариант ответов	Доля респондентов, %
Возраст не имеет значения, важны опыт, работоспособность. «Это несущественный показатель»; «в этих запретах нет смысла: хороший работник – вне возраста»; «люди приобретают опыт, квалификацию с возрастом»; «мужики после 45 могут работать ещё лучше молодых»; «возраст иногда роли не играет, надо смотреть, как человек работает»; «человек в расцвете своих профессиональных навыков, с учётом повышения квалификации, не должен получать отказ из-за возраста там, где разумно».	13

Людям в разном возрасте нужна работа, они должны иметь возможность работать. «Все должны работать и жить достойно»; «жить и кушать хочется всем»; «и после 45 лет людям нужны работа и деньги»; «потому что люди должны работать»; «работать в любом возрасте нужно»; «мы же тоже работать хотим».	11
Людям трудно найти работу, запрет на указание возрастных ограничений увеличивает шансы трудоустроиться. «Везде отказывают, а если примут такой закон, то меньше будут отказывать»; «с 45 лет уже невозможно найти работу – никому не нужен»; «после 40 многим людям тяжело работу найти»; «да, будет больше перспектив устроиться на работу»; «чтобы была возможность найти работу людям в любом возрасте».	11
Возрастные ограничения несправедливы, это дискриминация людей по возрасту. «В поисках работы все должны быть равны»; «несправедливо сортировать людей по возрасту»; «зачем нам дискриминация по возрасту?»; «у нас по Конституции все равны, а это – нарушение»; «ограничение возраста – это нарушение прав человека»; «чтобы не ущемлять в правах на работу более возрастных людей».	9
Это ненужные, неправильные ограничения. «Если возраст рабочий, то почему нужны ограничения?»; «если может человек работать, то пусть работает»; «если сила есть, пусть трудятся»; «так нельзя делать – указывать возрастные ограничения» «незачем ограничивать возраст»; «возрастного ценза не должно быть».	7
Возрастные ограничения унижают, оскорбляют людей. «Это просто неприятно»; «это унизительно. Люди чувствуют свою ненужность из-за возраста»; «получается, если ты старше, ты не годен, старик?! Это же обидно»; «нельзя людей сразу сбрасывать со счета»; «да, такие объявления унижают человека».	3
Сужу по личному опыту, опыту знакомых, близких. «Сама попадала в такие ситуации, когда не брали по возрасту»; «получал отказ в связи с возрастом»; «моя дочь в 50 лет не может устроиться на работу»; «муж полтора года искал работу. Из-за возраста не смог найти, и вот только сейчас устроился»; «есть знакомые, которые не могут из-за этого найти работу».	3
У молодёжи проблемы с трудоустройством. «Молодёжи трудно устроиться на работу»; «требуют стаж. А где его взять молодым?» «везде требуется стаж. А где его наработать?»; «если человек закончил институт и нет стажа, – не устроиться на работу».	2
Пенсионеры нуждаются в дополнительном заработке. «Всем нужно работать – пенсии сейчас маленькие, на них не проживёшь»; «без денег невозможно жить, а пенсии маленькие»; «все старики работают – денег мало получают»; «на пенсию не проживёшь. Если со мной что-то случится, как я буду кормить семью?».	1

Другое. «Это неправильно. Тогда и пенсию надо людям раньше выдавать»; «в советское время не было ограничения при приёме на работу»; «они хотят работников до 25 лет и с высшим образованием, и со стажем»; «ограничивать надо только пенсионеров»; «в объявлениях не укажут, а на работу не возьмут»; «ещё бы запретили отказывать по возрасту».	2
Затрудняюсь ответить, нет ответа	4

В таблице 5.7. представлены мнения респондентов, объясняющие, почему они не одобряют предложение запретить указывать в объявлениях о вакансиях возрастные ограничения

Таблица 5.7. Распределение ответов на вопрос «Почему вы не одобряете предложение запретить указывать в объявлениях о вакансиях возрастные ограничения?» (Вопрос задавался не одобряющим предложение – отвечали 17% респондентов) [331]

Вариант ответов	Доля респондентов, %
Это бессмысленно, работодатель все равно может отказать. «Глупости это, не поможет это»; «всё равно на работу возрастных не берут»; «смысла запрещать нет – всё равно работодатели спрашивают о возрасте при устройстве на работу»; «работодатель откажет под другим предлогом, если придёт трудоустраиваться человек нежелательного возраста»; «смысла нет. Придёт человек устраиваться на работу старше 45 лет, ему всё равно откажут».	3
Люди не будут зря тратить время на работодателя, если знают, что не подходят по возрасту. «Работодатель чётко указывает, какого возраста работник ему нужен»; «лучше указывать, а то люди будут зря ходить»; «когда указан возраст, то не нужно тратить время на звонки, если не подходишь по возрасту»; «в объявлениях сразу видно, что я не подхожу».	2
Есть специальности, в которых должно быть ограничение по возрасту. «Есть области, где ценз возрастной нужен»; «для каждой профессии нужен свой возраст»; «иногда возраст играет роль, и есть такие специальности»; «в каких-то профессиях человек и в самом деле не может подойти по возрасту»; «это связано со спецификой работы. В некоторых сферах предпочтительнее молодые, в некоторых – опытные».	2

Рабочими местами нужно обеспечивать молодых. «Дорогу надо давать молодым»; «надо дать работать молодёжи»; «пусть освободят места молодым»; «молодые – более энергичные, знающие».	1
Рабочих мест не хватает. «По причине увеличения уровня безработицы»; «трудно найти работу»; «не даст это ничего – нет работы вообще»; «хоть запрещай, хоть не запрещай, а всё равно работы не хватает даже для молодых».	1
Другое. «Это жизнь»; «каждый человек попадёт под это ограничение»; «не каждый в пожилом возрасте сможет работать»; «надо законы менять, а не формулировку объявления»; «убирать не из объявлений, а из ограничений».	1
Затрудняюсь ответить, нет ответа	7

Рассуждая о том, в каких именно сферах профессиональной деятельности допустимы возрастные ограничения, респонденты назвали такие сферы (профессии), как «водители», «машинисты», «полиция», «врачи, медики», «власть, политики», «военные», «педагоги, учителя, воспитатели», «лётчики», «МЧС, пожарные», «руководители, директора, управленцы», «спортсмены, балерины, модели», «шахтёры», «космонавты», а также «те, чья работа связана с ответственностью за жизнь людей», «те, у кого работа связана с риском для жизни, вредна для здоровья», «те, кто занят на производстве» и «те, кто занят тяжёлым физическим трудом».

В 2020 году Фонд общественного мнения провёл исследование [357], цель которого заключалась в репрезентации образа работы будущего в представлении россиян.

Согласно полученным результатам, 55% россиян считают, что внедрение передовых технологий — таких как робототехника, биотехнологии, цифровые решения и искусственный интеллект — приносит человечеству преимущественно положительные эффекты. Среди молодёжи эта доля достигает 70%. Между тем, 22% респондентов полагают, что от технологического прогресса больше вреда, тогда как 12% оценивают его влияние как одновременно положительное и отрицательное. Большинство участников исследования также считают, что развитие технологий в перспективе приведёт к исчезновению ряда современных профессий и

частичной автоматизации труда. Однако 72% уверены: полностью заменить человека на рынке труда технологии всё же не смогут.

Треть опрошенных респондентов в группах 46-60 лет и старше 60 лет считают, что в будущем люди будут работать меньше (рисунок 5.11). В то время как в самой молодой группе (18-30 лет) 37% респондентов считают, что работать в будущем придётся больше. При этом 70% участников исследования из старших возрастных групп достаточно уверенно смотрят на будущее своих профессий и считают, что они сохранятся на рынке труда через 50 лет (рисунок 5.12).

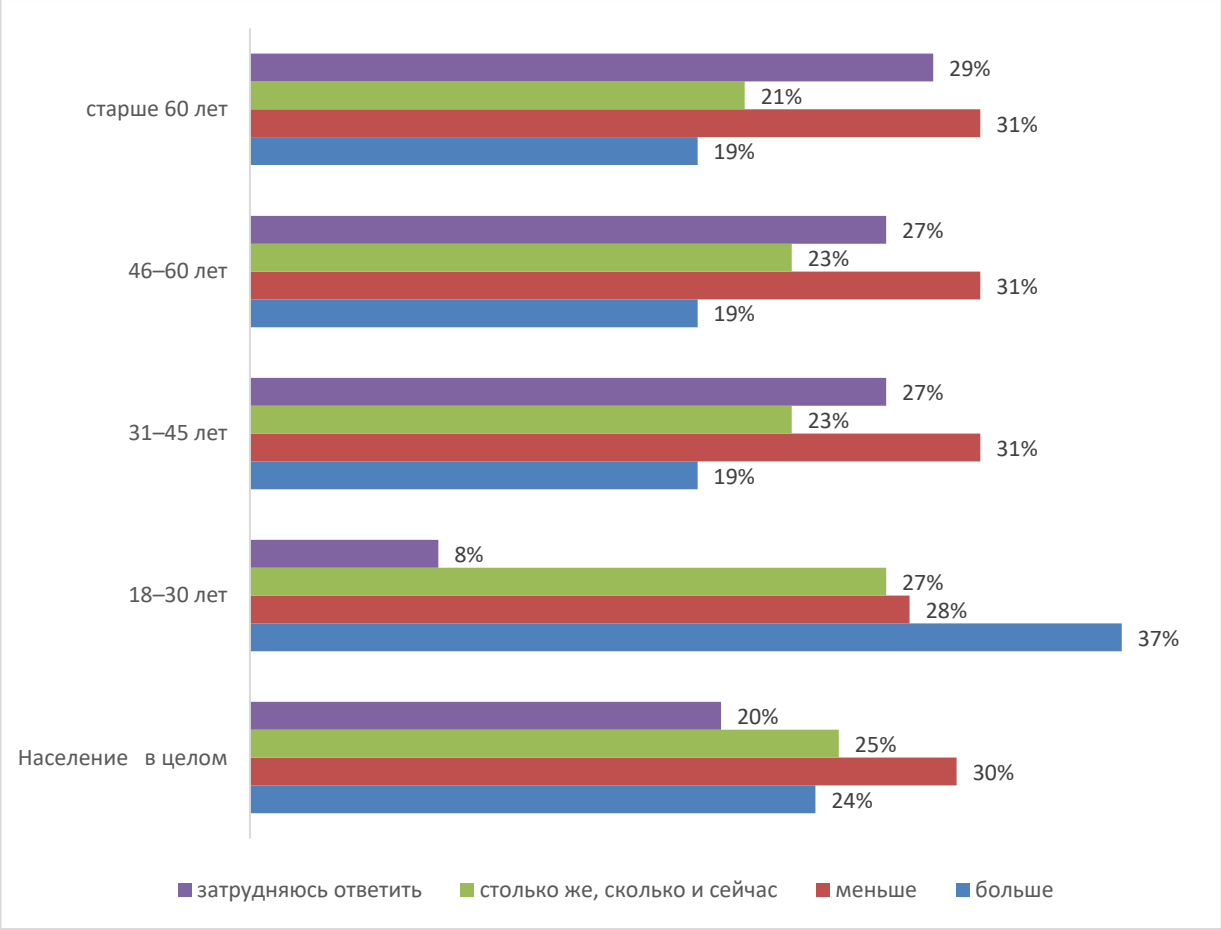

Рисунок 5.11. Распределение ответов на вопрос «Поговорим о том, какой будет работа в будущем, лет через 50. Как вам кажется, люди в будущем, лет через 50, будут работать больше, меньше или столько же, сколько и сейчас?»

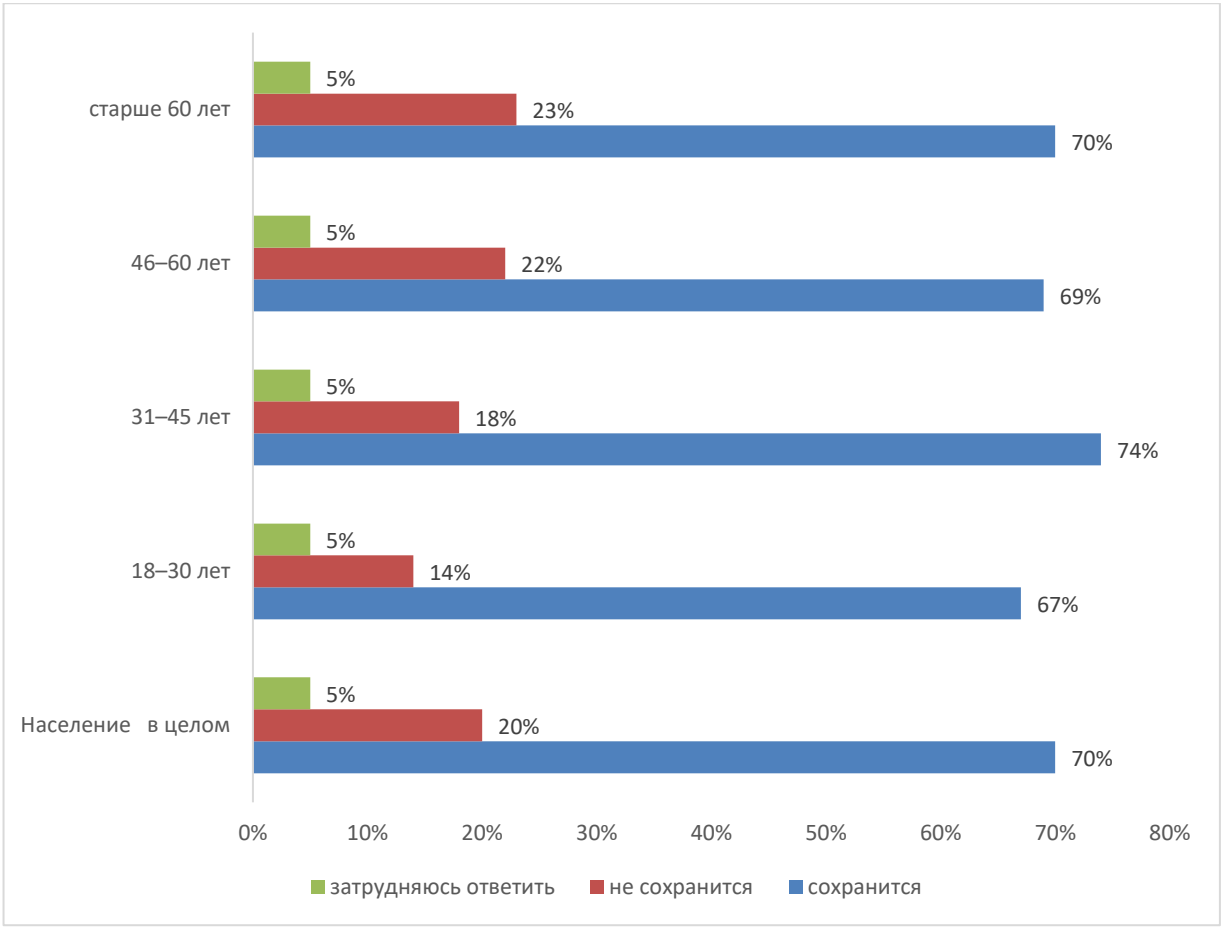

Рисунок 5.12. Распределение ответов на вопрос «А ваша профессия, на ваш взгляд, через 50 лет сохранится или нет? (Вопрос задавался всем, кроме тех, у кого нет профессии, специальности, – отвечали 95% респондентов.)»

Интересными, на наш взгляд, представляются результаты исследования ВЦИОМ, проведённые в 2024 году и отражающие пожелания респондентов к будущему (потенциальному) месту работы [350].

Для 50% респондентов в целом наиболее значимым фактором при принятии решения о трудоустройстве стал бы зарплатный (таблица 5.8). Среди российских пред пенсионеров и лиц, приближающимся к этой категории (возрастная группа 45-59 лет) на значимость «размера заработной платы» указали 55% участников исследования соответствующей группы. При этому в группе «60 лет и старше» значимость зарплатного фактора существенно ниже – всего 31%, что свидетельствует о том, что в условиях наличия гарантированного дохода (пенсионные выплаты) пожилые, желающие

продолжить трудовую деятельность, рассматривают и иные характеристики будущего рабочего места.

Таблица 5.8. Распределение ответов на вопрос «Если бы Вам пришлось сейчас устраиваться на работу, то что для Вас было бы наиболее важным?» (закрытый вопрос, до 3-х ответов) [350]

	Все опрошенные	18-24 года	25-34 года	35-44 года	45-59 лет	60 лет и старше
Размер заработной платы	50	53	67	57	55	31
Удобный режим, график работы, чтобы было удобно добираться	31	34	31	42	30	23
Возможность профессиональной самореализации (соответствие работы Вашей квалификации, профессиональный рост)	28	48	44	29	25	17
Предоставление социальных гарантий, предусмотренных законом (оплачиваемые отпуска, больничные дни, различные выплаты и компенсации)	26	25	27	26	33	21
Хорошие условия труда (рабочее место, оборудование)	22	22	20	24	20	23
Возможность установления хороших отношений с коллективом, начальством	17	25	23	19	14	14
Официальный характер работы (наличие трудового договора или зачисление по приказу)	15	12	17	18	15	12
Дополнительный «социальный пакет» со стороны предприятия (поликлиника, путевки, детсад, жилье)	13	10	9	16	15	12

Чтобы работа не требовала чрезмерных усилий, высокой интенсивности труда	7	6	5	6	9	9
Пенсионные отчисления со всей зарплаты (дохода)	7	6	8	7	8	6
Чтобы работа была престижной	4	8	6	4	3	3
Затрудняюсь ответить	9	5	4	3	5	20

Поскольку в Республике Таджикистан аналогичные общереспубликанские репрезентативные исследования не проводились, нами было инициировано, организовано и проведено авторское сравнительное социологическое исследование «Трудовое долголетие: желания, возможности, ограничения занятости после выхода на пенсию», позволившее сравнить данные на российской и таджикистанской выборке.

Сравнительный анализ двух стран с различными социально-экономическими моделями и структурой рынка труда позволяет выявить институциональные, культурные и экономические факторы, влияющие на продолжение трудовой активности в пожилом возрасте. Практическая значимость исследования связана с разработкой мер государственной политики занятости пожилых граждан и совершенствованием механизмов регулирования трудового долголетия.

Объектом исследования явилось население пенсионного и предпенсионного возраста Российской Федерации и Республики Таджикистан, а предмет исследования — социально-экономические, институциональные и ценностные факторы, определяющие желание, возможность и ограничения трудовой деятельности граждан после выхода на пенсию. Цель исследования - выявление факторов, определяющих продолжение трудовой активности после выхода на пенсию, и сравнительный анализ условий и ограничений трудового долголетия в Российской Федерации и Республике Таджикистан.

Генеральная совокупность — граждане пенсионного и старшего возраста (55 лет и старше), проживающие на территории Российской Федерации (по состоянию на 1.01.2024 г. 24,994 млн. чел.) и Республики Таджикистан (по состоянию на 1.01.2024 г.1,021 млн чел.).

Размер выборки рассчитывался по формуле А.М. Меркова:

$n1 = \frac{2^2\ 0{,}5^2 24994}{0{,}05^2 2494 + 2^2 0{,}5^2} = 399$, где

- 24999 = суммарное число граждан РФ в возрасте 55 лет и старше

$n2 = \frac{2^2\ 0{,}5^2 1021}{0{,}05^2 1021 + 2^2 0{,}5^2} = 399$, где

- 1021 = суммарное число граждан РТ в возрасте 55 лет и старше
- 0,5 = среднее квадратичное отклонение
- 2 = коэффициент надежности (95%)
- 0,05 = максимальный размер ошибки выборки

В соответствии с программой исследования в анкетировании приняли участие 1900 человек (1040 из РФ и 860 из РТ).

Метод исследования - массовый анкетный опрос (стандартизированное анкетирование). Исследование построено по модели межстранового компаративного анализа. Использована стандартизированная анкета, идентичная по структуре и логике в двух странах

Представим основные характеристики респондентов, попавших в выборку.

Распределение по полу равномерно репрезентирует гендерную структуру пожилого населения обеих стран (таблица 5.9). В группе из Республики Таджикистан мужчины составили 47,2% опрошенных, женщины – 52,8%. В группе из Российской Федерации доля респондентов мужского пола составила 46,2%, женского – 53,8%.

Таблица 5.9. Распределение респондентов по полу.

	Республика Таджикистан		**Российская Федерация**	
	Чел.	**%**	**Чел.**	**%**
Всего	**860**	**100**	**1040**	**100**
Мужской	406	47,2	480	46,2
Женский	454	52,8	560	53,8

В опросе приняли участие представители старших возрастных групп (таблица 5.10).

Таблица 5.10. Распределение респондентов по возрастным группам.

	Республика Таджикистан		**Российская Федерация**	
	Чел.	**%**	**Чел.**	**%**
Всего	**860**	**100**	**1040**	**100**
55–59	240	27,9	250	24,0
60–64	220	25,6	260	25,0
65–69	170	19,8	210	20,2
70–74	120	14,0	170	16,3
75–79	70	8,1	100	9,6
80–84	30	3,5	40	3,8
85+	10	1,1	10	1,0

Распределение «респондентов по возрастным группам полностью отвечало задачам исследования как в группе из Республики Таджикистан, так и из Российской Федерации. Наибольшее число участников – представители возрастных групп 55-59, 60-64 и 65-69 лет, что соответствует демографическим показателям обеих стран».

При подборе респондентов были учтены особенности местности проживания, тип населённого пункта (таблица 5.12).

Таблица 5.12. Тип населённого пункта – места проживания респондентов.

	Республика Таджикистан		**Российская Федерация**	
	Чел.	**%**	**Чел.**	**%**
Всего	**860**	**100**	**1040**	**100**
Столица области/ края/ республики	130	15,1	200	19,2
крупный город	160	18,6	330	31,7
малый город	200	23,3	270	26,0
сельская местность	370	43,0	240	23,1

При формировании выборки учтены особенности пространственного размещения населения. Так, в группе из Республики Таджикистан 66,3% составили респонденты из малых городов и сельской местности, в группе участников опроса из Российской Федерации большинство респондентов (57,7%) – проживающие в крупных и малых городах.

По уровню образования респонденты – участники опроса распределились следующим образом (таблица 5.13).

Респонденты с высшим и послевузовским образованием в группе из Республики Таджикистан составили суммарно 24,4%, из Российской Федерации – 41,3%. Наибольшую долю (65,1% в группе из РТ и 55,7% в группе из РФ) составили респонденты со средним и средним профессиональным образованием.

Таблица 5.13. Распределение респондентов по уровню образования.

	Республика Таджикистан		**Российская Федерация**	
	Чел.	**%**	**Чел.**	**%**

Всего	**860**	**100**	**1040**	**100**
начальное	90	10,5	30	2,9
среднее	310	36,0	210	20,2
среднее профессиональное	250	29,1	370	35,6
высшее	190	22,1	390	37,5
послевузовское	20	2,3	40	3,8

Большинство респондентов на момент проведения исследования состояли в браке. На это указали 67,4% респондентов из Республики Таджикистан и 57,7% респондентов из Российской Федерации (таблица 5.14).

Таблица 5.14.

	Республика Таджикистан		**Российская Федерация**	
	Чел.	**%**	**Чел.**	**%**
Всего	**860**	**100**	**1040**	**100**
в браке	580	67,4	600	57,7
разведён(а)	60	7,0	150	14,4
вдов(а)	200	23,3	250	24,0
никогда не был(а) в браке	20	2,3	40	3,9

Дизайн включал 11 тематических блоков (групп измеряемых показателей):

1. Социально-демографический профиль
2. Пенсионный статус
3. Занятость и мотивация
4. Финансовое положение
5. Семейная поддержка
6. Социальное самочувствие
7. Дискриминация

8. Условия труда

9. Здоровье

10. Государственная поддержка

11. Ценностные установки.

Социологический инструментарий исследования представлен в приложении 3.

Результаты проведённого исследования зарегистрированы в установленном порядке в Федеральной службе по интеллектуальной собственности Российской Федерации (Роспатент) и могут быть представлены по запросу.

В рамках диссертационной работы «остановимся на некоторых из них.

Результаты ответа на вопрос -Хотели бы Вы работать после выхода на пенсию (или продолжать работать)? показывает, что в обеих исследуемых странах значительная часть респондентов выражает готовность продолжать трудовую деятельность после выхода на пенсию». При этом в Республике Таджикистан доля респондентов, желающих работать после достижения пенсионного возраста, составляет 68,6 %, тогда как в Российской Федерации данный показатель несколько ниже — 55,8 %. Полученные данные свидетельствуют о более выраженной ориентации населения Таджикистана на продолжение трудовой активности в старших возрастных группах.

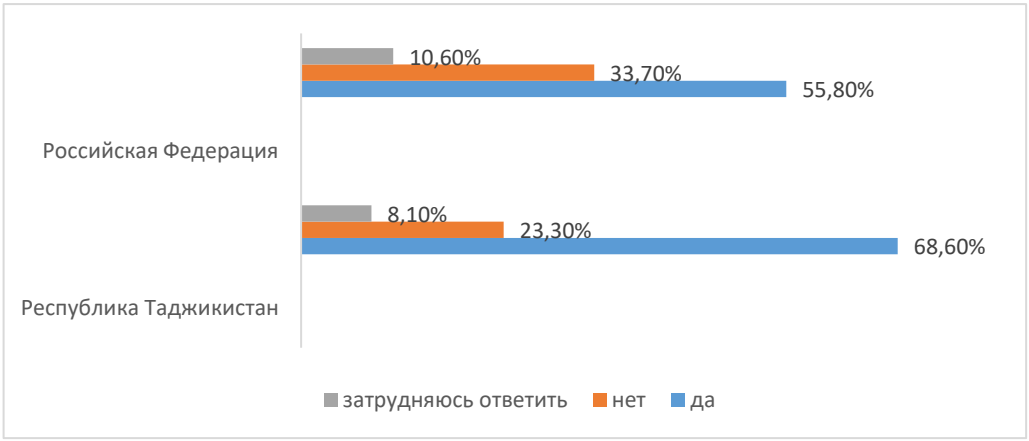

Рисунок 5.13. Распределение ответов на вопрос «Хотели бы Вы работать после выхода на пенсию (или продолжать работать)?»

Доля респондентов, не планирующих продолжать трудовую деятельность после выхода на пенсию, также различается. В Таджикистане она составляет 23,3 %, тогда как в России — 33,7 %.

На основании полученных результатов можно заключить, что и в Российской Федерации, и в Республике Таджикистан имеется потенциал трудового долголетия, который обусловлен как монетарными, так и социальными факторами. Пожилые склонны рассматривать продолжение трудовой деятельности как возможность повышения материального благополучия, оказания помощи детям и внукам, а также как социализирующий механизм, положительно влияющий на социальное самочувствие.

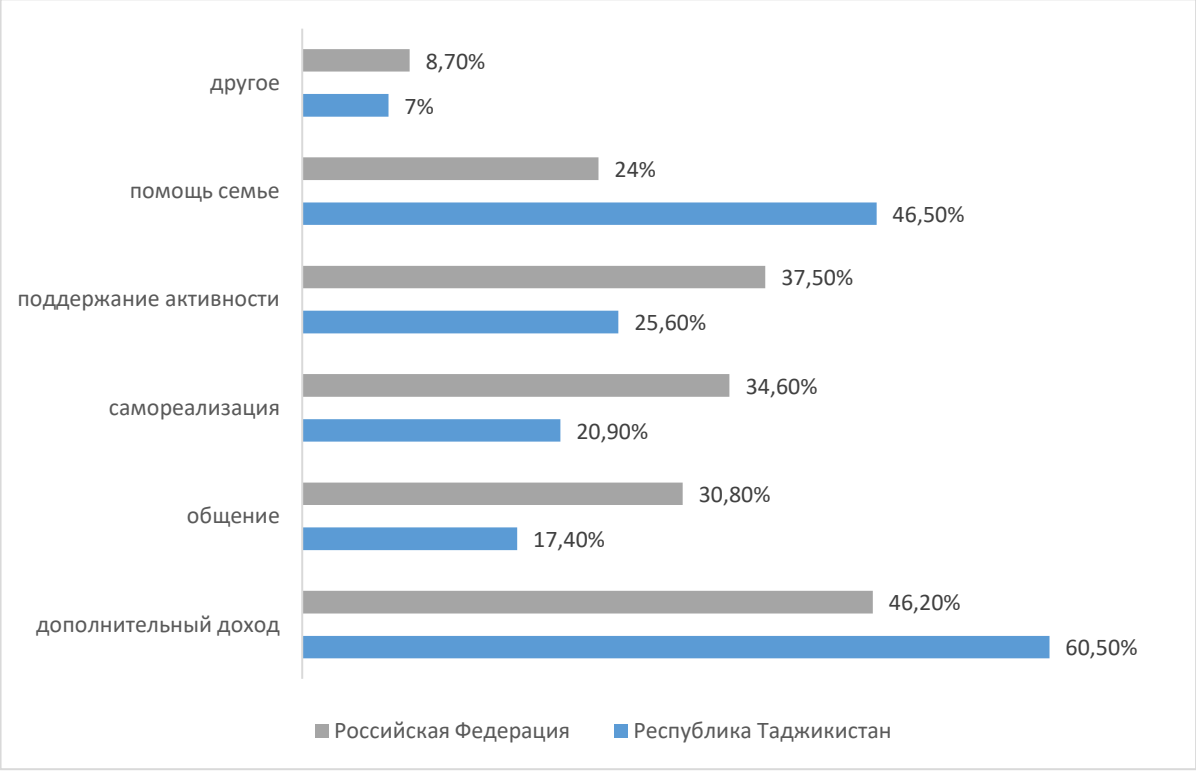

Рисунок 5.14. Распределение ответов на вопрос «Основные причины желания работать» (можно до 3).

Анализ результатов опроса показывает, что мотивация продолжения трудовой деятельности после выхода на пенсию в Республике Таджикистан и Российской Федерации имеет как общие черты, так и существенные различия,

обусловленные социально-экономическими и культурными особенностями данных стран.

Наиболее распространённой причиной продолжения трудовой деятельности в обеих странах выступает необходимость получения дополнительного дохода. В Республике Таджикистан данный мотив указали 60,5 % респондентов, тогда как в Российской Федерации — 46,2 %. Более высокая значимость материального фактора в Таджикистане может быть связана с более ограниченными возможностями пенсионного обеспечения и большей ролью трудовых доходов в поддержании уровня жизни пожилых граждан.

Второй значимой мотивацией для респондентов Таджикистана является желание помогать семье, на что указали 46,5 % опрошенных, в то время как в России данный показатель составляет 24,0 %. Полученные данные отражают особенности семейных и межпоколенческих отношений, характерных для таджикского общества, где пожилые люди традиционно активно участвуют в экономической поддержке семьи.

В то же время в Российской Федерации более выражены социально-психологические мотивы продолжения трудовой деятельности. Так, стремление к самореализации указали 34,6 % российских респондентов против 20,9 % в Таджикистане, а желание поддерживать активность — 37,5 % против 25,6 % соответственно. Кроме того, значительную роль играет фактор социального общения, который отметили 30,8 % опрошенных в России и 17,4 % в Таджикистане.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что мотивация трудовой активности пожилых граждан в Таджикистане в большей степени обусловлена экономическими и семейными факторами, тогда как в Российской Федерации более значимыми оказываются социально-психологические и личностные мотивы, связанные с самореализацией, поддержанием социальной активности и коммуникации.

Выявленные различия отражают характерные особенности моделей трудового долголетия в каждой из рассматриваемых стран. Если в Таджикистане занятость пожилых граждан преимущественно выполняет экономическую и семейно-поддерживающую роль, то в России продолжение трудовой деятельности в старшем возрасте чаще продиктовано внутренними побуждениями - стремлением к самореализации, сохранению социальной вовлечённости и поддержанию жизненного тонуса.

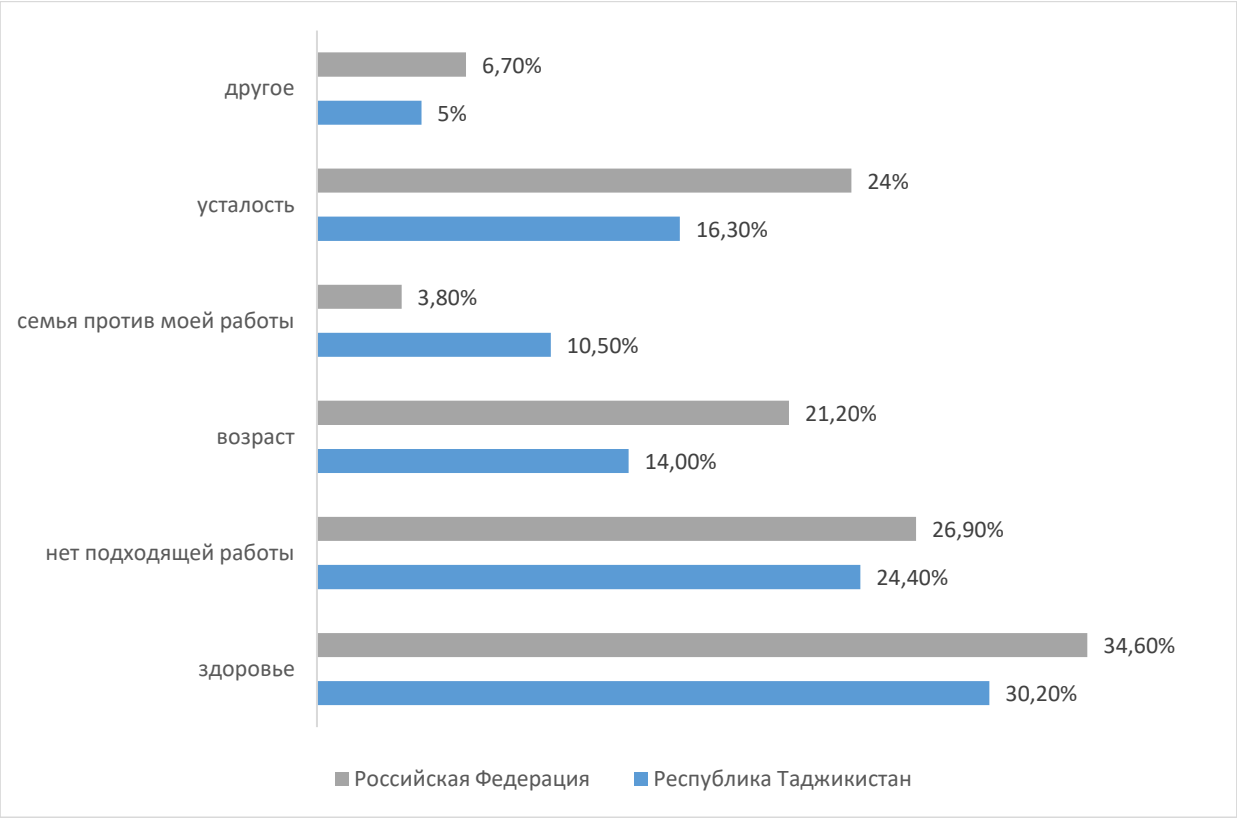

Рисунок 5.15. Распределение ответов на вопрос «16. Основные причины нежелания работать»

Данные опроса позволяют определить ключевые барьеры, препятствующие продолжению трудовой деятельности по достижении пенсионного возраста.

Исследование показало, что ухудшение здоровья и отсутствие адаптированных рабочих мест являются основными причинами отказа о продолжения трудовой деятельности после пенсионного рубежа в обеих странах. Таким образом подтвердился рассмотренный нами в первой главе данной диссерационной работы тезис о том, что трудовое долголетие отражает

не только объективные возможности, но и субъективные способности индивида продолжать трудовую активность. Не случайно на состояние здоровья как ограничивающий фактор указали 30,2 % респондентов в Таджикистане и 34,6 % в России, а на отсутствие подходящих условий труда - 24,4 % и 26,9 % опрошенных соответственно.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что ограничения продолжения занятости в старших возрастных группах, с одной стороны, обусловлены объективными обстоятельствами, такими как состояние здоровья и ограниченные возможности трудоустройства. С другой стороны, значимую роль играют социально-культурные факторы, включая семейные установки, отношение к возрасту и особенности социальной среды. При этом в России более выражено влияние факторов ухудшения здоровья, усталости и возрастных ограничений на рынке труда, тогда как в Таджикистане заметнее влияние семейных обстоятельств и традиционных социальных норм. Это позволяет сделать вывод о том, что политика поддержки трудового долголетия должна учитывать не только экономические и институциональные, но и культурно-социальные особенности каждой страны. Результаты опроса позволяют оценить субъективное восприятие респондентами возможностей трудоустройства для граждан старших возрастных групп в регионах проживания. Полученные данные свидетельствуют о неоднозначной оценке доступности занятости для пожилых работников как в Республике Таджикистан, так и в Российской Федерации.

Положительно оценивают наличие возможностей трудоустройства относительно небольшая доля респондентов. В Таджикистане вариант ответа «да» выбрали 17,4 % опрошенных, а в России — 21,2 %. При этом вариант «скорее да» отметили 31,4 % респондентов в Таджикистане и 29,8 % в Российской Федерации. В совокупности доля респондентов, в той или иной степени признающих наличие возможностей занятости для пожилых граждан, составляет 48,8 % в Таджикистане и 51,0 % в России.

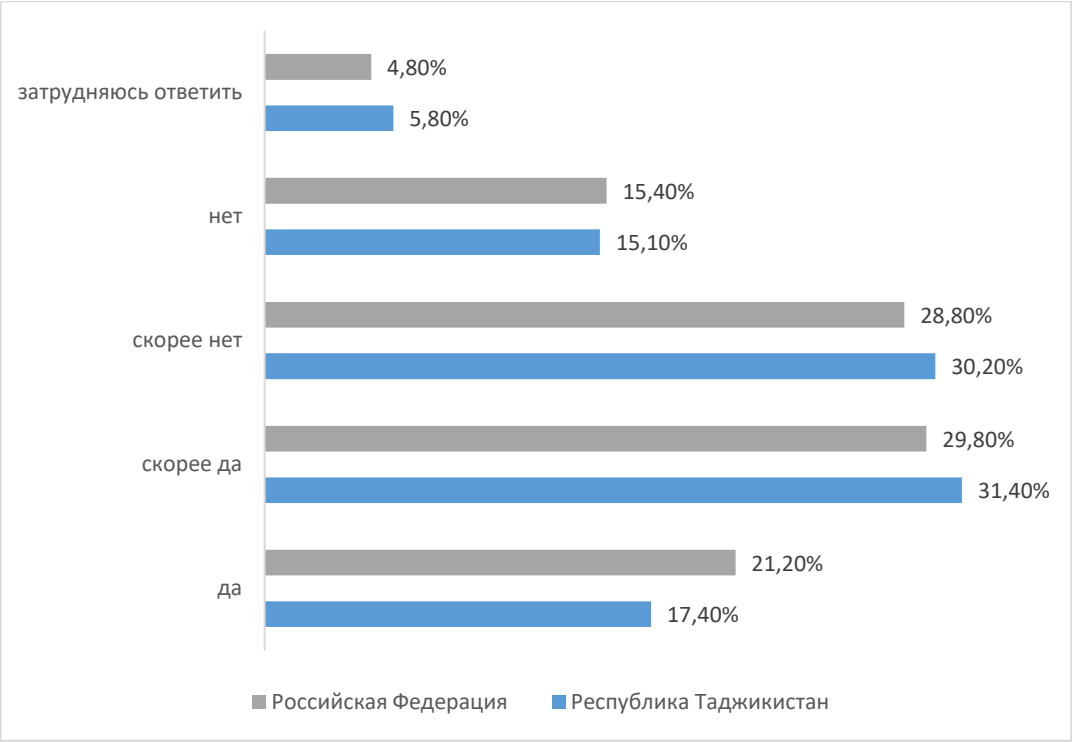

Рисунок 5.16. Распределение ответов на вопрос «18. Есть ли в Вашем регионе реальные возможности трудоустройства для пожилых?».

В то же время значительная часть опрошенных выражает сомнения относительно доступности рабочих мест для работников старших возрастных групп. Так, ответы «скорее нет» дали 30,2 % респондентов в Таджикистане и 28,8 % в России, а вариант «нет» выбрали 15,1 % и 15,4 % соответственно. В совокупности доля негативных оценок составляет 45,3 % в Таджикистане и 44,2 % в Российской Федерации.

Доля респондентов, затруднившихся ответить на данный вопрос, относительно невелика — 5,8 % в Таджикистане и 4,8 % в России, что свидетельствует о достаточно сформированном представлении населения о возможностях трудоустройства пожилых граждан.

В целом полученные результаты показывают, что в обеих странах восприятие возможностей трудоустройства для работников старших возрастных групп носит противоречивый характер: оценки наличия таких возможностей лишь незначительно превышают негативные оценки. Это свидетельствует о существовании объективных ограничений на рынке труда,

связанных с недостаточной адаптацией рабочих мест, распространённостью возрастных барьеров при найме и ограниченным предложением рабочих мест, ориентированных на работников старших возрастных групп.

Результаты исследования указывают на необходимость развития механизмов социальной и экономической политики, направленных на расширение возможностей трудоустройства пожилых граждан и формирование возрастно-инклюзивного рынка труда.

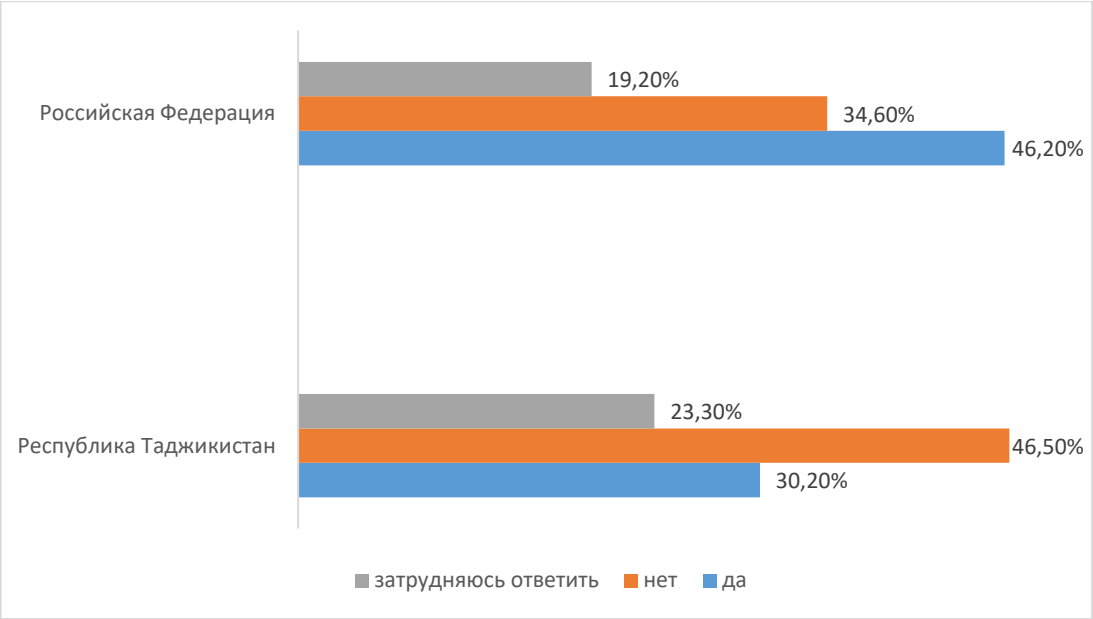

Рисунок 5.17. Распределение ответов на вопрос «Считаете ли Вы, что в обществе существует дискриминация по возрасту?»

В Российской Федерации доля респондентов, считающих, что в обществе существует дискриминация по возрасту, составляет 46,2 %, тогда как в Республике Таджикистан данный показатель значительно ниже — 30,2 %. Это может свидетельствовать о более выраженном восприятии возрастных барьеров в российском обществе, особенно в сфере занятости и трудовых отношений.

Вместе с тем почти половина таджикистанских граждан (46,5%) не усматривают признаков возрастной дискриминации в обществе, тогда как в России аналогичной позиции придерживается лишь каждый третий опрошенный (34,6%). Подобное расхождение во многом объясняется

культурной спецификой таджикского общества, котором у исторически присуще уважительное отношение к старшим и устойчивые традиции межпоколенческой солидарности.

Примечательно, что значительная доля участников опроса в обеих странах затруднилась с однозначной оценкой - 23,3% в Таджикистане и 19,2% в России. Подобная неопределённость может свидетельствовать как о многоликости самого явления возрастной дискриминации, так и о недостаточной информированности населения о проблемах возрастного неравенства.

В целом результаты исследования показывают, что жители обеих стран признают актуальность проблемы возрастной дискриминации, однако степень её осознания заметно расходится. Более высокий уровень восприятия возрастных ограничений в Российской Федерации может отражать особенности функционирования рынка труда, где возраст нередко рассматривается как фактор, влияющий на возможности трудоустройства и профессиональной реализации.

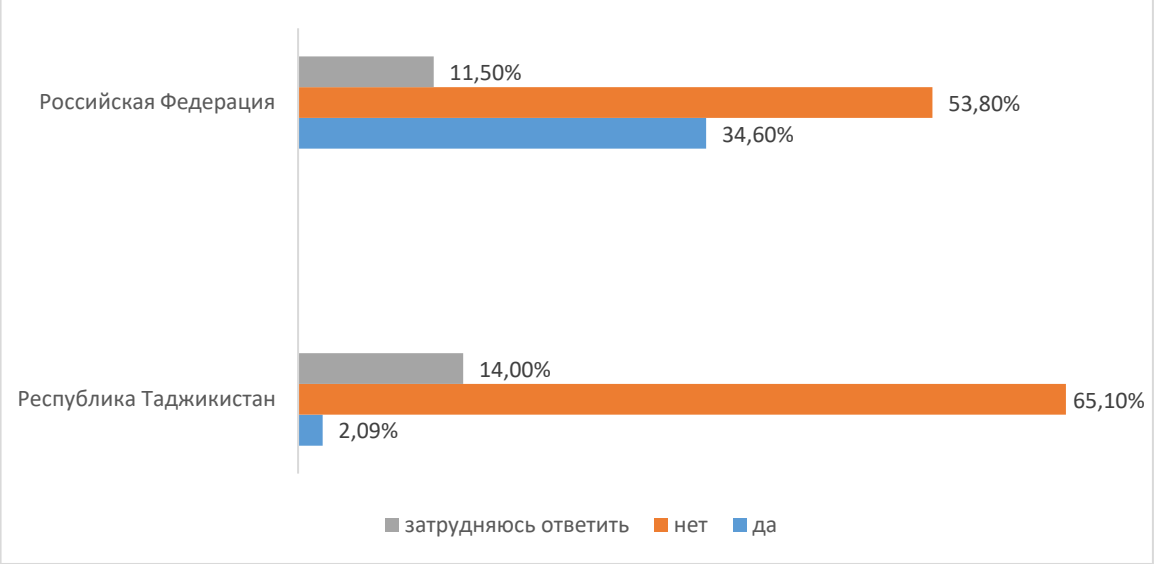

Рисунок 5.18. Распределение ответов на вопрос «Сталкивались ли Вы лично с дискриминацией из-за возраста?»

В Российской Федерации доля респондентов, указавших, что они лично сталкивались с дискриминацией по возрасту, составляет 34,6 %, тогда как в Республике Таджикистан этот показатель значительно ниже — 20,9 %.

Данный результат может свидетельствовать о более выраженных проявлениях возрастных барьеров в российском обществе, прежде всего в сфере трудовых отношений и возможностей трудоустройства.

В то же время большинство опрошенных в обеих странах сообщили, что не сталкивались с дискриминацией по возрасту. В Таджикистане такую позицию выразили 65,1 % респондентов, а в Российской Федерации — 53,8 %. Более высокая доля таких ответов в Таджикистане, вероятно, обусловлена особенностями социокультурной среды, для которой характерны традиционное уважение к старшим и более развитые практики межпоколенческой поддержки.

Доля респондентов, затруднившихся с ответом, остается сравнительно небольшой: 14,0 % в Таджикистане и 11,5 % в России.

Это может свидетельствовать о том, что часть респондентов испытывает затруднения с распознаванием и интерпретацией проявлений возрастной дискриминации.

В целом результаты исследования подтверждают, что возрастная дискриминация представляет собой ощутимое социальное явление, причём в России её проявления выражены значительно острее доля респондентов, столкнувшихся с подобным опытом, здесь существенно выше. Это указывает на необходимость совершенствования механизмов социальной политики, ориентированных на устранение возрастных барьеров и формирование более инклюзивного рынка труда.

Следует подчеркнуть, что решение о продолжении трудовой деятельности остаётся исключительной прерогативой самого пожилого человека - в России это право закреплено статьёй 37 Конституции РФ. Возможность продолжать работу в пенсионном возрасте определяется состоянием здоровья, при этом снижение трудоспособности носит сугубо индивидуальный характер и протекает у каждого по-своему [65-А].

5.2. Роль медиа в формировании имиджа пожилого человека

Современные средства массовой информации играют существенную роль в формировании общественной осведомлённости о проблемах различных социальных групп, в том числе людей старшего возраста, оказывая заметное влияние на общественные установки и отношение к ним.

Вместе с тем пожилые люди нередко выражают обеспокоенность характером своего медийного образа: телевизионные материалы и публикации зачастую транслируют негативный взгляд на старение, что способно укреплять стереотипы и предубеждения, питающие эйджизм и искажённое восприятие этого жизненного этапа. По мнению многих представителей старшего поколения, медийная подача темы старения нередко расходится с их реальным опытом и не отражает подлинного многообразия современных пожилых людей.

Возрастные стереотипы представляют собой устойчивые обобщённые представления о людях, объединённых по возрастному признаку. Применительно к данной сфере они, как правило, выражаются в упрощённых ожиданиях относительно поведения человека на тех или иных жизненных этапах, тогда как индивидуальные особенности и различия между людьми при этом остаются в стороне [383].

Стереотипы, связанные со старостью, могут носить как положительный, так и нейтральный либо отрицательный характер. К позитивным возрастным стереотипам относятся представления о пожилых людях как о мудрых, доброжелательных и опытных, тогда как негативные включают характеристики вроде медлительности, раздражительности или утраты активности. Результаты предшествующих исследований [290] показывают, что пожилые люди, разделяющие позитивные взгляды на процесс старения, в среднем демонстрируют более высокие показатели физического и психического здоровья по сравнению с теми, кто придерживается негативных возрастных установок.

Известно [308], что значительное влияние на формирование и воспроизводство возрастных стереотипов оказывают медиа, прежде всего средства массовой информации. Выполняя функцию одного из ключевых институтов социализации, СМИ задают рамки общественного понимания старости и способов её интерпретации. Согласно теории культивации [274], регулярное и длительное воздействие медиаконтента способно формировать у аудитории специфическое восприятие социальной реальности. Образы пожилых людей, транслируемые в медиа, могут закреплять стереотипные представления и влиять на отношение общества к старению, что в перспективе отражается и на состоянии здоровья в пожилом возрасте. Репрезентации старости в медиапространстве проявляются как на визуальном уровне, так и в дискурсивных формах. Термин «визуальный эйджизм» используется для обозначения практик, связанных с недостаточным присутствием пожилых людей в визуальных материалах или их предвзятым, искажённым изображением. В работе [294] отмечается, что к таким проявлениям относятся образы, лишающие пожилых людей положительных характеристик, а также гиперболизированные или нереалистичные визуальные представления данной возрастной группы.

Для оценки степени выраженности эйджизма в медиасреде применяются как прямые, так и косвенные методы исследования. К «прямым стратегиям относятся опросы и интервью, в рамках которых респондентов напрямую спрашивают об их установках и восприятии, а также использование стандартизированных инструментов, таких как опросник (Факты о старении)» Палмора [309] и тесты неявных ассоциаций (IAT), позволяющие «выявить стереотипные связи на уровне автоматических когнитивных процессов» [257].

В одном из ключевых «кросс-культурных исследований, охватившем 26 стран и территорий, были опрошены 3435 студентов колледжей. Полученные данные показали» [292], что «негативное отношение к пожилым людям во многом универсально и проявляется схожим образом в разных странах,

особенно в оценках физической привлекательности, способности справляться с повседневными задачами и осваивать новые навыки».

Косвенные подходы к изучению эйджизма включают этнографические методы, анализ художественных текстов, а также изучение образов старости в литературе, поэзии и искусстве. Так, в одном из исследований [265] был проведён анализ 150 поздравительных открыток ко дню рождения, адресованных людям разных возрастов, и результаты показали, что именно текстовые элементы открыток чаще содержат эйджистские послания по сравнению с визуальными изображениями: среди открыток с текстами 66,7 % представляли старение в негативном ключе, акцентируя внимание на снижении когнитивных способностей, физическом упадке и других дефицитах. Данные глубинных интервью [252] также свидетельствуют о наличии эйджизма внутри самой медиа-индустрии: молодые сотрудники нередко воспринимают пожилых коллег как «исчерпавших свой ресурс». В целом совокупность результатов различных исследований демонстрирует сходную картину: негативные возрастные стереотипы значительно более распространены, чем позитивные.

В своем исследовании Eisend M. Пришел к следующим выводам [264]:

- чуть более двух третей (67%) просмотренных статей и новостных сюжетов представляли пожилых людей в негативном свете, представляя их как людей со слабым здоровьем, нуждающихся в уходе, как жертв или обузу. Эти истории укрепили стереотипы о пожилых людях как о иждивенцах. Даже позитивные истории часто содержат упоминания о негативном отношении, обычно для того, чтобы помочь сформулировать позитивную тему, но ни в одной из них нет меньше укреплять негативные стереотипы;

- негативное изображение пожилых людей укоренилось в том, как средства массовой информации говорят о пожилых людях и старении, даже когда они пытаются быть позитивными. Есть также свидетельства того, что они полагаются на стереотипы/ формирование стереотипов;

- сами пожилые люди были представлены в ограниченном количестве, и их голоса явно отсутствовали. Даже в тех случаях, когда в опросе участвовали пожилые люди, часто сам журналист был пожилым человеком, высказывавшим свою точку зрения [264]. Это укрепляет имидж пожилых людей как зависимых и неспособных заявить о себе.

- В новостях о пожилых людях, как правило, преобладали несколько общих тем. Наиболее распространёнными темами были здравоохранение и социальная помощь, экономика и финансы, общество и социальные проблемы. Другие темы включали преступность (жертвы), образ жизни (борьба со старением/как правильно стареть), политику (стоимость поддержки стареющего общества), работу и род занятий, а также технологии.

- К людям старше 65 лет часто относятся как к однородная группа, например, «пожилые», «пенсионеры», «люди старше 65 лет».

- Была выявлена чёткая корреляция между типом используемого языка и тоном статьи. Например, 85% статей, посвящённых «пожилым людям», имели негативный оттенок, а 79% статей, в которых упоминались «пенсионеры», имели негативный тон.

- В новостных статьях пожилые люди часто упоминались как уязвимые (почти в половине всех статей), хрупкие или обременительные (почти в четверти всех статей). Более трёх в четвертях всех негативных историй пожилые люди изображались больными или нуждающимися в помощи. уход, жертвы, бремя или финансовая зависимость.

- В новостях были опубликованы позитивные материалы о старении, и некоторые из этих материалов были направлены на поддержку пожилых людей с помощью заголовков типа «Премия в размере 25 пенсов в неделю по случаю 80-летнего юбилея? Какое оскорбление!». Однако даже в историях, которые могли бы быть восприняты как позитивные по отношению к старению, говорилось о таких вещах, как отсрочка «старения» и замедление «процесса старения».

Опрос среди жителей США в возрасте 50 лет и старше показал заметный разрыв между тем, как пожилые люди представлены в средствах массовой информации, и тем, каким они хотели бы видеть это отражение. Респонденты обоих полов отмечают потребность в более реалистичных, многогранных и мотивирующих историях, которые соответствовали бы их жизненному опыту и разрушали устоявшиеся стереотипные представления о старении.

В отчёте Института Джины Дэвис за 2020 год под названием «Слабые, невзрачные и забытые», подготовленном совместно с Инженерной школой Витерби Университета Южной Калифорнии и компанией TENA, указывается, что в 2019 году в кинопродукции США, Великобритании, Германии и Франции женщины в возрасте 50 лет и старше значительно чаще, чем мужчины, изображались как «дряхлые, маломобильные, физически слабые и неприметные». Кроме того, исследование показало, что лишь каждый четвёртый фильм соответствует так называемому «тесту на нестареющую красоту», предполагающему наличие как минимум одной женщины 50+ в значимой сюжетной роли, при этом образ должен быть представлен уважительно и не сводиться к набору возрастных клише.

Аналогичная ситуация наблюдается и на американском телевидении: женщины старше 50 лет остаются слабо представленными в эфире. В 2021 году на их долю приходилось лишь 8 % общего экранного времени, несмотря на то что, по данным Nielsen, они составляют около 20 % населения страны. Среди телевизионных персонажей в возрасте 50 лет и старше женщины представлены лишь в одном случае из четырёх.

В сегменте печатных СМИ картина варьируется в зависимости от типа издания. Исследования [258] «показывают, что в ведущих мужских журналах США пожилые мужчины практически не упоминаются, тогда как в женских журналах преобладают образы молодых женщин, несмотря на то что основную аудиторию этих изданий составляют читательницы старшего возраста. В Великобритании реклама в журналах, ориентированных на пожилую аудиторию, чаще всего связана с продуктами питания или

медицинскими товарами, такими как слуховые аппараты. Вместе с тем в печатных СМИ иногда встречаются и позитивные образы». Так, в « «отмечено, что в разделах, посвящённых знакомствам, в канадских журналах пожилые люди порой изображались как сексуально привлекательные и «оптимально сексуально активные» [311], хотя в целом журнальный контент и реклама склонны представлять старшее поколение в негативном свете. Среди популярных медиажанров - разговорных форматов, художественной литературы, газет и журналов - именно журналы демонстрируют наивысший уровень проявлений эйджизма».

Доминирование эйджистских установок в журнальной продукции имеет серьёзные последствия для пожилых людей. Согласно недавнему исследованию [295], в США наблюдается выраженный возрастной разрыв в читательской аудитории печатных журналов: люди в возрасте 65 лет и старше читают их примерно в два раза чаще, чем молодёжь в возрасте от 18 до 24 лет. Отмечается [289], что регулярное столкновение с негативными образами старения способно сужать представления о позднем возрасте и, как следствие, оказывать неблагоприятное влияние на физическое и психическое состояние пожилых людей.

Кроме того, следует отметить и гендерный аспект медиа-эйджизма.

Гуманитарные науки изобилуют негативными образами пожилых женщин, от славянского фольклорного персонажа Бабы-Яги до мачехи из сказки «Белоснежка». Это многовековое представление передавалось из поколения в поколение, проникая в традиционные СМИ, реальную жизнь и социальные сети, которые одновременно являются основными источниками развлечений и виртуальными местами встреч. В то время как негативное представление о женщинах старшего возраста и давление со стороны общества, вынуждающее их оставаться молодыми и одновременно соответствовать строгим ожиданиям в отношении поведения, веками оказывали влияние на взрослых женщин, суровый и влиятельный мир социальных сетей может усилить это давление.

Эйджистские установки нередко проявляются и в визуальном сопровождении медиаматериалов, в частности в фотографиях, используемых в статьях. Так, исследование AARP, проведённое в 2019 году, показало, что люди в возрасте 50 лет и старше представлены в позитивном ключе лишь в 72 % случаев, тогда как для лиц 49 лет и младше этот показатель достигает 96 %.

Склонность к эйджизму выявляется даже в изображениях, создаваемых с помощью технологий искусственного интеллекта. Об этом говорится в статье, опубликованной в июле 2023 года в издании The Conversation [407], где описывается шестимесячное исследование, включавшее анализ 100 изображений, сгенерированных системой Midjourney. В ходе эксперимента исследователи задавали генератору запросы на создание образов людей, работающих в специализированных медиа-профессиях (например, «аналитик новостей», «проверяющий факты»), а также в более общих ролях («журналист», «репортёр»). Для неспециализированных профессий Midjourney неизменно создавал образы исключительно молодых мужчин и женщин. В случае специализированных ролей персонажи старшего возраста появлялись только в виде мужчин, тогда как женщины изображались более молодыми и без признаков возрастных изменений, таких как морщины.

В ответ на проблему визуального эйджизма были предприняты инициативы по созданию альтернативных образов. В рамках партнёрства AARP и Getty Images была запущена коллекция Disrupt Aging Collection, ориентированная на противодействие возрастным стереотипам. Британский Центр по улучшению качества жизни пожилых людей сформировал библиотеку бесплатных изображений, фокусирующихся на старшем поколении. Кроме того, Британское управление по стандартам рекламы (ASA) совместно с фотобанком Shutterstock разработало набор инструментов для создания историй, отражающих людей разных возрастов, после чего Shutterstock расширил свои коллекции за счёт более разнообразных изображений пожилых людей.

В научной геронтологической литературе границей старшего возраста чаще всего считается 65 лет — традиционный пенсионный порог. В то же время в маркетинговых исследованиях и отраслевых публикациях нередко используется более низкий возрастной критерий (50+), соответствующий логике сегментации аудитории и медиарынка. Независимо от выбранного порога большинство исследований сходятся в выводе о том, что пожилые люди существенно недопредставлены в рекламе в основных средствах массовой информации по сравнению с их долей в населении. Если относить к пожилым лиц 65 лет и старше, то в большинстве развитых стран они составляют от 15 до 28 % населения, однако в рекламе их доля, как правило, не превышает 10 %, а нередко оказывается ниже 5 %. При подсчёте не количества рекламных сообщений, а числа изображённых в них людей этот разрыв становится ещё более выраженным. Контент-анализы, сопоставляющие долю пожилых людей в населении страны и их представленность в рекламе, стабильно показывают, что первая величина в два–три раза превышает вторую. Даже в исследованиях [394], посвящённых СМИ и рекламным материалам, ориентированным специально на старшую аудиторию, пожилые люди фигурируют лишь примерно в 70 % рекламы, а в ряде работ этот показатель оказывается ещё ниже.

При этом полученные данные не свидетельствуют о наличии устойчивой тенденции к росту представленности пожилых людей в рекламной сфере. Более того, значительная часть исследований была выполнена ещё в конце XX века: 24 публикации относятся к 1990-м годам, и лишь 10 работ появились в течение последнего десятилетия, причём большинство из них не было опубликовано в специализированных рекламных журналах. Эти обстоятельства усиливают вывод о недостаточной разработанности темы, особенно на фоне демографического парадокса: несмотря на постоянное увеличение доли пожилых людей в обществе, количество исследований, посвящённых их образам в рекламе, сокращается.

В исследовании, проведённом Lee M.M., Carpenter B. и Meyers L.S. [387], делается вывод о том, что совокупный образ пожилых людей, формируемый на основе анализируемого массива телевизионной рекламы, искажает представления о процессе старения и потенциально может иметь неблагоприятные последствия для аудитории. В частности, в рекламных сообщениях наблюдается недостаточная представленность пожилых женщин, чрезмерное доминирование пожилых людей белой расы, а также упрощённая и односторонняя характеристика старшего возраста. С одной стороны, пожилые персонажи нередко показаны как активные, успешные и удовлетворённые жизнью, однако подобные образы в основном ограничены сферами здравоохранения и финансового управления. При этом практически отсутствуют репрезентации, отражающие разнообразие жизненных траекторий и различный опыт переживания старения. В результате ожидания, которые формируются у молодых и пожилых людей на основе медиаконтента, могут существенно расходиться с реальным опытом столкновения со старением. Безусловно, представления о старости формируются не только под воздействием рекламы, и рекламодатели формально не обязаны воспроизводить социальную реальность. Тем не менее, согласно данным [259], рекламные сообщения, несмотря на их краткость, составляют около 20 % общего телевизионного контента и способны оказывать незаметное, но значительное влияние на то, как общество воспринимает старение.

Факт недопредставленности пожилых людей в рекламе не вызывает сомнений. В литературе обычно выделяют три ключевые причины, по которым тема использования пожилых амбассадоров остаётся на периферии как рекламной практики, так и научных исследований, при этом каждая из этих причин может быть подвергнута аргументированной критике.

Во-первых, исследователи считают [68], что новаторы и ранние потребители большинства товаров чаще принадлежат к более молодым возрастным группам. По этой причине рекламные кампании ориентируются преимущественно на молодёжь даже в тех случаях, когда продукция

востребована людьми разных возрастов. Особенно ярко эта установка проявляется в сфере технологий, где компании нередко фокусируются исключительно на молодых пользователях, полагая, что именно они будут активно распространять информацию о новых продуктах. Однако возраст как единственный критерий определения первопроходцев является недостаточным, поскольку пожилые потребители всё активнее осваивают технологические инновации. Так, в [299] отмечено, что большинство пользователей социальных сетей, таких как Twitter и Facebook, составляют люди в возрасте 40 лет и старше, а темпы вовлечения пожилых в цифровые платформы продолжают расти. Более того, по ряду направлений старшие возрастные группы осваивают инновации быстрее молодёжи (например, в случае электровелосипедов). Распространение информации о новых продуктах сегодня происходит глобально и стремительно, независимо от наличия «первых пользователей». В условиях развития «серебряной экономики» появляется всё больше товаров и сервисов, ориентированных именно на пожилых людей, и в этих сегментах молодые потребители уже не играют роль первопроходцев.

Во-вторых, рекламная индустрия традиционно воспринимается как «молодёжная» среда, в которой доминируют представители младших возрастных групп. Согласно данным недавних исследований [252], менее 10 % специалистов в области рекламы в США, Великобритании и Австралии старше 45 лет. Молодые профессионалы могут осознанно или неосознанно отдавать предпочтение знаменитостям и моделям, с которыми им проще себя идентифицировать, что ведёт к преобладанию молодёжи в рекламных образах. Несмотря на то что многие рекламодатели декларируют необходимость более активного включения пожилых людей в рекламу и на протяжении длительного времени прогнозируют рост их присутствия, эмпирические данные показывают отсутствие реального увеличения использования пожилых моделей. Исследователи [256] связывают это с сохраняющимися стереотипными установками и предвзятыми представлениями о старении и

пожилых людях. Эйджизм в данном случае отражает более широкий социальный контекст, в котором молодость ценится выше старшего возраста. Известно [67], что начиная примерно с конца второго десятилетия жизни, большинство людей склонны воспринимать себя субъективно моложе своего фактического возраста, стремясь быть примерно на десять лет «моложе». В результате даже рекламодатели, намеренные обратиться к старшей аудитории, могут выбирать моделей, которые заметно моложе целевой группы. Вместе с тем по мере старения населения общественные ценности могут трансформироваться. Расширение публичной дискуссии об эйджизме способствует осознанию негативных последствий игнорирования пожилых людей и чрезмерной концентрации на молодёжи, что потенциально может привести к росту уважения к старшему поколению как в обществе в целом, так и в рекламной коммуникации.

- В-третьих, многочисленные исследования в области рекламы [243] демонстрируют, что физическая привлекательность моделей оказывает положительное влияние на потребителей, повышая их оценку рекламных сообщений, отношение к бренду и намерение совершить покупку. В [268] исследовано, что в среднем пожилые люди воспринимаются как менее привлекательные по сравнению с молодыми, которые считаются одинаково привлекательными как для молодых, так и для пожилых аудиторий. Это обстоятельство частично объясняет ориентацию рекламодателей на использование молодых моделей, соответствующих доминирующим идеалам красоты.

В то же время внешняя привлекательность является лишь одним из факторов, определяющих эффективность рекламы. Исследования [297] показывают, что пожилые люди воспринимаются как более надёжные и заслуживающие доверия по сравнению с молодыми. В работе [248] показано, что использование пожилых персонажей, например, в кампании Dove «Настоящая красота», может усиливать ощущение достоверности и тем самым повышать результативность рекламных сообщений. В условиях роста

«серебряной экономики» и расширения ассортимента товаров и услуг для старшего поколения реклама может получить дополнительные преимущества, заменяя условных молодых моделей на реальных людей соответствующего возраста. Помимо коммерческого эффекта реклама обладает и значительным социальным воздействием, формируя установки, ценности и модели поведения, не ограниченные рамками конкретного бренда. Рекламные сообщения, воспроизводящие стереотипы, в том числе возрастные, противоречат принципам инклюзивности и разнообразия и могут вызывать негативную реакцию со стороны аудитории, снижая эффективность коммуникации. Учитывая потенциальный вред стереотипов, в ряде стран были введены нормативные ограничения на их использование в рекламе (например, запреты на гендерные стереотипы в Великобритании), что способствует росту чувствительности потребителей и снижению их терпимости к дискриминационным практикам.

Таким образом, хотя перечисленные три аргумента частично объясняют слабую представленность пожилых людей в рекламе и ограниченное внимание к данной теме в научных исследованиях, современные тенденции — усиление общественной критики стереотипов, трансформация ценностных ориентаций, развитие «серебряной экономики» и наличие позитивных эффектов от использования пожилых моделей — указывают на то, что эти объяснения не могут служить достаточным оправданием сохранения существующего положения дел.

5.3. Трудовое долголетие в материалах средств массовой информации

Актуальные «демографические процессы, выражающиеся в увеличении ожидаемой продолжительности жизни и росте численности людей старших возрастных групп, порождают новые социально-экономические задачи для общества и государства». В условиях устойчивого старения населения возрастает необходимость выработки и реализации государственных стратегий, ориентированных на поддержание и продление

трудовой активности граждан старшего возраста. Одним из базовых механизмов решения этой задачи выступает социальное регулирование трудового долголетия, представляющее собой совокупность мер, направленных на создание комфортных и безопасных условий для продолжения профессиональной деятельности пожилых работников, формирование в общественном сознании позитивных установок в отношении трудовой активности в позднем возрасте, а также адаптацию рынка труда к трансформации возрастной структуры рабочей силы.

Существенное значение в данном процессе приобретают средства массовой информации, обладающие значительным ресурсом влияния на общественные установки и поведение. Как отмечается в научной литературе, «одним из ключевых институтов, оказывающих колоссальное влияние на общественное мнение, выступают средства массовой информации. Именно по причине значительного влияния на социум, на настроение и даже мировоззрение граждан, СМИ нередко именуют „четвёртой“ властью» [198]. Современные медиа функционируют не только как каналы передачи информации, но и как активные конструкторы и интеграторы устойчивых социальных смыслов, запуская «процесс формирования … стереотипов внутри социальных медиа» [231]. Они способны формировать медиапространство стигматизации, «в котором пересекаются нарративы и репрезентации» [190], и одновременно расширять «возможности для развития новых культурных образов и распространять новые ценности в обществе» [93], реализуя тем самым механизм «менеджмента публичных ценностей» [106].

В этом контексте СМИ могут играть двойственную, но принципиально важную роль: с одной стороны, они способны формировать позитивный и социально значимый образ пожилого работника, а с другой — содействовать преодолению устойчивых стереотипов, связанных с якобы неизбежными возрастными ограничениями в профессиональной сфере. При этом «журналистика как социальное явление, составляющее важнейшую

органическую часть социальной системы, не может находиться в стороне от проблем современности» [187]. Целенаправленные информационные кампании, публичное освещение успешных практик трудового долголетия, привлечение экспертных оценок и результатов научных исследований способны стимулировать граждан к более длительному сохранению трудовой активности, а работодателей — к формированию условий, обеспечивающих вовлечённость работников старшего возраста в экономическую деятельность. Таким образом, медиа реализуют принципы социально-сетевого управления, которое «базируется на включении индивида в систему коммуникаций, способствующую организации диалога и партнёрства с целью решения общественно значимых проблем» [139], и выступают «важнейшим фактором в жизни общества, формирующим информационно-коммуникационное пространство и оказывающим существенное влияние на общественное настроение» [171].

Вместе с тем, несмотря на очевидную роль средств массовой информации в процессах регулирования трудового долголетия, степень их реального воздействия, а также конкретные механизмы влияния на общественные установки и трудовое поведение остаются недостаточно проработанными. В отечественных и зарубежных исследованиях проблематика медийного сопровождения активного долголетия чаще всего рассматривается в рамках социальной политики, тогда как анализ конкретных стратегий, инструментов и технологий информационного воздействия по-прежнему занимает второстепенное место.

Как было отмечено ранее, социальное регулирование трудового долголетия представляет собой систему мер, ориентированных на обеспечение возможностей для сохранения профессиональной занятости граждан старших возрастных групп. Реализация данного регулирования осуществляется на нескольких уровнях — государственном, корпоративном и общественном, каждый из которых опирается на собственные инструменты и механизмы воздействия.

Государственный уровень предполагает формирование и внедрение нормативно-правовой базы и целевых программ, направленных на поддержку активного старения, модернизацию пенсионной системы и стимулирование занятости пожилых граждан. К таким мерам относятся изменения пенсионного законодательства, программы профессионального переобучения и повышения квалификации, а также экономические стимулы для работодателей, включая налоговые преференции за трудоустройство работников старшего возраста.

Корпоративный уровень связан с развитием возрастно-чувствительной кадровой политики внутри организаций. Он включает адаптацию рабочих мест с учётом возрастных особенностей, внедрение гибких форм занятости, а также реализацию программ наставничества и передачи знаний. Многие компании создают специальные условия для сотрудников старших возрастных групп, предлагая индивидуализированные карьерные маршруты, обучение современным технологиям и меры психологической поддержки. Подобные практики основываются на признании пожилых работников важным ресурсом устойчивого развития организаций, поскольку «инвестирование в интеллектуальные человеческие ресурсы является необходимым шагом для обеспечения того, чтобы бизнес успешно развивался в меняющейся рыночной среде» [208].

Общественный уровень охватывает инициативы и формы информационного сопровождения, реализуемые некоммерческими организациями, профсоюзами, профессиональными и экспертными сообществами, а также средствами массовой информации. Их деятельность направлена на формирование позитивного общественного отношения к трудовой активности в позднем возрасте и на распространение примеров успешного профессионального долголетия.

Результативное социальное регулирование трудового долголетия возможно лишь при условии комплексного взаимодействия всех трёх уровней. В этой системе особую значимость приобретает информационная политика и

роль средств массовой информации, тем более что «традиционные подходы к конструированию информационных потоков, типовые схемы содержательной структуры наиболее общих и значимых для аудитории СМИ претерпевают изменения» [225].

СМИ оказывают существенное воздействие на формирование общественных установок и на протекание социальных и экономических процессов, включая механизмы продления трудовой активности. Как подчёркивает О.А. Важенина, «одним из признаков воспитания гуманистического отношения общества к личностям с особенностями развития является освещение благотворных для человека качеств, свойств, возможностей использовать гуманистические ценности во благо человека. При этом гуманистические ценности остаются едиными для всех сфер общественной жизни. В этом случае особое значение приобретает медийная демонстрация этого единства» [92].

Их значение в рамках рассматриваемой проблематики может быть проанализировано по нескольким ключевым направлениям.

Средства массовой информации выполняют информационно-просветительскую функцию, обеспечивая широкую аудиторию сведениями о положении пожилых людей на рынке труда. Через медиа распространяется информация о действующих государственных мерах поддержки, программах активного старения, возможностях профессиональной переподготовки и изменениях в трудовом и пенсионном законодательстве.

Медиапространство в целом оказывает существенное влияние на формирование общественного мнения о трудовом потенциале пожилых граждан. В зависимости от характера и тональности медийных сообщений могут формироваться как поддерживающие, так и дискриминационные нарративы, определяющие степень социальной и профессиональной включённости старшего поколения.

В общественном сознании укоренился ряд устойчивых представлений, касающихся участия пожилых людей в профессиональной деятельности. Среди наиболее распространённых можно выделить следующие стереотипы:

– представление о сниженной эффективности, согласно которому пожилые сотрудники считаются менее продуктивными, медленнее осваивающими новые технологии и более склонными к ошибкам;

– стереотип о проблемах со здоровьем, в рамках которого работники старших возрастных групп ассоциируются с повышенной утомляемостью, частыми заболеваниями и длительными периодами нетрудоспособности;

– установка на негибкость и сопротивление изменениям, предполагающая, что пожилые работники с трудом адаптируются к инновациям и не проявляют готовности к обучению;

– стереотип о материальной уязвимости, в соответствии с которым пенсионеры нередко изображаются в медиа как экономически несамостоятельная и зависимая социальная группа.

Закрепление подобных представлений способствует развитию дискриминационных практик в отношении пожилых работников, снижает их позиции на рынке труда и ограничивает возможности продолжения профессиональной деятельности.

Следует также учитывать, что уровень вовлечённости различных возрастных групп в использование социальных сетей и сетевых мессенджеров существенно различается. Согласно данным исследования, проведённого агентством Pew, популярность этих коммуникационных платформ неодинакова среди представителей разных поколений (таблица 5.15).

Негативный дискурс о пандемии COVID-19, представленный в социальных сетях, нередко сопровождался эйджистскими высказываниями, в рамках которых пожилые люди изображались как беспомощные, обременяющие общество и лишённые социальной значимости. Показательным примером языка ненависти и межпоколенческого напряжения стал хэштег «#BoomerRemover» в социальной сети Twitter —

пользовательский метатег, получивший широкое распространение в первые месяцы пандемии.

Таблица 5.15. Популярность социальных сетей в возрастных группах, % [403].

	18-29 лет	**30-49**	**50-64**	**65+**
Facebook*	68	78	70	59
Instagram*	76	66	36	19
LinkedIn*	40	41	30	15
X (ранее Twitter)	38	25	15	8
Pinterest	43	43	33	22
Snapchat	65	32	14	4
YouTube*	93	94	86	65
WhatsApp	30	40	28	18
Reddit	46	35	11	4
TikTok	59	40	26	10
* Запрещены в РФ				

Группа исследователей [282] с целью анализа механизмов распространения эйджистских сообщений в цифровой среде провела качественное исследование англоязычных твитов, посвящённых COVID-19 и пожилым людям, опубликованных в течение десяти дней после официального объявления пандемии. Полученные результаты свидетельствуют о том, что почти в 25 % сообщений серьёзность коронавирусной инфекции нивелировалась за счёт акцента на её более высокую смертность среди пожилых людей, а 14 % твитов содержали оскорбительные высказывания или юмористические комментарии дискриминационного характера. Другая исследовательская группа [314], применяя аналогичный методологический подход, проанализировала 82 893 твита, размещённые в период с января по

апрель 2020 года. Как и в предыдущем исследовании, преобладающая часть контента представляла собой выражение личных мнений пользователей, при этом доля сообщений, содержащих возрастные стереотипы, оказалась ниже и составила около 12 %. Анализ эмоциональной окраски показал, что негативные твиты чаще всего включали лексемы, связанные с болезнями и смертью, а динамика настроений носила изменчивый характер: всплеск негативных реакций наблюдался сразу после объявления пандемии, после чего их интенсивность постепенно снижалась.

Характер возрастного дискурса в социальных сетях во многом определяется национально-культурным контекстом. Так, неопубликованный анализ испаноязычных твитов, выполненный Enrique Soto-Perez-de-Celis [308], показал, что большинство сообщений о COVID-19 публиковались институциональными аккаунтами, а доля твитов, затрагивающих возрастную проблематику, не превышала 10 %. Схожие выводы были получены в [313] и при исследовании контента китайской социальной платформы Weibo, где преобладали позитивные сообщения, подчёркивающие вклад пожилых людей в развитие общества и поддержку социальных инициатив.

Выявленные различия в характере возрастного контента в социальных сетях отражают неодинаковый социальный опыт пожилых людей в разных странах. Так, в работе [377] указано, что в Соединённых Штатах более 80 % представителей старшего поколения сообщают о случаях дискриминации по возрастному признаку, тогда как в Мексике с подобным опытом сталкиваются около 18 %, а в Испании — лишь 4 % пожилых граждан. Подобные расхождения могут быть обусловлены как демографической структурой населения, так и специфическими социально-политическими условиями, способствующими формированию межпоколенческих конфликтов и напряжённости.

Распространённость эйджизма в социальных сетях частично связана с цифровым разрывом между поколениями. Значительная часть пожилых людей имеет ограниченный доступ к цифровым технологиям и в меньшей степени

вовлечена в онлайн-коммуникации. В исследовании [388] показаны социальные сети, которые наиболее популярны среди пользователей в возрасте от 15 до 29 лет, тогда как в США лишь около 7 % аудитории Twitter составляют люди старше 65 лет. Кроме того, пожилые пользователи в целом менее активно создают контент, публикуя существенно меньше сообщений по сравнению с молодыми участниками цифровых платформ.

При этом средства массовой информации обладают потенциалом для преодоления негативных возрастных стереотипов за счёт трансляции позитивных примеров трудовой и социальной активности пожилых граждан. Формирование в медиапространстве положительного образа пожилого работника способствует корректировке общественных установок и поддержке инициатив, направленных на продление профессиональной деятельности. Вместе с тем сохранение негативных нарративов в медиа может, напротив, усиливать отрицательное отношение к трудовому долголетию, способствовать воспроизводству возрастной дискриминации и тем самым препятствовать более длительному участию пожилых людей в трудовой жизни общества.

Среди ключевых позитивных и негативных нарративов можно выделить следующие (таблица 5.16).

Таблица 5.16. Позитивные и негативные нарративы в отношении работников старшего возраста*.

Позитивные нарративы	Негативные нарративы
Профессиональный опыт и экспертность – пожилые работники рассматриваются как носители уникальных знаний и наставники для молодых специалистов	Демонстрация пожилых работников как «жертвы» обстоятельств – сюжеты о низких пенсиях, невозможности трудоустройства, отсутствии социальной поддержки
Ответственность и дисциплинированность – в отличие от молодых работников, пожилые сотрудники более преданы своей профессии, реже меняют место работы	Образ пожилого человека как пассивного и зависимого – фокус на болезнях, беспомощности, нуждаемости в уходе
Психологическая устойчивость – пожилые сотрудники демонстрируют высокую	Противопоставление поколений – акцент на конфликте молодых и пожилых

стрессоустойчивость, умеют принимать взвешенные решения в сложных ситуациях	работников, представление последних как препятствия для профессионального роста молодёжи
Лояльность и командная работа – пожилые работники часто имеют высокий уровень корпоративной лояльности и способны эффективно работать в коллективе	
Активное старение – пожилые граждане могут продолжать карьеру, вести активный образ жизни, осваивать новые технологии и быть конкурентоспособными на рынке труда	

*Разработано автором

Информационные кампании, реализуемые с использованием ресурсов средств массовой информации и ориентированные на продвижение идей трудового долголетия, поддержку работников старших возрастных групп и преодоление устойчивых негативных установок, могут преследовать ряд ключевых задач. К числу таких задач относятся формирование более позитивного и реалистичного общественного представления о трудовом потенциале пожилых людей, расширение осведомлённости самих работников старшего возраста о возможностях занятости, переподготовки и профессионального роста, развитие эффективного взаимодействия между работодателями и пожилыми сотрудниками, а также побуждение бизнеса к внедрению инклюзивных и возрастно-ориентированных практик найма и управления персоналом.

Среди кейсов успешного участия СМИ в развитии концепции трудового долголетия можно назвать проект «Жить здорово!» (Первый канал) [339] – регулярное освещение тем активного старения, в том числе вопросов трудовой занятости; «Смена профессии в зрелом возрасте: истории успеха» (НТВ) [360] – видео, рассказывающее о смене профессии, об успешных пожилых специалистах в разных сферах; информационные материалы Фонда «Старшее поколение» о трудоустройстве пенсионеров, курсы переподготовки, консультирование [264].

Среди зарубежных практик участия СМИ в освещении проблемы трудового долголетия можно назвать документальный фильм BBC «How do we age? The Golden Years» («Как мы стареем. Золотые годы») (Великобритания) – отражающий особенности процесса старения и популяризирующий социальную и трудовую активность пожилых людей.

Кампания AARP «Work Reimagined» (США) – это информационный проект о возможностях трудоустройства для граждан старшего возраста в США [375]. Он представляет собой социальную сеть, которая объединяет работодателей, ищущих опытных работников, с квалифицированными специалистами, ищущими новую или более интересную карьеру. Проект был запущен в 2012 году и является частью комплекса усилий по решению проблем трудоустройства, с которыми сталкиваются работники после 50 лет.

Проект «Silver Economy» (Германия) – медийная и образовательная инициатива, пропагандирующая участие пожилых людей в экономике [401]. Цель проекта, с одной стороны, улучшить качество жизни пожилых людей, с другой — открыть новые возможности для бизнеса. Помимо регулярных мероприятий, в рамках проекта с 2008 года проводится международный фестиваль SilverEco & Ageing Well, который посвящён теме «серебряной экономики». Таким образом, «Silver Economy» не ограничивается конкретным немецким географическим пространством, а представляет собой более общую концепцию формирования эко-системы, ориентированной на потребности стареющего населения, и является открытым медиа-проектом.

Важно подчеркнуть, что в ряде наиболее медиаразвитых и демократических стран журналистское сообщество уже рассматривает эйджизм как недопустимое явление и фактически воспринимает его в качестве антиценности. В профессиональной публицистической и коммуникативной практике там всё шире утверждается принцип возрастного равенства, предполагающий отказ от дискриминирующих и стигматизирующих формулировок.

Так, руководство по публикационной этике Американской психологической ассоциации рекомендует авторам избегать так называемых «проблемных» терминов, формирующих стереотипное восприятие пожилых людей. Подчёркивается, что подобная лексика создаёт впечатление, будто люди старшего возраста не являются полноценной частью общества, а представляют собой обособленную социальную категорию. В документе также содержится призыв отказаться от негативных и фаталистических интерпретаций старения, в рамках которых возраст трактуется как барьер или проблема, требующая преодоления.

Показательным примером изменения медиадискурса стало решение журнала Allure, который ещё в 2017 году отказался от использования термина «антивозрастной». Похожие идеи продвигает Национальный центр по переосмыслению старения, действующий при Американском геронтологическом обществе (GSA). В разработанном им руководстве «Лучшие практики коммуникации» подчёркивается необходимость акцентировать внимание на неоднородности и многообразии старшего поколения, рассматривать демографические изменения в позитивном ключе и трактовать старение как динамичный процесс, способный приносить пользу обществу.

Подходы, связанные с «переосмыслением старения», были также включены в рекомендации по подготовке публикаций, разработанные Советом руководителей организаций по защите интересов пожилых людей — коалицией, объединяющей 68 национальных организаций, включая ASA, а также Американское геронтологическое и Американское гериатрическое общества. Показательным примером стала реакция на решение журнала Allure отказаться от термина «антивозрастной», вызвавшее широкий общественный отклик. Редактор издания Мишель Ли объяснила этот шаг тем, что подобное выражение фактически передаёт идею, будто старение является чем-то, с чем необходимо бороться, что не соответствует принципам инклюзивности и уважительного отношения к возрасту. В 2022 году журнал прекратил выход в

печатном формате и продолжил существование как онлайн-платформа, сохранив при этом заявленные принципы.

Дополнительную роль в снижении эйджизма в медиа играют образовательные и профессиональные инициативы. Американское геронтологическое общество и Колумбийский университет реализуют специальные программы поддержки журналистов, ежегодно предоставляя стипендии для подготовки материалов, свободных от возрастных предрассудков. Так, GSA курирует программу стипендий для журналистов, специализирующихся на тематике старения, а Колумбийский университет развивает образовательную инициативу «Age Boom Academy».

В целом анализ успешных зарубежных практик свидетельствует о том, что продуманное использование потенциала СМИ и социальных программ способно трансформировать общественные установки, побуждать работодателей активнее привлекать работников старших возрастных групп и повышать уровень трудовой активности пожилых граждан. Адаптация и внедрение подобных инициатив в российском контексте с учётом международного опыта может способствовать формированию более благоприятной институциональной и культурной среды для развития трудового долголетия.

СМИ оказывают существенное воздействие на формирование общественного восприятия пожилых работников. Акцентирование их профессионального опыта, надёжности и лояльности, а также освещение успешных примеров трудового долголетия способствует разрушению эйджистских стереотипов и утверждению уважительного отношения к занятости людей старшего возраста. В этой связи комплексные медийные инициативы, продвигающие идеи активного старения и реализуемые при взаимодействии государства, бизнеса и некоммерческого сектора, могут стать действенным инструментом формирования инклюзивной политики занятости и адаптации общества к новым демографическим условиям.

Выводы по 5 главе:

1. Общественные представления о возрастных границах старости и трудовом потенциале людей старшего поколения постепенно претерпевают изменения. Материалы социологических исследований ВЦИОМ и ФОМ, а также данные, полученные в ходе собственного исследования автора, фиксируют сдвиг в восприятии возрастного порога старости и свидетельствуют о всё более позитивном отношении общества к продолжающим трудиться пенсионерам.

Вместе с тем сохраняется определённая противоречивость: несмотря на рост уважения к пожилым людям, в массовом сознании по-прежнему широко распространены эйджистские установки, связанные с представлениями о снижении продуктивности и ограниченной востребованности старших сотрудников на рынке труда. Это указывает на необходимость институциональной и информационной коррекции социальной нормы восприятия возраста.

2. Трудовое долголетие воспринимается как вынужденная необходимость, но при этом сопровождается ростом запроса на самореализацию и вовлечённость. Социологические данные подтверждают, что основными причинами продолжения трудовой активности пожилых являются экономические факторы (низкие пенсии, помощь детям) и желание оставаться активными. Особенно важно, что для людей 60+ значимость нематериальных факторов (удобство, атмосфера, признание) начинает преобладать над заработной платой, что говорит о трансформации мотивации труда в пожилом возрасте и требует адаптации HR-политик.

3. СМИ играют амбивалентную роль: от конструирования эйджистских стереотипов до продвижения позитивного образа пожилого работника. Исследования медийных репрезентаций показывают, что образы пожилых людей в новостях, рекламе и кино нередко формируют негативные установки (ассоциации с болезнями, зависимостью, слабостью). При этом успешные информационные кампании (например, «Work Reimagined», «Silver Economy»,

проекты российских телеканалов) демонстрируют потенциал медиа в продвижении позитивных образов активного старения, разрушении стереотипов и содействии социальной и трудовой инклюзии пожилых.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

А) Основные теоретические выводы научного исследования:

1. Демографической старение в XXI веке становится глобальным трендом. Увеличение численности пожилых людей требует пересмотра традиционных подходов к организации пенсионных систем, рынка труда, здравоохранения и социальной защиты. В современных научных интерпретациях старение рассматривается не только как биологический процесс, но и как многомерное явление, включающее философские, социологические, экономические и медицинские аспекты.

Философская мысль разных эпох по-разному осмысляла старость: от античных представлений о мудрости до современных идей о технологическом продлении жизни. Социальная философия Нового и Новейшего времени дополнила эти взгляды анализом социального неравенства, экзистенциальных проблем и конструктивистских трактовок возраста.

Социологические подходы изучают старение через анализ общественного равновесия, межпоколенческих противоречий, повседневных взаимодействий и гендерных различий. Это позволяет понять, как формируется статус пожилых людей и от чего зависит их реальное участие в общественной жизни.

Старение затрагивает организм на биологическом уровне, однако современная медицина научилась существенно смягчать его последствия. Геронтология и гериатрия сегодня работают не только с болезнями, но и с качеством жизни главная задача состоит в том, чтобы человек как можно дольше сохранял самостоятельность и активность.

С демографической точки зрения картина складывается из двух тенденций люди рожают меньше и живут дольше. Это создаёт нагрузку на пенсионные системы, рынок труда и социальную инфраструктуру. Развитые страны столкнулись с этим раньше, но процесс уже охватывает и государства с развивающейся экономикой.

Ответом на демографическое старение становится сочетание социальных и экономических мер развитие активного долголетия, гибкие форматы занятости, наставничество, повышение цифровой грамотности и расширение доступа к образованию. В перспективе к этому добавятся биомедицинские и цифровые технологии, меняющие представления о том, что значит оставаться здоровым и трудоспособным.

При этом демографическое старение правильнее рассматривать не только как источник рисков, но и как повод переосмыслить роль пожилых людей и полнее задействовать их потенциал.

2. Трудовое долголетие оказывается куда сложнее, чем просто работа в пожилом возрасте. За ним стоят демографические сдвиги, рост средней продолжительности жизни и перестройка системы занятости под новые реалии. Это не частный случай, а многогранный социально-экономический процесс, затрагивающий общество в целом. Трудовая активность пожилых людей постепенно меняет свой статус. Если раньше это воспринималось как личный выбор, то сегодня всё очевиднее другое это общественный ресурс. Люди старшего возраста, остающиеся в профессии, поддерживают экономический рост, снижают давление на пенсионные фонды и привносят опыт, который не восполнить никакими ускоренными программами подготовки.

Представления о старости и месте пожилого человека в профессиональной жизни не оставались неизменными. Каждая эпоха выстраивала собственное понимание того, когда заканчивается активный возраст и что за ним следует. Сегодня эти взгляды пересматриваются заново, причём уже не в рамках одной дисциплины современное понимание трудового долголетия складывается на пересечении биологии, социологии и экономики.

Немаловажно и то, что продление профессиональной активности перестало быть делом исключительно самого работника. Государство и бизнес всё активнее включаются в этот процесс появляются целевые

программы и корпоративные инициативы, ориентированные на старших сотрудников. Цель одна создать условия, при которых опытный специалист может и хочет оставаться в профессии.

На продолжительность трудовой деятельности влияет сразу несколько факторов пенсионные реформы, растущий спрос на квалифицированных специалистов, технологические изменения и доступность программ переподготовки. При этом важно учитывать и индивидуальное измерение. Состояние здоровья, цифровая грамотность, условия труда и корпоративная культура во многом определяют, насколько реально пожилой работник может и хочет оставаться в профессии.

Для оценки трудового долголетия используются как количественные, так и качественные показатели: уровень занятости, удовлетворённость работой, динамика профессионального роста, состояние здоровья и работоспособность. Однако существующих индикаторов пока недостаточно для полноценного анализа, и методы мониторинга в этой области требуют дальнейшего развития.

Не менее важен вопрос о том, каково качество этой трудовой жизни. Продлить занятость формально несложно, но значимо другое: чтобы человек работал в условиях, не подрывающих его здоровье и достоинство. Это предполагает гибкие форматы занятости, адаптированные рабочие места, поддержку наставничества, последовательную борьбу с возрастной дискриминацией и доступное медицинское сопровождение.

Трудовое долголетие не решается в рамках одной сферы. Здесь необходима совместная работа социологов, экономистов, демографов и психологов, а также согласованные действия государства, бизнеса и гражданского общества. Только такой подход способен дать не разрозненные меры, а целостную систему, готовую к демографическим реалиям нынешнего века и способную обеспечить пожилым гражданам реальные возможности для профессиональной самореализации.

3. Демографические и социально-экономические процессы, разворачивающиеся сегодня, уже не оставляют пространства для точечных решений. Продление трудовой активности пожилых работников перестало быть второстепенной темой и требует последовательного системного осмысления. Трудовое долголетие при этом затрагивает сразу несколько уровней: на уровне государства оно входит в повестку социальной политики, на уровне организаций меняет подходы к управлению персоналом, а на уровне самого человека всё чаще становится частью долгосрочного жизненного планирования.

Для его эффективного регулирования требуется использование комплекса мер, включающих законодательные инициативы, корпоративные стратегии, образовательные программы и культурные изменения.

Социальное регулирование трудового долголетия реализуется на нескольких уровнях: государственном, корпоративном и индивидуальном. Государственные меры включают законодательные инициативы, налоговые льготы для работодателей, гибкие пенсионные схемы и программы профессиональной адаптации. На уровне организаций эффективные кадровые стратегии включают внедрение гибких условий труда, программ наставничества, повышения квалификации и адаптации рабочих мест под возрастные особенности сотрудников. На индивидуальном уровне внимание уделяется личной мотивации к продолжению профессиональной деятельности, самореализации, финансовому планированию и поддержанию здоровья.

Основными механизмами регулирования трудового долголетия выступают законодательные и правовые нормы, корпоративные программы управления возрастным персоналом, образовательные инициативы по повышению квалификации пожилых работников, а также социальные и культурные меры, направленные на формирование позитивного отношения к трудоспособности старших граждан, медицинская поддержка и реабилитационные программы. Особую роль играют меры по профилактике

возрастной дискриминации (эйджизма), созданию инклюзивной корпоративной культуры и повышению осведомленности общества о ценности пожилых работников.

Даже там, где механизмы социального регулирования выстроены достаточно основательно, нерешённых вопросов остаётся немало. Законодательство в этой сфере во многих случаях не поспевает за реальными потребностями рынка труда и не в полной мере учитывает интересы пожилых работников. Корпоративные программы по трудовому долголетию работают и дают результат, однако их охват по-прежнему ограничен возможностями конкретных компаний. Образовательные и медицинские инициативы помогают специалистам старшего возраста оставаться востребованными, но доступны далеко не всем, кто в них нуждается.

Дальнейшее совершенствование механизмов социального регулирования трудового долголетия невозможно без согласованной работы государства, бизнеса и гражданского общества. Точечные меры здесь не дадут нужного результата: необходим комплексный подход, охватывающий сразу несколько уровней. Последовательное внедрение стратегий, направленных на продление профессиональной активности пожилых работников, способно принести ощутимые плоды повысить качество жизни старшего поколения, укрепить социальную и экономическую стабильность, а также обеспечить устойчивость рынка труда в условиях продолжающихся демографических изменений.

4. Демографическое старение давно вышло за рамки отдельных стран и превратилось в общемировую тенденцию. Согласно прогнозам ООН, к середине нынешнего века доля людей старше 60 лет заметно вырастет практически повсеместно, и это потребует от государств серьёзной перестройки социальных, экономических и институциональных систем. Россия в этом отношении уже прошла значительный путь: по данным на 2022 год, граждане в возрасте 65 лет и старше составляли более 17% населения страны. Таджикистан находится на другом этапе того же процесса, где доля

пожилых пока не превышает 7%, однако признаки старения населения фиксируются всё отчётливее. Это различие принципиально важно для выработки политики. Единые рецепты здесь не работают каждая страна нуждается в подходах, учитывающих её демографическую зрелость, региональную специфику и реальные институциональные возможности.

5. Старшее поколение становится всё более заметной силой на рынке труда. В России люди старше 55 лет составляют уже более 17% от общего числа занятых. В Таджикистане система пенсионного обеспечения развита значительно слабее, однако интерес пожилых к продолжению трудовой деятельности от этого не снижается. Причины здесь разные, но взаимосвязанные. Одни продолжают работать, стремясь сохранять самостоятельность и оставаться в активной жизни. Другие вынуждены это делать: в Таджикистане пенсия составляет лишь 18,3% от средней заработной платы, и прожить на неё без дополнительного дохода крайне сложно. При этом путь пожилого человека на рынке труда остаётся непростым. Возрастная дискриминация, ограниченный доступ к обучению, нехватка гибких форматов занятости и предвзятость работодателей при найме создают барьеры, которые мешают старшим работникам реализовать свой потенциал в полной мере.

5. Государства всё отчётливее осознают, что демографическое старение требует не разовых мер, а системной работы. В России в рамках национальных проектов реализуется ряд инициатив профессиональное переобучение граждан в возрасте 50 лет и старше, развитие медико-социальной помощи и улучшение условий труда для пожилых сотрудников. Таджикистан пошёл по пути принятия отдельного программного документа: «Национальная программа по социальной защите пожилых людей» ориентирована на повышение качества жизни старшего поколения в целом. Однако сам факт существования программ ещё ничего не гарантирует. Реальная отдача зависит от того, насколько масштабно они реализуются, насколько слаженно работают задействованные ведомства и насколько точно

предлагаемые меры соответствуют тому, что действительно нужно пожилым людям.

6. Пожилые граждане слишком долго воспринимались преимущественно как получатели социальной помощи. Между тем это активные участники экономической жизни, носители опыта, который невозможно воспроизвести ускоренными программами подготовки. Их включённость в рынок труда снижает нагрузку на системы соцподдержки, укрепляет связи между поколениями и делает модель занятости более устойчивой. Чтобы этот потенциал реализовался на практике, нужны конкретные изменения: обучение на протяжении всей жизни, устранение дискриминационных практик, гибкие форматы занятости, поддержка цифровой грамотности, модернизация пенсионных систем и расширение доступа к медицинским и социальным услугам. Именно такой комплекс мер способен сформировать солидарную модель общества, готового к демографическим изменениям.

7. Мировой опыт в этой сфере наглядно показывает универсального решения не существует. Разные страны идут разными путями, и именно это многообразие подходов делает международную практику особенно ценной для изучения. Там, где применяется не одна мера, а их продуманное сочетание, результаты оказываются значительно весомее.

Анализ международного опыта показывает, что успешная реализация стратегии трудового долголетия невозможна без системного подхода, сочетающего правовые, экономические и социокультурные инструменты. В странах Северной Европы, США, Японии и Австралии реализуются комплексные меры, включающие:

- законодательные гарантии недопущения эйджизма (например, в США действует Закон о запрете возрастной дискриминации в сфере занятости — ADEA);

- субсидирование работодателей за найм пожилых сотрудников и адаптацию рабочих мест под их особенности;

- программы переобучения и повышения квалификации в рамках принципа «обучение на протяжении всей жизни» (lifelong learning);

- гибкие формы занятости — частичная занятость, дистанционная работа, гибкий график;

- развитие наставничества как формы передачи знаний и сохранения институциональной памяти.

Эти подходы не только обеспечивают вовлечённость пожилых работников в экономику, но и укрепляют устойчивость социальной системы в условиях старения населения.

8. Российская модель активного долголетия переходит от патернализма к инклюзивной политике участия. В последние годы Россия демонстрирует сдвиг от модели социальной защиты к модели социальной включённости пожилых людей. Государственные и региональные инициативы (проекты «Старшее поколение», «Активное долголетие», «Содействие занятости») направлены не только на поддержку, но и на создание возможностей для самореализации граждан старшего возраста. Это находит выражение в развитии инфраструктуры активного досуга, привлечении пожилых людей к волонтёрской деятельности и гражданским инициативам, поддержке непрерывного образования и повышения цифровой грамотности, создании «серебряных университетов» и университетов третьего возраста, а также в постепенной трансформации образа старости в общественном сознании.

Таким образом, российский опыт органично вписывается в глобальную парадигму активного, продуктивного и достойного старения, что приобретает особую стратегическую значимость в контексте продолжающегося демографического перехода.

9. Государственная политика Российской Федерации ориентирована на создание условий для полноценного участия пожилых граждан в социальной и экономической жизни страны. Современные направления социальной политики всё настойчивее смещаются от преимущественно материальной поддержки к активному вовлечению старшего поколения в процессы

общественного развития. Это выражается в развитии программ серебряного добровольчества участии пожилых в деятельности НКО, оказании социальной помощи и наставничестве, а также в поддержке пожилого предпринимательства и самозанятости. Существенную роль играют инициативы по укреплению здоровья, в том числе корпоративные оздоровительные программы, развитие физической активности и профилактические мероприятия. Создание региональных центров «Активного долголетия», интегрирующих культурные, образовательные и трудовые активности, способствует утверждению нового взгляда на пожилого человека не как на объект социальной опеки, а как на деятельного участника общественных преобразований.

10. Трудовое долголетие приобретает характер экономической необходимости в условиях нарастающего кадрового дефицита и растущей нагрузки на пенсионную систему. Россия, наряду со многими другими государствами, сталкивается с демографическим сокращением численности трудоспособного населения. Рост продолжительности жизни объективно требует продления периода экономической активности граждан прежде всего в целях обеспечения финансовой устойчивости пенсионной системы, восполнения кадрового дефицита в таких отраслях, как здравоохранение, образование и транспорт, а также для развития человеческого капитала, опирающегося на опыт, профессиональную надёжность и наставнический потенциал работников старшего поколения.

11. Эйджизм представляет собой системную и многоуровневую проблему, существенно сдерживающую реализацию потенциала пожилых работников. Его проявления не исчерпываются отказами при трудоустройстве они охватывают также ограничение карьерного роста, неравный доступ к обучению и участию в командной работе, включая скрытые формы дискриминации закрепление стереотипов о низкой обучаемости, медлительности и недостаточной продуктивности. Подобная ситуация ведёт к социальной и профессиональной маргинализации старшего поколения, что

особенно остро ощущается на фоне демографического старения и сокращения предложения труда. Тем самым эйджизм наносит ущерб не только правам пожилых работников, но и устойчивости рынка труда в целом.

12. Эйджизм оказывает ощутимое воздействие на психическое здоровье и трудовую мотивацию пожилых сотрудников. Возрастная дискриминация подрывает самооценку и уверенность в собственных профессиональных возможностях. Многие представители старшего поколения сталкиваются с депрессией, чувством невостребованности и тревожностью, что негативно сказывается на их производительности, вовлечённости и физическом самочувствии. Дополнительным барьером для продолжения трудовой активности становится самостигматизация внутреннее убеждение в том, что возраст исключает возможность обучения и профессионального роста. Подобные психологические последствия не только затрагивают отдельного работника, но и разрушают межпоколенческое доверие и сплочённость трудового коллектива.

13. Поддержка пожилых работников на государственном и корпоративном уровне по-прежнему носит фрагментарный и недостаточный характер. Несмотря на существование соответствующих стратегических документов национальных проектов, программ активного долголетия и других инициатив они крайне редко предусматривают конкретные механизмы противодействия возрастной дискриминации. Возраст по-прежнему фигурирует в объявлениях о вакансиях в качестве негласного ограничения, программы переобучения реализуются эпизодически, а у работодателей отсутствуют реальные стимулы для найма сотрудников старшего возраста. В подобных условиях пожилые люди оказываются перед вынужденным выбором досрочно покинуть рынок труда либо довольствоваться неформальной, нестабильной и низкооплачиваемой занятостью.

14. Корпоративные программы здоровьесбережения выступают одним из ключевых инструментов сохранения трудоспособности и продления активного участия пожилых работников в профессиональной деятельности.

Хронические заболевания, снижение выносливости и иные возрастные особенности обусловливают необходимость создания на рабочем месте специальных условий проведения регулярных медицинских обследований, введения гибкого режима труда, реализации профилактических мероприятий, формирования эргономичной среды, организации здорового питания и психоэмоциональной поддержки. Подобные программы не только способствуют снижению презентеизма, но и формируют корпоративную культуру заботы о сотруднике, сокращают текучесть кадров и свидетельствуют о социальной ответственности компании. Их значимость особенно возрастает в условиях неуклонного старения рабочей силы.

Инвестиции в здоровье пожилых сотрудников представляют собой экономически оправданную стратегию управления человеческим капиталом. Компании, внедряющие программы здоровьесбережения, получают ощутимую отдачу за счёт сокращения затрат на лечение, уменьшения числа дней временной нетрудоспособности, роста производительности и укрепления лояльности персонала. Поддержание здоровья работников способствует сохранению их профессиональной квалификации, что приобретает особую ценность в условиях дефицита опытных специалистов. Помимо этого, здоровые пожилые сотрудники становятся носителями корпоративной культуры и ориентиром для молодых коллег, благотворно влияя на морально-психологический климат в коллективе.

Программы наставничества эффективно способствуют разрушению эйджистских стереотипов и стимулируют межпоколенческий обмен опытом. Для пожилых сотрудников наставничество становится способом сохранения профессиональной активности, передачи накопленных знаний и ощущения собственной востребованности. Молодые работники, в свою очередь, получают доступ к так называемому «тихому знанию» неформализованному опыту, не отражённому в официальных регламентах и документации. Модели «обратного наставничества», при которых молодые

сотрудники обучают старших коллег цифровым навыкам, дополняют этот процесс, помогая преодолевать барьеры цифрового неравенства.

Такие практики способствуют формированию инклюзивной среды и укрепляют горизонтальные связи в команде.

16. Повышение квалификации пожилых работников требует персонализированных, гибких и мотивационно выверенных решений. Большинство программ повышения квалификации не адаптированы к возрастным когнитивным и мотивационным особенностям. Вместо «массовых» обучающих форматов необходимо внедрение прикладных, модульных, краткосрочных курсов с фокусом на реальную практику и гибкий график. Это позволит не только устранить разрыв в компетенциях, но и повысит уверенность пожилых работников, способствуя их цифровой и профессиональной адаптации в условиях быстро меняющейся экономики.

17. Инклюзивные корпоративные стратегии управления возрастным персоналом дают компании долгосрочные конкурентные преимущества. Организации, интегрирующие возрастных сотрудников в корпоративную культуру, обеспечивают преемственность знаний, устойчивость бизнес-процессов и устойчивое развитие. Разновозрастные команды более креативны, гибки и устойчивы к кризисам. Компании, реализующие инклюзивную политику в отношении пожилых сотрудников, получают доступ к новым сегментам рынка (например, серебряная экономика), укрепляют имидж, а также повышают доверие потребителей, акционеров и государства.

18. Общественное мнение демонстрирует амбивалентность в восприятии трудовой активности пожилых граждан. С одной стороны, социологические опросы фиксируют устойчивые представления о низкой продуктивности и невостребованности пожилых работников. С другой прослеживается рост уважительного отношения к старшему поколению и всё большее признание их профессионального опыта и ответственности. Подобное противоречие свидетельствует о глубинном конфликте между укоренившимися стереотипами и реальным положением дел, преодоление

которого требует целенаправленной работы с общественным сознанием на всех уровнях образовательном, медийном и законодательном.

Современные медиа, включая средства массовой информации, играют двойственную роль в формировании общественного образа пожилых людей. СМИ способны выступать как проводником эйджистских нарративов, закрепляя представление о пожилом человеке как пассивном, уязвимом и зависимом, так и площадкой для продвижения позитивных моделей активного старения и трудовой вовлечённости. Преобладание негативных сообщений в новостном и рекламном контенте усиливает общественные предубеждения, тогда как кампании, ориентированные на формирование положительного образа старшего поколения, способствуют утверждению новых ценностей солидарного общества.

20. Форматы и каналы распространения информации о трудовом долголетии требуют диверсификации и возрастной адаптации. Результаты исследований демонстрируют, что цифровой разрыв между поколениями остаётся актуальным. Пожилые люди в меньшей степени охвачены цифровыми коммуникациями, что требует развития специализированного контента и форматов (социальная реклама, телеканалы, региональные СМИ, радио, адаптированные сайты), доступных для старшей аудитории и ориентированных на её потребности.

21. Формирование возрастно-инклюзивной медиа-политики является стратегическим направлением государственной социальной политики. Поддержка трудовой активности пожилых невозможна без устойчивого символического признания их ценности для общества. Создание в медиапространстве образов пожилых как компетентных, деятельных и уважаемых работников способствует снижению уровня дискриминации, повышению самооценки пожилых граждан и расширению их возможностей для профессиональной самореализации.

Б) Рекомендации по использованию результатов исследования.

1. Результаты «диссертационного исследования могут быть использованы органами государственной власти при формировании и корректировке социальной политики, ориентированной на продление трудовой активности граждан старших возрастных групп. Полученные в работе выводы позволяют рассматривать трудовое долголетие как комплексный объект социального регулирования, формируемый под воздействием совокупности институциональных, экономических и социокультурных факторов». Это открывает перед органами государственной власти возможность «формировать более системные и последовательные меры поддержки занятости пожилых граждан, ориентированные не только на сглаживание последствий демографического старения, но и на активное вовлечение работников старшего возраста в социально-экономическую жизнь общества».

Результаты исследования могут быть востребованы при разработке стратегических документов в сфере занятости и социальной политики с учётом демографических тенденций - роста продолжительности жизни и увеличения доли пожилого населения. В частности, сделанные выводы способны послужить обоснованием для переориентации с преимущественно пассивных форм социальной поддержки на активные меры содействия занятости пожилых граждан. Речь идёт о развитии гибких форм трудоустройства, расширении программ профессионального обучения и переподготовки, а также о формировании механизмов, побуждающих работодателей сохранять и привлекать сотрудников старшего возраста.

Помимо этого, материалы исследования дают возможность принимать во внимание специфику рынка труда – уровень и структуру занятости пожилых граждан, отраслевую дифференциацию рабочих мест и сохраняющиеся препятствия для доступа к достойной занятости. Всё это создаёт основу для более адресного и дифференцированного подхода к выработке государственных мер, учитывающих профессиональный опыт,

состояние здоровья и трудовую мотивацию различных категорий работников старшего возраста.

Особую ценность представляют выводы диссертации, касающиеся трудового поведения людей старшего возраста и факторов, определяющих их готовность к продолжению профессиональной деятельности. Внедрение этих результатов в практику государственного управления позволяет принимать во внимание не только экономические мотивы занятости пожилых граждан, но и нематериальные составляющие - потребность в социальной включённости, самореализации и сохранении профессиональной идентичности. Это, в свою очередь, способствует становлению более устойчивой и социально ориентированной модели регулирования трудового долголетия, отвечающей актуальным демографическим и социально-экономическим реалиям.

2. Результаты исследования целесообразно задействовать в процессе разработки и реализации региональных программ активного долголетия, ориентированных на приведение территориальных рынков труда в соответствие с трансформирующейся возрастной структурой населения. Собранные эмпирические данные и сформулированные теоретические выводы дают основание рассматривать трудовое долголетие как процесс, в значительной мере обусловленный региональным социально-экономическим контекстом, степенью развитости рынка труда и реальной доступностью рабочих мест для граждан старшего возраста. Всё это формирует предпосылки для создания региональных программ активного долголетия, выстроенных с учётом особенностей конкретных территорий, а не строящихся на стандартизированных мерах поддержки занятости пожилых.

Результаты исследования открывают возможность выявлять и принимать во внимание региональные различия в уровне и характере занятости пожилых граждан - между городскими и сельскими территориями, регионами с различной отраслевой структурой экономики и неодинаковыми условиями рынка труда. Применение этих выводов в практике

регионального управления способствует более точной настройке мер по стимулированию трудовой активности пожилых, в том числе через развитие локальных программ профессиональной подготовки, создание рабочих мест с учётом возрастной специфики, а также расширение возможностей для гибкой и частичной занятости.

Материалы диссертации позволяют принимать во внимание межрегиональные различия в условиях труда и доступности достойных рабочих мест для пожилых работников. Это создаёт возможности для разработки региональными органами власти адресных мер, нацеленных на снижение барьеров при трудоустройстве, улучшение условий труда и повышение устойчивости профессиональной деятельности работников старшего возраста. Особую актуальность данные выводы приобретают для регионов с ограниченными возможностями формальной занятости, где трудовая активность пожилых граждан зачастую носит вынужденный, а не добровольный характер.

Внедрение результатов исследования в практику региональных программ активного долголетия способствует повышению их действенности благодаря ориентации на подлинные потребности и мотивационные установки пожилых граждан. Опора на выявленные в диссертации закономерности трудового поведения старших возрастных групп даёт возможность выстраивать более адресные и социально ориентированные меры поддержки, нацеленные не только на увеличение занятости, но и на улучшение качества трудовой жизни пожилых работников и их полноценную интеграцию в региональные рынки труда.

3. Материалы диссертации могут найти практическое применение в деятельности органов службы занятости и социальной защиты при проектировании и реализации программ содействия занятости, профессионального обучения и переподготовки работников старшего возраста. Сформулированные выводы позволяют учитывать особенности трудового поведения пожилых граждан, их мотивационные установки,

накопленный профессиональный опыт и ограничения, связанные с возрастными изменениями, что создаёт предпосылки для повышения результативности программ поддержки трудовой активности данной категории населения.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что мотивация пожилых работников к продолжению трудовой деятельности носит многоплановый характер и не исчерпывается экономическими соображениями. В этой связи применение выводов диссертации позволяет органам службы занятости формировать программы, ориентированные не только на материальные стимулы, но и на потребности пожилых граждан в социальной включённости, самореализации и сохранении профессиональной идентичности. Подобный подход способствует росту заинтересованности пожилых работников в участии в программах занятости и снижению риска их социальной изоляции.

Помимо этого, материалы исследования открывают возможность учитывать накопленный профессиональный опыт работников старшего возраста при проектировании программ обучения и переподготовки. Опора на эти выводы позволяет выстраивать образовательные программы, базирующиеся на уже сложившихся компетенциях пожилых граждан и нацеленные на их практическое применение, а не на освоение принципиально новых профессиональных траекторий. Такой подход способствует более рациональному использованию человеческого капитала старших поколений и снижает риски их профессиональной маргинализации.

Принятие во внимание ограничений, обусловленных возрастными изменениями, - состоянием здоровья, уровнем утомляемости и особенностями усвоения новой информации - при организации программ обучения и переподготовки позволяет адаптировать формы и методы обучения, внедрять гибкие графики, модульные и дистанционные форматы, а также снижать барьеры для участия пожилых граждан в программах профессионального развития. В совокупности это повышает доступность и

результативность мер содействия занятости работников старшего возраста и создаёт условия для более устойчивого продления их трудовой активности.

4.Материалы диссертации представляется целесообразным использовать работодателям и специалистам в области управления персоналом при формировании и реализации возрастно-инклюзивной кадровой политики. Сделанные выводы позволяют рассматривать возрастное разнообразие коллектива как ресурс организационного развития, а не как источник рисков, и обосновывают необходимость последовательного отказа от эйджистских практик в сфере управления человеческими ресурсами.

Результаты исследования могут послужить основой для пересмотра сложившихся подходов к подбору, оценке и развитию персонала в части устранения дискриминационных барьеров, связанных с возрастом. Выводы диссертации дают возможность в полной мере учитывать профессиональный опыт, квалификацию и накопленный человеческий капитал работников старшего возраста при принятии кадровых решений, а также выстраивать более объективные критерии оценки эффективности труда, свободные от возрастных стереотипов.

Материалы исследования закладывают основу для расширения пространства профессионального роста сотрудников старшего возраста внутри организации. Результаты диссертации позволяют аргументировать необходимость внедрения программ обучения и повышения квалификации, адаптированных к запросам пожилых работников, а также развития института наставничества и практик межпоколенческой передачи знаний. Это содействует сохранению и воспроизводству профессионального опыта, укреплению вовлечённости сотрудников старшего возраста и минимизации рисков утраты ключевых компетенций.

Существенным элементом возрастно-инклюзивной кадровой политики, обоснованным в диссертации, выступает создание условий для устойчивой занятости сотрудников старшего возраста. Материалы исследования позволяют учитывать потребность в адаптации рабочих мест, введении

гибких режимов труда и формировании организационной культуры, основанной на уважении к возрастному разнообразию. В совокупности это способствует продлению трудовой активности работников старших возрастных групп, росту их лояльности к организации и укреплению кадровой устойчивости в условиях демографического старения.

5. Результаты исследования могут быть востребованы при разработке и внедрении корпоративных программ поддержки трудового долголетия, предусматривающих обучение, переподготовку и развитие профессиональных компетенций работников старшего возраста. Сформулированные в диссертации выводы позволяют рассматривать корпоративное обучение не только как инструмент повышения квалификации, но и как один из ключевых механизмов социального регулирования трудового долголетия на внутриорганизационном уровне.

Материалы исследования подтверждают, что систематическая подготовка и переподготовка работников старшего возраста способствует поддержанию их профессиональной востребованности, снижению рисков вытеснения с рынка труда и повышению способности адаптироваться к технологическим и организационным переменам. Опора на выводы диссертации позволяет работодателям выстраивать программы обучения, нацеленные на актуализацию и расширение уже имеющихся компетенций пожилых сотрудников, а не на кардинальную смену их профессионального профиля, что повышает результативность таких программ и снижает психологическое сопротивление обучению.

Выводы исследования дают возможность обосновать целесообразность внедрения различных форм наставничества как классических, так и межпоколенческих моделей, обеспечивающих передачу профессионального опыта, корпоративных знаний и организационной культуры от сотрудников старшего возраста к молодым коллегам. Это содействует снижению кадровых рисков, сопряжённых с уходом опытных специалистов, и укреплению преемственности внутри организации.

Кроме того, материалы диссертационного исследования могут быть использованы для выстраивания корпоративных программ поддержки трудового долголетия в долгосрочной перспективе. Использование результатов работы позволяет интегрировать обучение и наставничество в общую кадровую стратегию организации, увязывая их с задачами устойчивого развития, повышения эффективности труда и формирования возрастно-инклюзивной корпоративной среды. В совокупности это способствует более рациональному использованию человеческого капитала работников старших возрастных групп и повышению устойчивости организаций в условиях демографического старения.

6. Материалы диссертационного исследования целесообразно использовать при формировании и реализации корпоративных программ здоровьесбережения, направленных на поддержание работоспособности работников старших возрастных групп. Полученные в работе выводы позволяют рассматривать здоровье работников не только как индивидуальную характеристику, но и как значимый фактор устойчивого функционирования организации, напрямую влияющий на возможность продления трудовой активности и качество выполнения профессиональных обязанностей.

Результаты исследования обосновывают необходимость интеграции программ здоровьесбережения в систему корпоративного управления персоналом, особенно в условиях увеличения доли работников старших возрастов. Применение материалов диссертации позволяет работодателям принимать во внимание возрастные особенности здоровья, уровень утомляемости и риски хронических заболеваний при организации условий труда, что способствует сохранению трудоспособности сотрудников старшего возраста и снижению вероятности их преждевременного ухода из профессиональной деятельности.

Выводы исследования могут быть востребованы при разработке комплексных корпоративных программ, включающих профилактические медицинские мероприятия, рационализацию режима труда и отдыха, меры

по снижению физической и эмоциональной нагрузки, а также создание условий для поддержания физической активности сотрудников. Подобный подход способствует не только улучшению самочувствия пожилых работников, но и сокращению временной нетрудоспособности, уменьшению потерь рабочего времени и росту общей производительности труда.

Материалы диссертации дают возможность аргументировать экономическую обоснованность внедрения корпоративных программ сохранения здоровья сотрудников.

Рассмотрение здоровья работников как ресурса организации способствует формированию долгосрочной стратегии управления человеческим капиталом, направленной на повышение лояльности персонала, снижение текучести кадров и укрепление кадровой устойчивости. В совокупности это делает программы здоровьесбережения важным элементом системы социального регулирования трудового долголетия на внутриорганизационном уровне.

7. Материалы диссертационного исследования целесообразно использовать в деятельности средств массовой информации при формировании информационной повестки, связанной с проблемами старения и занятости пожилых граждан. Полученные в работе выводы позволяют рассматривать медиа как значимый социальный институт, оказывающий непосредственное влияние на формирование общественных представлений о старшем возрасте, трудовой активности и социальном статусе пожилых людей.

Результаты исследования могут быть использованы редакциями и журналистами при подготовке информационных, аналитических и публицистических материалов, посвящённых вопросам старения и занятости, с целью отказа от упрощённых и негативных возрастных стереотипов. Использование материалов диссертации способствует более взвешенному и социально ответственному освещению темы трудового долголетия, отражающему разнообразие жизненных и профессиональных траекторий

пожилых граждан, а также их реальный вклад в экономическую и общественную жизнь.

Помимо этого, выводы исследования позволяют обосновать необходимость целенаправленного продвижения в медиапространстве позитивного образа пожилого работника активного компетентного и востребованного участника рынка труда. Это может реализовываться через публикацию успешных профессиональных кейсов, интервью с работающими пенсионерами, экспертные комментарии и аналитические материалы, формирующие альтернативные нарративы старения, не сводящиеся к представлениям о зависимости и социальной уязвимости.

Внедрение материалов диссертации в практику средств массовой информации также содействует повышению общественной чувствительности к проявлениям возрастной дискриминации и формированию запроса на развитие инклюзивных практик занятости. В совокупности это усиливает роль медиа как инструмента социального регулирования трудового долголетия и способствует трансформации общественных установок в сторону признания ценности профессиональной активности людей старшего возраста.

8. Результаты исследования могут найти практическое применение при разработке информационно-просветительских кампаний, ориентированных на популяризацию трудового долголетия и расширение осведомлённости пожилых граждан о доступных возможностях профессиональной самореализации. Сделанные в диссертации выводы позволяют рассматривать информационное сопровождение процессов активного долголетия как самостоятельный и значимый элемент социального регулирования, который органично дополняет государственные и корпоративные меры поддержки занятости старшего поколения.

Материалы исследования могут лечь в основу информационно-просветительских кампаний, учитывающих реальные различия внутри пожилой аудитории: социальный статус, уровень образования,

профессиональный опыт и цифровую грамотность. Выводы диссертации позволяют выстраивать коммуникационные стратегии, решающие две задачи: снизить тревожность пожилых людей, связанную с продолжением трудовой деятельности, и сформировать устойчивое представление о профессиональной самореализации после выхода на пенсию как о доступной и общественно значимой возможности.

Отдельного внимания заслуживает роль медиа в изменении общественных установок относительно старения и труда в пожилом возрасте. Материалы диссертации дают инструменты для выстраивания информационно-просветительских кампаний, способных реально влиять на общественное сознание: преодолевать возрастные стереотипы, формировать позитивный образ трудового долголетия и укреплять поддержку инициатив, направленных на продление профессиональной активности старшего поколения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

I. Нормативно-правовые акты

[1]. Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 г.)

[2]. Конвенция МОТ № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (принята в г. Женеве 23.06.1975 г.)

[3]. Национальная стратегия развития Республики Таджикистан до 2030 года. Утверждена постановлением Маджлиси намояндагон Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 1 декабря 2016 года, №636.

[4]. Методика расчёта Индекса активного долголетия: утв. Приказом Федеральной службы государственной статистики (Росстата) от 31 октября 2019 г. № 634. URL:https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_337013/ (дата обращения: 24.10.2022).

[5]. Официальная статистическая методология расчета Индекса активного долголетия (в ред. Приказа Росстата от 24.05.2024 N 209). Утверждена приказом Росстата от 31.10.19 № 634. URL:https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Metodika_rascheta_IAD.pdf (дата обращения: 8.11.2024 г.)

[6]. Об утверждении Стратегии развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации. URL:http://docs.c№td.ru/docume№t/902169994 (дата обращения 05.02.2024).

[7]. Перечень поручений по итогам заседания Президиума Госсовета о развитии системы социальной защиты граждан пожилого возраста //

Официальный сайт Президента Российской Федерации. URL:http://news.kremlin.ru (дата обращения: 15.10.2024 г.)

[8]. Письмо Минтруда России от 11.08.2016 N 15-2/10/В-5638 «О направлении программы «Основы медицинских знаний, которыми должны владеть работодатели для стимулирования и мотивации работников к сохранению и укреплению здоровья и ведению здорового образа жизни».
URL:https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_254815/5dad96474e6293616243fe9a39968be45862ffa4/ (дата обращения: 19.04.2025)

[9]. Приказ Минтруда России от 12.04.2019 N 242 «Об утверждении рекомендаций по повышению эффективности мероприятий региональных программ, направленных на укрепление здоровья, увеличение периода активного долголетия и продолжительности здоровой жизни граждан старшего поколения». URL:https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_335836/47b87c2e4680f254987c4b64790a68bf600c343c/ (дата обращения: 19.04.2025)

[10]. Распоряжение Правительства России от 05 февраля 2016 г. №164-р. URL:https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71222816/?ysclid=m8xc6yk14t373616060 (дата обращения: 25.01.2025 г.)

[11]. Распоряжение Правительства РФ от 07.04.2025 N 830-р «Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2030 года». URL:https://mintrans.gov.ru/press-center/branch-news/6683 (дата обращения: 19.04.2025).

[12]. Распоряжение Правительства РФ от 23.06.2021 N 1692-р "Об утверждении плана мероприятий на 2021 - 2025 годы по реализации второго этапа Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года", редакция от 17.03.2023.
URL:https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_388520/?ysclid=m8xcamillv405742248 (дата обращения: 25.01.2025 г.)

[13]. Распоряжение Правительства РФ от 26.04.2019 N 833-р «Об утверждении комплекса мер по стимулированию работодателей и работников к улучшению условий труда и сохранению здоровья работников, а также по мотивированию граждан к ведению здорового образа жизни». URL:https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_323517/afad1a65ed0629af311334764770319da75fca1f/ (дата обращения: 19.04.2025)

[14]. Трудовой кодекс Российской Федерации. URL:https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/0d18caafb87d28222d0cb617c21634cc407ee0f5/ (дата обращения: 17.01.2025)

[15]. Указ Президента РФ от 07.05.2024 N 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года». URL:http://www.kremlin.ru/events/president/news/73986 (дата обращения: 05.04.2025)

[16]. Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ (ред. от 28.12.2024) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации». (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2025). URL:https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121895/ (дата обращения: 19.04.2025)

[17]. Age Discrimination in Employment Act of 1967. URL:https://www.eeoc.gov/ru/diskriminaciya-po-vozrastu (дата обращения: 17.01.2025)

[18]. Council Directive 2000.78.EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. OJL 303, 02/12/2000.

[19]. Equality Act 2010. URL:https://www.gov.uk/government/publications/equality-act-guidance (дата обращения: 17.01.2025)

[20]. Implementation of General Assembly resolution 75/233 on the quadrennial comprehensive policy review of operational activities for development of the

United Nations system: funding of the United Nations development system. Report of the Secretary-General. Economic and Social Council. 23 July 2021–22 July 2022.

II. Монографии, учебники, учебные пособия

[21]. Абдуллаева Г.Т., Абдурахманов К.Х., Авдеева Д.А., Акиндинова Н.В., Алдангаркызы А., Архангельский В.Н., Арчвадзе И.С., Богданович Е.А., Варшавская Е.Я., Гагауз О.Е., Гаспарян Т.М., Денисенко М.Б., Джрбашян Т.Э., Карачурина Л.Б., Кваша Е.А., Киндякова О.Н., Козлов В.А., Коношонок И.И., Кузнецов К.В., Мамадалиева Х.Х. и др. население постсоветских стран: тенденции, прогнозы, межпоколенческие трансферты. Монография. – М., Москва, 2024.

[22]. Аганбегян А.Г. Демография и здравоохранение России на рубеже веков. – М: Дело. 2019.

[23]. Аристотель. Никомахова этика / Пер. Н.В. Брагинской // Аристотель.Сочинения: В 4 т. Т. 4. М.: Мысль, 1984.

[24]. Аристотель. Этика. – М.: АСТ, 2002.

[25]. Баласагунский Ю.Х. Наука быть счастливым. – М.: Былина, 1971.

[26]. Бауман З. Индивидуализированное общество. – М.: Логос, 2005.

[27]. Бурдье П. Практический смысл / пер. с фр. А.Т. Бикбов, К.Д. Вознесенская, С.Н. Зенкин, Н.А. Шматко; отв. ред. пер. и послесл. Н.А. Шматко; П. Бурдье. – СПб.: Алетейя, 2001.

[28]. Бэкон Ф. Сочинения: в 2 т. – М. : Мысль, 1977.

[29]. Васильева Е.В. Концепция активного долголетия: возможности и ограничения реализации в России / под ред. Ю.Г. Лавриковой. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2022.

[30]. Вебер М. Избранные произведения / пер. с нем.; сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова; предисл. П. П. Гайденко; М. Вебер. – М.: Прогресс, 1990.

[31]. Веблен Т. Теория праздного класса / Т. Веблен; вступ. ст. с. 5-56 С. Г. Сорокиной. – М.: Прогресс, 1984.

[32]. Гидденс Э. Судьба, риск и безопасность / пер. С. П. Баньковской; Э. Гидденс // THESIS. 1994. № 5. С.107-134.

[33]. Гидденс Э. Устроение общества: Очерк теории структурации / Энтони Гидденс; пер.: Тюрина И. – Москва: Акад. проект, 2003.

[34]. Гимпельсон В.Е. Возраст, производительность, заработная плата: препринт WP3/2018/07 /. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2018.

[35]. Гоббс Т. Левиафан, или Материя, форма и власть государства церковного и гражданского / Пер. с англ. А. Гутермана // Гоббс Т. Сочинения. Т. 2. М.: Мысль, 1991С. 3–545.

[36]. Двадцать седьмой ежегодный демографический доклад / отв. редактор С.В. Захаров. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2022. – С.191-275.

[37]. Капелюшников Р.И. Феномен старения населения: экономические эффекты. – М.: Институт экономики РАН, 2019.

[38]. Кодирзода Д.Б. Актуальные вопросы науки, общества и образования. (раздел «Экономика стареющего общества: вызовы, стратегии адаптации и перспективы развития «серебряной экономики»). Монография. – Пенза: Наука и просвещение, 2025. С. 145-165.

[39]. Концепция политики активного долголетия: научно-методологический докл. к XXI Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2020 г. / под ред. Л. Н. Овчаровой, М. А. Морозовой, О. В. Синявской. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020.

[40]. Ле Гофф Ж., Трюон Н. История тела в Средние века. – М.: Текст, 2008.

[41]. Мардахаев Л.В. Социальная педагогика: учебник. М.: Гардарики. 2005.

[42]. Марк Аврелий. Наедине с собой. Размышления / Пер. С.М. Роговина // Римские стоики: Сенека, Эпиктет, Марк Аврелий. – М.: Республика, 1995. С. 271—363.

[43]. Павлова И.А., Недоспасова О.П. Методический подход к оценке социально-экономической эффективности траекторий вовлеченности пожилых людей в региональный социум // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2021. Т. 17. № 3 (396). С. 500-537.

[44]. Парсонс Т. О социальных системах. / Под общ. ред. В.Ф. Чесноковой и С.А. Белановского. — М.: Академический проект, 2002.

[45]. Платон. Государство // Платон. Соч.: в 4 т. Т.3. — М.: Мысль, 1994.

[46]. Российский работник: образование, профессия, квалификация / отв. ред. В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников. – М.: Изд. дом ВШЭ, 2011.

[47]. Российский рынок труда через призму демографии: моногр. / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020.

[48]. Ростовская Т.К., Шабунова А.А., Абдульзянов А.Р., Архангельский В.Н., Ахметова Г.Ф., Багирова А.П., Валиахметов Р.М., Васильева Е.Н., Гринвальд О.В., Егорова Н.Ю., Ершова Г.Н., Зимовина Е.П., Иванова А.Е., Ильдарханова Ч.И., Калачикова О.Н., Касьянова Е.В., Комлева Р.Н., Короленко А.В., Кучмаева О.В., Плеханова Л.В. и др. Демографическое самочувствие регионов России. Национальный демографический доклад – 2023. – Вологда, 2024

[49]. Самусев Р., Зубарева Е., Рудаскова Е. Возрастная морфология. – М.: Бибком, 2012.

[50]. Сенека Луций Анней. Нравственные письма к Луцилию. М.: Ладомир – Наука, 1993

[51]. Сенека. О краткости жизни / Перевод В. С. Дурова. — СПб.: Глаголъ, 1996.

[52]. Урланис Б.Ц. Рождаемость и продолжительность жизни в СССР. – М.: Госстатиздат, 1963.

[53]. Фома Аквинский. Сумма Теологии. – М.: Издатель С.А. Савин, 2006.

[54]. Френкель З. Г. Удлинение жизни и деятельная старость. – М.: Издательство Академии медицинских наук СССР, 1949.

[55]. Фуко М. Рождение биополитики. Курс лекций, прочитанных в Коллеж де Франс в 1978–1979 учебном году / пер. с фр. А.В. Дьякова. СПб., 2010
[56]. Фуко М. Рождение клиники / пер. с фр. А.Ш. Тхостов. М., 1998
[57]. Хайдеггер М. Бытие и время. М., 1997.
[58]. Хрисанфова Е. Н. Основы геронтологии (Антропологические аспекты): учебник для студентов вузов. – М.: ВЛАДОС, 1999.
[59]. Цицерон. О государстве. О законах. – М.: Академический проект, 2016.
[60]. Шозимов П. Проблемы изучения гуманитарного знания в Центральной Азии в контексте кросс-дисциплинарных исследований: теория и педагогическая практика: [материалы Междунар. конф. Проекта Ага Хана «Человековедение» Ун-та Центр. Азии] / под общ. ред. А. Илолиева, П. Шозимова. – Душанбе: Ирфон, 2024..
[61]. ab Loue S., Sajatovic M., Koroukian S.M. Encyclopedia of Aging and Public Health. New York: Springer. 2008.
[62]. Beauvoir S. de. Privilèges. Paris: Gallimard, 1955.
[63]. Cumming E., Henry W.E. Growing old: The process of disengagement. – N.Y.: Basic books, 1961.
[64]. Estes C. L. The aging enterprise. San Francisco, Jossey-Bass, 1979.
[65]. Kant I. Anthropologie in pragmatischer Hinsicht / Hg. von W. Becker. Stuttgart: Reclam. 1983.
[66]. Mead H. Mind, Self and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist. Chicago, 1934.
[67]. Prieler M., Kohlbacher F. Advertising in the Aging Society. Understanding Representations, Practitioners, and Consumers in Japan. Houndmills: Palgrave Macmillan. 2016
[68]. Rogers E.M. Diffusion of Innovations. 5th ed. New York: Free Press. 2003
[69]. Twigg J., Martin, W. Routledge Handbook of Cultural Gerontology. Routledge Handbooks, 2015.
[70]. United Nations. World Population Situation in 2014. New York, NY: United Nations; 2014.

[71]. World Health Organization. Active Ageing. Geneva, Switzerland: World Health Organization; 2002.

III. Научные статьи и доклады

[72]. Агранович М.Л.: Оценка шансов на занятость работников пенсионного и предпенсионного возрастов // Экономическая политика. 2019. №14(2). С. 90-109.

[73]. Айзинова И.М. Социально-экономические проблемы старшего поколения: качество жизни населения старших возрастов // Проблемы прогнозирования. 2017. № 4 (163). С. 121-131.

[74]. Аксенова Е.И., Камынина Н.Н., Дербенев Д.П, Турзин П.С. Современные организационные аспекты укрепления корпоративного здоровья работающих. Современные проблемы здравоохранения и медицинской статистики. 2024. № 5. С. 580-601.

[75]. Алешникова В.И., Бурцева Т.А., Нуриддинов З.А. Социальный эффект реализации стратегий активного долголетия // Управление. – 2020. – Вып. 8, №4. – С. 86-93.

[76]. Алиев Т.Н. Повышение полной занятости населения и снижение уровня безработицы в Республике Таджикистан. // Интернаука. 2022. № 5-3 (228). С. 8-10.

[77]. Алиев Т.Н. Способ оценки механизма обеспечения занятости населения и регулирование рынка труда в Республике Таджикистан. // Экономика Таджикистана. 2022. № 1. С. 149-156.

[78]. Алленов А.М., Васильева Т.П., Старостин И.В. и др. Факторы, обусловливающие профессиональное долголетие научных сотрудников // Медицина труда и промышленная экология. 2021. № 61 (6). С. 385–401.

[79]. Амонова Д.С. Демографические особенности и проблемы занятости населения в Таджикистане. // Труд и социальные отношения. 2023. Т. 34. № 4. С. 139-150.

[80]. Амонова Д.С., Раджабова И.Р. Демографический кризис и его влияние на трудовые ресурсы в Республике Таджикистан. // В сборнике: Семья и работа. материалы международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 2024. С. 19-23.

[81]. Андреев Е.М. Действительно ли ожидаемая продолжительность жизни при рождении является наилучшим измерителем уровня смертности населения? // Демографическое обозрение. 2021. Вып. 8. №2. С. 6-26;

[82]. Андреев Е.М., Кваша Е.А., Харькова Т.Л., Пьянкова А.И., Рамонов А.В., Юмагузин В.В., Винник М.В., Фаттахов Т.А., Астрелин А.М. Тенденции смертности и продолжительности жизни в России в 1990–2020 гг. // Население России 2019.

[83]. Ахмедова З.А., Олимова Ф.А., Кротов А.В. Влияние демографической ситуации на развитие рынка труда в Республике Таджикистан. // Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров. 2021. № 8. С. 40-47.

[84]. Бальбо Н., Биллари Ф., Миллс М. Рождаемость в развитых странах: обзор исследований. // Демографическое обозрение. 2017. Т. 4. №2. С.133-195.

[85]. Барков С.А., Маркеева А.В., Колодезникова И.В. Жизненные и трудовые стратегии пенсионеров в современной России // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2022. №4. С. 828–843.

[86]. Барсуков В.Н. Методологические особенности измерения последствий старения населения в межстрановом сравнении // Проблемы развития территории. 2020. № 3(107). С. 128–143.

[87]. 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.

[88]. Барышева Г.А., Бабышев В.Ю. Критика подходов теории «макроэкономики старения» на примере России // Теория и практика общественного развития. 2019. №10 (140). С. 37-43.

[89]. Боброва О.Б., Свиридова Т.В., Саутина Е.Д. Сохранение здоровья и профессионального долголетия персонала в удаленных трудовых зонах. // Актуальные проблемы современной науки, техники и образования. 2018. Т. 9. № 2. С. 39-41.

[90]. Богданова А.Е. Трудовые отношения с участием пенсионеров: забота или манипуляция? // Журнал исследований социальной политики. 2016. №14(4). С. 535-550.

[91]. Божин К.Л., Субботина Т.Н. Проблемы трудоустройства людей в пожилом возрасте // Экономика и бизнес: теория и практика. 2022. № 12-1(94). С. 55-60.

[92]. Важенина О.А. Массмедиа как инструмент гуманистического воспитания общества // Учёные записки ЗабГУ. 2018. Том 13. № 2. С. 29-39

[93]. Василенко Л.А., Зотов В.В., Захарова С.А. Использование потенциала социальных медиа в становлении участвующего управления // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2020. Том 20. № 4. С. 864-876.

[94]. Васильева (Чистова) Е.В., Тырсин А.Н. Выявление взаимосвязи между здоровьем и занятостью женщин пенсионного возраста // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2020. Т. 13. № 1. С. 204–216.

[95]. Васильева (Чистова) Е.В., Чичканов В.П. Прогноз влияния повышения пенсионного возраста на демографическую структуру России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2016. №3. С. 121-137;

[96]. Васильева Е.В. Индекс активного долголетия в регионах России: альтернативный подход // Народонаселение. – 2022. – Т. 25. № 3. – С. 128-143.

[97]. Васильева Е.В. Концепция активного долголетия в системе обеспечения экономической безопасности // Экономика, предпринимательство и право. – 2021. – Т.11. № 9. – С. 2101-2120.

[98]. Васильева Е.В. Региональная оценка старения населения России // Региональная экономика: теория и практика. 2021. Т. 19, № 1. С. 139-168.

[99]. Видясова Л.А., Григорьева И.А. Предметное поле исследований активного/ отложенного старения: результаты наукометрического анализа и картирования. // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2023. Т. 16. № 1. С. 4-26.

[100]. Видясова Л.А., Григорьева И.А., Кривошапкина А.С. Карьерные ожидания пожилых в России: на основе анализа базы резюме с портала Роструда «Работа России». // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2024. № 1 (179). С. 26-47.

[101]. Видясова Л.А., Кузнецова Е.М., Григорьева И.А. Интеграция пожилых людей в информационное пространство: исследовательский кейс Санкт-Петербурга. // Успехи геронтологии. 2022. Т. 35. № 5. С. 668-678.

[102]. Вишневская Н.Т. Работники старших возрастов на рынке труда в странах ОЭСР // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2017. Вып. 21, №4. С. 680-701.

[103]. Вишневский А.Г. Смертность в России: несостоявшаяся вторая эпидемиологическая революция // Демографическое обозрение. 2014. Т. 1. №4. С. 5-40.

[104]. Вишневский А.Г. Эпидемиологический переход и его интерпретации // Демографическое обозрение. 2020. Вып. 7, №3. С. 6-50

[105]. Вишневский А.Г., Щербакова Е.М. Демография: за и против повышения пенсионного возраста // Журнал новой экономической ассоциации. 2019. № 2 (42). С. 148-166.

[106]. Волкова А.В. Современная публичность и публичные ценности: российские и зарубежные практики // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 6: Философия. Культурология. Политология. Право. Международные отношения. 2014. № 1. С. 111-118.

[107]. Волкова О.А. Предпенсионеры как социально-демографическая группа: сравнительный анализ опроса бишкекцев, москвичей и мигрантов-кыргызстанцев. // В сборнике: Социология в меняющемся мире: теория, практика, образование. материалы Всероссийской научной конференции к 35-летию социологического образования в России. Санкт-Петербург, 2024. С. 1337-1339.

[108]. Волкова О.А., Цветов С.В. Потенциал коммуникативных практик в формировании здоровьесберегающего поведения пожилых россиян: социологическое обоснование в контексте демографической безопасности. // В сборнике: Информационное развитие России: состояние, тенденции и перспективы. сборник статей XV всероссийской научно-практической конференции. Орел, 2024. С. 32-37.

[109]. Волкова О.А., Чиж Н.В. Здоровьесберегающее просвещение населения: преемственность и диверсификация в странах Содружества независимых государств. // Человек. Общество. Инклюзия. 2025. Т. 16. № 1 (61). С. 55-71.

[110]. Волкова О.А. Практики общественных организаций Евразийского Экономического Союза по обеспечению демографической безопасности. // Труд и социальные отношения. 2024. Т. 35. № 2. С. 140-149.

[111]. Вопилова С.Н. Пенсионная реформа РФ, ее экономические и социальные аспекты // Вестник Уральского института экономики, управления и права. – 2019. – №4(49). – С. 4-13.

[112]. Воробьева О.Д., Тонких Е.В. Занятость населения России в возрасте старше трудоспособного: региональные вызовы // Актуальные проблемы социально-экономического развития России. 2022. № 3/4. С. 18–28.

[113]. Воробьева О.Д., Топилин А.В., Ниорадзе Г.В., Хроленко Т.С. Тенденции трудовой занятости пенсионеров в разрезе занятий и видов

экономической деятельности в 2017–2022 гг. // Социально-трудовые исследования. 2024. № 54(1). С. 60–72.

[114]. Воробьева О.Д., Топилин А.В., Хроленко Т.С., Ниорадзе Г. В. Рынок труда, миграционные процессы, социальное государство в условиях демографического старения в России // ДЕМИС. Демографические исследования. 2023. Т. 3, № 4. С. 153–164.

[115]. Гаврилюк Н.Э. Актуальные проблемы старения и обеспечения активного долголетия. В книге: Горизонты зрелости. Сборник тезисов участников Пятой всероссийской научно-практической конференции по психологии развития. Редакторы: Л.Ф. Обухова, И.В. Шаповаленко, М.А. Одинцова. 2015. С. 551-557.

[116]. Гайдай А.А., Субботина Т.Н. Анализ основных факторов трудовой деятельности, влияющих на работоспособность и качество жизни работающих пенсионеров // Актуальные проблемы активного долголетия и качества жизни пожилых людей: Сборник научных трудов, Калуга, 15 ноября 2018 года. – Калуга: ФБГОУ ВПО "Калужский государственный университет им. К.Э.Циолковского", 2019. – С. 40-44.

[117]. Галкин К.А. Особенности медикализирующего поведения в отношении пожилых людей при взаимодействиях с врачами и социальными работниками // Гуманитарий Юга России. 2023. Т. 12. №. 2. С. 14-27.

[118]. Гимпельсон В.Е. Возраст и заработная плата: стилизованные факты и российские особенности // Экономический журнал ВШЭ. 2019. Т. 23. № 2. С. 185-237.

[119]. Голубева Е.Ю. Современные направления научно-практических исследований в области политики активного и здорового долголетия: опыт и перспективы // Успехи геронтологии. 2015. Т. 28. № 4. С. 634-638.

[120]. Горлин Ю.М., Гришина Е.Е., Ляшок В.Ю., Федоров В.В. Повышение пенсионного возраста: опыт зарубежных стран и оценка эффектов для

России // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. – 2017. № 6 (40). С. 85-97.

[121]. Григорьева И.А. Изменение подходов к старению и всплеск эйджизма во время пандемии COVID-19 и после. // Клиническая геронтология. 2022. Т. 28. № 7-8. С. 80-84.

[122]. Григорьева И.А. От социальной геронтологии - к социологии старения // Успехи геронтологии. 2022. Т. 35. № 1. С. 148.

[123]. Григорьева И.А. Перспективы изучения отложенного старения в России и Европе (Эссе). // Петербургская социология сегодня. 2024. № 24. С. 45-61.

[124]. Григорьева И.А. Смена парадигмы в понимании старения // Социологические исследования. 2016. № 11(391). С. 154–155.

[125]. Григорьева И.А. Социолог в поле цифровизации медицины для пожилых. // Успехи геронтологии. 2022. Т. 35. № 4. С. 589-590.

[126]. Григорьева И.А., Петухова И.С. Теоретический подход «старение на месте» и возможности его популяризации в России. // Успехи геронтологии. 2022. Т. 35. № 5. С. 662-667.

[127]. Григорьева И.А., Равчик М.И. Приоритетные потребности старшего поколения в социальных (электронных) услугах. // Успехи геронтологии. 2024. Т. 37. № 3. С. 170-176.

[128]. Гринева Е.А., Плохова Е.А. Особенности здоровьесберегающей деятельности, влияющей на качество жизни пожилых // Поволжский педагогический поиск, 2020. № 3(33). С. 84-92.

[129]. Груздева М.А. Возрастной фактор цифрового разрыва: грани неравенства // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2022. №4. С. 228–241.

[130]. Даниелян В.А., Полтерович В.М. Приключения пенсионной реформы в России: где ошибки? // Журнал Новой экономической ассоциации. 2019. №2 (42). С. 186-194.

[131]. Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта // Социологические исследования. 1994. N 5.

[132]. Джурахонзода С. Значимость социальных мер служб занятости населения на рынке труда Республики Таджикистан. // Таджикистан и современный мир. 2022. № 2 (78). С. 114-121.

[133]. Джурахонзода С.Д., Кодирзода Д.Б. Методологические подходы к определению спроса на услуги службы занятости населения. // Таджикистан и современный мир. 2021. № 2 (74). С. 258-278.

[134]. Доброхлеб В.Г. Демографическое старение в России и новая социальная реальность // Народонаселение. 2022. Т. 25. № 2. С. 66-76.

[135]. Доброхлеб В.Г. Социальные вызовы новой пенсионной реформы в условиях современной демографической ситуации в России // Уровень жизни населения регионов России. – 2019. – № 1 (211). – С. 59-64.

[136]. Доброхлеб В.Г., Барсуков В.Н. Пространственные особенности и закономерности процесса старения населения в регионах России // Международный демографический форум. Материалы заседания. – Воронеж, 2020. – С. 184-189.

[137]. Доброхлеб В.Г., Кондакова Н.А. Типологизация и социально-экономические аспекты формирования демографического старения населения регионов России // Проблемы развития территории. 2022. Т. 26. № 4. С. 98-110.

[138]. Дюркгейм Э. Социология и теория познания / Э. Дюркгейм // Новые идеи в социологии. – Санкт-Петербург, 1994. – № 2. – С. 42.

[139]. Зотов В.В. Конфигурирование как процесс управления капитализацией социально-сетевого пространства // Коммуникология. 2019. Том 7. №4. С. 15-31.

[140]. Ильдарханова Ч.И., Гневашева В.А., Ершова Г.Н. Межпоколенческие интеракции как фактор сохранности демографического поведения. // Социальное пространство. 2024. Т. 10. № 2.

[141]. Ильдарханова Ч.И., Рустамова Г.М., Ершова Ю.Н. Институционализация демографической науки в Российской Федерации (акторно-сетевая модель). // Logos et Praxis. 2024. Т. 23. № 2. С. 108-119.

[142]. Ирсетская Е.А. Пенсионер в ближнем кругу общения: смыслы, взаимодействия, трансферты // Вестник РГГУ Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2017. №3. С. 72–80.

[143]. Ирсетская Е.А. Практики взаимодействия пенсионеров с ближним окружением // Вестник РГГУ Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2016. №2. С. 63–70.

[144]. Исломидинзода А.А., Кодирзода Д.Б. Состояние отраслевой занятости населения в Республике Таджикистан и динамика ее изменения в условиях членства в ВТО. // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. 2022. № 7. С. 124-132.

[145]. Исупова О.Г., Козлов В.А., Митрофанова Е.С. Меняющаяся семейная политика в постсоветской России в зеркале опросов мнений населения // Население России 2019: двадцать седьмой ежегодный демографический доклад / отв. ред. С. В. Захаров. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2022.

[146]. Калабина Е.Г., Газизова М.Р. Стимулирование занятости старшего поколения: зарубежный опыт // Экономика труда. 2021. Том 8. № 2. С. 111-122.

[147]. Калабихина И.Е., Казбекова З.Г. Влияние первого демографического дивиденда на экономический рост с учетом человеческого капитала // Журнал Новой экономической ассоциации. 2022. № 3 (55). С. 81-100.

[148]. Калашникова Т.С., Черненко А.С. Особенности занятости и проблемы трудоустройства лиц старших возрастных групп в России на современном этапе проведения реформ // Молодежь - Барнаулу: Материалы XX городской научно-практической конференции молодых учёных, Барнаул, 05–12 ноября 2018 года / Главный редактор Ю. В.

Анохин. – Барнаул: Алтайский государственный университет, 2019. – С. 686-687.

[149]. Калмыкова Н.М., Сафарова Г.Л., Сафарова А.А., Чуносова Е.Ю. Старение населения Москвы и Санкт-Петербурга: сходства и различия // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2019. № 6 (150). С. 149-153.

[150]. Кашепов А.В. Пенсионная реформа: предварительные результаты и оценка их влияния на экономическое положение старших возрастных групп населения // Социально-трудовые исследования. 2023. № 3 (52). С. 56–67.

[151]. Киенко Т.С., Певная М.В., Птицына Н.А. Практики самоорганизации и социально активности россиян старшего возраста как расширяющие возможности («empowerment») технологии. // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2022. № 1 (65). С. 89-98.

[152]. Кипервар Е.А., Боровских Н.В. Старшее поколение на рынке труда региона: анализ демографической и экономической составляющих // Омский научный вестник. Серия Общество. История. Современность. 2018. № 4. С. 78-84.

[153]. Кисилева Г.В., Фролова Е.В., Турушева А.В. Ассоциация депрессии с другими гериатрическими синдромами у лиц старше 65 лет в общей врачебной практике. // Клиническая геронтология. 2019. №25(5-6). С. 5-12.

[154]. Клепикова Е.А. Возрастная дискриминация при найме: результаты экспериментального исследования // Экономическая политика. 2019. Вып. 14, №2. С. 64-89;

[155]. Клепикова Е.А., Колосницына М.Г. Эйджизм на российском рынке труда: дискриминация в заработной плате // Российский журнал менеджмента. 2017. Том 15. № 1. С. 69-88.

[156]. Кодирзода Д.Б. Направления реализации государственной политики занятости в Республике Таджикистан. Материалы IV Международной научно-практической конференции. «Государство и бизнес в современной экономике». – Воронеж, 2023. С. 82-86.

[157]. Кодирзода Д.Б. Развитие программ обратного наставничества как инструмент удержания стареющих работников на рынке труда. Альманах устойчивого развития: методология, теория, практика. 2024. №1.

[158]. Кодирзода Д.Б. Региональная и отраслевая дифференциация доходов населения и ее влияние на общественное благосостояние. // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. 2023. № 2. С. 28-36.

[159]. Кодирзода Д.Б. Социальная эффективность повышения квалификации работников старших возрастных групп. // Социальные и экономические системы. 2025. №1. С.17-30.

[160]. Кодирзода Д.Б., Довгялло Я.П. Деятельность службы занятости населения по трудоустройству граждан пенсионного возраста: социально-экономический и организационный аспект. // Вестник филиала Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова в городе Душанбе. Серия «Экономика». 2024. №4. С.60-71.

[161]. Козина И.М., Зангиева И.К. Государственное и рыночное регулирование трудовой активности пенсионеров // Журнал исследований социальной политики. 2018. Т. 16. № 1. С. 7–22.

[162]. Колосницына М.Г., Хоркина Н.А. Государственная политика активного долголетия: о чем свидетельствует мировой опыт // Демографическое обозрение. 2016. Т. 3. № 4. С. 27-46.

[163]. Колпина Л.В., Реутов Е.В. Влияние эйджистских стереотипов на формирование самоограничительных практик граждан старшего поколения // Среднерусский вестник общественных наук. 2019. Т. 14. № 2. С. 32–45.

[164]. Комарова Г.Б., Кононенко Р.В., Ахмедова З.А. Влияние демографической ситуации на развитие рынка труда в Республике Таджикистан. // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2021. № 1 (86). С. 172-182.

[165]. Комилов А.К. Демографическая политика Республики Таджикистан и необходимость ее разработки в новом формате. // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. 2024. № 10-2. С. 5-11.

[166]. Комилов А.К., Кодирзода Д.Б. Анализ демографического состояния в странах СНГ. // Вестник Таджикского национального университета. 2020. № 9. С. 27-34.

[167]. Комилов А.К., Кодирзода Д.Б. Повышение уровня занятости населения – условие становления демографической безопасности Республики Таджикистан. // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2020. – № 10. Часть 2. –С.217-221.

[168]. Комилов А.К., Одинаев М.А. Демографические процессы и их регулирование в современных условиях. // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. 2022. № 7. С. 154-160.

[169]. Комилов А.К., Собирзода Н.М. Прогнозирование демографических показателей Республики Таджикистан с применением статистических методов. // Финансово-экономический вестник. 2023. № 3 (37). С. 41-51.

[170]. Концевая А.В., Анциферова А.А., Иванова Е.С., Драпкина О.М. Разработка пакета инструментов планирования и внедрения корпоративных программ укрепления здоровья в организационных коллективах // Экология человека. 2021. №7. С. 58-64.

[171]. Корелин В.А., Степанова В.В. Информационное сопровождение органов государственного и муниципального управления: проблемы и перспективы // Human Progress. 2024. Том 10. Вып. 3. С. 2-10.

[172]. Короленко А.В., Барсуков В.Н. Состояние здоровья как фактор трудовой активности населения пенсионного возраста // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2017. № 4 (32). С. 643-657.

[173]. Корпоративные модельные программы «Укрепление здоровья работающих». Министерство здравоохранения Российской Федерации, 2019.

[174]. Кошарная Г.Б., Щанина Е.В. Факторы депривации пожилых людей в социально-трудовой сфере: региональный аспект // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2019. №3. С. 481–493.

[175]. Кусов С.В. Влияние программ корпоративной социальной ответственности на сохранение здоровья и продление трудового долголетия работников. // Human Progress. 2021. Т. 7. № 3. С. 1-10.

[176]. Кутовая С.В. Об активности пожилых людей в социально-экономической сфере // Социологические исследования. 2020. № 1. С. 143-146.

[177]. Кученкова А.В. Прекаризация занятости и субъективное благополучие работников разных возрастных групп // Социологический журнал. 2022. №1. С. 101–120.

[178]. Кучеренко К.С. Цифровые компетенции как элемент развития профессионального потенциала населения старшей возрастной группы // Экономика труда. 2023. Том 10. № 10. С. 1569-1584.

[179]. Ле Гофф Ж., Трюон Н. История тела в Средние века. – М.: Текст, 2008.

[180]. Лебедева И.П. Япония: проблемы занятости пожилых работников. // Японские исследования. 2018. №(4). С. 60-77.

[181]. Левицкая А.Н. Российский рынок труда в условиях дефицита молодых специалистов: проблемы и перспективы развития. // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2022. С.159-168.

[182]. Локосов В.В., Рыбальченко С.И., Каткова И.П. Демографический и трудовой потенциал России в контексте целей устойчивого развития // Народонаселение. 2017. № 4. С. 19-43.

[183]. Ляшок В.Ю., Малева Т.М., Горлин Ю.М. Повышение пенсионного возраста: позитивные эффекты и вероятные риски // Экономическая политика. 2018. №13(1). С. 148-179.

[184]. Маркеева А.В. Продолжение работы на пенсии: взгляд российских пенсионеров // Общество: социология, психология, педагогика. 2022. № 4(96). С. 32-38.

[185]. Марупова Н.Ш. Разработка социальных программ в условиях инновационного развития Таджикистана. // Вестник Таджикского государственного университета коммерции. 2022. № 4-1 (43). С. 142-149.

[186]. Мещерякова Н.Н. Изучение вопросов старения в мировой социологии // Социодинамика. 2016. № 5. С. 15-24.

[187]. Михина Н.В. Формирование общественного мнения по вопросам культуры через конструирование проблемных полей в СМИ // Вестник Поволжской академии государственной службы. 2014. № 6 (45). С. 102-107.

[188]. Национальный вектор демографического развития. Презентация доклада. – Душанбе, 2024.

[189]. Ниорадзе Г.В., Хроленко Т.С. Методологические решения в исследованиях эффектов демографического старения населения // Актуальные проблемы социально-экономического развития России. 2023. № 1. С. 39–50.

[190]. Олешкова А.М. Проблема стигматизации в современном новоязе // Общество: философия, история, культура. 2024. № 8. С. 49-54.

[191]. Осеев А.А. Социальные функции и социальный портрет пенсионеров в российском обществе. Пенсионеры - особая социальная группа, составляющая социальной целостности и носитель социальной организации общества // Социология. 2022. №1. С. 123–143.

[192]. Осипова И. Репродуктивные установки россиян и отношение к государственным мерам поддержки рождаемости // Демографическое обозрение. 2020. Т. 7, №2. С. 97-120.

[193]. Павлова И.А., Монастырный Е.А., Гуменников И.В., Барышева Г.А. Российский индекс благополучия старшего поколения: методология, методика, апробация // Журнал исследований социальной политики. 2018. Вып. 16. №1. С. 23-36;

[194]. Павлова И.А., Недоспасова О.П. Методический подход к оценке социально-экономической эффективности траекторий вовлеченности пожилых людей в региональный социум // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2021. Т. 17. № 3 (396). С. 500-537.

[195]. Певная М.В., Шуклина Е.А., Киенко Т.С. Уровни социального участия граждан «серебряного возраста» и факторы его активизации в российском регионе (по материалам исследования в Свердловской области). // Регионология. 2024. Т. 32. № 3 (128). С. 584-601.

[196]. Певная М.В., Киенко Т.С. Перспективы применения концепции совместного производства в оценке практик самоорганизации людей пожилого возраста. В сборнике: V Нижневолжские чтения. Социально-политические, экономические и демографические аспекты развития современного общества. материалы Международной научно-практической конференции. Волгоград, 2021. С. 169-175.

[197]. Певная М.В., Киенко Т.С. Люди старшего возраста в совместных практиках самоорганизации, социального участия и творческой активности: мотивы, факторы, трасформации. В сборнике: Жизнь старшего поколения в современном обществе: социокультурные и экономико-демографические аспекты. Под общ. ред.С.А. Баркова, А.В. Маркеевой. Москва, 2022. С. 145-148.

[198]. Попов А.В. Механизмы и инструменты влияния средств массовой информации на формирование общественного мнения в России и в мире // Этносоциум и межнациональная культура. 2018. №9 (123). С. 62-69.

[199]. Попова Л.А. Оценка эффективности государственных демографических инициатив // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2014. № 1 (31). С. 125-137.

[200]. Попова Л.А., Зорина Е.Н. Проблемы реализации активного долголетия в трудовой сфере (на примере Республики Коми). Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2020. Т. 13. № 2. С. 143-156.

[201]. Прогнозы ВШЭ. URL:https://dcenter.hse.ru/sam_for (дата обращения: 06.01.2026).

[202]. Ризокулов Т.Р., Раджабова И.Р., Амонова Д.С. Демографическая ситуация Республики Таджикистан и ее роль в иинновационном развитии экономики. // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. 2022. № 2. С. 40-48.

[203]. Ростовская Т.К., Шабунова А.А., Князькова Е.А. Самосохранительное поведение россиян: оценка состояния здоровья и возможности долгожительства // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2020. Т. 28. № 6. С. 1275-1280.

[204]. Рыбаковский О.Л. Структурные волны населения России и её регионов: вопросы оценки и сравнения // Народонаселение. 2022. Т. 25. № 1. С. 65-79.

[205]. Рязанцев С. В., Ниорадзе Г. В. Трудовой потенциал старшего поколения: межрегиональный анализ // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Том. 18. № 1. С. 107–119.

[206]. Сафонов А.Л., Угодников К.В. Индексация пенсионных выплат: поиски баланса между инфляцией и изменением заработной платы в экономике // Финансы: теория и практика. 2022. №1. С. 156–168.

[207]. Сенокосова О. В. Занятость пенсионеров в России: мифы и реальность // Экономика и бизнес: теория и практика. 2018. №7. С. 109–112.

[208]. Силкин В.В., Шарков Ф.И., Киреева О.Ф. Инвестиции в человеческий капитал: интеллектуальные, организационные и физические ресурсы человека // Коммуникология. 2023. Том 11. № 3. С. 123-134.

[209]. Симагин Ю.А. Результаты исследований демографических проблем России в XXI веке // Народонаселение. 2021. Т. 24. № 4. С. 4-22.

[210]. Синявская О.В., Червякова А.А., Горват Е.С. Анализ факторов выхода с рынка труда в возрасте 45 лет и старше в России: роль характеристик занятости, смены работы и получения образования // Социологический журнал. 2022. Том 28. № 2. С. 50–72.

[211]. Соловьев А.К. Демографические условия повышения пенсионного возраста в России // Народонаселение. 2015. №2 (68). С. 39-51.

[212]. Соловьев А.К. Экономический механизм регулирования государственных пенсионных обязательств // Экономическая наука современной России. 2013. №2 (61). С. 103-113.

[213]. Соловьев А.К.: Пенсионный возраст как фактор регулирования дефицита государственной пенсионной системы // Проблемы прогнозирования. 2018. № 1(166). С. 117-128.

[214]. Сонина Ю.В., Колосницына М.Г. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста // Демографическое обозрение. 2015. № 2. С. 37-53.

[215]. Субхонов А.И. Демографические процессы в условиях инновационного развития Таджикистана. // Ремедиум. 2024. Т. 28. № 3. С. 247-251.

[216]. Субхонов А.И. Исследование вопросов развития брачно-семейных отношений в новых условиях Республики Таджикистан. // Экономика Таджикистана. 2022. № 3. С. 142-148.

[217]. Субхонов А.И., Аскаров А.Р. Урбанизация в контексте демографического развития Республики Таджикистан. // Экономика Таджикистана. 2025. № 1. С. 186-197.

[218]. Таганова Е.Н., Шпортько Ю.В. Вовлеченность старшего поколения в трудовую деятельность как инструмент активного долголетия. //

Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. Т. 5. № 4 (145). С. 213-218.

[219]. Темаев Т.В., Темаева И.В., Комлева Н.Е., Ситникова С.В., Богомолова Т.А. Факторы профессионального долголетия педагогов дошкольного образования. // Здоровье населения и среда обитания - ЗНиСО. 2025. Т. 33. № 2. С. 72-81.

[220]. Темаев Т.В., Суркова И.Ю., Трубецков А.Д., Богомолова Т.А. Субъективная оценка социально-гигиенических факторов профессионального долголетия механизаторов сельского хозяйства. // Здоровье населения и среда обитания - ЗНиСО. 2024. Т. 32. № 10. С. 15-25.

[221]. Темаев Т.В., Сынкина О.П., Фирсова О.С. Формальные и неформальные практики социального обслуживания пожилых граждан. // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2024. Т. 24. № 3. С. 267-273.

[222]. Темаев Т.В., Сынкина О.П., Хачатурян А.К. Социальное обслуживание пожилых граждан: взгляд получателей услуг. // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2022. Т. 22. № 2. С. 160-165.

[223]. Уварова М. Ю., Кедярова Е. А. К проблеме изучения проявлений геронтологического эйджизма в современном обществе. // Известия Иркутского государственного университета. 2015. Т. 14. Серия «Психология». С. 67–74.

[224]. Фролова Е.А., Маланина В.А. Индекс активного долголетия в регионах Сибири // Экономика региона. 2021. Т. 17, вып. 1. С. 209-222.

[225]. Фролова Т.И. Социальная журналистика: двадцать лет спустя // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 10: Журналистика. 2023. № 6. С. 118-146.

[226]. Харькова Т.Л., Кваша Е.А., Ревич Б.А. Сравнительная оценка смертности населения в российских и зарубежных мегаполисах // Проблемы прогнозирования. 2018. № 6 (171). С. 150-159.

[227]. Холиқзода А.Ю. АРЗЁБИИ ВАЗЪИ МУОСИР ВА МАСЪАЛАҲОИ ИДОРАКУНИИ САМАРАНОКИ ҲИФЗИ ИҶТИМОӢ ДАР ҶУМҲУРИИ ТОҶИКИСТОН. // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Бахши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. 2023. № 1. С. 87-94.

[228]. Цветкова Г.А. Трансформация жизненного мира пенсионеров России // Вестник РГГУ Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2017. №3. С. 37–49.

[229]. Цыганков В.А., Жаркова С.Л. Классификация и систематизация трудоспособного населения по возрастным группам. // Омский научный вестник. 2009. № 4 (79). С. 67-70.

[230]. Черных Н.А., Тарасова А.Н., Сырчин А.Е. Предпенсионеры на рынке труда: проблемы занятости и меры поддержки // Экономика региона. 2020. Вып. 16, № 4. С. 1178-1192.

[231]. Чижик А.В. Циркулярные реакции внутри социальных медиа: влияние сетевых коммуникаций на формирование гендерных стереотипов // Новые информационные технологии в автоматизированных системах. 2018. №21. С. 187-193.

[232]. Шабунова А.А., Россошанский А.И. Оценка субъективного качества жизни представителями старшего поколения // Проблемы развития территории. 2018. № 3 (95). С. 7–19.

[233]. Шозимов П. Подходы к гуманитарным наукам в Центральной Азии: отражение социальной реальности или ее конструирование // Проблемы изучения гуманитарного знания в Центральной Азии в контексте кросс-дисциплинарных исследований: теория и педагогическая практика. – Душанбе: Ирфон, 2024.

[234]. Шоисматуллоев Ш. Политика активного долголетия: перспективы разработки и реализации в Республике Таджикистан. // Труд и социальные отношения. 2025. Т.36. №1. С.119-127.

[235]. Шоисматуллоев Ш. Роль государственной социальной политики в регулировании демографических процессов в Таджикистане. // Культура мира. 2025. №3.

[236]. Шоисматуллоев Ш. Теоретические аспекты формирования механизмов социального регулирования трудовой деятельности. // Социальные и экономические системы. 2025. №1. С.31-41.

[237]. Шоисматуллоев Ш., Субхонов А.И. Активное долголетие стареющих поколений как цель социально-демографической политики государства. // Миссия конфессий. 2024. Том 13. Часть 8. (№81). С. 277-285.

[238]. Шуклина Е.А., Певная М.В., Широкова Е.А. Адаптационный потенциал преподавателей «серебряного возраста» в условиях трансформации высшего образования. // Образование и наука. 2020. Т. 22. № 1. С. 146-169.

[239]. Щанина Е.В. Основные факторы трудовой активности пожилых людей // Известия вузов. Поволжский регион. Общественные науки. 2013. № 1 (25). С. 88–96.

[240]. Acker J. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. Gender and Society. 1990;4;2:139-158.

[241]. Almeida-Santos F., Chzhen Y., Mumford K. Employee training and wage dispersion: White and blue collar workers in britain. iZA Discussion Paper No. 4821, Bonn. 2010.

[242]. Ammendolia C., Côté P., Cancelliere C. et al. Healthy and productive workers: using intervention mapping to design a workplace health promotion and wellness program to improve presenteeism. BMC Public Health. 2016;16:1190

[243]. Amos C., Holmes G., Strutton D. Exploring the Relationship between Celebrity Endorser Effects and Advertising Effectiveness. A Quantitative Synthesis of Effect Size. International Journal of Advertising. 2008;27;2:209–34

[244]. Atkins T. V., Jenkins M. C., Perkins M. H. Portrayals of persons in television commercials age 50 and older. Psychology: A Journal of Human Behavior.1990;27–28:30−37

[245]. Barrett A., O'Connell P. Does training generally work? The returns to in-company training. Industrial and Labor Relations Review. 2001;54(3):647–662.

[246]. Bartel A. Productivity gains from the implementation of employee training programs. Industrial Relations. 1994;33(4):411–425.

[247]. Bartel A. Training, wage growth, and job performance: Evidence from a company database. Journal of Labor Economics. 1995;13(3):401–425.

[248]. Becker M., Wiegand N., Werner J. R. Does It Pay to Be Real? Understanding Authenticity in TV Advertising. Journal of Marketing. 2019;83;1:24–50.

[249]. Bonnal L., Fougère D., Sérandon A. Evaluating the impact of French employment policies on individual labour market histories. Review of Economic Studies, 1997;64(6), 683–713.

[250]. Bonomini F., Rodella L.F., Rezzani R. Metabolic syndrome, aging and involvement of oxidative stress. Aging and Disease. 2015;6(2):109–120.

[251]. Booth A., Bryan M. Testing some predictions of human capital theory: New training evidence from Britain. Review of Economics and Statistics. 2005;87(3):391–394.

[252]. Brodmerkel S., Barker R. Hitting the 'glass wall': Investigating everyday ageism in the advertising industry. Sociological Review. 2019;67:1383–1399.

[253]. Brodmerkel S., Barker R. Making Sense of 'Ambiguous Ageism': A Multi-Level Perspective on Age Inequality in the Advertising Industry. Creative Industries Journal. 2021:1–25

[254]. Brunello G., Comi S. The side effect of pension reforms on the training of older workers. Evidence from Italy. Journal of the Economics of Ageing. 2015;6:113–122.

[255]. Carrigan M., Szmigin I. Advertising in an Ageing Society. Ageing and Society. 2000;20;2:217–33

[256]. Carrigan M., Szmigin I. The Portrayal of Older Characters in Magazine Advertising. Journal of Marketing Practice. 1999;5:248–61

[257]. Chasteen A.L., Schwarz N., Park D.C. The activation of aging stereotypes in younger and older adults. The Journals of Gerontology. Ser. B Psychol. Sci. Soc. Sci. 2002;57:P540–P547.

[258]. Clarke L.H., Bennett E.V., Liu C. Aging and masculinity: Portrayals in men's magazines. Journal of Aging Studies. 2014;31:26–33.

[259]. Cobb-Walgren C.J. The changing commercial climate. Current Issues in Research in Advertising. 1990;13:343−368

[260]. Connell J., Nankervis A., Burgess J. The challenges of an ageing workforce: an introduction to the workforce management issues. Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work, 2015.

[261]. Conti G. Training, productivity and wages in Italy. Labour Economics. 2005;12(4):557–576.

[262]. Dearden L., Reed H., Van Reenen J. The impact of training on productivity and wages: Evidence from British panel data. Oxford Bulletin of Economics and Statistics. 2006;68(4):397–421.

[263]. Descartes R. Discours de la méthode. Œuvres complètes. P.: Gallimard, 2009. T. III

[264]. Eisend M. Older People in Advertising. Journal of Advertising. 2022;51(3): 308–322.

[265]. Ellis S.R., Morrison T.G. Stereotypes of ageing: Messages promoted by age-specific paper birthday cards available in Canada. The International Journal of Aging and Human Development. 2005;61:57–73.

[266]. Fersterer J., Pischke J., Winter-Ebmer R. Returns to apprenticeship training in austria: Evidence from failed firms. Scandinavian Journal of Economics. 2008;110(4):733–753.

[267]. Feuer L.S., Cushman T., Rodden J. Sociology and the Intellectual Life: An Interview with Lewis S. Feuer. The American Sociologist. 1997;28 (4): 55–89.

[268]. Foos P.W., Cherie Clark M. Adult Age and Gender Differences in Perceptions of Facial Attractiveness: Beauty Is in the Eye of the Older Beholder. The Journal of Genetic Psychology. 2011;172;2:162–75

[269]. Fraser N. Fortunes of Feminism: From Women's Liberation to Identity Politics to Anti-Capitalism. – Verso, 2013.

[270]. Frazis H., Loewenstein M. Reexamining the returns to training. Functional form, magnitude, and interpretation. Journal of Human Resources. 2005;40(2):453–476.

[271]. Fuei L.K. Automation, computerization and future employment in Singapore. Journal of Southeast Asian Economies. 2017;34(2):388–399.

[272]. Garcia F., Arkes J., Trost R. Does employer-financed general training pay? evidence from the us navy. Economics of Education Review. 2002;21(1):19–27.

[273]. Gazizova M.R., Khussainova Zh.S., Vechkinzova Y.A. The impact of working longevity of the «silver generation» on the Kazakhstani labor market. Bulletin of Karaganda University. Economy Series. 2021. T. 101. № 1. C. 48-56.

[274]. Gerbner G., Gross L., Morgan M., Signorielli N., Shanahan J. Media Effects: Advances in Theory and Research. NY, USA: 2002.

[275]. Göbel C., Zwick T. Are personnel measures effective in increasing productivity of old workers? Labour Economics. 2013;22:80–93.

[276]. Goffman E. Stigma: Notes on the management of spoiled identity. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1963.

[277]. Görlitz K. Continuous training and wages: An empirical analysis using a comparison-group approach. Economics of Education Review. 2011;30(4):691–701.

[278]. Goux D., Maurin E. Returns to firm-provided training: Evidence from french worker-firm matched data. Labour Economics. 2000;7:1–19.

[279]. Gritz R. The impact of training on the frequency and duration of employment. Journal of Econometrics. 1993;57(1):21–51.

[280]. Halvorsen B. Senior Citizens: Work and Pensions in the Nordics. Rapport 17. Stockholm, 2019.

[281]. Higgs P, Gilleard C. Rethinking Old Age: Theorising the Fourth Age. London: Palgrave Macmillan. 2015.

[282]. Jimenez-Sotomayor M.R., Gomez-Moreno C., Soto-Perez-de-Celis E. Coronavirus, Ageism, and Twitter: an evaluation of tweets about older adults and COVID-19. Journal of the American Geriatrics Society. 2020;68:1661–1665

[283]. Kearney E., Gebert D., Voelpel S. When and how diversity benefits teams: the importance of team members' need for cognition. Academy of Management Journal. 2009;52(3):581–598.

[284]. Kjaersgaard K. S. Aging to perfection or perfectly aged? The image of women growing older on television. In E.Cole & J.H. Daniel (Eds.), Feminist analysis of media. Washington, DC: American Psychological Association. 2005:199−210.

[285]. Konings J., Vanormelingen S. The impact of training on productivity and wages: Firm level evidence. cEPR Discussion Paper No.7473, London. 2009.

[286]. Kruse A., Schmitt E. A Multidimensional Scale for the Measurement of Agreement with Age Stereotyes in Social Interaction. Aging & Society. 2006;26:393–411

[287]. Lee M.M., Carpenter B., Meyers L.S. Representations of older adults in television advertisements. Journal of Aging Studies. 2007;21:23–30.

[288]. Leuven E., Oosterbeek H. An alternative approach to estimate the wage returns to private-sector training. Journal of Applied Econometrics. 2008;231:423–434.

[289]. Levy B. Stereotype embodiment. Current Directions in Psychological Science. 2009;18:332–336.

[290]. Levy B.R, Slade, M.D., Chang, E.S., Kannoth, S., Wang, S.Y. Ageism amplifies cost and prevalence of health conditions. The Gerontologist. 2018

[291]. Levy B.R., Slade M.D., Murphy T.E., Gill T.M. Association between positive age stereotypes and recovery from disability in older persons. JAMA. 2012;308:1972.

[292]. Löckenhoff C.E., de Fruyt F., Terracciano A., McCrae R.R., de Bolle M., Costa P.T., Aguilar-Vafaie M.E., Ahn C., Ahn H., Alcalay L. Perceptions of aging across 26 cultures and their culture-level associates. Psychology of Aging. 2009;24:941.

[293]. Loichinger E., Cheng Y. A. Feminising the workforce in ageing East Asia? The potential of skilled female labour in four advanced economies. Journal of Population Research (Canberra, A.C.T.). 2018;35(2),187–215.

[294]. Loos E., Ivan L. Visual ageism in the media. In: Ayalon L., Tesch-Römer C., editors. Contemporary Perspectives on Ageism. Springer International Publishing; Cham, Switzerland. 2018:163–176.

[295]. Lytle A., Nowacek N., Levy S.R. Instapals: Reducing ageism by facilitating intergenerational contact and providing aging education. Gerontology and Geriatrics Education. 2020;41:308–319.

[296]. Miller D. W., Leyell T. S., Mazachek J. Stereotypes of the elderly in U.S. television commercials from the 1950's to the 1990's. International Journal of Aging & Human Development. 2004;58,315−340

[297]. Milliman R.E., Robert C. Erffmeyer. Improving Advertising Aimed at Seniors. Journal of Advertising Research.1989;29:31–6.

[298]. Nelson T.D. Ageism: Prejudice Against Our Feared Future Self. Journal of Social Issues. 2005;61(2):207-221.

[299]. Nunan D., Di Domenico M.L. Older Consumers, Digital Marketing, and Public Policy: A Review and Research Agenda. Journal of Public Policy & Marketing 2019;38;4:469–83

[300]. Office of the President, Republic of Korea. Moon Jae-in Chŏngbu Kukchŏngbaeksŏ. Vol.

[301]. Palmore E.B. Ageism in Canada and the United States. Journal of Cross-Cultural Gerontology. 2004;19:41–46.

[302]. Parent D. Wages and mobility: The impact of employer-provided training. Journal of Labor Economics. 1999;17(2):298–317.

[303]. Pevnaya M.V., Drozdova A.A., Cernicova-Buca M. Making room for volunteer participation in managing public affairs: a Russian experience. // Sustainability. 2020. T. 12. № 24. C. 1-18.

[304]. Rosales A., Fernandez-Ardevol M. Structural Ageism in Big Data Approaches. Nordicom Review. 2019;40(1):51-64.

[305]. Schøne P. Why is the return to training so high? Labour. 2004;18(3):363–378.

[306]. Siukola A., Virtanen P., Huhtala H., Nygård C.H. Absenteeism following a workplace intervention for older food industry workers. Occupational Medicine (Oxford University Press journal). 2011;61(8):583–585

[307]. Skirbekk V. Age and productivity capacity: descriptions, causes and policy options. Ageing Horizons. 2008;8:4–12.

[308]. Soto-Perez-de-Celis E. Social media, ageism, and older adults during the COVID-19 pandemic. EClinicalMedicine. 2020;29:100634.

[309]. Vertinsky P.A. Stereotypes of aging women and exercise: A historical perspective. Journal of Aging and Physical Activity. 1995;3:223–237.

[310]. Vodopivec M., Finn D., Laporšek S., Vodopivec M., Cvörnjek N. Increasing employment of older workers: Addressing labour market obstacles. Journal of Population Ageing. 2019;12:273–298.

[311]. Wada M., Clarke L.H., Rozanova J. Constructions of sexuality in later life: Analyses of Canadian magazine and newspaper portrayals of online dating. Journal of Aging Studies. 2015;32:40–49

[312]. Wegge J., Roth C., Neubach B., Schmidt K.-H., Kanfer R. Age and gender diversity as determinants of performance and health in a public organization: the role of task complexity and group size. Journal of Applied Psychology. 2008;93(6):1301–1313

[313]. Xi W., Xu W., Zhang X., Ayalon L. A thematic analysis of Weibo topics (Chinese Twitter Hashtags) regarding older adults during the COVID-19 outbreak. Journals of Gerontology. Series B. 2020.

[314]. Xiang X., Lu X., Halavanau A. Modern senicide in the face of a pandemic: an examination of public discourse and sentiment about older adults and COVID-19 using machine learning. Journal of the American Geriatrics Society. 2020.

[315]. Zwick T. The impact of training intensity on establishment productivity. Industrial Relations. 2006;45(1):26–46.

IV. Статистические сборники

[316]. Демографический ежегодник Республики Таджикистан. – Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2025.

[317]. Статистический ежегодник Республики Таджикистан. – Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2023.

[318]. Труд и занятость в России. 2023: Стат.сб./Росстат. Т78 М., 2023. – 180 с. / [Электрон.ресурс] // URL:https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2023.pdf (дата обращения 14.03.2025 г.)

[319]. Eurostat. People having a long-standing illness or health problem, by sex, age and labour status. 2023

[320]. Korea Labor Force Development Institute for the Aged. 2021 Senior Employment and Social Participation Support Program Statistics. 2022

[321]. United Nations. World Population Situation in 2014. New York, NY: United Nations; 2014.

V. Диссертации и авторефераты

[322]. Кабутов К.Р. Регулирование занятости молодежи в условиях трудоизбыточности рынка труда (на примере Республики Таджикистан). Дисс. … к.э.н. – Душанбе, 2022. С.20.

[323]. Набиева Д.М. Государственное регулирование рынка труда и занятости сельского населения в условиях рыночной экономики (на материалах Республики Таджикистан). Дисс. … к.э.н. – Душанбе, 2016. С.3.

[324]. Щанина Е.В. Социальная активность пожилых людей в современном российском обществе (региональный аспект). Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук. – Пенза, 2006.

VI. Электронные ресурсы

[325]. Бахметова Г.Ш., Иванкова Л.В. Демографическое старение. Большая российская энциклопедия 2004–2017. URL:https://old.bigenc.ru/economics/text/1946946 (дата обращения: 12.11.2024 г.)

[326]. Будущее России. Национальные проекты. URL:https://национальныепроекты.рф/?special=y (дата обращения: 12.06.2024 г.)

[327]. Бурцева Т.А., Чаусов Н.Ю., Гагарина С.Н. Оценка качества жизни пожилого населения России. Российский экономический интернет-журнал. – 2018. – №2. Режим доступа: http://www.e-rej.ru/Articles/2018/Burtseva.pdf.

[328]. В горсовете Красноярска обсудили программу социальной поддержки населения. URL:https://krasnoyarsk.er.ru/activity/news/v-gorsovete-krasnoyarska-obsudili-programmu-socialnoj-podderzhki-naseleniya (дата обращения: 12.03.2025 г.)

[329]. В интересах граждан. Как в России реализуют проекты активного долголетия. Аргументы и факты. URL:https://aif.ru/society/people/v-interesah-grazhdan-kak-v-rossii-realizuyut-proekty-aktivnogo-dolgoletiya?ysclid=m939ys4vj9922861727 (дата обращения: 25.03.2025 г.)

[330]. В Японии работает каждый второй человек в возрасте от 65 до 69 лет: самое большое количество работающих пожилых людей за всю историю страны. URL:https://www.nippon.com/ru/japan-data/h01453/ (дата обращения: 7.09.2024 г.).

[331]. Возрастные ограничения при приеме на работу. URL:https://fom.ru/Rabota-i-dom/10868 (дата обращения: 10.01.2025 г.)

[332]. Всемирный доклад о старении и здоровье. Глобальный веб-сайт ВОЗ. 2016. URL:https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186463/9789244565049rus.pdf?sequence=10&isAllowed=y (дата обращения: 29.01.2025 г.).

[333]. ВЦИОМ: Новости. Активная жизнь на пенсии. URL:https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/aktivnaja-zhizn-na-pensii (дата обращения 15.12.2024)

[334]. Выдержки из стенографического отчёта о совещании по вопросам социального обеспечения пожилых людей. URL:http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/9010/print (дата обращения: 11.09.2024 г.).

[335]. Глобальный доклад о проблеме эйджизма. URL:https://cdn.who.int/media/docs/default-source/campaigns-and-initiatives/global-campaign-to-combat-ageism/9789240029248-rus.pdf?sfvrsn=d7ff4d94_35 (дата обращения: 12.01.2025)

[336]. Декларация трансгуманистов с сайта WTA. URL:https://ru-transhuman.livejournal.com/413065.html (дата обращения: 30.05.2024)

[337]. Десятилетие здорового старения на период 2020–2030 гг. Организация Объединенных Наций. План Десятилетия здорового старения на период 2020–2030 гг. URL:https://cdn.who.int/media/docs/default-source/decade-ofhealthy-ageing/final-decade-proposal/decade-proposal-finalapr2020-ru.pdf?sfvrsn=64fd27ba (дата обращения: 07.09.2024 г.)

[338]. Доклад второй Всемирной ассамблеи по проблемам старения. Организация Объединенных Наций. Вторая Всемирная ассамблея по проблемам старения. Мадрид. 8–12 апреля 2002 г. URL:https://www.un.org/esa/socdev/documents/ageing/MIPAA/political-declaration-ru.pdf (дата обращения: 05.09.2024 г.).

[339]. Жить здорово! Первый канал, сайт телеканала. URL:https://www.1tv.ru/shows/zhit-zdorovo (дата обращения: 2.01.2025).

[340]. Жить долго, жить хорошо! URL:https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/zhit-dolgo-zhit-khorosho (дата обращения: 14.01.2025 г.)

[341]. Каждый 10-й россиянин в возрасте вовлечён в программы активного долголетия. URL:https://regnum.ru/news/3844482 (дата обращения: 12.03.2025 г.)

[342]. Мадридский международный план действий по проблемам старения 2002 года (принят второй Всемирной ассамблеей по проблемам старения, Мадрид, 8-12 апреля 2002 года). URL:https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ageing_program_ch1.shtml (дата обращения: 05.04.2025).

[343]. Малер К. Доклад Независимого эксперта по вопросу об осуществлении пожилыми людьми всех прав человека. URL:https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g21/215/65/pdf/g2121565.pdf (дата обращения: 12.01.2025)

[344]. Многосекторальные действия по обеспечению здорового старения на основе подхода, охватывающего весь жизненный цикл: проект глобальной стратегии и плана действий по старению и здоровью. Доклад Секретариата Шестьдесят девятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения ВОЗ 22 апреля 2016 г. URL:https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/253277/A69_17-ru.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата обращения: 05.09.2024 г.)

[345]. Мониторинг средств массовой информации. URL:https://rostrud.gov.ru/upload/iblock/154/monitoring-rostrud-2022_11_21.pdf (дата обращения: 17.01.2025)

[346]. Названа доля пожилых россиян, занимающихся спортом и активным досугом. URL:https://lenta.ru/news/2020/03/10/sporty/ (дата обращения 05.02.2022).

[347]. Национальный отчет о выполнении региональной стратегии осуществления (РСО) Мадридского международного плана действий по

проблемам старения (MIPAA) в Республике Таджикистан. URL:https://unece.org/sites/default/files/2021-10/mipaa20-report-tajikistan-rus.pdf?utm_source=chatgpt.com (дата обращения: 18.01.2025 г.).

[348]. Национальный проект «Демография». Национальные проекты. URL:https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/projects/demografiya/ (дата обращения: 25.01.2025 г.)

[349]. Национальный проект «Продолжительная и активная жизнь» URL:https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/new-projects/prodolzhitelnaya-i-aktivnaya-zhizn/ (дата обращения: 19.04.2025)

[350]. Не только деньги, или о факторах выбора работы в России. URL:https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/ne-tolko-dengi-ili-o-faktorakh-vybora-raboty-v-rossii (дата обращения: 12.01.2025 г.)

[351]. Неравный труд: почему работники за 50 чаще всех страдают от дискриминации. URL:https://www.rbc.ru/own_business/11/09/2018/5b9249029a7947389af4f742 (дата обращения: 12.01.2025)

[352]. Опыт против инноваций. Нужны ли возрастные сотрудники российскому бизнесу. URL:https://secretmag.ru/practice/opyt-protiv-innovacii-nuzhny-li-vozrastnye-sotrudniki-rossiiskomu-biznesu.htm (дата обращения: 17.01.2025)

[353]. Почему корпоративный спорт не работает и как это исправить? URL:https://hh.ru/article/31421 (дата обращения: 19.04.2025)

[354]. Предположительная численность населения Российской Федерации. Оперативная информация. Федеральная служба государственной статистики. URL:https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13285 (дата обращения: 12.09.2024 г.)

[355]. Прогнозы численности населения мира к 2024 году. URL:https://population.un.org/wpp/ (дата обращения: 05.04.2025).

[356]. Программа «Активное долголетие». Национальные проекты. URL:https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/new-opportunities/stat-uchastnikom-programmy-aktivnoe-dolgoletie/ (дата обращения: 25.01.2025 г.)

[357]. Работа в будущем. Возможно ли общество, где в труде нет необходимости? Хотят ли люди жить в таком обществе? URL:https://fom.ru/Rabota-i-dom/14537 (дата обращения: 25.01.2025 г.)

[358]. Работа на пенсии: за и против. URL:https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabota-na-pensii-za-i-protiv (дата обращения: 11.01.2025 г.)

[359]. Рязанский В. Необходимо сохранять и развивать трудовой и интеллектуальный потенциал пожилых людей в современном обществе, обеспечивая при этом связь поколений. URL:http://social.council.gov.ru/events/news/49541/ (дата обращения: 12.03.2025 г.)

[360]. Смена профессии в зрелом возрасте: истории успеха. НТВ, сайт телеканала URL: https://www.ntv.ru/video/2238626/ (дата обращения: 2.01.2025).

[361]. Социальные приоритеты Магнитки. URL:https://magmetall.ru/news/mmk/ne-tolko-proizvodstvennyy-flagman/ (дата обращения: 12.03.2025 г.)

[362]. «Срок дожития» и другие перлы, или о старости в России. URL:https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/srok-dozhitiya-i-drugie-perly-ili-o-starosti-v-rossii (дата обращения: 12.01.2025 г.)

[363]. Станет ли старение населения концом социального государства? Обзор фактических данных и варианты политики. URL:chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/347086/9789289055864-rus.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата обращения: 05.04.2025).

[364]. Старшее поколение – ресурс будущего. Комплексный подход к активному долголетию. Демография. Национальные проекты России URL: https://национальныепроекты.рф/upload/starshee-pokolenie/doklad_starshee_pokolenie_new-3.pdf (дата обращения: 2.01.2025).

[365]. Стратегия действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года за 2023 год. URL:https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/37/2 (дата обращения: 05.04.2025).

[366]. Стратегия развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2025 года URL:http://static.government.ru/media/files/QNlNOzIXgAYfExx0bzmyGXxlQm6SFf54.pdf (дата обращения 05.02.2022).

[367]. Федеральный проект «Содействие занятости». Национальные проекты. URL:https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/projects/demografiya/sodeystvie_zanyatosti/ (дата обращения 26.01.2025 г.)

[368]. Федеральный проект «Старшее поколение». Национальные проекты. URL:https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/new-projects/semya/starshee-pokolenie/ (дата обращения 25.01.2025 г.)

[369]. Ханин А. Преимущества сотрудников старше 50 лет. URL:https://careerist.ru/news/preimushhestva-sotrudnikov-starshe-50-let.html (дата обращения: 17.01.2025)

[370]. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту. URL:https://rosstat.gov.ru/folder/13877# (дата обращения: 12.09.2024 г.).

[371]. Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту. URL:https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284 (дата обращения: 05.04.2025).

[372]. Эйджизм — глобальная проблема. URL: https://www.who.int/ru/news/item/18-03-2021-ageism-is-a-global-challenge-un (дата обращения: 18.10.2023 г.).

[373]. Экономику России накрыл циклический спад. URL:https://expert.ru/ekonomika/ekonomiku-rossii-nakryl-tsiklicheskiy-spad (дата обращения: 06.06.2025)

[374]. 10 ключевых положений из Демографического прогноза ООН-2024, 29.07.2024. URL:https://niioz.ru/news/10-klyuchevykh-polozheniy-iz-demograficheskogo-prognoza-oon-2024/#:~:text=%D0%9C%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B5%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%2C%20%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%BE%D1%8F%D1%82%D0%BD%D0%BE%2C%20%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%B3%D0%BD%D0%B5%D1%82%20%D0%BF%D0%B8%D0%BA%D0%B0,2%20%D0%BC%D0%B8%D0%BB%D0%BB%D0%B8%D0%B0%D1%80%D0%B4%D0%B0%20%D0%BA%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%86%D1%83%20%D0%B2%D0%B5%D0%BA%D0%B0. (дата обращения: 05.04.2025).

[375]. 2020 year in review: Highlights from our publishing. URL: https://www.mckinsey.com/featured-insights/2020-year-in-review (дата обращения: 06.06.2026). (дата обращения: 2.01.2026).

[376]. Adult Education and Lifelong Learning: Age Group Analysis. Eurostat Database, 2021. URL:https://ec.europa.eu/eurostat/ageingworkforce (дата обращения: 1.09.2024 г.).

[377]. An examination of the social and economic impacts of ageism. URL:https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/seniors-forum-federal-provincial-territorial/reports/ageism-social-economic-impacts.html (дата обращения: 12.01.2025)

[378]. Be Yourself and Find Work, Together. URL:https://www.jeed.go.jp/english/about_jeed/index.html#1 (дата обращения: 12.11.2024 г.).

[379]. Capacitación e inserción laboral para adultos mayores. URL:https://access.nyc.gov/es/programs/senior-employment-services-ses/ (дата обращения: 12.12.2022)

[380]. China population: re-employment of elderly an ‘urgent, realistic problem to be solved’. URL:https://www.scmp.com/economy/economic-indicators/article/3222204/china-population-re-employment-elderly-urgent-realistic-problem-be-solved (дата обращения: 12.12.2022).

[381]. China’s population falls again as birthrate drops 17% to record low. URL:https://www.theguardian.com/world/2026/jan/19/china-population-falls-again-birthrate-record-low (дата обращения: 19.01.2026 г.).

[382]. Deferred Retirement Option Plan (DROP): How It Works, Pros, and Cons. URL:https://www.investopedia.com/articles/retirement/103116/everything-you-need-know-about-deferred-retirement-option-plans-drops.asp (дата обращения: 19.01.2025)

[383]. Dionigi R.A. Stereotypes of Aging: Their Effects on the Health of Older Adults. URL:https://www.hindawi.com/journals/jger/2015/954027/. (дата обращения: 12.10.2024 г.).

[384]. Direktavskrivningar, överavskrivningar, räkenskapsenliga avskrivningar och restvärdesavskrivningar på inventarier. URL:https://www.skatteverket.se (дата обращения: 12.12.2023 г.).

[385]. Fry R., Braga D. The growth of the older workforce. URL:https://www.pewresearch.org/social-trends/2023/12/14/the-growth-of-the-older-workforce/ (дата обращения: 18.10.2023 г.).

[386]. Health equals wealth: Maximising the longevity dividend in Japan. URL:https://ilcuk.org.uk/health-equals-wealth-maximising-the-longevity-dividend-in-japan. (дата обращения: 18.12.2023 г.).

[387]. Hiring older workers? The Restart program explained. URL:https://insightaccounting.com.au/2016/06/hiring-older-workers-restart-program-explained / (date of request: 12/14/2022).

[388]. Ministerio De Sanidad, Servicios Sociales E Igualdad. Estudio diagnóstico de fuentes secundarias sobre la discriminación en España. URL:https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO27095/estudio_discrim_espana.pdf. (дата обращения: 12.10.2024 г.)

[389]. Ministry of Manpower (MOM). 2023. Labour force in Singapore 2022. URL:https://stats.mom.gov.sg/iMAS_PdfLibrary/mrsd_2022LabourForce_survey_findings.pdf (дата обращения: 7.09.2024 г.).

[390]. Nam Ki-cheol. Noinilcharisaŏp: Noinŭi Ilgwa Hwal-dong, Kŭrigo Sodŭk [Senior Employment Program: Work, Participation, and Income of the Elderly]. People's Solidarity for Participatory Democracy. 2023. URL:https://www.peoplepower21.org/welfarenow/1926398 (дата обращения: 7.09.2024 г.).

[391]. National Employ Older Workers Week. URL:https://www.dol.gov/agencies/eta/seniors/national-employ-older-workers-week (дата обращения: 14.12.2023 г.).

[392]. Nearly half of Japanese workers could be aged 50+ by 2035. URL:https://ilcuk.org.uk/nearly-half-of-japanese-workers-could-be-aged-50-by-2035/ (дата обращения: 12.10.2023 г.).

[393]. Older Americans report higher levels of age discrimination in the workplace, but it's getting harder to prove in court. URL:https://www.businessinsider.com/cost-of-inequity-age-discrimination-costs-economy-billions-2021-6 (дата обращения: 18.10.2023 г.).

[394]. Pew Research Center. Social media fact sheet, URL:https://www.pewinternet.org/fact-sheet/social-media/ (дата обращения: 12.10.2024 г.)

[395]. Programa de inclusão social e digital para idosos chega a Maragogi (AL). URL:https://www.gov.br/mdh/pt-

br/assuntos/noticias/2021/dezembro/programa-de-inclusao-social-e-digital-para-idosos-chega-a-maragogi-al (дата обращения: 12.12.2022).

[396]. Q&A: Age discrimination. URL:https://www.ru.civic-nation.org/germaniya/vlast/zakonodatelstvo/antidiskriminatsionnoe_zakonodatelstvo/ (дата обращения: 17.01.2025 г.)

[397]. Rikleen S. What Your Youngest Employees Need Most Right Now.URL:https://hbr.org/2020/06/what-your-youngest-employees-need-most-right-now (дата обращения: 18.10.2023 г.).

[398]. Senior Community Service Employment Program. URL:https://www.dol.gov. (дата обращения: 14.12.2023 г.).

[399]. Senior Employment Support Programme that Supports the Welfare for the Weak Will Be Expanded. URL:https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a20401000000&bid=0032&tag=&act=view&list_no=377726#:~:text=In%20response%20to%20the%20increasing,sector%20as%20well%20as%20private (дата обращения: 7.09.2024 г.).

[400]. Seow C. Singapore confronts an aging population. The New York Times. 2016, March 8. URL:https://www.nytimes.com/2016/03/08/business/international/singapore confronts-an-aging-population.html (дата обращения: 7.09.2024 г.).

[401]. Silver Economy And Ageing Well [el. source]: https://www.silvereco.org/en/ (дата обращения: 2.01.2025).

[402]. Singapore Department of Statistics (SDOS). 2021. Population trends 2021. Ministry of Trade & Industry. URL:https://www.singstat.gov.sg/-/media/files/publications/population/population2021.pdf (дата обращения: 7.09.2024 г.).

[403]. Social Media Fact Sheet. URL:https://www.pewresearch.org/internet/fact-sheet/social-media/ (дата обращения: 12.10.2024 г.)

[404]. St. Aurelii Augustini. De Civitate Dei contra paganos libri XXII. St. Aurelii Augustini opera omnia: Patrologiae Latinae elenchus. URL:www.augustinus.it/latino/PL_41.htm (дата обращения: 11.10.2024 г.)

[405]. Support Génération. URL:https://support-generation.fr/adherents/contrat/ (date of request: 12.12.2023)

[406]. The Global Strategy and Action Plan on ageing and health 2016-2020: towards a world in which everyone can live a long and healthy life. Sixty-ninth World Health Assembly28 May 2016. URL:https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/252783/A69_R3-en.pdf?sequence=1&isAllowed=y (accessed: 07.09.2024 г.).

[407]. Thomson T.J., Thomas R.J. 7 примеров предвзятости в сгенерированных ИИ изображениях. URL:https://ijnet.org/ru/story/7-примеров-предвзятости-в-сгенерированных-ии-изображениях (дата обращения: 15.01.2025 г.)

[408]. U.N. report predicts older people to triple by 2050. URL:https://www.reuters.com/article/idUSN12389224/ (дата обращения: 2.12.2024 г.)

[409]. WEITERBILDUNG ÜBER DAS ARBEITSAMT FÜR DIE GENERATION 50+. URL:https://www.arbeitsamt.info/weiterbildung-arbeitsamt/weiterbildung-ueber-das-arbeitsamt-fuer-die-generation-50/ (дата обращения: 18.12.2023 г.).

[410]. WHO. Active Ageing: A Policy Framework. 2002. URL:https://apps.who.int/iris/handle/10665/67215 (дата обращения: 19.12.2024 г.)

[411]. Working Better with Age: Korea. URL:https://www.oecd-ilibrary.org/employment/working-better-with-age-korea_9789264208261-en (дата обращения: 7.09.2024 г.).

[412]. Working till your 70s — Japan's prospective gift to the world. URL:https://www.japantimes.co.jp/news/2024/09/05/japan/society/japan-elderly-workers/ (дата обращения: 12.11.2024 г.).

[413]. www.AgeFriendly.com (дата обращения: 11.10.2024)

[414]. ホーム｜｜生省省省 URL:https://www.mhlw.go.jp (date of application: 12.12.2023).

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ РАБОТ (на языке оригинала)

Монографии и аналитические доклады

[1-А] Ананченкова П.И. Активное долголетие и геронтологический эйджизм в условиях демографического старения населения. Монография. – М.: АТиСО, 2025.

[2-А] Ананченкова П.И., Вашаломидзе Е.В., Шапиро С.А. и др. Научно-методические подходы и практика стимулирования труда в условиях современного развития экономики России (Раздел «Барьеры и стратегии стимулирования занятости работников пожилого возраста в контексте эйджизма в социально-трудовых отношениях»). Монография. – М.: Директ-Медиа, 2025.

[3-А] Ананченкова П.И. и др. Медиакультура в современном обществе (Раздел «Медиатизация старости: эйджизм в репрезентации пожилого возраста в медиа-пространстве (обзор зарубежных исследований)»). Монография. – СПб: ГНИИ «Нацразвитие», 2024.

[4-А] Ананченкова П.И. Развитие человеческого капитала и организация корпоративного обучения в зарубежных компаниях: региональные особенности, цели, модели, принципы, тенденции развития. Монография. – М.: Директ-Медиа, 2024.

[5-А] Ананченкова П.И., Вашаломидзе Е.В., Шапиро С.А. и др. Труд и социальная политика в России (Раздел «Пожилые работники и проблема геронтологического эйджизма на внутрифирменном рынке труда»). Монография. – М: ВНИИ труда, 2024.

[6-А] Ананченкова П.И., Камынина Н.Н., Гуревич К.Г., Калининская А.А., Богдан И.В. и др. Методологические основы укрепления здоровья населения Москвы. Разработка инновационного подхода к управлению профессиональным здоровьем населения трудоспособного возраста города

Москвы. Аналитический отчет. – М.: Научно-исследовательский институт организации здравоохранения и медицинского менеджмента, 2023.

[7-А] Ананченкова П.И. Трансформация системы корпоративного образования в современных социально-экономических условиях. Монография. – М.: ИИЦ АТИСО, 2023.

[8-А] Ананченкова П.И., Полянин А.В., Головина Т.А., Брострем В.О., Кобозева Д.Л. и др. Методологические подходы к развитию механизма управления стратегическими человеческими ресурсами в эпоху цифровизации. (Раздел «Проблема неравенства в социально-трудовых отношениях»). Монография. – Орел: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, 2021.

[9-А] Ананченкова П.И., Волкова О.А., Пашко Т.Ю. Эйджизм. Старение. Достойная старость. Монография. – М.: ОУП ВО АТиСО, 2019.

[10-А] Ананченкова П.И., Галаева Е.В., Долженкова Ю.В., Жуков А.Л., Збышко Б.Г., Кязимов К.Г. и др. Развитие теории и практики экономики труда. (Раздел «Управление конкурентоспособностью работников организаций на основе развития их профессиональных компетенций»). Монография. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2017. С.419-445.

II. Научные статьи, опубликованные в научно-рецензируемых журналах, индексируемых в международных базах данных Scopus и Web of Science

[11-А] Амонова Д.С., Ананченкова П.И., Касымова Л.Н. Активное долголетие в повестке государственной демографической политики стран Содружества независимых государств. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2025. Т. 33. № 3. С. 407-413.

[12-А] Волкова О.А., Ананченкова П.И., Певцова Е.А., Кудрявцев М.Г., Тихонов А.И. Здоровое и активное долголетие сельского населения (по результатам медиаанализа больших данных онлайн-СМИ). Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2025. Т. 33. № 2. С. 200-204.

[13-А] Волкова О.А., Кудрявцев М.Г., Ананченкова П.И. Потенциал общественных организаций по созданию условий для здорового старения в целях устойчивого демографического развития российских регионов. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2024. Т. 32. № 4. С. 785-790.

[14-А] Ананченкова П.И. Эйджизм в отношениях «врач – пациент». Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2024. Т. 32. № S2. С.1053-1056.

[15-А] Ананченкова П.И., Кудрявцев М.Г., Шегай М.Н. Влияние здоровья на формирование человеческого капитала. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2023. Т. 31. № S2. С. 1263-1267.

[16-А] Новикова Н.В., Селезнева Л.Н., Авезова Б.С., Дубровина И.А., Ананченкова П.И. Популяризация туризма, здорового образа жизни, физической и социальной активности в программах активного долголетия пожилых граждан. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2022. Т. 30. № S. С. 1083-1086.

[17-А] Ростовская Т.К., Багирова А.П., Ананченкова П.И. Российская демография в 2010-2020 гг: наукометрический анализ по данным ELSEVIER. Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. 2022. Т. 30. № 4. С. 543-547.

III. Научные статьи, опубликованные в научно-рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК при Президенте Республики Таджикистан и ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации

[18-А] Шапиро С.А., Ананченкова П.И. Платформенная занятость как потенциал трудового долголетия работников старших возрастных групп. Труд и социальные отношения. 2026.Том 37. №1. С.5-17.

[19-А] Добровольская Т.Ю., Ананченкова П.И. Особенности семейно-брачного поведения в пожилом возрасте. Бюллетень Национального НИИ общественного здоровья им. Н.А. Семашко. 2026. №1. С.59-63.

[20-А] Амонова Д.С., Кобозева Д.Л., Ананченкова П.И. Гендерные особенности «серебряного» предпринимательства. Экономка Таджикистана. 2025. № 2. С. 468-476.

[21-А] Ананченкова П.И. Старость и трансформации коммуникационных практик в цифровую эпоху. Миссия конфессий. 2025. Т. 14. № 5 (86). С. 111-120.

[22-А] Шуклина К.А., Ананченкова П.И. Медико-социальное благополучие пожилых людей как фактор здорового долголетия. Бюллетень Национального научно-исследовательского института общественного здоровья имени Н.А. Семашко. 2025. № 4. С. 141-145.

[23-А] Ананченкова П.И. Может ли государство регулировать эйджизм в системе социально-трудовых отношений? Экономика Таджикистана. 2025. № 4. С. 80-87.

[24-А] Ананченкова П.И. Корпоративные программы обучения пожилых сотрудников как инструмент развития внутрифирменного человеческого капитала. Вестник Адыгейского государственного университета. Серия «Экономика». 2025. № 2 (360). С. 17-27.

[25-А] Ананченкова П.И., Добровольская Т.Ю. Супружество как фактор здорового и активного долголетия. Теория и практика общественного развития. 2025. №3. С.40-45.

[26-А] Бахриев У.А., Ананченкова П.И. Выбор занятости пожилыми работниками – трудовыми мигрантами из Центральной Азии на российском рынке труда. // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Экономика и право». 2025. №4. С.158-160.

[27-А] Ананченкова П.И. Социальное регулирование трудового долголетия: возможности средств массовой информации. Коммуникология. 2025. Т.13. №1. С.110-123.

[28-А] Ананченкова П.И. Механизмы социального регулирования трудового долголетия: теоретико-методологический аспект. Теория и практика общественного развития. 2025. №2. С.24-29.

[29-А] Конинский А.В., Ананченкова П.И. Возрастные особенности профессиональной мобильности. // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Экономика и право». 2025. №3. С. 162-165.

[30-А] Прозоровский К.А., Ананченкова П.И. Развитие инициатив активного долголетия в системе социальной защиты населения старших возрастных групп. // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Экономика и право». 2025. №3. С. 184-188.

[31-А] Ананченкова П.И. Пожилые как ресурс социально-экономического развития и парадоксы демографического старения. Часть 2. Технологическое развитие, навыки и производительность труда работников старших возрастных групп. Экономика Таджикистана. 2025. №1. С.172-180.

[32-А] Ананченкова П.И. Физическое здоровье как фактор долголетия населения старшего поколения и его социально-трудовой активности. Труд и социальные отношения. 2025. №1. С.176-180.

[33-А] Бахриев У.А., Ананченкова П.И. Социальные аспекты адаптации пожилых мигрантов в принимающем сообществе. Социальные и экономические системы. 2025. №1. С.5-14.

[34-А] Малинович Е.В., Макарова К.К., Ананченкова П.И. Восприятие технологий искусственного интеллекта научными и научно-педагогическими работниками пожилого возраста: обзор зарубежных исследований. Миссия конфессий. 2024. №12. С. 257-263.

[35-А] Добровольская Т.Ю., Ананченкова П.И. Семья и изменение семейных отношений в пожилом возрасте. Труд и социальные отношения. 2024. № 6. С.188-194.

[36-А] Ананченкова П.И. Корпоративное обучение – механизм воспроизводства трудовых ресурсов. Ученые записки Российской Академии предпринимательства. 2024. Т. 23. № 1. С. 83-87.

[37-А] Ананченкова П.И., Амонова Д.С. Роль работников старших возрастных групп в формировании и развитии человеческого капитала компании: теоретический аспект. Вестник БИСТ. 2024. № 3. С.77-83.

[38-А] Ананченкова П.И., Вашаломидзе Е.В., Егиазаров Ю.Г. Корпоративные программы укрепления здоровья пожилых сотрудников как фактор трудового долголетия. Здоровье мегаполиса. 2024. Т.5. №4. С.20-26.

[39-А] Ананченкова П.И., Литвинова О.С., Силаев Д.С. Роль наставника в корпоративной системе обучения персонала как метод повышения качества человеческого капитала. Экономика Таджикистана. 2024. № 1. С. 118-127.

[40-А] Ананченкова П.И., Макарова К.К., Тюрин И.А. Роль цифровой социализации пожилых людей в защите от телефонного мошенничества. Цифровая социология. 2024. №4. С.40-50.

[41-А] Амонова Д.С., Ананченкова П.И. Особенности занятости населения «серебряного возраста». Экономика Таджикистана. 2024. №4. С.110-119.

[42-А] Ананченкова П.И. Подготовка специалистов-демографов как фактор устойчивого развития и демографической безопасности страны. Труд и социальные отношения. 2024. Том 35. № 3. С.178-180.

[43-А] Ананченкова П.И. Пожилые как ресурс социально-экономического развития и парадоксы демографического старения. Часть 1. Демографические тенденции, рождаемость и продолжительность жизни как факторы трансформации положения пожилых граждан в социуме. Экономика Таджикистана. 2024. №4. С.155-162.

[44-А] Ананченкова П.И. Трудовое долголетие как предмет междисциплинарного анализа. Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. 2024. №9. С. 131-136.

[45-А] Ананченкова П.И. Оценка затрат и потенциальных выгод программ ученичества-наставничества в системах внутрифирменного

обучения: опыт европейских стран. Вестник Московского гуманитарно-экономического института. 2023. № 1. С. 244-254.

[46-А] Амонова Д.С., Ананченкова П.И. Стимулирование занятости работников старших возрастных групп через государственные программы трудового долголетия: краткий зарубежный обзор. Экономика и управление: проблемы, решения. 2023. № 12. Т.14. С.134-140.

[47-А] Ананченкова П.И. Влияние корпоративных программ обучения и развития сотрудников на их приверженность компании: теоретический обзор. Вестник Московского гуманитарно-экономического института. 2023. № 1. С. 255-264.

[48-А] Ананченкова П.И., Мореева Е.В., Дианина Е.В. Развитие рабочей силы в условиях цифровизации социально-трудовых отношений. Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). 2023. № 1 (58). С. 9-15.

[49-А] Ананченкова П.И., Кобозева Д.Л. Социально-экономические аспекты старения и перспективы развития «серебряной экономики». Труд и социальные отношения. 2021. Т. 32. № 5. С. 96-106.

[50-А] Ананченкова П.И., Шапиро С.А. Необходимость мотивации и готовность работников к освоению цифровых навыков и компетенций. Труд и социальные отношения. 2021. Том 32. № 2. С. 31-41.

[51-А] Ананченкова П.И., Брострем В.О., Кобозева Д.Л. Неравенство как фактор социально-трудовых отношений в современной экономике. Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. 2020. № 10-2. С. 150-159.

[52-А] Брострем В.О., Ананченкова П.И., Амонова Д.С. Женщины в организации и управлении бизнесом: основные мотивы вовлечения в предпринимательскую деятельность. Вестник университета (Российско-Таджикский (Славянский) университет). 2019. № 2 (66). С. 64-72.

[53-А] Ananchenkova P.I., Tarick M. New skills for new social reality [Новые навыки для новой социальной реальности]. Труд и социальные отношения. 2019. № 1. С. 130-137.

[54-А] Ананченкова П.И., Кузнецов М.Ю. Профессиональное обучение безработных в системе службы занятости населения. Ученые записки Российской Академии предпринимательства. 2016. № 47. С. 176-183.

[55-А] Ананченкова П.И., Пономарева Е.Г., Левашова М.А., Кузнецов М.Ю. Гендерное неравенство в социально-трудовой сфере (опыт социологического исследования Федерации независимых профсоюзов России). Этносоциум и межнациональная культура. 2014. № 8 (74). С. 35-49.

[56-А] Ананченкова П.И. Трансформация семейных ценностей в современном российском обществе. Труд и социальные отношения. 2011. Т. 22. № 6. С. 45-53.

[57-А] Ананченкова П.И. Основные направления демографической политики государства и проблемы воспроизводства трудовых ресурсов. Этносоциум и межнациональная культура. 2008. № 7 (15). С. 91-99.

[58-А] Ананченкова П.И. Взаимозависимость и взаимообусловленность экономических показателей и демографических процессов в обществе. Этносоциум и межнациональная культура. 2007. № 2 (6). С. 230-236.

IV. Прочие научные статьи и материалы конференций

[59-А] Ананченкова П.И. Влияние глобализации и миграционных процессов на демографические процессы и старение населения Таджикистана. Научно-теоретическая конференция «Актуальные проблемы современной социологии в Таджикистане». – Душанбе: Институт философии, политологии и права им. А.Баховаддинова Национальной академии наук Таджикистана, 2026.

[60-А] Ананченкова П.И. Профессиональные возможности пожилых работников и проблемы управления персоналом старших возрастных групп. IV Международная научно-практическая конференция «Управление

персоналом: реалии настоящего и возможности будущего». – Донецк: Донецкий национальный технический университет, 2025. С.239-245.

[61-А] Ананченкова П.И. Адаптация работников пожилого возраста к внедрению цифровых технологий в трудовую сферу. Международная научно-практическая конференция «Цифровизация государственного и местного управления: организационные и экономические аспекты». – Душанбе: ТНУ, 2025. С.66-68.

[62-А] Ананченкова П.И. Сущность эмпауэрмента пожилых людей в сфере социально-трудовых отношений. I междисциплинарная всероссийская научно-практическая конференция с дистанционным и международным участием «Проблемы и перспективы развития социально-гуманитарных наук». – Ульяновск: Изд-во «Зебра», 2025. С.114-117.

[63-А] Ананченкова П.И. Долголетие, старение и инновационное развитие: некоторые аспекты взаимообусловленности и взаимовлияния. Республиканская научно-практическая конференция «Социально-экономические подходы инновационного развития экономики Республики Таджикистан». – Душанбе: РТСУ, 2024. С.28-32.

[64-А] Ананченкова П.И. Пожилые работники и проблема геронтологического эйджизма в социально-трудовых отношениях. Сборник статей Всероссийской научной конференции XVIII Ковалевские чтения «Социология в меняющемся мире: теория, практика, образование». – СПб: СПбГУ, 2024. С.278-280.

[65-А] Кобозева Д.Л., Ананченкова П.И. Некоторые аспекты мотивации пенсионеров к продолжению трудовой деятельности. Альманах устойчивого развития: методология, теория, практика. 2024. №49(54). С.22-27.

[66-А] Ананченкова П.И., Кобозева Д.Л., Баранова Т.В., Макарова К.К. Цифровые навыки пожилых работников и проблема их формирования. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции «Мир труда в XXI веке: адаптация к новым реалиям». – М.: ИИЦ АТиСО, 2024. С.101-106.

[67-А] Амонова Д.С., Ананченкова П.И. Социально-экономическое положение пенсионеров в странах Центральной Азии. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции «Мир труда в XXI веке: адаптация к новым реалиям». – М.: ИИЦ АТиСО, 2024. С.7-11.

[68-А] Ананченкова П.И. Трудоспособность пожилых работников: проблема профессиональных навыков и компетенций. Сборник статей IX Международной научной конференции «Донецкие чтения 2024: образование, наука, инновации, культура и вызовы современности» - Донецк: ДонГУ, 2024. С.8-10.

[69-А] Бахриев У.А., Ананченкова П.И. Почему пожилые люди становятся трудовыми мигрантами? Основные причины, факторы, мотивация. Альманах устойчивого развития: методология, теория, практика. 2024 №.48(53). С.4-10.

[70-А] Ананченкова П.И. Продление трудовой активности пожилых работников: обзор зарубежных целевых программ. II Международная научно-практическая конференция «Экономика знаний: теория, практика, перспективы развития». – Донецк: ГБУ «ИЭИ», 2024. С.552-558.

[71-А] Шапиро С.А., Ананченкова П.И. Значимость работы как мотивационный потенциал. Мир труда в XXI веке: состояние и динамика человеческого капитала. Сборник материалов IX Международной научно-практической конференции. Москва, 2023. С. 312-317.

[72-А] Ананченкова П.И. Проблема оценки влияния обучения на развитие человеческого капитала компании. Современные механизмы трансформации общества: вчера, сегодня, завтра. Сборник материалов Международной научно-практической конференции. – Новороссийск, НФ ФУ, 2023. С. 19-24.

[73-А] Ананченкова П.И. Исследования человеческого капитала в контексте взаимосвязи здоровья и образования (краткий обзор зарубежных исследований). Мир труда в XXI веке: состояние и динамика человеческого

капитала. Сборник статей Международной научно-практической конференции. – М.: АТиСО, 2023. С. 27-31.

[74-А] Добровольская Т.Ю., Ананченкова П.И. Старение населения, социальное обеспечение и проблема достижения целей устойчивого развития. Альманах устойчивого развития: методология, теория, практика. 2023. №46(51). С.10-16.

[75-А] Добровольская Т.Ю., Ананченкова П.И. Социальная активность как фактор долголетия и социального благополучия пожилых. Альманах устойчивого развития: методология, теория, практика. 2023. №47(52). С.4-10.

[76-А] Ананченкова П.И., Кузнецов М.Ю. Развитие программ наставничества и ученичества на рабочем месте: роль профсоюзов. Труд и вызовы современности: от уроков прошлого к перспективам будущего. Сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции (Москва, 1.11.2022 г.). – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2022. С.11-15.

[77-А] Амонова Д.С., Ананченкова П.И. Трудовое долголетие и занятость работников старших возрастных групп: социо-культурный аспект. Наукоград: наука, производство, общество (Электронный журнал). 2022. №4. URL:https://s-lib.com/issues/sps_2022_04_a3/

[78-А] Ананченкова П.И. Корпоративные программы стимулирования трудовой активности работников старших возрастных групп: от гибкой занятости до обучения навыкам. Наукоград: наука, производство, общество (Электронный журнал). 2022. URL:https://s-lib.com/issues/sps_2022_04_a4/

[79-А] Ананченкова П.И. О необходимости преподавания дисциплин «Экономика труда» и «Социология труда» в рамках одного учебного курса. Экономика труда: перспективы научных исследований и подготовки специалистов. Сборник материалов II Международной научно-практической конференции «Костинские чтения». – М.: ИИЦ АТиСО, 2019. С. 113-116.

[80-А] Ananchenkova P.I., Tonkonog V., Goryainov A. Distance learning as the professional development tool of employees under the company staff policy

[Дистанционное обучение как инструмент повышения квалификации сотрудников в рамках кадровой политики компании]. eLearning and Software for Education Conference. New technologies and redesigning learning spaces. Volume 2 - 15th International Scientific Conference on eLearning and Software for Education, eLSE 2019. 2019. P. 338-344.

[81-А] Ананченкова П.И. STEM-фриланс: новые возможности женской самозанятости. Гендерное измерение цифровой экономики: от стратегии к действию (2018-2030). Материалы Всероссийской конференции с международным участием. – Иваново: Ивановский государственный университет, 2018. С. 131-134.

[82-А] Ананченкова П.И., Мартиросян О.А. Миллениалы на рынке труда: что могут и чего хотят дети цифровой эры. Труд: вызовы цифровизации. Сборник материалов I Международной научно-практической конференции «Костинские чтения». – М.: ИИЦ АТиСО, 2018. С. 45-52.

V. Результаты интеллектуальной деятельности, приравненные к публикациям в научно-рецензируемых журналах

[83-А] Ананченкова П.И., Васильева Н.В., Николаев М.С., Шаповалова М.С., Щадная М.А., Ястреб Н.А. Эйджизм в социально-трудовых отношениях. Свидетельство о регистрации базы данных №2025621767 от 28.03.2025 г.

[84-А] Ананченкова П.И. Мотивация пожилых работников к продолжению трудовой деятельности и обзор зарубежных целевых программ стимулирования занятости граждан старших возрастных групп. Свидетельство о регистрации базы данных № 2026620785 от 24.02.2026 г.

[85-А] Ананченкова П.И. Трудовое долголетие: желания, возможности, ограничения занятости после выхода на пенсию (сравнительное исследование в Российской Федерации и Республике Таджикистан). Свидетельство о регистрации базы данных №2026620794 от 24.02.2026 г.

[86-А] Ананченкова П.И. Социализация пожилых россиян в условиях развития цифровых технологий. Свидетельство о регистрации базы данных № 2026620987 от 05.03.2026

Приложение 1.

СОИСПОЛНИТЕЛИ, УЧАСТВОВАВШИЕ В ОТДЕЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ РАБОТАХ, И СОАВТОРЫ НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Авезова Б.С., Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина, г. Москва, Российская Федерация,

Аксенова Е.И., д.э.н., д.мед.н., Научно-исследовательский институт общественного здоровья и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы, г. Москва, Российская Федерация,

Амонова Д.С., д.э.н., Российской-Таджикский (Славянский) университет, г. Душанбе, Республика Таджикистан,

Багирова А.П., Уральский федеральный университет, г. Екатеринбург, Российская Федерация,

Баранова Т.В., Научно-исследовательский институт общественного здоровья и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы, г. Москва, российская Федерация,

Бахриев У.А., Академия труда и социальных отношений, г. Москва, Российская Федерация,

Брострем В.О., Академия труда и социальных отношений, г. Москва, Российская Федерация,

Васильева Н.В., Вологодский государственный университет, г. Вологда, Российская Федерация,

Вашаломидзе Е.В., кандидат экономических наук, Всероссийский научно-исследовательский институт труда Министерства труда и занятости Российской Федерации, г. Москва, Российская Федерация,

Волкова О.А., д.социол.н., профессор, Институт демографических исследований ФНИСЦ РАН, г. Москва, Российская Федерация,

Горяйнов А., Белгородский национальный исследовательский университет, г. Белгород, Российская Федерация,

Дианина Е.В., Государственный университет управления, г. Москва, Российская Федерация,

Добровольская Т.Ю., Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н.А. Семашко, г. Москва, Российская Федерация,

Дубровина И.А., Академия труда и социальных отношений, г. Москва, Российская Федерация,

Дубровина И.А., Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина, г. Москва, Российская Федерация,

Егиазаров Ю.Г., Научно-исследовательский институт общественного здоровья и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы, г. Москва, Российская Федерация,

Касымова Л.Н., к.социол.н., ассоциированный профессор, Университет Нархоз, Гуманитарная школа, г. Алматы, Республика Казахстан,

Кобозева Д.Л., Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина, г. Москва, Российская Федерация,

Конинский А.В., Академия труда и социальных отношений, г. Москва, Российская Федерация,

Кудрявцев М.Г., к.э.н., доцент, Российский государственный университет народного хозяйства имени В.И. Вернадского, г. Балашиха, Московская область, Российская Федерация,

Кузнецов М.Ю., Научно-исследовательский институт общественного здоровья и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы, г.Москва, Российская Федерация,

Левашова М.А., Академия труда и социальных отношений, г. Москва, Российская Федерация,

Литвинова О.С., Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н.А.Семашко, г. Москва, Российская Федерация,

Малинович Е.В., Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н.А.Семашко, г. Москва, Российская Федерация,

Макарова К.К., Московский гуманитарный университет, г. Москва, Российская Федерация,

Мартиросян О.А. Белгородский государственный технологический университет имени В.Г. Шухова (Новороссийский филиал), г. Новороссийск, Российская Федерация,

Мореева Е.В., к.э.н., доцент, Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина, г. Москва, Российская Федерация,

Николаев М.С., Вологодский государственный университет, г. Вологда, Российская Федерация,

Новикова Н.В., Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина, г. Москва, Российская Федерация,

Новикова Н.М., Университет МВД, г. Новороссийск, Российская Федерация,

Пашко Т.Ю., к.э.н., доцент, Академия труда и социальных отношений, г. Москва, Российская Федерация,

Певцова Е.А., д.пед.н., д.ю.н., профессор, Российский государственный университет народного хозяйства имени В.И. Вернадского, г. Балашиха, Московская область, Российская Федерация,

Пономарева Е.Г., к.э.н., доцент, Академия труда и социальных отношений, г. Москва, Российская Федерация,

Прозоровский К.А., Академия труда и социальных отношений, г. Москва, Российская Федерация,

Ростовская Т.К., д.социол.н., профессор, Институт демографических исследований ФНИСЦ РАН, г. Москва, Российская Федерация,

Селезнева Л.Н., Российский государственный университет имени А.Н. Косыгина, г. Москва, Российская Федерация,

Силаев Д.С., Научно-исследовательский институт общественного здоровья и медицинского менеджмента Департамента здравоохранения города Москвы, г. Москва, Российская Федерация,

Тарик М., Университет имени Сулеймана Демиреля, г. Каскелен, Республика Казахстан,

Тихонов А.И., Российский государственный университет народного хозяйства имени В.И. Вернадского, г. Балашиха, Московская область, Российская Федерация,

Тюрин И.А., Белгородский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации имени И.Д. Путилина, г. Белгород, Российская Федерация,

Шапиро С.А., к.э.н., доцент, Академия труда и социальных отношений, г. Москва, Российская Федерация,

Шаповалова М.С., Вологодский государственный университет, г. Вологда, Российская Федерация,

Шегай М.Н., д.м.н., профессор, Национальный научно-исследовательский институт общественного здоровья имени Н.А.Семашко, г. Москва, Российская Федерация.

Щадная М.А., Вологодский государственный университет, г. Вологда, Российская Федерация,

Ястреб Н.А., Вологодский государственный университет, г. Вологда, Российская Федерация, и другие российские и зарубежные исследователи.

Приложение 2.

Результаты интеллектуальной деятельности, полученные по итогам проведенных исследований

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

RU2025621767

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА
ПО ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ РЕГИСТРАЦИЯ БАЗЫ ДАННЫХ, ОХРАНЯЕМОЙ АВТОРСКИМИ ПРАВАМИ

Номер регистрации (свидетельства):
2025621767
Дата регистрации: **21.04.2025**
Номер и дата поступления заявки:
2025621067 28.03.2025
Дата публикации и номер бюллетеня:
21.04.2025 Бюл. № 5
Контактные реквизиты:
Нет

Автор(ы):
Ананченкова Полина Игоревна (RU),
Васильева Наталья Вячеславовна (RU),
Николаев Михаил Сергеевич (RU),
Шаповалова Маргарита Львовна (RU),
Щадная Марина Анатольевна (RU),
Ястреб Наталья Андреевна (RU)
Правообладатель(и):
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Вологодский государственный университет» (RU)

Название базы данных:
Эйджизм в социально-трудовых отношениях

Реферат:
База данных содержит размеченные высказывания пользователей социальной сети ВКонтакте, выражающих отношение авторов публикаций к пожилым работникам. База данных содержит сведения о дате и месте публикации, идентификаторы авторов и сообществ, в которых сделаны публикации, количество лайков, репостов и комментариев; сведения об источнике, а также размеченные данные о типе эмоциональной реакции, содержащейся в публикации. Разметка проведена по классификатору эмоций, включающему 18 реакций: злость, раздражение, гнев, непринятие, возмущение, негодование, сарказм, стыд, вина, принятие, сочувствие, радость, удивление, интерес, взволнованность, тревога, жалость, злорадство. Тип ЭВМ: IBM PC-совмест. ПК; ОС: Windows.

Вид и версия системы управления базой данных: Excel

Объем базы данных: 0,97 МБ

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

СВИДЕТЕЛЬСТВО

о государственной регистрации базы данных

№ 2026620794

Трудовое долголетие: желания, возможности, ограничения занятости после выхода на пенсию (сравнительное исследование в Российской Федерации и Республике Таджикистан)

Правообладатель: ***Ананченкова Полина Игоревна (RU)***

Автор(ы): ***Ананченкова Полина Игоревна (RU)***

Заявка № **2026620508**
Дата поступления **13 февраля 2026 г.**
Дата государственной регистрации
в Реестре баз данных ***24 февраля 2026 г.***

Руководитель Федеральной службы
по интеллектуальной собственности

документ подписан электронной подписью
Сертификат 00a570e487...ad0953104b8818e75f29506
Владелец Зубов Юрий Сергеевич
Действителен с 04.07.2025 по 28.11.2026

Ю.С. Зубов

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

СВИДЕТЕЛЬСТВО

о государственной регистрации базы данных

№ 2026620785

МОТИВАЦИЯ ПОЖИЛЫХ РАБОТНИКОВ К ПРОДОЛЖЕНИЮ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОБЗОР ЗАРУБЕЖНЫХ ЦЕЛЕВЫХ ПРОГРАММ СТИМУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ ГРАЖДАН СТАРШИХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП

Правообладатель: ***Ананченкова Полина Игоревна (RU)***

Автор(ы): ***Ананченкова Полина Игоревна (RU)***

Заявка № **2026620490**
Дата поступления **12 февраля 2026 г.**
Дата государственной регистрации
в Реестре баз данных ***24 февраля 2026 г.***

Руководитель Федеральной службы
по интеллектуальной собственности

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат 00a670e487...ad0b623fa4b8810e75f29506
Владелец **Зубов Юрий Сергеевич**
Действителен с 29.07.2025 по 28.11.2026

Ю.С. Зубов

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

СВИДЕТЕЛЬСТВО

о государственной регистрации базы данных

№ 2026620987

СОЦИАЛИЗАЦИЯ ПОЖИЛЫХ РОССИЯН В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Правообладатель: ***Ананченкова Полина Игоревна (RU)***

Автор(ы): ***Ананченкова Полина Игоревна (RU)***

Заявка № **2026620598**
Дата поступления **21 февраля 2026 г.**
Дата государственной регистрации
в Реестре баз данных ***05 марта 2026 г.***

Руководитель Федеральной службы
по интеллектуальной собственности

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат 00e370b8f7...0e5731b4b8818e7f329506
Владелец: Зубов Юрий Сергеевич
Действителен с 28.11.2025 по 28.11.2026

Ю.С. Зубов

Приложение 3

Уважаемые респонденты!

Мы проводим исследование, цель которого - выявление факторов, определяющих продолжение трудовой активности после выхода на пенсию, и сравнительный анализ условий и ограничений трудового долголетия в Российской Федерации и Республике Таджикистан.

Просим вас ответить на вопросы анкеты. Исследование проводится анонимно, а его результаты будут использованы исключительно в научных целях.

I. Социально-демографический профиль

Ваш возраст: ___ лет
Ваш пол:
Страна проживания:
Тип населённого пункта:
Уровень образования:
Семейное положение:
С кем Вы проживаете в настоящее время?

II. Пенсионный статус и трудовая биография

Получаете ли Вы пенсию?
В каком возрасте Вы вышли на пенсию? ___ лет
Работали ли Вы после выхода на пенсию?
Если да — продолжаете ли работать сейчас?
В какой сфере Вы работали до выхода на пенсию
Насколько Ваша профессия была востребована на рынке труда? Оцените по 5-бальной шкале, где 1 — совсем не востребована … 5 — очень востребована

III. Текущая занятость и желание работать

Хотели бы Вы работать после выхода на пенсию (или продолжать работать)?
Основные причины желания работать (можно до 3):
Основные причины нежелания работать:
Считаете ли Вы, что пожилые люди должны иметь право работать после пенсии? Оцените по 5-бальной шкале, где 1 — полностью не согласен(на) … 5 — полностью согласен(на)
Есть ли в Вашем регионе реальные возможности трудоустройства для пожилых?

IV. Доходы и финансовое благополучие

Основной источник Вашего дохода (можно выбрать 3 варианта):
Достаточен ли Ваш доход для покрытия основных потребностей?
Приходится ли Вам экономить на необходимом?
Насколько Вы удовлетворены своим материальным положением? Оцените по 5-бальной шкале, где 1 — совсем не удовлетворён(а) … 5 — полностью удовлетворён(а)
Улучшилось или ухудшилось Ваше финансовое положение после выхода на пенсию?

V. Поддержка со стороны детей и внуков

Есть ли у Вас дети?
Получаете ли Вы помощь от детей/внуков?
В какой форме Вы получаете поддержку? (можно выбрать несколько вариантов ответов)
Считаете ли Вы поддержку семьи важной для возможности работать в пожилом возрасте? Оцените по 5-бальной шкале, где 1 — не важна … 5 — крайне важна

VI. Социальное самочувствие и качество жизни

Как Вы в целом оцениваете свою жизнь? Оцените по 5-бальной шкале, где 1 — очень плохо … 5 — очень хорошо
Чувствуете ли Вы себя социально востребованным(ой)?
Испытываете ли Вы чувство одиночества?
Считаете ли Вы, что общество уважительно относится к пожилым людям? Оцените по 5-бальной шкале, где 1 — совсем не уважительно … 5 — очень уважительно

VII. Эйджизм и дискриминация
Считаете ли Вы, что в обществе существует дискриминация по возрасту?
Сталкивались ли Вы лично с дискриминацией из-за возраста?
Если Вы ответили «нет», или «затрудняюсь ответить», переходите к вопросу 36.
В какой сфере это происходило? (только среди тех, кто сталкивался с дискриминацией)
Отказывали ли Вам в работе из-за возраста?
Считаете ли Вы, что работодатели предпочитают молодых работников? Оцените по 5-бальной шкале, где 1 — совсем не согласен(на) … 5 — полностью согласен(на)

VIII. Условия труда и отношение на рабочем месте
Как Вы оцениваете отношение работодателя к пожилым работникам? Оцените по 5-бальной шкале, где 1 — очень плохое … 5 — очень хорошее
Чувствовали ли Вы давление из-за возраста на работе?
Были ли у Вас возможности обучения или повышения квалификации в последние 2 года?
Считаете ли Вы условия труда в вашей организации подходящими для пожилых работников? (Если Вы работаете, то оцените текущее положение, если Вы не работаете, оцените последнее место работы)

IX. Здоровье и трудоспособность
Как Вы оцениваете состояние своего здоровья? Оцените по 5-бальной шкале, где 1 – очень плохое … 5 – очень хорошее
Ограничивает ли здоровье Ваши возможности продолжать работать? Оцените по 5-бальной шкале, где 1 – сильно ограничивает … 5 – совсем не ограничивает
Обеспечивает ли Ваш работодатель мероприятия по охране здоровья пожилых работников и созданию здоровье сберегающей среды на рабочем месте?

X. Государственная и общественная поддержка
Знаете ли Вы о программах поддержки занятости пожилых людей?
Пользовались ли Вы такими программами?
Насколько государство, по Вашему мнению, поддерживает трудовое долголетие? Оцените по 5-бальной шкале, где 1 — совсем не поддерживает … 5 — активно поддерживает

XI. Ценности и установки трудового долголетия
Считаете ли Вы труд в пожилом возрасте полезным для общества?
Хотели бы Вы, чтобы условия для работы пожилых людей улучшались?
Что, по Вашему мнению, больше всего мешает пожилым работать?
Что могло бы повысить желание и возможность пожилых людей работать после пенсии?

Благодарим за участие в исследовании!