

СОЦИОГУМАНИТАРНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

DOI: 10.15838/sa.2025.1.45.3

УДК 316.4 | ББК 66.3

© Галкин К.А.

ТРАЕКТОРИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТАЮЩИХ ПЕНСИОНЕРОВ



КОНСТАНТИН АЛЕКСАНДРОВИЧ ГАЛКИН

Социологический институт РАН – филиал ФНИСЦ РАН

Санкт-Петербург, Российская Федерация

e-mail: kgalkin1989@mail.ru

ORCID: [0000-0002-6403-6083](https://orcid.org/0000-0002-6403-6083) ResearcherID: [A-8784-2016](https://publons.com/author/urn:lsid:impa.org:author/18784-2016)

В статье анализируются траектории занятости работающих пенсионеров, проживающих в городе федерального значения и крупном городе регионального значения. В ходе анализа современных российских источников относительно занятости пожилых людей мы обозначаем ее различный характер, связанный, с одной стороны, с желанием самостоятельно продолжать работать и важностью продолжения занятости, с другой стороны, с вынужденным ее характером и необходимостью продолжения трудовой деятельности для оказания помощи родственникам, а также пополнения своего бюджета. На основании 50 интервью с пожилыми людьми поставлена цель проанализировать, как формируются особенности их занятости. Выдвигается следующая гипотеза: добровольный характер занятости оказывается наиболее значимым при выборе той или иной траектории. В ходе работы гипотеза подтвердилась. Выделенные нами траектории занятости пожилых людей свидетельствуют о том, что выбор продолжения занятости на прежнем месте работы или выбор траектории ее изменения зависит от фактора добровольности продолжения занятости. Значимыми факторами оказываются материальное положение и представления пожилых людей об активностях. Обозначенные нами траектории свидетельствуют о различиях в занятости пожилых людей в России, а также о важности места проживания и фактора образования, который наряду с представлениями об активностях пожилых людей связан с выбором траектории занятости.

Пожилые люди, работающие пенсионеры, занятость, особенности занятости, трансформация занятости.

Введение

На фоне повсеместного демографического старения населения проблема продолжения занятости пожилыми людьми после выхода на пенсию становится все более значимой и актуальной (Foster, Walker, 2021; Карпикова, Баева, 2021), особенно в связи с пенсионными реформами, которые затрагивают в настоящее время практически все страны, а также непростым социально-экономическим положением, трансформациями и оптимизацией системы здравоохранения и социальной защиты.

Так, по оценкам ООН, доля пожилых людей в европейских странах поднимется до 23% к 2030 году, а к 2050 году превысит 28% (Щанина, 2021). Это способствует проведению новой политики в сфере занятости пожилых людей и пересмотру прежних возрастных границ старости и старения (Видясова и др., 2024). В частности, все более популярной становится идея о самостоятельном выборе активностей пожилыми людьми (Парфенова, Галкин, 2023). Таким образом, сам человек выбирает наиболее релевантные для себя активности. Немаловажным является тот факт, что привычные активности, связанные с выходом на пенсию, сегодня все чаще заменяются продолжением трудовой занятости, переобучением и интеграцией в социальную жизнь через продолжение занятости (Чистова, 2019).

Данные тенденции характерны для всего мира и, в частности, затрагивают российское общество. При этом важными оказываются как институциональный и глобальный макроконтекст подобных изменений, так и особенности выбора стратегий продолжения занятости пожилых людей, их адаптации на рабочем месте после выхода на пенсию (Барков и др., 2022; Ebbinghaus, 2021).

Для российского общества характерны негативные представления о пенсионном возрасте, связанные с социальным статусом работающих пожилых людей и возможностью продолжения занятости после выхода на пенсию (Григорьева, Сизова, 2018; Галкин, 2021; Осьмук, Незамаева, 2021). Стереотипы формируются в рамках ус-

явшихся культурных норм в отношении понимания пенсионного возраста, при этом отсутствуют научно обоснованные подтверждения того, что по достижении пенсионного возраста изменяются активности и особенности жизни людей (Евсеева, 2020).

Названные факторы подчеркивают необходимость и важность исследований, касающихся выбора траекторий занятости пожилыми людьми и рассмотрения не только макроконтекста, но и индивидуальных особенностей выбора занятости.

В рамках статьи мы выдвигаем гипотезу о том, что от добровольного/недобровольного характера продолжения занятости зависит выбор траектории занятости работающих пенсионеров: переход на другую работу или продолжение работы на прежнем месте. Для подтверждения или опровержения данной гипотезы мы ставим перед собой цель рассмотреть траектории занятости работающих пенсионеров в городе федерального значения и в крупном городе регионального значения, проанализировать факторы, влияющие на выбор различных траекторий.

Обзор исследований

В многочисленных современных исследованиях, анализирующих занятость пожилых людей, отмечается, что одними из ключевых факторов востребованности на рынке труда выступают уровень образования и возможность быстро подстраиваться под нужды экономики и изменяющейся ситуации (Смирнова, 2007; Каргузова, 2020). Также в современных исследованиях относительно занятости и ее стратегий наблюдаются тенденции к пересмотру исключительно медико-биологических характеристик возраста и переходу к рассмотрению возраста исходя из его нелинейности и разнообразия жизненных траекторий людей (Парфенова, Петухова, 2024; Fasbender, Gerpott, 2021).

Активно развивается концепция продленной взрослости, которая ориентируется на понимание возраста как конструкта и рассмотрение продолженного периода среднего возраста. Продолжением концепции продленной взрослости выступает идея

отложенного старения: старение и возраст представляют собой конструкты, следовательно, важно субъективное понимание самими пожилыми людьми своего возраста и его особенностей (Галкин, 2022; Парфенова, 2023). Также рассматривается, как в пожилом возрасте формируются различные траектории и стратегии, включая стратегии занятости. При этом следует отметить, что в рамках концепции отложенного старения именно профессиональная занятость представляет собой одну из ключевых характеристик продленной взрослости (Видясова, Григорьева, 2023). Еще одним важным фактором является понимание возраста как достижения, следовательно, пожилым людям необходимо использовать ресурсы возраста.

На сегодняшний день появляется все больше исследований трудовой сферы, свидетельствующих, что исследователи все чаще ориентируются на рассмотрение индивидуальных траекторий занятости пожилых людей и принятие самими пожилыми людьми решений относительно необходимости продолжать трудовую занятость или получить дополнительное образование, сменить профессию или выйти на пенсию (Видясова и др., 2024). Следует также отметить, что государства на сегодняшний день все чаще отказываются от установки четких порогов пенсионного возраста и переходят к рассмотрению пенсионного возраста как достаточно гибкой и изменяемой категории (Van Vuuren, 2014). Нередко переход к гибкой пенсионной политике государств является свидетельством профилактики эйджизма и социального исключения пожилых людей, а также свидетельствует о развитии дифференцируемого подхода к их занятости и возможностям ее продолжения (Simonovits, 2021).

Исследования отмечают, что существует несколько причин, по которым работодатели хотят привлекать пожилых людей и удерживать для них рабочие места. С одной стороны, это высокая квалификация пожилых работников, которая особенно важна в научно-технической сфере, медицине и образовании (Тимофеева, Кащук, 2016;

Козлов, Тетерина, 2019; Смирных, 2020). С другой стороны, пожилые работники, как правило, обладают сильной трудовой этикой и хорошо интегрированы в коллектив и коммуникацию, присутствующую в коллективе (Субботина, Асатрян, 2022). Причинами также выступают желание самих пожилых людей продолжать работать и их заинтересованность в повышении финансового благополучия. Для российского контекста занятости пожилых людей характерны особенность пенсионной системы, низкие размеры пенсий, а также выход на пенсию, связанный с утратой работы (Субботина, Асатрян, 2022).

Современные российские исследования, посвященные занятости пожилых людей, можно условно разделить на два направления. В рамках одного из них рассматривается преимущественно высококвалифицированная занятость и отмечается востребованность квалифицированных пожилых работников, преимущественно из крупных городов, на рынках труда (Скопетта, 2008). В других исследованиях, напротив, изучается вынужденная занятость пожилых людей, анализируется специфика их занятости, связанная с необходимостью продолжать работать ввиду нехватки финансовых ресурсов (Вячеславов, 2014). Как правило, вынужденная занятость пожилых людей связана с критикой существующей пенсионной системы, необходимостью финансовой поддержки членов семьи, а также переходом на неквалифицированную работу. Как подчеркивают авторы, подобные тенденции достаточно широко представлены в российских городах (Киенко, 2023; Ниорадзе, 2022). Таким образом, значимым является различный характер занятости работающих пенсионеров, что, с одной стороны, связано с современными тенденциями и развитием современных процессов, обуславливающих необходимость и экономическую эффективность продолжения занятости пожилыми людьми, с другой стороны, существуют препятствия для продолжения работы пожилыми людьми, прежде всего вызванные негативными стереотипами относительно работающих пенсионеров и их

предпочтений в выборе траекторий занятости, их отношения к пенсионной реформе, изменениям в конъюнктуре рынка, обострения кадрового дефицита и выгоды/невыгоды теневой занятости для пожилых людей.

Современные исследования демонстрируют существенные различия в сфере занятости лиц пенсионного возраста между городами с населением менее 1 млн человек и крупными мегаполисами. Несмотря на относительную схожесть инфраструктуры региональных центров и городов федерального значения, наблюдаются значимые различия в структуре предложений по трудоустройству для представителей старших поколений, а также в специфике их профессиональной деятельности (Козина, Зангиева, 2018; Кулькова и др., 2021).

Ключевым фактором, определяющим различия, является наличие или отсутствие специализированных программ, направленных на поддержку занятости лиц старшего возраста. Например, в Москве в рамках программы «Московское долголетие» реализуются проекты по обучению пожилых предпринимательским навыкам, тогда как в Санкт-Петербурге акцент делается на освоение новых компетенций, включая информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), что позволяет пенсионерам сменить профессию или адаптироваться к современным требованиям рынка труда (Григорьева, 2018). В отличие от мегаполисов в крупных региональных городах подобные инициативы встречаются реже, а доступные программы чаще ориентированы на поддержание здоровья и организацию досуга, нежели на профессиональную реализацию пожилых людей (Ромашкина, Морозов, 2018). Указанные различия обуславливают необходимость сравнительного анализа занятости работающих пенсионеров в городах с разной численностью населения, доступ-

ностью рабочих мест и разным уровнем развития социальных программ.

Мы ориентируемся прежде всего на указанные тенденции при рассмотрении траекторий занятости работающих пенсионеров и анализируем выбор и реализацию пожилыми людьми стратегий занятости, которые напрямую зависят от процессов, происходящих в обществе и на рынках труда, деятельности институтов и организаций, взаимодействий индивидов с социальной средой, а также принятых в обществе традиций, норм и правил относительно работающих пожилых людей. При описании траекторий занятости работающих пенсионеров мы ориентируемся на следующие факторы, диктующие выбор стратегии: добровольность в желании продолжать трудовую занятость, уровень дохода, образование, сфера профессиональной деятельности, количество отработанных лет, состояние здоровья пожилого человека, место жительства, существующие стереотипы в отношении пожилых людей. На основании изучения данных факторов выделяем две траектории занятости пожилых людей.

Методология исследования и эмпирическая база

Эмпирическое исследование проводилось в 2024 году в Санкт-Петербурге и Петрозаводске. Отбор городов был обусловлен статистическими данными, отражающими динамику занятости среди лиц старшего возраста. Согласно информации за 2024 год, в России насчитывается около 53 млн работающих пенсионеров¹. При этом Санкт-Петербург занимает второе место в стране по этому показателю: здесь трудоустроены 362 тыс. человек, что составляет 25% от общего числа жителей пенсионного возраста². В то же время в Республике Карелии наблюдается противоположная тенденция: численность рабо-

¹ В России впервые за шесть лет выросло число пенсионеров // РБК. URL: <https://www.rbc.ru/economics/20/02/2025/67b5a3189a7947eb8a77c673> (дата обращения 26.03.2025).

² В Петербурге за год стало на 43 тыс. пожилых людей больше // Фонтанка. URL: <https://www.fontanka.ru/2025/03/25/75262535> (дата обращения 26.03.2025).

тающих пенсионеров сокращается, достигнув в 2022 году 46020 человек³. Аналогичная динамика фиксируется в Петрозаводске, где снижается доля экономически активного населения старшего возраста. Подобные статистические различия создают значимую основу для сравнительного анализа. В частности, Санкт-Петербург демонстрирует устойчивый рост числа работающих пенсионеров, тогда как в Петрозаводске этот показатель неуклонно снижается. Данный контраст делает сопоставление двух городов методологически оправданным для изучения факторов, влияющих на продолжительность трудовой деятельности людей после выхода на пенсию.

В рамках исследования было собрано 50 полуструктурированных интервью с гражданами старшего возраста, продолжающими трудовую деятельность. Возраст информантов варьировался от 65 до 72 лет. Выбор возрастного диапазона для исследования связан с тем, что лица, недавно вышедшие на пенсию, демонстрируют две основные модели поведения: сохранение прежней занятости либо полное прекращение трудовой деятельности (Никонова, 2009). Однако анализ долгосрочной занятости позволяет выявить более сложные закономерности, включая стратегии поиска работы, адаптацию к новым профессиональным условиям и особенности взаимодействия в трудовом коллективе. Изучение лиц, продолжительное время работающих после выхода на пенсию, дает возможность систематизировать их представления о дальнейшей профессиональной деятельности. В отличие от людей, недавно вышедших на пенсию, которые могут испытывать кризис самоидентификации, у представителей этой группы уже сформировались устойчивые практики трудоустройства, что позволяет анализировать их мотивацию, предпочтения и барьеры, связанные с продолжением работы.

Выборка включала представителей различных профессиональных сфер и уровней

квалификации, продолжающих официально работать после выхода на пенсию. Хотя среди респондентов преобладают женщины, при отборе участников исследования учитывался баланс по полу. Большинство информантов имеют высшее образование. Поиск респондентов осуществлялся на основе целенаправленной выборки, а процесс интервьюирования завершился при достижении теоретического насыщения, то есть когда новые данные начинали повторять уже зафиксированные нарративы.

Особое внимание в исследовании уделялось анализу мотивационных факторов, определяющих продолжение профессиональной деятельности гражданами старшего возраста. Также рассматривались ключевые аспекты, влияющие на выбор стратегии сохранения занятости или смены профессиональной сферы. В ходе интервью респонденты делились своим профессиональным опытом, описывали трудности адаптации, возникающие на рабочем месте после выхода на пенсию, а также обсуждали препятствия, с которыми им приходилось сталкиваться. Кроме того, ими была дана субъективная оценка социальной политики, направленной на поддержку трудоустройства граждан старшего возраста. Поскольку исследование выполнено в рамках качественной парадигмы, выявленные траектории занятости следует рассматривать как связанные с локальными условиями трудоустройства.

Результаты исследования

Траектория продолжения прежней занятости

Наиболее значимыми факторами для данной траектории служат достаточно хороший уровень образования, профессиональных компетенций и добровольность продолжения занятости пожилыми людьми. Нередко пожилым людям предлагали продолжать занятость работодателя ввиду ценности специалистов и наличия у них навыков:

³ Сокращение количества работающих пенсионеров в Карелии эксперт объяснил ростом смертности // Столица на Onego.ru. URL: <https://stolicaonego.ru/news/sokraschenie-kolichestva-rabotajuschih-pensionerov-v-karelii-ekspert-objasnil-rostom-smertnosti> (дата обращения 26.03.2025).

«Я почти без малого пятьдесят лет инженером проработал. Когда начала активно развиваться цифровая среда, то и ее сумел освоить, чертежи научился хорошо делать. Поэтому, когда пришло время выхода на пенсию, начальство сразу выступило против этой идеи. Они сами сказали, что я нужен здесь, и я решил остаться, чтобы коллектив не подводить и чтобы не возникло проблем. Пока силы есть, стоит работать» (м., 70, военный инженер, Санкт-Петербург).

Важны количество лет работы в организации, а также связь с коллективом и осознание своей значимости в нем. Наиболее часто подобные особенности занятости пожилых людей встречались в Санкт-Петербурге, такая занятость распространена в государственных учреждениях, конструкторских бюро, образовательных учреждениях (вузах и ссузах). Представители данной траектории лояльно относились к теме повышения пенсионного возраста и индексации пенсий. Как правило, они предпочитали официальную занятость работе «в тени» и отмечали, что официальная занятость была для них престижной:

«Я вот не знаю, честно скажу, как другие там работают и что-то получают в конвертах. Вообще считаю, что работа — это престиж. Поэтому мне крайне сложно представить что-то неофициальное в плане работы. Занятость должна быть только официальной, других вариантов быть не должно» (ж., 69, преподаватель вуза, Санкт-Петербург).

Пожилые люди старались не переходить на менее оплачиваемые должности, однако такие случаи все же были. Они зафиксированы преимущественно в Петрозаводске и связаны с переходом на должность консультанта либо на другую ставку. Пожилые люди отмечали, что в таком случае важной оставалась возможность продолжать работу в знакомом месте, со знакомым коллективом и сохранять опыт долгосрочного сотрудничества:

«Меня сейчас перевели с должности главного бухгалтера, и теперь я просто консультант, но практически с той же зарплатой и всеми гарантиями. На прошлой ставке было сложно, а теперь вполне нормально. И немаловажно, что остаешься в коллективе» (ж., 68, консультант-бухгалтер, Петрозаводск).

Для представителей этой траектории важно постоянное поддержание здоровья. Нередко продолжение работы после выхода на пенсию способствовало сохранению здоровья и поддержанию необходимой активности. Таким образом, подобная особенность занятости пожилых людей была одной из наиболее комфортных, так как позволяла сохранять прежний уровень активности, взаимодействие с коллективом и поддерживать ощущение востребованности. Наиболее значимыми факторами для данной траектории служат фактор добровольности желания продолжать трудовую деятельность, фактор образования, сфера деятельности, а также достаточно хорошее здоровье пожилого человека.

Траектория смены места работы

Для данной траектории было характерно два сценария: вынужденная смена работы из-за необходимости заработка и финансовой поддержки родственников и добровольная смена работы, обусловленная поиском новых активностей, сезонной занятостью или монетизацией хобби. Сценарий вынужденной смены работы был связан с недобровольным продолжением занятости, когда пожилым людям приходилось искать низкооплачиваемую работу:

«Когда сын перешел на другую работу, ему стали платить мало, а иногда и вообще не платили. Тогда мне пришлось устроиться охранником в садоводстве — дежурить на въезде сутки через двое. Работа не самая простая, особенно осенью, когда холодно. Но делать нечего, нужно помогать сыну» (ж., 66, Санкт-Петербург).

Также важным фактором для представителей этого сценария был низкий уровень

дохода. Как правило, такие пожилые люди не могли обеспечить себя только на пенсию. В большинстве случаев они имели среднее специальное образование и до выхода на пенсию занимались рутинной работой. В некоторых случаях рутинную работу заменяли цифровые технологии, и тогда пожилым людям приходилось менять сферу деятельности:

«Я раньше работала администратором, регистрировала заказы и отвечала на вопросы клиентов в небольшой турфирме. Но потом перед самой пенсией должность сократили и ввели чат-бота. В итоге пришлось устроиться уборщицей, потому что на одну пенсию прожить невозможно» (ж., 67, уборщица, Петрозаводск).

Пожилые люди, вынужденные сменить место работы, часто отмечали ухудшение здоровья. Они старались совмещать занятость с дополнительными активностями (например, работой на приусадебном участке), что оказалось сложным.

В рамках сценария монетизации хобби важными факторами были добровольность, а также достаточный уровень дохода и хорошее здоровье, которое позволяло пожилым людям заниматься любимым делом и зарабатывать на нем:

«Я три года назад занялась вязанием. Сначала просто для себя, а потом это дело меня захватило. Подумала: а не открыть ли свое дело? В итоге открыла, и оно стало приносить хороший доход. Финансово стало легче, и приятно, что занимаешься любимым делом и получаешь за это деньги» (ж., 73, Петрозаводск).

Для этого сценария характерна лояльность к повышению пенсионного возраста, так как дополнительный доход позволял пенсионерам не беспокоиться о финансовой стабильности. Траектория смены места работы менее комфортна для пожилых людей, так как они были вынуждены искать работу самостоятельно, часто сталкивались с ухудшением здоровья и переходили на низкооплачиваемые должности.

Однако в рамках данной траектории благоприятным сценарием выступала монетизация хобби, позволяющая совмещать активность с заработком. Следует отметить, что в исследовании представители траектории смены места работы встречались преимущественно в крупном городе регионального значения. Это может свидетельствовать о недостаточности специализированных программ по продолжению занятости пожилых людей и низком спросе на пожилых работников в таких городах.

Заключение

Таким образом, выдвинутая в исследовании гипотеза о зависимости траектории продолжения занятости работающих пенсионеров от добровольности продолжения занятости находит подтверждение при анализе интервью. Добровольность продолжения занятости напрямую определяет уровень удовлетворенности трудовой деятельностью и влияет на общее состояние пожилого работника. Кроме того, дополнительные факторы, такие как уровень дохода, доступность квалифицированного труда, образование и географическое положение, играют существенную роль в выборе оптимальной траектории занятости. Первая траектория – продолжение прежней занятости – связана с такими факторами, как добровольность, активность и высокая степень интегрированности в рабочий коллектив. Она предоставляет пожилым людям комфортные условия для сохранения рабочего статуса, возможности для общения и профессионального взаимодействия, а также продолжения роли эксперта в коллективе. Для работающих пенсионеров, которые имеют высшее образование и высокий уровень квалификации, эта траектория оказывается наиболее предпочтительной, поскольку позволяет избежать необходимости адаптации к новой рабочей среде и поддерживает их социальную активность. В городе федерального значения, где проводился сбор данных, структура занятости лиц старшего возраста отличалась от других городов.

чается большим разнообразием, включая возможности для высококвалифицированной работы.

В Санкт-Петербурге компании, ориентированные на сохранение кадров, предлагают им возможности переквалификации, гибкий график работы и дополнительные стимулы для продолжения трудовой деятельности. Это позволяет пожилым работникам оставаться востребованными и продолжать трудовую деятельность в комфортных условиях.

Вторая траектория – смена места работы – является менее эффективной для работающих пенсионеров, так как она, как правило, связана с вынужденной необходимостью поддерживать свое финансовое положение и помогать членам семьи. Для пожилых людей, попадающих в эту категорию, смена работы может сопровождаться ухудшением условий труда, снижением дохода и высокой степенью профессиональной неопределенности. Однако существуют и успешные примеры адаптации, такие как монетизация хобби, сезонная занятость или переход на консультативные позиции. Эти варианты обеспечивают более гибкий график и позволяют продолжать трудовую деятельность без значительных физических и эмоциональных затрат. Важно подчеркнуть, что для этого необходимы развитые социальные связи, доступ к образовательным программам и государственная поддержка, направленная на трудоустройство пожилых граждан. В условиях, когда пожилые люди не могут рассчитывать на эти ресурсы, смена работы зачастую приводит к ухудшению их социально-экономического положения и качества жизни. В региональных центрах, таких как Петрозаводск, фиксируется снижение числа работающих пенсионеров, а смена места работы часто сопровождается переходом на менее квалифицированные должности. Это связано как с ограниченным количеством вакан-

сий, так и с общими тенденциями сокращения занятости среди представителей старшего поколения.

Проведенный анализ интервью подтверждает, что обозначенный в современных исследованиях различный характер занятости пожилых людей остается актуальным. С одной стороны, многие пожилые люди осознают свою востребованность и желают продолжать работу, с другой – вынужденная занятость, связанная с экономическими трудностями, остается серьезной проблемой. Таким образом, рассмотрение факторов, влияющих на трудовую активность работающих пенсионеров, требует дальнейшего изучения и разработки мер по улучшению условий занятости. Проведенное исследование представляет собой качественный анализ особенностей занятости лиц старшего возраста. Ключевым аспектом стало изучение мотивов продолжения трудовой деятельности или смены профессии, а также факторов, влияющих на принятие подобных решений. Важным результатом работы является вывод о необходимости дальнейшего изучения региональных различий в занятости пенсионеров, особенно в контексте городов с разной численностью населения и структурой экономики. Полученные данные подчеркивают значимость разработки адресных программ поддержки, учитывающих специфику локальных рынков труда.

В связи с этим, дальнейшие исследования должны быть сфокусированы на более детальном изучении факторов, влияющих на выбор занятости пожилыми людьми, а также на разработке стратегий, способствующих улучшению условий труда. Важно учитывать региональные особенности, индивидуальные предпочтения пожилых работников, а также разрабатывать комплексные программы, поддерживающие как добровольную, так и вынужденную занятость пенсионеров в условиях современной экономики.

ЛИТЕРАТУРА

- Барков С.А., Маркеева А.В., Колодезникова И.В. (2022). Трудоустройство людей в пожилом возрасте: социальные императивы и ограничения в современной России // Вестник Российского университета дружбы народов. Сер.: Социология. Т. 22. № 1. С. 97–112.
- Видясова Л.А., Григорьева И.А. (2023). Предметное поле исследований активного/отложенного старения: результаты наукометрического анализа и картирования // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. Т. 16. № 1. С. 4–26.
- Видясова Л.А., Григорьева И.А., Кривошапкина А.С. (2024). Карьерные ожидания пожилых в России: на основе анализа базы резюме с портала Роструда «Работа России» // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. № 1 (179). С. 26–47.
- Вячеславов В.Н. (2014). Занятость пожилых людей (на примере волонтерской деятельности) // Вопросы территориального развития. № 10 (20). С. 11.
- Галкин К.А. (2021). Трудоустройство пожилых людей и политика активного старения в Европе и России // Социологические исследования. Т. 11. № 11. С. 156–160.
- Галкин К.А. (2022). Социальная политика активного долголетия в России и государствах всеобщего благосостояния Европы: опыт сравнительного анализа // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 15. № 2. С. 239–252.
- Григорьева И.А. (2018). Обучение ИКТ: для социальной активизации или престижного досуга? // Информационное общество: образование, наука, культура и технологии будущего. № 2. С. 131.
- Григорьева И.А., Сизова И.Л. (2018). Траектории старения женщин в современной России // Мир России. Социология. Этнология. Т. 27. № 2. С. 109–135.
- Евсеева Я.В. (2021). Пожилые люди во время пандемии COVID-19 // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11. Социология: Реферативный журнал. № 2. С. 75–93.
- Карпикова И.С., Баева О.Н. (2021). Трудовая занятость пожилых россиян: характеристика тенденций и возможностей реализации // Социодинамика. № 6. С. 1–13.
- Картузова М. В. (2020). Трудовые практики старших возрастных групп: причины выбора // Экономическая социология. Т. 20. № 1. С. 81–99.
- Киенко Т.С. (2023). Люди старшего возраста и пандемия: социальная эксклюзия, гетерогенность геронтогруппы и интерсекциональность возрастных неравенств // Социологические исследования. Т. 2. С. 115–124.
- Козина И.М., Зангиева И.К. (2018). Государственное и рыночное регулирование трудовой активности пенсионеров // Журнал исследований социальной политики. Т. 16. № 1. С. 7–22.
- Козлов В.И., Тетерина Е.А. (2019). Государственная политика занятости лиц пожилого возраста: направления развития // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. № 7. С. 136–140.
- Кулькова И.А. (2021). Анализ вакансий для лиц старшего возраста на рынке труда России // Human Progress. Т. 7. № 2. С. 7.
- Никонова Э.И. (2009). Занятость населения старших возрастных групп в современном российском обществе: проблемы и перспективы // Ученые записки Казанского университета. Сер.: Гуманитарные науки. Т. 151. № 5-2. С. 61–71.
- Ниорадзе Г.В. (2022). Труд пенсионеров и гиг-экономика: прекарнизация или новые возможности? // Социологический журнал. № 4. С. 102–117.
- Осьмук Л.А., Незамаева О.Б. (2021). Социальная активность пожилых людей, проживающих в крупном городе: возможности и проблемы // Вестник Томского гос. ун-та. Философия. Социология. Политология. № 62. С. 102–110.
- Парфенова О.А. (2023). Отложенное старение или поздняя зрелость в современном российском обществе // Социальные процессы в современном российском обществе: проблемы и перспективы. С. 62–66.
- Парфенова О.А., Галкин К.А. (2023). Социальная активность и участие пожилых россиян в контексте активного долголетия // Журнал социологии и социальной антропологии. Т. 26. № 1. С. 200–223.
- Парфенова О.А., Петухова И.С. (2024). Противоречивая роль государства и агентность пожилых в продвижении занятости старшего поколения: реконструкция экспертных представлений // Мир России. Социология. Этнология. Т. 33. № 3. С. 51–74.

- Ромашкина Ю.В., Морозов А.А. (2018). Местные сообщества районов Карелии в восприятии вопроса занятости пожилых людей // *Азимут научных исследований: экономика и управление*. Т. 7. № 4 (25). С. 262–265.
- Скоппетта А. (2008). Кадровый рынок для пожилых людей 2035 // *Форсайт*. Т. 2. № 3. С. 4–8.
- Смирнова Т.В. (2007). Перспективы занятости пожилых в условиях демографического старения // *Журнал социологии и социальной антропологии*. Т. 10. № 2. С. 123–133.
- Смирных Л.И. (2020). Цифровая грамотность пожилого населения и цифровизация предприятий: опыт европейских стран // *Вопросы экономики*. Т. 12. С. 104–124.
- Субботина Т.Н., Асатрян Н.Л. (2022). Анализ эйджизма на рынке труда: возрастная дискриминация // *Экономика и бизнес: теория и практика*. № 12-2. С. 169–174.
- Тимофеева Я.И., Кащук И.В. (2016). Система наставничества как средство повышения качества жизни и благополучия пожилых людей // *Непрерывное благополучие в мире: сб. науч. тр. Междунар. науч. симпозиума (г. Томск, 11–16 сентября 2016 г.)*. Томск: Изд-во ТПУ. С. 13–142.
- Чистова Е.В. (2019). Занятость лиц пенсионного возраста: спрос и предложение на рынке труда России // *Экономика и бизнес: теория и практика*. № 10-2. С. 155–162.
- Щанина Е.В. (2021). Практики поведения пожилых людей, направленные на повышение своего благосостояния, в современном российском обществе // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. № 2. С. 138–161.
- Ebbinghaus B. (2021). Inequalities and poverty risks in old age across Europe: The double-edged income effect of pension systems. *Social Policy & Administration*, 55 (3), 440–455.
- Fasbender U., Gerpott F.H. (2021). To share or not to share: A social-cognitive internalization model to explain how age discrimination impairs older employees' knowledge sharing with younger colleagues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30 (1), 125–142.
- Foster L., Walker A. (2021). Active ageing across the life course: towards a comprehensive approach to prevention. *BioMed Research International*, 1, 1–11. DOI: 10.1155/2021/6650414
- Simonovits A. (2021). Introducing flexible retirement: A dynamic model. *Prague Economic Papers*, 30 (6), 635–653.
- Van Vuuren D. (2014). Flexible retirement. *Journal of Economic Surveys*, 28 (3), 573–593.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Константин Александрович Галкин – кандидат социологических наук, старший научный сотрудник, Социологический институт РАН, Федеральный научно-исследовательский социологический центр РАН (Российская Федерация, 190005, г. Санкт-Петербург, ул. 7-я Красноармейская, д. 25/14; e-mail: kgalkin1989@mail.ru)

Galkin K.A.

EMPLOYMENT TRAJECTORIES OF WORKING PENSIONERS

The paper investigates the employment trajectories of working pensioners living in a city of federal significance and in a large city of regional significance. In the course of analyzing modern Russian sources regarding the employment of the elderly, we identify its different nature, related, on the one hand, to the desire to continue working independently and the importance of continuing employment, on the other hand, to its forced nature and the need to continue working to help relatives, as well as to replenish one's own budget. Based on 50 interviews with elderly people, our goal is to analyze how the specifics of their employment are formed. The following hypothesis is put

forward: the voluntary nature of employment turns out to be the most significant when choosing a particular trajectory. In the course of the work, the hypothesis was confirmed. The employment trajectories of the elderly that we have identified indicate that the choice of continuing employment at the previous place of work or the choice of the trajectory of its change depends on the factor of voluntary continuation of employment. The financial situation and ideas of older people about activities are significant factors. The trajectories we have outlined indicate differences in the employment of older adults in Russia, as well as the importance of the place of residence and the educational factor, which, along with ideas about the activities of the elderly, is associated with the choice of an employment trajectory.

Older adults, working pensioners, employment, employment features, employment transformation.

REFERENCES

- Barkov S.A., Markeeva A.V., Kolodeznikova I.V. (2022). Employment of the elderly: Social imperatives and barriers in contemporary Russia. *Vestnik Rossiiskogo universiteta družby narodov. Ser.: Sotsiologiya=RUDN Journal of Sociology*, 22(1), 97–112 (in Russian).
- Chistova E.V. (2019). Employment of persons of retirement age: Supply and demand in the Russian labor market. *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika*, 10-2, 155–162 (in Russian).
- Ebbinghaus B. (2021). Inequalities and poverty risks in old age across Europe: The double-edged income effect of pension systems. *Social Policy & Administration*, 55(3), 440–455.
- Evseeva Ya.V. (2021). Older adults during the COVID-19 pandemic. *Sotsial'nye i gumanitarnye nauki. Otechestvennaya i zarubezhnaya literatura. Ser. 11. Sotsiologiya: Referativnyi zhurnal*, 2, 75–93 (in Russian).
- Fasbender U., Gerpott F.H. (2021). To share or not to share: A social-cognitive internalization model to explain how age discrimination impairs older employees' knowledge sharing with younger colleagues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(1), 125–142.
- Foster L., Walker A. (2021). Active ageing across the life course: towards a comprehensive approach to prevention. *BioMed Research International*, 1, 1–11. DOI: 10.1155/2021/6650414
- Galkin K.A. (2021). Employment of older people and active ageing policies in Europe and Russia. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 11(11), 156–160 (in Russian).
- Galkin K.A. (2022). Social policy of active aging in Russia and European welfare states: Comparative analysis. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 15(2), 239–252 (in Russian).
- Grigor'eva I.A. (2018). ICT training: For social revitalization or prestigious leisure? *Informatsionnoe obshchestvo: obrazovanie, nauka, kul'tura i tekhnologii budushchego*, 2, 131 (in Russian).
- Grigor'eva I.A., Sizova I.L. (2018). Aging trajectories of women in modern Russia. *Mir Rossii. Sotsiologiya. Etnologiya=Universe of Russia*, 27(2), 109–135 (in Russian).
- Karpikova I.S., Baeva O.N. (2021). Employment of elderly Russians: Characteristics of trends and opportunities for implementation. *Sotsiodinamika*, 6, 1–13 (in Russian).
- Kartuzova M. V. (2020). Work practices of older population groups: Reasons for choice. *Ekonomicheskaya sotsiologiya=Journal of Economic Sociology*, 20(1), 81–99 (in Russian).
- Kienko T.S. (2023). Older people and the pandemic: Social exclusion, heterogeneity of the groups of seniors and intersectionality of age inequalities. *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*, 2, 115–124 (in Russian).
- Kozina I.M., Zangieva I.K. (2018). State and market regulation of labour activity of old-age pensioners. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noi politiki=The Journal of Social Policy Studies*, 16(1), 7–22 (in Russian).
- Kozlov V.I., Teterina E.A. (2019). State employment policy for the elderly: development directions. *Gumanitarnye, sotsial'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki*, 7, 136–140 (in Russian).
- Kul'kova I.A. (2021). Analysis of vacancies for older people in the Russian labor market. *Human Progress*, 7(2), 7 (in Russian).
- Nikonova E.I. (2009). Employment of the population of older age groups in modern Russian society: Problems and prospects. *Uchenye zapiski Kazanskogo universiteta. Ser.: Gumanitarnye nauki*, 151(5-2), 61–71 (in Russian).

- Nioradze G.V. (2022). Older workers' labor and the gig-economy: Precarization or new opportunities? *Sotsiologicheskii Zhurnal=Sociological Journal*, 4, 102–117 (in Russian).
- Os'muk L.A., Nezamaeva O.B. (2021). Social activity of elderly people living in a large city: Opportunities and challenges. *Vestnik Tomskogo gos. un-ta. Filosofiya. Sotsiologiya. Politologiya*, 62, 102–110 (in Russian).
- Parfenova O.A. (2023). Delayed aging or late adulthood in modern Russian society. In: *Sotsial'nye protsessy v sovremennom rossiiskom obshchestve: problemy i perspektivy* [Social Processes in Modern Russian Society: Problems and Prospects] (in Russian).
- Parfenova O.A., Galkin K.A. (2023). Social activity and participation of older Russians in the context of active ageing. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoi antropologii=The Journal of Sociology and Social Anthropology*, 26(1), 200–223 (in Russian).
- Parfenova O.A., Petukhova I.S. (2024). The contradictory role of the state and the agency of the elderly in extending the employment of older generations: Reconstructing expert perceptions. *Mir Rossii. Sotsiologiya. Etnologiya=Universe of Russia*, 33(3), 51–74 (in Russian).
- Romashkina Yu.V., Morozov A.A. (2018). Local communities in the districts of Karelia in the perception of the employment of older people. *Azimet nauchnykh issledovaniy: ekonomika i upravlenie*, 7(4)(25), 262–265 (in Russian).
- Scoppetta A. (2008). Labor market for elderly people 2035. *Forsait=Foresight and STI Governance*, 2(3), 4–8 (in Russian).
- Shchanina E.V. (2021). Behavioral practices of senior citizens aimed at improving their well-being in contemporary Russia. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, 2, 138–161 (in Russian).
- Simonovits A. (2021). Introducing flexible retirement: A dynamic model. *Prague Economic Papers*, 30(6), 635–653.
- Smirnova T.V. (2007). Employment prospects for the elderly in the context of demographic aging. *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noi antropologii=The Journal of Sociology and Social Anthropology*, 10(2), 123–133 (in Russian).
- Smirnykh L.I. (2020). Digital literacy of the elderly population and digitalization of enterprises: Experience of European countries. *Voprosy ekonomiki*, 12, 104–124 (in Russian).
- Subbotina T.N., Asatryan N.L. (2022). Analysis of ageism in the labor market: Age discrimination. *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika*, 12-2, 169–174 (in Russian).
- Timofeeva Ya.I., Kashchuk I.V. (2016). Mentoring system as a means of improving the quality of life and well-being of the elderly. In: *Nepriyvnoe blagopoluchie v mire: sb. nauch. tr. Mezhdunar. nauch. simpoziuma (g. Tomsk, 11–16 sentyabrya 2016 g.)* [Continuous Well-Being in the World: Proceedings of the International Scientific Symposium (Tomsk, September 11–16, 2016)]. Tomsk: Izd-vo TPU (in Russian).
- Van Vuuren D. (2014). Flexible retirement. *Journal of Economic Surveys*, 28(3), 573–593.
- Vidyasova L.A., Grigor'eva I.A. (2023). The subject field of active/delayed aging research: the results of scientometric analysis and mapping. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Sotsiologiya*, 16(1), 4–26 (in Russian).
- Vidyasova L.A., Grigor'eva I.A., Krivoshepkina A.S. (2024). Career expectations of the elderly in Russia: Based on the analysis of the resume database from the Rostrud portal "Work of Russia". *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*, 1(179), 26–47 (in Russian).
- Vyacheslavov V.N. (2014). Employment of senior citizens (case study of volunteerism). *Voprosy territorial'nogo razvitiya=Territorial Development Issues*, 10(20), 11 (in Russian).

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Konstantin A. Galkin – Candidate of Sciences (Sociology), Senior Researcher, Sociological Institute, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences (25/14, Sedmaya Krasnoarmeyskaya Street, Saint Petersburg, 190005, Russian Federation; e-mail: kgalkin1989@mail.ru)