



DOI: 10.22363/2313-2272-2022-22-4-828-843

Жизненные и трудовые стратегии пенсионеров в современной России*

С.А. Барков, А.В. Маркеева, И.В. Колодезникова

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова,

Ленинские горы, 1, стр. 33, Москва, Россия, 119234

(e-mail: barkserg@live.ru; anna_markeeva@mail.ru; inna0105@yandex.ru)

Аннотация. На материалах всероссийского опроса пенсионеров (февраль 2022 года) выявлены их представления о труде в пенсионном возрасте, причины продолжения трудовой деятельности, проблемы при смене работы, отношение к новым формам занятости, жизненные установки и приоритеты. Представленный материал является продолжением статьи «Трудоустройство людей в пожилом возрасте: социальные императивы и ограничения в современной России» (№1 за 2022 год). Важнейшим фактором, изменяющим жизненные стратегии пожилых людей в постиндустриальном обществе, является их все большая вовлеченность в трудовую активность. Опрос показал, что базовый мотив труда в пожилом возрасте — получение дополнительного дохода. В депрессивных регионах и в периоды кризисов труд пенсионеров — одно из возможных средств не только их личного выживания, но и выживания их семей. С ростом благосостояния для работающих пенсионеров принципиально важными становятся социальные мотивы и самореализация. Различия в мотивации продолжения трудовой деятельности лежат как в плоскости личных характеристик (гендер, возраст), так и локальных социально-экономических обстоятельств (места жительства). Так, особыми мнениями по ряду вопросов выделяются пенсионеры Москвы, получающие городские надбавки и ощущающие себя менее бедными, чем пенсионеры в других регионах. Жизненные стратегии различаются у пенсионеров мужчин и женщин: вторые в меньшей степени довольны статусом неработающего пенсионера и в большей мере готовы использовать новые формы занятости, что в будущем может привести к более активному их трудоустройству. Более трети пенсионеров вопреки стереотипам готовы работать в дистанционном формате. Большинство пенсионеров не готовы стать самозанятыми, но постепенно многие начинают задумываться о такой форме занятости и осознают ее преимущества. Для повышения своей социальной роли в обществе пенсионеры предлагают создавать волонтерские и образовательные проекты, в которых они могли бы делиться знаниями и опытом с молодыми поколениями, и проводить мероприятия, показывающие вклад пожилых людей в развитие общества.

Ключевые слова: рынок труда; занятость; пенсионеры; трудовые стратегии; наставничество; профессиональное обучение; жизненные стратегии; самоощущение; отношение общества

*© Барков С.А., Маркеева А.В., Колодезникова И.В., 2022

Статья поступила 30.05.2022 г. Статья принята к публикации 03.10.2022 г.

Пенсионеры — важный элемент социальной структуры российского общества. Социальные установки, поведение, экономическое положение, а также темпы роста данной социально-возрастной группы оказывают существенное влияние на социально-экономические и политические процессы, на взаимодействие социальных институтов и жизнедеятельность общества в целом [1; 8; 9]. Актуальность исследования жизненных и трудовых стратегий лиц пенсионного возраста признается учеными во всем мире. Накоплен значительный опыт теоретического изучения социально-психологических, социально-экономических и правовых аспектов культуры активного старения [7; 10; 12; 18], выявлены и проанализированы факторы, характеризующие специфику труда в пожилом возрасте [2; 3; 21]. Эти факторы определяют возможности и мотивы смены профессий в предпенсионном и пенсионном возрасте [1; 20], а также разнообразие трудовых стратегий пенсионеров [4; 6]. Данные исследований, посвященных положению пожилых работников на рынках труда различных стран, демонстрируют, что востребованность их труда обусловлена как сложившимися социально-экономическими условиями [6; 13–16; 18; 20–21], так и культурно-историческими традициями отношения к труду пожилых [7; 11; 17]. При этом по-прежнему в отношении этой возрастной группы во многих странах, включая Россию, существует целый ряд стереотипов [9], которые могут быть преодолены только при внимательном анализе мнений самих пенсионеров в интересах вовлечения людей этой возрастной группы в активную социальную и экономическую жизнь. Только в этом случае старость в России станет восприниматься как «золотой возраст», а не как «возраст дожития» — и самими пенсионерами, и российским обществом в целом.

Мотивы трудовой деятельности в пенсионном возрасте

Чтобы прояснить отношение пенсионеров к трудовой деятельности и определить их жизненные и трудовые стратегии, в рамках научно-исследовательского проекта «Особенности трудоустройства и карьеры пожилых людей в современной России» преподаватели социологического факультета МГУ провели всероссийский опрос пенсионеров. Респондентами стали лица пенсионного возраста из 71 субъектов Российской Федерации (всех 8 федеральных округов). В силу серьезных социально-экономических различий между территориями с разной степенью урбанизации для повышения репрезентативности опрос проводился в трех типах мест проживания пенсионеров: столицы субъектов, другие города, поселки или сельские населенные пункты (деревни). В ряде случаев специально выделялись респонденты, проживающие в Москве. По возрасту респонденты были разделены на 4 группы (55–59 лет; 60–65; 66–74; 75+) для более точного анализа изменений в отношении к трудовой активности в рамках старения. Анкета

состояла из 35 вопросов — общих и специальных для работающих и неработающих пенсионеров.

Опрос дал однозначный ответ на вопрос, какие мотивы преобладают у российских пенсионеров при продолжении трудовой деятельности. На первом месте стоит получение дополнительного дохода: труд для россиян в пенсионном возрасте — это необходимость, обусловленная нехваткой финансовых ресурсов для поддержания уровня и качества жизни. Так, на вопрос, чем для них является работа в пенсионном возрасте, 45 % респондентов выбрали вариант «средство зарабатывания денег», на втором месте — «необходимость» (42 %) (Рис. 1).



Рис. 1. Мотивы трудовой деятельности у лиц пенсионного возраста, %

О восприятии труда как необходимости говорят и другие социологические исследования [1; 2; 6]. Сложившиеся в стране условия приводят к тому, что для многих россиян старшего возраста труд перестал ассоциироваться с положительными эмоциями: в 2021 году 31 % опрошенных россиян старше 60+ указали, что «труд — неприятная необходимость; если бы мог, не работал бы» [2]. Эта негативная установка выявлена и в группе вопросов об условиях включения неработающих пенсионеров в трудовую деятельность. Так, 44 % неработающих пенсионеров «не пошли бы работать ни при каких условиях» (Рис. 2). Более 50 % работающих и ищущих работу пенсионеров «не работали бы, если бы им позволяли материальные возможности».

Желание пенсионеров работать связано не столько с абсолютным размером пенсий и общих доходов, сколько с оценкой своего материального положения относительно благосостояния других людей. Если в регионах главной причиной продолжения работы пенсионеры называли недостаточный размер пенсий, то в Москве на первое место они поставили нематериальный фактор — «привычку работать» (66 %) (Рис. 3).



Рис. 2. Условия возвращения на работу неработающих пенсионеров, %



Рис. 3. Причины продолжения работы в пенсионном возрасте, работающие и ищущие работу пенсионеры

Пенсионеры-москвичи, получающие более высокие пенсии, чем в регионах, к тому же дополненные городскими надбавками, не так сильно ориентированы на финансовый мотив трудовой деятельности. При этом дело именно в восприятии: статистика не свидетельствует о сильном превышении доходов пенсионеров в столице в сравнении с регионами. Минимальная пенсия неработающих пенсионеров в Москве на 1 января 2022 года составляет до 21193 рублей (до этой суммы выплачиваются городские надбавки), а средняя пенсия по стране — 18521 рублей. Понятно, что официальная статистика не полностью отражает реальное положение вещей. Более высокие средние доходы столичных семей, более высокие зарплаты как база определения размера пен-

сии, возможность относительно выгодно сдавать недвижимость и ряд других факторов увеличивают доходы пожилых людей, но все же речь не идет о многократном превышении. При этом важно ощущение себя «небедным» — чтобы мотивы трудовой деятельности изменились [5].

Выявленные различия между московскими и региональными пенсионерами ограничивают возможность масштабирования московских программ профессиональной переподготовки и трудоустройства, которые реализуются в рамках «Стратегии в интересах лиц пожилого возраста». Москва с ее флагманскими проектами в отношении трудоустройства и переобучения представителей старших возрастов («Моя карьера», «Моя работа») стала «полигоном» для обкатки различных программ. Однако данный комплекс мер разрабатывался под требования московских пенсионеров, с учетом их пожеланий и устремлений, а в силу выявленных различий он может потребовать существенной адаптации и переработки для использования в других регионах.

Результаты опроса показали необходимость отхода от рассмотрения пенсионеров как однородной группы — они различаются не только по личным характеристикам (гендеру, возрасту), но и по локальным социально-экономическим обстоятельствам (месту жительства, составу семьи): эти факторы определяют их жизненные и трудовые стратегии [4; 6]. Так, женщины чаще руководствуются социальными мотивами («не быть в одиночестве») и «увлеченностью работой»; у пенсионеров старше 65 лет «привычка работать» — более частая причина оставаться на рабочем месте, чем у младших возрастных групп; у пенсионеров с высоким достатком (например, если им помогают дети) главным мотивом продолжения работы становится самореализация — работа им интересна, они увлечены ею (Рис. 4).

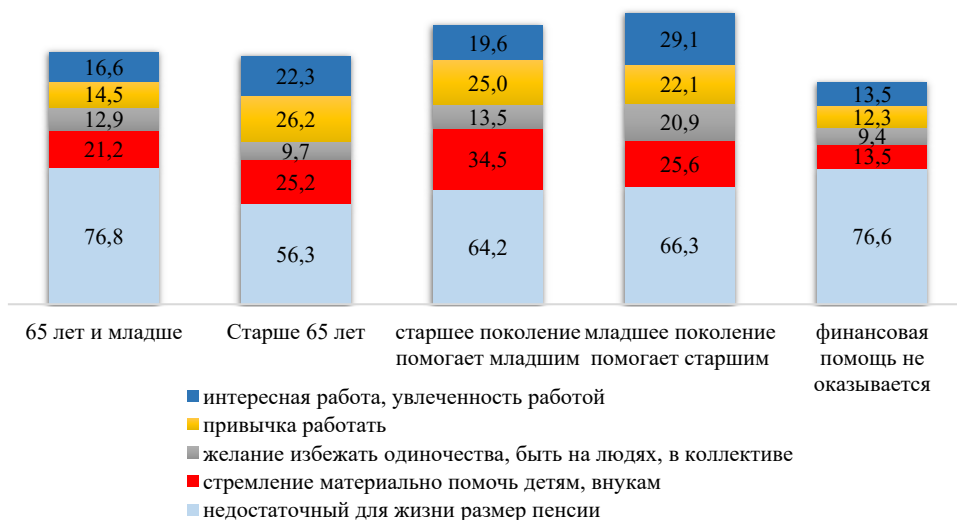


Рис. 4. Зависимость мотивов пенсионеров продолжать работать от их возраста и финансовой помощи, %, работающие и ищущие работу пенсионеры

Трудовые и жизненные стратегии пожилых людей

В ходе опроса были подтверждены общероссийские тенденции в отношении жизненных стратегий лиц старших возрастов [1–3; 8]. Так, 72 % опрошенных пенсионеров не работают и не ищут работу, 18 % нацелены на продолжение трудовой деятельности (работают сейчас и планируют продолжать), 4 % работают, но планируют прекратить работу, 7 % не работают, но ищут работу. Были выделены две базовые жизненные стратегии пенсионеров: активная — ориентация на продолжение трудовой деятельности (характерна для работающих и планирующих продолжать работать, а также для неработающих, но стремящихся найти работу); пассивная — ориентация на жизнь вне работы (характерна для завершивших трудовую деятельность или планирующих завершить ее).

Пол, возраст и образование — ключевые факторы, влияющие на выбор активной стратегии (Табл. 1). Так, ориентация на продолжение трудовой деятельности в большей степени характерна для мужчин (33 % против 20 %). Вероятно, более широкий круг домашних обязанностей или более интенсивное вовлечение в воспитание внуков обуславливает более низкие показатели ориентации женщин на продолжение занятости. Предпочтение активной стратегии также связано с возрастом (38 % респондентов младше 65 лет заинтересованы в продолжении работы или активно ее ищут, и только 13 % старше 65 лет отметили для себя такую возможность). Резонно предположить, что ухудшающееся с возрастом здоровье удерживает пожилых людей от продолжения работы.

Таблица 1

«Работаете ли Вы или ищете работу?», в %

Варианты ответов	Всего	Ваш пол		Возраст		Образование		
		мужской	женский	65 лет и младше	старше 65 лет	Неполное среднее/среднее	Средне-профессиональное	Высшее/неоконченное высшее
работаю (полный/неполный день) и планирую продолжать ближайшее время	17,6	21,7	15,7	27,9	9	4,2	13,7	23,3
работаю (полный/неполный день), но планирую прекратить в ближайшее время	4,2	4,1	4,2	5,9	2,7	0,4	3,1	5,8
не работаю, но ищу работу	6,7	11,5	4,5	10,3	3,7	6,3	4,0	9,8
не работаю и не ищу работу	71,5	62,7	75,6	64,9	84,6	89,1	79,2	61,1

Важное значение для реализации активной стратегии имеет образование: пенсионеры с высшим образованием чаще выбирают активную стратегию (23 % из них работают, 10 % находятся в поиске работы; среди опрошенных со средним образованием таковых 14 % и 4 % соответственно).

Пенсионерам, нацеленным на продолжение работы, были заданы вопросы о возможностях и сложностях смены работы и последующего трудоустройства. Среди пенсионеров, нацеленных на продолжение трудовой деятельности, 33 % меняли работу по достижении пенсионного возраста. 35 % из менявших работу испытывали сложности с поиском нового места работы («сложно» и «очень сложно» было найти работу). Было установлено (Рис. 5), что пенсионерам сложно найти не только желаемую работу (по профилю, близко к дому, с достойным окладом), но часто хоть какую-нибудь работу.



Рис. 5. Сложности при трудоустройстве в пенсионном возрасте, %, работающие и ищущие работу пенсионеры, кто испытывал сложности при смене работы по достижению пенсионного возраста

При наличии таких сложностей при трудоустройстве и осознании их пенсионерами интерес представляло выявление факторов, которые все же подталкивают работающих пенсионеров прекратить работу или уволиться с текущего места работы (Рис. 6).



Рис. 6. Важнейшие причины увольнения работающих пенсионеров, %

В ответах на этот вопрос были выявлены различия по гендерному и территориальному признакам. Так, помимо общезначимого для мужчин и женщин фактора низкой оплаты труда мужчины чаще называли неудобный график работы, а женщины — психологический климат в коллективе. Говоря о возможных причинах увольнения (связанных с особенностями жизни в столичной агломерации), московские пенсионеры указали прежде всего неудобный график и большое расстояние между работой и домом. Тем не менее, проявилась общая закономерность: чем выше доход человека, тем более значимы для него социально-психологические условия работы, например, резко увеличивается значимость психологического климата при принятии решения о продолжении работы или увольнении. Такая позиция характерна и для тех, кто «все равно продолжал бы работать, даже если пенсии и помощи от детей хватало бы на безбедную жизнь». Опрос подтвердил, что люди готовы мириться с плохими психологическими условиями работы, только если ощущают себя бедными. Если такого ощущения нет, они становятся очень внимательны к социально-психологическим аспектам работы и к тому, как складываются их отношения с коллегами и начальством.

Новые форматы работы и занятости

Работодатели и специалисты кадровых служб часто рассуждают о том, что почти все представители старшего поколения испытывают сложности в работе с информационно-компьютерными технологиями, поэтому не готовы и не хотят воспринимать новые форматы, в частности, дистанционной работы [3–4; 6; 9]. Согласно данным опроса, более трети пенсионеров выразили готовность работать в дистанционном формате. При этом отношение к дистанционной работе было очень категоричным — в ответе на вопрос не было неопределенных: 38 % готовы работать дистанционно, 62 % не рассматривают такой формат работы. Вероятно, опыт жизни в условиях пандемии и вынужденное погружение в дистанционный формат работы и жизни позволили респондентам сформировать четкую установку относительно «ухода на дистант». Готовность к дистанционной работе определяется множеством факторов, наиболее очевидными оказались пол, возраст (чем старше человек, тем труднее ему дается взаимодействие с информационно-компьютерными технологиями) и образование (чем выше образование, тем проще использовать дистанционный формат). Неочевидным, но логичным фактором выбора дистанта стало место жительства: в целом пенсионеры, проживающие в сельской местности, выразили большую склонность к поиску дистанционной работы. По всей видимости, в условиях постоянного дефицита рабочих мест в селах многие пожилые люди начали понимать, что единственно возможное трудоустройство на пенсии — это некая форма работы на компьютере и с использованием Интернета (несмотря на то, что в сельской местности и с наличием компьютеров, и с устойчивым Интернетом бывают серьезные проблемы).

Понятным и не теряющим важности фактором положительного отношения к дистанционной форме занятости стало наличие в организации, где работает пенсионер, обратного наставничества (практики обучения пожилых работников молодыми). Если молодежь активно делится знаниями и умениями по части владения компьютерной техникой, лицам старших возрастов легче ее использовать в работе. Поддержка коллег определяет еще одну закономерность — люди, не менявшие работодателя, лучше относятся к дистанционной форме занятости, чем те, кто менял работу (Табл. 2).

Таблица 2

Факторы, обуславливающие готовность пенсионера работать дистанционно (%), работающие и ищущие работу пенсионеры)

Готовы ли Вы работать в дистанционном формате?	Пол		Образование			Смена работы на пенсии		Наличие системы обратного наставничества	
	мужской	женский	Неполное среднее/ среднее	Средне- профессиональное	Высшее/ неоконченное высшее	да	нет	да	нет
да	27,3	46	40	20,9	49,3	30,1	42,5	43,2	29,8
нет	72,7	54	60	79,1	50,7	69,9	57,5	56,8	70,2

Интересные данные получены по поводу самозанятости и возможности применения такой жизненной траектории в пожилом возрасте: 40 % допускают для себя такую возможность, 56 % — не рассматривают ее вообще (Рис. 7). Наш опрос зафиксировал большую готовность к самозанятости, чем исследования ВЦИОМ [2] двухлетней давности: в 2020 году только 20 % в возрасте 45–59 лет и 10 % представителей группы 60+ «хотели бы реализовать себя как фрилансеры и самозанятые». Так как закон о самозанятых был принят не так давно, и его применение сначала ограничивалось только рядом регионов, люди постепенно узнают преимущества данного вида трудоустройства, и с каждым годом его сторонников становится все больше. За два года цифры, отражающие положительное отношение к самозанятости у пенсионеров, увеличились почти в четыре раза. От лиц младших возрастов и от своих сверстников они получают информацию о том, какие преимущества дает такая работа и даже сам статус самозанятого. Например,

многие пенсионеры, которые официально сдают недвижимость, поняли, что налог у самозанятых будет в два раза меньше, чем тот, который платят «несамозанятые».

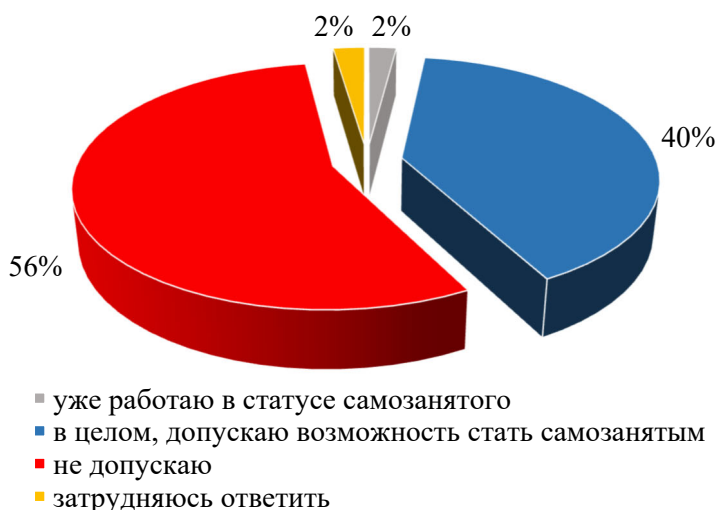


Рис. 7. Готовность пенсионеров стать самозанятыми, %, работающие и ищущие работу пенсионеры

Информационная политика государства по популяризации самозанятости имела положительный эффект: пенсионеры стали лучше понимать преимущества самозанятости — упрощение отчетности и оптимизация налогов (16%). Для сравнения: в 2020 году в опросе ВЦИОМ среди респондентов старше 60 лет таковых было только 2%. Ключевым преимуществом самозанятости те опрошенные, кто рассматривает такую форму, назвали свободу действий (независимость от руководства, возможность гибко выстраивать график работы) (Рис. 8), реже упоминались возможности самореализации и общения. В большей степени интерес к самозанятости проявляют более «молодые» пенсионеры (младше 65 лет), более образованные и жители столиц регионов. В целом пенсионеры начинают видеть плюсы самозанятости и понимают, что она, помимо всего прочего, позволяет реализовать давнюю мечту, например, заработать на хобби.

Сформированные в рамках программ обратного наставничества механизмы взаимодействия пожилых и молодых сотрудников учат первых функционировать в среде, где более молодые сотрудники обладают большим объемом технических знаний и готовы ими делиться. Принятие пожилыми новой социальной реальности, умение работать и найти свое место в услови-

ях префигуративной культуры — важные составляющие успешной социальной адаптации и профессиональной ориентации пожилых [3; 8], что определяет возможность выйти «в свободное плавание» и стать самозанятым.



Рис. 8. Преимущества самозанятости, %, допускающие такую возможность

Жизненные стратегии и семейные ценности

Постиндустриальные реалии существенно преобразили отношения в семьях — современные ценности ориентируют и молодых, и пожилых россиян на относительную свободу в принятии жизненно важных решений и определенную степень автономии. В этих условиях пенсионеры демонстрируют синтез традиционных и новых паттернов поведения [8], что особенно характерно для женщин. Большинство мужчин пенсионного возраста проживают с супругой (что связано с меньшей продолжительностью жизни мужчин в России), но только треть женщин пенсионного возраста — с мужем или партнером, что совпадает с общероссийскими данными. Среди женщин больше одиноких (36 % против 27 %), больше тех, кто живет с детьми или другими родственниками (8 % против 5 %). Эти внешние обстоятельства приводят к тому, что из-за серьезного разрыва в продолжительности жизни стратегии мужчин и женщин различаются — это касается как сроков (времени), отведенных на определенные социальные практики, так и их качества. Так, среди сторонников пассивной жизненной стратегии в отношении трудоустройства большинство — женщины (Табл. 1), а в слу-

чае продолжения работы они обычно остаются на том же месте после выхода на пенсию (65 % против 35 %).

Ответы на вопрос, довольны ли они своей жизнью неработающего пенсионера, у женщин распределились практически в пропорции 50/50. Значительный процент недовольных женщин позволяет предположить, что в будущем именно женщины будут искать возможности для активного долголетия и переходить к активной жизненной стратегии. Предпосылки для этого существуют практически во всех российских регионах — реализуются программы проекта «Активное долголетие» (число участвующих женщин намного превышает число мужчин). Кроме того, преимущественно женщины готовы работать в дистанционном формате: в данном случае, видимо, сказываются особенности трудоустройства женщин пожилого возраста — они часто заняты в сфере услуг и работают на должностях разного ранга в административном аппарате; многие из них на работе используют компьютер и в условиях пандемии получили опыт дистанционной занятости. Многие женщины пенсионного возраста прошли курсы компьютерной грамотности в рамках образовательных программ для пожилых. Закономерным итогом стала готовность женщин использовать компьютерную технику в работе. Женщин больше и среди тех, кто уже работает в статусе самозанятого или допускает такой формат для себя в будущем. Новые возможности нестандартной занятости ближе российским женщинам-пенсионерам, чем их сверстникам-мужчинам. Все это говорит о том, что скоро женщины смогут составить мощную когорту «постиндустриальных» пенсионеров, не планирующих жить на государственные выплаты, а желающих продолжать активно трудиться.

Неожиданными и интересными результатами опроса, требующими дальнейшего изучения, стали данные об отношении пожилых людей к оказанию финансовой помощи детям. Большинство респондентов среди пенсионеров, которые работают и стремятся продолжать работать в будущем, не помогают своим детям. Это важный маркер происходящих в обществе изменений, поскольку он находится в чувствительном институциональном поле: традиционно помощь детям рассматривалась многими пенсионерами как главный смысл их жизни. Однако ситуация меняется, и пенсионеры работают прежде всего для себя. Многообразие мотивов, которыми они при этом руководствуются (желание увеличить доход, стремление к общению или самореализации), не отменяет главного — они делают это для себя, а не для других членов семьи. Хотя предварительный вопрос о наличии детей респондентам не задавался и среди отрицательно ответивших о желании помогать были и бездетные респонденты, нельзя не отметить, что такие ответы указывают на укрепление индивидуалистических ценностей в российском обществе.

Среди респондентов, которые помогают младшим поколениям, большинство планируют завершить работу в ближайшее время — они вынуждены трудиться до тех пор, пока дети не «встанут на ноги», но после этого работать не хотят. Достаточно много респондентов ищут работу, чтобы поддержать детей и внуков (временная вынужденная мера до момента, когда у младших поколений появится достаток). Безусловно, ситуация с финансовой помощью различается по регионам и даже от семьи к семье, но в целом институт семьи в современной России переживает значительную трансформацию.

Самоощущение пенсионеров и отношение общества к ним

В завершение опроса пожилым людям были заданы вопросы о самоощущении и оценке отношения общества к ним. Среди неработающих пенсионеров большинство довольны своей жизнью (62 %; 32 % не удовлетворены; 6 % затруднились ответить) — это относится ко всем группам респондентов — одиноким и имеющим семью, высокообразованным и имеющим среднее образование; несколько меньше довольных своим статусом в Москве, но их все равно больше половины.

Работающие пенсионеры не конфликтуют с молодежью — об этом заявили 79 %: различные сложности и препятствия, связанные с проявлениями эйджизма, они испытывают в процессе поиска работы и трудоустройства, а внутри организации уже не сталкиваются с предвзятым отношением. Респонденты, которые отметили наличие межпоколенческих конфликтов, полагают, что их основными причинами являются разные подходы к решению рабочих проблем и нежелание молодых учиться у старших. Такие причины можно считать вполне естественными, поскольку они представляют собой преломление вечной проблемы «отцов и детей» в трудовой деятельности. Такие конфликты могут обладать существенным положительным эффектом для организации — позволяют выявить рабочие проблемы, заострить разницу между их возможными решениями, определить востребованность прошлого опыта и инновационных подходов.

Отношение общества к пенсионерам респондентов попросили оценить по тому, как представлен их образ в СМИ и художественных произведениях. Большинство (71 %) считают этот образ положительным, отмечая, что пенсионеры в рекламе, на телевидении, в сериалах и фильмах являются активными и полными сил. 30 % придерживается противоположного мнения — что старшее поколение изображается в депрессии и с ограниченными возможностями. Пенсионеры не считают, что в существующем о них представлении нужно что-то менять. Отвечая на вопрос о том, что может сделать общество и государство для повышения их социальной роли и улучшения жизни, только 20 % отметили, что необходимо пока-

зывать больше примеров успешной активной старости в телевизионных передачах и других СМИ.

Хотя мы этого часто не замечаем, создатели контента для российских СМИ и люди творческих профессий создают в целом положительный, а иногда даже притягательный образ пожилого человека. Отрицательный образ российского пенсионера уже несколько десятилетий кочует по зарубежным СМИ, олицетворяя общее негативное отношение к нашей стране (убогая старушка, живущая в покосившейся избе и собирающая деньги на хлеб). Отечественная информационная среда, в которой находятся пожилые люди (не так много сведений получающие из зарубежных источников), успешно ставит барьеры к проникновению негативных представлений о стариках и образах «русской старости».

В завершение опроса пенсионеры поделились мыслями о том, как можно более активно использовать их знания, опыт и потенциал, — создавать волонтерские и образовательные проекты, в рамках которых они могли бы делиться знаниями и опытом с молодыми поколениями; проводить мероприятия, показывающие вклад пожилых людей в работу предприятий и организаций, жизнь городов и развитие страны. Современные пенсионеры активно участвуют в общественных начинаниях, стремятся помогать детям и начинают учиться «жить для себя». При более активном использовании потенциала пожилых россиян их опыт и знания гармонично дополняют энергию и энтузиазм молодых поколений в создании стабильно и прогрессивно развивающегося общества.

Информация о финансировании

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и БРФФИ. Проект № 20-511-00020 «Особенности занятости и социализации лиц пенсионного возраста в Республике Беларусь и Российской Федерации: компаративистский социологический анализ»

Библиографический список/References

1. Барсуков В.Н., Шабунова А.А. Тренды изменения трудовой активности старшего поколения в условиях старения населения // Проблемы развития территории. 2018. № 4 / Barsukov V.N., Shabunova A.A. Trendy izmeneniya trudovoy aktivnosti starshego pokoleniya v usloviyah stareniya naseleniya [Trends in the labor activity of the older generation under the population aging]. *Problemy Razvitiya Territorii*. 2018; 4. (In Russ.).
2. ВЦИОМ. Труд-2021: запрос на баланс жизнь/работа. 24.02.2021 / WCIOM. Trud-2021: zapros na balans zhizn/rabota [Labor-2021: Request for a life/work balance]. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/trud-2021-zapros-na-balans-zhizn-rabota>. (In Russ.).
3. Глуханюк Н.С., Сергеева Т.Б. Индивидуальные свойства как корреляты готовности к мобильному поведению в пожилом возрасте (в контексте профессиональной занятости) // Мир науки. Педагогика и психология. 2019. № 5 / Gershkovich T.B., Glukhanyuk N.S. Individualnye svoystva kak korrelyaty gotovnosti k mobilnomu povedeniyu v pozhilom vozraste (v kontekste professionalnoy zanyatosti) [Individual characteristics as correlates of readiness for mobile behavior in the older age (professional employment)]. *Mir Nauki. Pedagogika i Psikhologiya*. 2019; 5. (In Russ.).

4. *Забелина О.В.* Особенности занятости и проблемы трудоустройства лиц старших возрастных групп на российском рынке труда // *Экономика труда*. 2018. Т. 5. № 1 / Zabelina O.V. Osobennosti zanyatosti i problemy trudoustroystva lits starshih vozzrastnykh grupp na rossiyskom rynke truda [Features and problems of employment of the older age groups in the Russian labor market]. *Ekonomika Truda*. 2018; 5 (1). (In Russ.).
5. *Зеликова Ю.А.* Субъективное благополучие пожилых людей (кросс-национальный анализ) // *Социологические исследования*. 2014. № 11 / Zelikova Yu.A. Sub'ektivnoe blagopoluchie pozhilykh lyudey (kross-natsionalny analiz [Subjective well-being of the elderly (a cross-national analysis)]. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*. 2014; 11. (In Russ.).
6. *Картузова М.В.* Трудовые практики старших возрастных групп: причины выбора // *Экономическая социология*. 2020. Т. 21. № 1 / Kartuzova M. Trudovye praktiki starshih vozzrastnykh grupp: prichiny vybora [Work practices of the older groups: Reasons for choice]. *Ekonomicheskaya Sotsiologiya*. 2020; 21 (1). (In Russ.).
7. *Маркеева А.В., Колодезникова И.В.* Технологии вовлечения пожилых людей в трудовую деятельность (обзор зарубежного опыта) // *Общество: социология, психология, педагогика*. 2021. № 11 / Markeeva A.V., Kolodeznikova I.V. Tekhnologii vovlecheniya pozhilykh lyudey v trudovuyu deyatelnost (obzor zarubezhnogo opyta) [Technologies for involving the older in work (a review of foreign experience)]. *Obshchestvo: Sotsiologiya, Psikhologiya, Pedagogika*. 2021; 11. (In Russ.).
8. *Шмерлина И.А.* Возрастные конструкты и стиль жизни в старшем возрасте // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2014. № 1 / Shmerlina I.A. Vozzrastnye konstrukty i stil zhizni v starshem vozzraste [Age constructs and lifestyle in the older age]. *Monitoring Obshchestvennogo Mneniya: Ekonomicheskie i Sotsialnye Peremeny*. 2014; 1. (In Russ.).
9. Barkov S.A., Markeeva A.V. Young and aged employees in the Russian labor market: Confrontation or complementarity? *Postmodern Openings*. 2021; 12 (1).
10. Bogdanova E., Grigorieva I. The crisis of neoliberal project of aging during the covid-19 pandemic: From compulsory activity to mandatory isolation. *Journal of Adult Protection*. 2020; 23 (2).
11. Conen W., Henkens K., Schippers J. Employers' attitudes and actions towards the extension of working lives in Europe. *International Journal of Manpower*. 2012; 33 (6).
12. FitzGerald D., Reid A., O'Neill D. Promoting workability for our ageing population. Parry E., McCarthy J. (Eds.). *The Palgrave Handbook of Age Diversity and Work*. London; 2017.
13. Gietel-Basten S., Mau V., Scherbov S., Sanderson W., Shulgin S. Ageing in Russia: A regional appraisal. *Journal of Population Ageing*. 2020; 13.
14. Goić S. Employees older than 50 in Croatian labor market — need for a new approach. *Journal of Human Resource Management*. 2017; 20 (2).
15. Holder L. *Innovative Beratung zur Förderung der Teilhabe von Menschen 50+ am. Berufs- und Sozialleben*; 2019.
16. Hughes M., Bigby Ch., Tilbury C. Australian social work research on ageing and aged care: A scoping review. *Journal of Social Work*. 2016; 18 (4).
17. Karpinska K., Henkens K., Schippers J. Hiring retirees: Impact of age norms and stereotypes. *Journal of Managerial Psychology*. 2013; 28 (7/8).
18. Mucci N., Tommasi E., Giorgi G., Taddei G., Traversini V., Fioriti M., Arcangeli G. The working environment as a platform for the promotion of active aging: An Italian overview. *Open Psychology Journal*. 2018; 12.
19. Nilsson K. Conceptualization of ageing in relation to factors of importance for extending working life — a review. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2016; 44 (5).
20. Truxillo D.M., Cadiz D.M., Hammer L.B. Supporting the aging workforce: A research review and recommendations for workplace intervention research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2015; 2.
21. Zacher H., Kooij D., Beier M. Successful aging at work: Empirical and methodological advancements. *Work, Aging and Retirement*. 2018; 4 (2).

Life and work strategies of pensioners in contemporary Russia*

S.A. Barkov, A.V. Markeeva, I.V. Kolodeznikova

Lomonosov Moscow State University,

Leninskie Gory, 1–33, Moscow, 119234, Russia

(e-mail: barkserg@live.ru; anna_markeeva@mail.ru; inna0105@yandex.ru)

Abstract. Based on the data of the All-Russian survey of pensioners (February 2022), the article reveals their opinions on working in retirement, reasons for continuing work, problems when changing jobs, attitudes to new forms of employment, and life priorities. The article continues the analysis presented in the article “Employment of the elderly: Social imperatives and barriers in contemporary Russia” (2022; 22 (1)). The most important factor affecting the life strategies of the elderly in the post-industrial society is their increasing involvement in labor activity. The survey showed that the basic incentive for working in the older age is additional income. In depressed regions and during crises, work is one of the possible means for survival of both pensioners and their families. However, under the growing well-being of working pensioners, social motives and incentives for self-realization become fundamentally important. Differences in the pensioners’ motivation to continue their labor activity are determined by both personal characteristics (gender, age) and local social-economic circumstances (place of residence). Thus, Moscow pensioners, who get city allowances and feel less poor than pensioners in other regions, express special opinions on a number of issues. Life strategies differ significantly by gender: retired women are less satisfied with their status as non-working pensioners and are more willing to use new forms of employment, which may lead to more active employment of women in the future. More than a third of pensioners, contrary to stereotypes, are ready to work remotely. Most pensioners are not ready to become self-employed, but many start to consider this form of employment and admit its benefits. To improve their social role, pensioners propose to develop volunteer and educational projects in which they could share knowledge and experience with the younger generations, and to hold events that would show the elderly’s contribution to the development of society.

Keywords: labor market; employment; pensioners; labor strategies; mentoring; vocational training; life strategies; self-perception; attitude of society

Funding

The study was funded by RFBR and BRFB. Project No. 20-511-00020.

* © S.A. Barkov, A.V. Markeeva, I.V. Kolodeznikova, 2022

The article was submitted on 15.06.2022. The article was accepted on 03.10.2022.