

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»

На правах рукописи

МИНЬ Ю

ТРАЕКТОРИИ И ФАКТОРЫ ЗАНЯТОСТИ ПЕНСИОНЕРОВ КИТАЯ

Научная специальность 5.4.2 Экономическая социология

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Научный руководитель:
доктор социологических наук, профессор
Киселев Игорь Юрьевич

Нижний Новгород - 2023

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ ПЕНСИОНЕРОВ	21
1.1. Подходы к изучению занятости пенсионеров в социологии	21
1.2. Траектории занятости пенсионеров	45
1.3. Факторы занятости пенсионеров	52
ГЛАВА 2. ЗАНЯТОСТЬ ПЕНСИОНЕРОВ В КИТАЕ	68
2.1. Пенсионная система как элемент социально-экономического контекста занятости пенсионеров Китая.....	69
2.2. Основные переходы пенсионеров Китая в сфере занятости.....	82
2.3. Факторы, способствующие и препятствующие занятости пенсионеров Китая	112
2.3.1. Мотивы занятости пенсионеров Китая	112
2.3.2. Семья как фактор занятости пенсионеров Китая	121
2.3.3. Ситуация на рынке труда как фактор занятости пенсионеров Китая ..	128
2.3.4. Образование как фактор занятости пенсионеров Китая	132
2.3.5. Пол как фактор занятости пенсионеров Китая.....	143
2.3.6. Социальный портрет работающих и неработающих пенсионеров Китая.....	146
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	156
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	162
ПРИЛОЖЕНИЕ I.	193
ПРИЛОЖЕНИЕ II.	197
ПРИЛОЖЕНИЕ III.	199
ПРИЛОЖЕНИЕ IV.....	206
ПРИЛОЖЕНИЕ V	216

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования

Китай, начиная со второй половины XX века, переживает рост численности пожилого населения. Согласно данным ООН, к 2050 году Китай войдет в число стран, в которых доля населения старше 65 лет составит свыше 15%¹.

Внимание к проблеме старения в Китае объясняется тем, что стареет население одной из крупнейших экономик мира. В Китае завершился период дешевой рабочей силы² по причине сокращения доли работоспособного населения³. Китай утратил «демографический дивиденд» на фоне отсутствия стабильного экономического роста, постарел раньше, чем разбогател⁴.

Так, старение населения привело к росту демографической нагрузки пожилыми на трудоспособное население. Если в 1978 году на 1 пенсионера приходилось 30 работающих, то в 2001 году подобное соотношение составляло 1:3,5, а к 2050 прогнозируется соотношение – 1:1,69.⁵

Другое следствие старения населения - дефицит рабочих кадров в реальном секторе экономики Китая. Он проявляется в увеличении количества доступных вакансий, усилении конкуренции за рабочую силу, росте заработной платы.

Отмеченные процессы усугубляются тем, в 2022 году в Китае впервые отмечено сокращение численности населения. В сочетании со старением населения оно приведет к замедлению экономического роста, что неизбежно скажется на состоянии региональной и глобальной экономики.

¹ World Population Prospects 2019. Highlights. New York, 2019 // United Nations. Department of Economic and Social Affairs [Электронный ресурс] - URL: https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Highlights.pdf (дата обращения 27.07.2021)

² Rein Sh. The End of Cheap China: Economic and Cultural Trends that Will Disrupt the World. Hoboken: John Wiley & Sons. 2012. 245 p.

³ Тарандо, Е. Е., Ван Ц. Старение населения в Китае: основные особенности // Наука и бизнес: пути развития. 2019. Том 97. № 7. Наука и бизнес: пути развития. 2019. Том 97. № 7. С. 159.

⁴ Чэнь Ч. Старение населения как фактор формирования промышленной структуры Китая // Наука и бизнес: пути развития. 2022. Том 129. № 3. С. 221

⁵ Ke Meng. China's Pension Reforms. Political Institutions, Skill Formation and Pension Policy in China. London, NY: Routledge Taylor & Francis Group, 2019. P. 24.

В создавшихся условиях существует потребность в том, чтобы предпенсионеры отложили выход на пенсию, а пенсионеры – продолжили трудовую деятельность. Однако уровень занятости пенсионеров остается низким и не соответствует целям развития экономики Китая. Согласно «Ежегоднику статистики труда Китая», уровень занятости городских пенсионеров старше 60 лет составлял в 2015 году - 9,13%¹; в 2020 году – 11,29%².

В связи с этим возникает социальная проблема, противоречие между желаемым и действительным уровнем занятости пенсионеров. Поставленная проблема требует изучения траекторий занятости пенсионеров, в том числе, тех, которые предполагают отказ от продолжения трудовой деятельности, а также факторов, которые влияют на выбор траекторий.

Степень разработанности темы исследования.

В экономической социологии проблема занятости пенсионеров рассматривается в русле изменения парадигмы старения (А. Сидоренко, А. Заиди; И.А. Григорьева, В.Н. Келасьев; А.В. Ермилова, И.А. Исакова; С.А. Судьин, И.А. Исакова)³ и изменения представлений о пожилом возрасте (И.А. Григорьева, Ю.В. Уханова, Е.О. Смолева; И.С. Леонова, Л.Н. Захарова; Д.М. Рогозин)⁴, социальной эксклюзии пожилых в сфере занятости (И.А.

¹ Ежегодник по статистике труда в Китае 2016 (中国劳动统计年鉴 2016) [Электронный ресурс] - URL: <https://data.cnki.net/trade/Yearbook/Single/N2017060032?zcode=Z001> (дата обращения 05.05.2022)

² Ежегодник по статистике труда в Китае 2021 (中国劳动统计年鉴 2021) [Электронный ресурс] - URL: <https://data.cnki.net/Trade/yearbook/single/N2022020102?zcode=Z001> (дата обращения 05.05.2022)

³ Sidorenko A., Zaidi A. Active ageing in CIS countries: semantics, challenges, and responses // Current Gerontology and Geriatrics Research. 2013. Vol. 2013. P. 1–17; Zaidi A., Howse K. The Policy Discourses of Active Ageing: Some Reflections // Population Aging. 2017. № 10. Pp 1-10; Григорьева И.А. Смена парадигмы в понимании старения // Социологические исследования. 2016. № 11(391). С. 154-155; Григорьева И.А., Келасьев В.Н. Архаические стереотипы и новые сценарии понимания старения // Успехи геронтологии. 2017. Том 30. № 2. С. 243-247; Ермилова А.В., Исакова И.А. Концепция активного долголетия или концепция выживания пожилых? // Старшее поколение современной России: Монография. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2022. С. 111-130; Судьин С.А., Исакова И.А. Новая парадигма старения по-русски // Социальная политика и социология. 2018. Том 17. № 3. С. 83-90.

⁴ Григорьева И.А., Уханова Ю.В., Смолева Е.О. Трансформация социальной политики в России в контексте старения населения // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2019. Т. 12, № 5. С. 124-140; Леонова И.С., Захарова Л.Н. Многоликость возраста: актуальные проблемы исследования // Общество и государство в зеркале социологических измерений (VIII Рязанские социологические чтения): Материалы Национальной научно-практической конференции с международным участием, Рязань, 21–22 ноября 2018 года / Ответственные редакторы Р.Е. Маркин, А.В. Проноза. – Рязань: ООО "Издательство Ипполитова", 2018. С. 180-187; Рогозин, Д. М. Либерализация старения, или труд, знания и здоровье в

Григорьева, И.С. Петухова; А.В. Дмитриева; Г.Б. Кошарная, Е.В. Щанина; Д.И. Сапонов, А.А. Смолькин)¹, прекаризации занятости (Р.В. Анисимова, А.В. Кученкова, Ж.Т. Тощенко, О.И. Шевченко; З.Т. Голенкова, Ю.В. Голиусова; А.В. Кученкова; Е.В. Маслова; Г.В. Ниорадзе; О.И. Шкаратан, В.В. Карачаровская, Е.Н. Гасюкова)², ресурсного потенциала пенсионеров (В.Г. Доброхлеб; Н.Ю. Егорова, Е.Е. Кутявина; А.В. Ермилова, Д.В. Захаров; И.Е. Золин; Н.М. Римашевская)³, человеческого капитала, которым они обладают

старшем возрасте / Д. М. Рогозин // Старикам тут место: социальное осмысление старения: сборник научных статей / Федеральное агентство научных организаций, Институт социологии РАН. – Москва : Институт социологии РАН, 2016. – С. 8-41.

¹ Григорьева И.А., Петухова И.С. Сокращение социального исключения лиц пожилого возраста // Журнал социологии и социальной антропологии. 2018. Том 21. № 2. С. 232–237; Дмитриева А.В. Социальное включение/исключение как принцип структуризации современного общества // Социологический журнал. 2012. № 2. С. 98-114; Дмитриева А.В. Социальное включение пожилых: продление занятости или «продвинутый» досуг? // The Journal of Social Policy Studies, 2018. Том 16. № 1. С.37-50; Кошарная Г.Б., Щанина Е.В. Факторы депривации пожилых людей в социально-трудовой сфере: региональный аспект // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2019. Том 19. № 3. С. 481-493; Сапонов Д.И., Смолькин А.А. Социальная эксклюзия пожилых: к разработке модели измерения // Мониторинг общественного мнения. 2012. № 5. С. 83-92.

² Анисимов Р.И., Кученкова А.В., Тощенко Ж.Т., Шевченко И.О. Критерии определения прекарной занятости // Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) /Под ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. С. 76-94; Голенкова, З. Т., Голиусова Ю.В. Прекариат в современной стратификационной парадигме // Социально-политическая активность населения на современном этапе развития общества, Орёл, 01 ноября 2013 года / Под общей редакцией Н.В. Проказиной. – Орёл: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2014. С. 007-011; Голенкова, З. Т., Голиусова Ю.В. Прекариат как новая группа наемных работников // Уровень жизни населения регионов России. 2015. № 1(195). С. 47-57; Кученкова, А. В. Прекаризация занятости и субъективное благополучие работников разных возрастных групп // Социологический журнал. 2022. Т. 28. № 1. С. 101-120; Маслова Е.В. Занятость пожилых людей: минимизация угрозы прекаризации // Социально-трудовые исследования. 2019. № 2. С. 29-39; Ниорадзе Г.В. Прекарное положение пенсионеров: социологический анализ // Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) /Под ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. С. 296-313; Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) / Под ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. 400 с.; Шкаратан О.И., Карачаровская В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 99-110.

³ Доброхлеб, В. Г. Ресурсный потенциал пожилого населения России // Социологические исследования. 2008. № 8(292). С. 55-61; Доброхлеб В.Г. Человеческий потенциал старшего поколения современной России: что делать? // Новая экономическая политика для России и мира: Сборник научных трудов участников Международной научной конференции. XXVII Кондратьевские чтения, Москва, 29–30 октября 2019 года / под редакцией В.М. Бондаренко. – Москва: Межрегиональная общественная организация содействия изучению, пропаганде научного наследия Н.Д. Кондратьева, 2019. С. 74-76; Егорова Ю.Н., Кутявина Е.Е. Ресурсный потенциал пожилого человека – реализация в семье // Старшее поколение современной России: Монография. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2022. С. 31-48; Ермилова А.В., Захаров Д.В. Ресурсность представителей пожилого возраста: теоретический аспект // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2022. № 1(65). С. 82-88; Золин И.Е. Использование трудового потенциала представителей старшего поколения на российском рынке труда // Старшее поколение современной России: Монография. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2022. С. 49-63; Римашевская Н.М., Доброхлеб В.Б. Старшее поколение как ресурс модернизации России // Народонаселение. 2013. № 3. С. 20-26; Старшее поколение как ресурс социально-экономической модернизации России / Под науч. ред. чл.-корр. РАН Н.М. Римашевской. — М.: Экономическое образование, 2014. 212 с.

(Т. Шульц, Г.С. Беккер, В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников)¹, концепция «экономического человека» в сфере занятости (Г.С. Беккер, Б. Гладарев, В.В. Радаев)².

Китайские социологи рассматривают проблему занятости пенсионеров в русле новой парадигмы старения (Пэн Сичжэ, Ху Чжань; Тянь Сюэюань; Цзэн Хунин, Фань Сяньвэй)³, концепции развития человеческих ресурсов (Люй Чжицзюнь, Ли Хуажань; Се Юй; Тао Тао; Чэнь Чуньсяо; Ян Фэнлей, Чэнь Дянь)⁴, концепции «экономического человека» в сфере занятости (Ван Шусинь; Ли Мэнчжу; Цянь Синь, Цзян Сянцзюнь)⁵.

¹ Shultz T.W. Investment in Human Capital // The American Economic Review. 1961. Vol. 51. № 1. P. 1-17; Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago and London: The University of Chicago Press, 1994. 412 p.; Российский рынок труда через призму демографии [Текст]: моногр. / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. 436, [4] с.; Положихина М. А. 2017.01.054. Капелюшников Р.И. Экономические очерки: методология, институты, человеческий капитал / нац. Исслед. Ун-т "высшая школа экономики". - М.: изд. Дом высшей школы экономики, 2016. - 574 с / М. А. Положихина // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 2: Экономика. Реферативный журнал. 2017. № 1. С. 169-174; Капелюшников, Р. И. Сколько стоит человеческий капитал России? Часть II. // Вопросы экономики. 2013. № 2. С. 24-46; Капелюшников, Р. И. Сколько стоит человеческий капитал России? Часть I // Вопросы экономики. 2013. № 1. С. 27-47.

² Беккер Г.С. Экономический анализ и человеческое поведение // THESIS. 1993. Вып 1. С. 24-40; Гладарев Б. Трудовые стратегии и изменения повседневной жизни в трансформирующемся обществе. Отечественные записки, 2003. Vol. 12. № 3. С. 141-151; Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Общественные науки и современность, 2003. № 2. С. 5-16; Радаев В.В. Экономическая социология. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ 2008. 602 с.

³ Пэн Сичжэ, Ху Чжань. Старение населения Китая в аспекте государственной политики // Общественные науки Китая, 2011. № 3. С. 121-138 (彭希哲, 胡湛. 公共政策视角下的中国人口老龄化 // 中国社会科学. 2011. № 3. С. 121-138 页); Тянь Сюэюань Ответ на «серебряную волну» (быстрое увеличение пожилого населения) // Китайская администрация 1997. № 10. С. 6-7 (田雪原. 迎接“银色浪潮”挑战 // 中国行政管理. 1997. № 10. 6-7 页); Цзэн Хунин, Фань Сяньвэй. Активное реагирование на проблему старения населения через развитие и оптимизацию трудовых ресурсов пожилого населения // Народный форум. Передовая наука. 2019. № 6. С. 100-103 (曾红颖, 范宪伟. 以老年人力资源优化开发积极应对人口老龄化 // 人民论坛·学术前沿. 2019. № 6. 100-103 页).

⁴ Люй Чжицзюнь, Ли Хуажань. Развитие человеческого капитала молодых пенсионеров в провинции Цзянсу // Вестник цзянсуского инженерно-профессионально-технического колледжа. 2019. № 19(2). С. 37-42 (阎志俊, 李华瞻. 江苏省低龄老年人力资本的开发 // 江苏工程职业技术学院学报. 2019. № 19 (2). 37-42 页); Се Юй. Оптимизация пути повторного трудоустройства пожилого населения // Человеческие ресурсы. 2021. № 4. С. 92-94 (谢瑜. 优化低龄银发群体再就业路径 // 人力资源. 2021. № 4. 92-94 页); Тао Тао. Старение населения и развитие ресурса пожилого населения в Китае // Единство. 2020. № 6. С. 37-38 (陶涛. 中国的人口老龄化与老年人力资本开发 // 团结. 2020. № 6. 37-38 页); Ян Фэнлей, Чэнь Дянь. Социальное участие, здоровье пожилых людей и развитие человеческих ресурсов пожилого населения // Мир трудовой безопасности (Теоретическое издание). 2012. № 1. С. 34-37 (杨风雷, 陈甸. 社会参与、老年健康与老年人力资源开发 // 劳动保障世界(理论版). 2012. № 1. 34-37 页); Чэнь Ч. Старение населения как фактор формирования промышленной структуры Китая // Наука и бизнес: пути развития. 2022. № 3(129). С. 218-222.

⁵ Ван Шусинь. Анализ занятости граждан старших возрастов в Китае // Население и экономика. 1990. № 3. С. 35-39 (王树新. 中国老年人口就业分析 // 人口与经济. 1990. № 3. 35-39 页); Ли Мэнчжу. Влияние межпоколенческой экономической поддержки на участие сельских пожилых людей в трудовой деятельности: эмпирическое исследование на основе CHARLS 2013 // Исследование мира. 2018. № 4. С. 26-31 (李梦竹. 代际经济支持对农村老年人劳动参与的影响——基于 CHARLS2013 的实证研究 // 调研世界. 2018. № 4. 26-31 页);

Предметом социологических исследований выступают следующие аспекты занятости пенсионеров: оценивается уровень их занятости, анализируется структура занятости пенсионеров по критериям возраста, уровню образования, семейному положению, по видам экономической деятельности, группам занятий, условиям занятости, паттернам социальной активности пенсионеров в социально-трудовой сфере, рассматриваются риски и возможности, которые связаны с пребыванием пенсионеров на рынке труда (И.А. Григорьева, И.Л. Сизова, Л.А. Видясова, А.В. Дмитриева, О.А. Парфенова, И.С. Петухова; М. Э. Елютина; А.В. Ермилова; З.Х. Саралиева, С.А. Судьин, А.В. Ермилова; Д.М. Рогозин; О.В. Синявская; Ю. Сони́на, М. Колосни́цина; З.Х. Саралиева, Л.Н. Захарова)¹.

В социологии имеются примеры сравнительных исследований структуры занятости пожилых в разных странах мира (К.А. Галкин; Я. В. Евсеева; С.Н. Куликова; И.П. Лебедева; Э. К. Турдубаева, В. Г. Гареева, А. А. Камбарова; Е. Шерстюк)².

Цянь Синь, Цзянь Сянцунь. Анализ факторов, влияющих на стремление пожилых людей к трудоустройству в городах Китая // Демографические исследования. 2006. № 5. С. 24-29 (钱鑫, 姜向群. 中国城市老年人就业意愿影响因素分析 // 人口学刊. 2006. № 5. 24-29 页)

¹ Григорьева И.А., Сизова И.Л., Видясова Л.А., Дмитриева А.В., Парфенова О.А., Петухова И.С. Старения больше не будет. СПб: Астерион, 2018. 136 с.; Елютина, М. Э. Пролонгирование профессионально-трудовой деятельности пенсионеров по возрасту: концептуализация принципов социологической рецепции / М. Э. Елютина, С. В. Ситникова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2022. – № 2(62). – С. 29-39; Елютина, М. Э. Занятость женщин: социологический анализ опыта трудоустройства / М. Э. Елютина, С. В. Климова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2018. – № 2(46). – С. 107-114; Ермилова А. В. Трудовая деятельность пожилых людей как вид социальной активности: региональные практики "помоги себе сам"/ "помогите выжить" // Практики заботы в современном обществе: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Саратов, 21 декабря 2016 года. – Саратов: Издательство "Саратовский источник", 2017. – С. 94-100; Малева Т., Синявская О. Модель занятости пенсионеров // Демоскоп Weekly. 2008. № 341-342 [Электронный ресурс] – URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2008/0341/tema04.php>; Рогозин, Д. М. Ограничения и возможности сельского старения / Д. М. Рогозин // Крестьяноведение. – 2018. – Т. 3, № 2. – С. 86-101; Саралиева З.Х., Судьин С.А., Ермилова А.В. Пенсионная реформа как источник конструирования социальных рисков: когортный аспект // Личность. Культура. Общество. Т. 21. Вып. 1-2. 2019. С. 143-153; Саралиева З.Х., Ермилова А.В. «Старые пожилые» как объект и субъект социальных рисков в системе социально-трудовых отношений // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2019. № 4. С. 8-19; Синявская О. В., Гудкова Т., Ермолина А. А., Карева Д. Е., Любушкина Е. С., Миронова А. А., Селезнева Е. В. Старение как социально-экономический феномен (по материалам конференции «Старшее поколение — двигатель изменений» 26 февраля 2018 г., г. Санкт-Петербург) // Волонтер. 2018. № 3 (27). С. 7-15; 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; Сони́на Ю., Колосни́цина М. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста // Демографическое обозрение. 2015. Том. 2. № 2. С. 37-53.

² Галкин К.А. Трудоустройство пожилых людей и политика активного старения в Европе и России // Социологические исследования. 2021. № 11. С. 156-160; Евсеева Я.В. 2010.01.025-027. Пожилые работники -

Имеются исследования проблемы занятости пенсионеров, проведенные китайскими учеными. Реализуется проект CLASS – лонгитюдное социологическое исследование старения в Китае¹. Изучаются отдельные факторы продолжения трудовой деятельности китайскими пенсионерами: влияние пенсионной системы на занятость пенсионеров (Ке Менг; Ма Вэй, Лю Ян, Ян Сяо; Хуа Ин, Чжэн Чэнгун)², в том числе, размер пенсии (Жань Дунфань, Лу Сюэцзин; Лэй Сяокан, Ван Сюаньвэнь, Лэй Юэчэн; Цзя Гонян)³, структура семьи пенсионера (Ли Мэнчжу; Юй Ли, Ма Лиюань, Инь Сюньдун)⁴. Рассматриваются барьеры занятости пенсионеров (Ли Чжунбинь,

ресурс общественного развития? (сводный реферат) // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 11: Социология. 2010. № 1. С. 119-128; Куликова С.Н. 2003.04.035036. Занятость пожилых работников во Франции. (сводный реферат) // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 2: Экономика. Реферативный журнал. 2003. № 4. С. 116-119; Лебедева И.П. Япония: проблема занятости пожилых работников // Японские исследования. 2018. № 4. С. 60-77; Турдубаева Э. К., Гараева В.Г., Камбарова А.А. Качество жизни населения третьего возраста в Ирландии, России и Кыргызстане: общее и особенное // Социальная политика и социология. 2016. Т. 15. № 2(115). С. 155-162; Шерстюк В. Ю. Социально-экономические аспекты повышения занятости пенсионеров Казахстана // Economics. Law. State. 2019. № 4(6). С. 50-54

¹ China Longitudinal Aging Social Survey (中国老年社会追踪调查研究报告) // 中国人民大学老年研究所. [Электронный ресурс] URL: http://class.ruc.edu.cn/local/A/C8/C1/E7CD54DD4D41F4BD6DE281043FD_10F38E30_1A56C5.pdf?e=.pdf (дата обращения: 13.01.2021)

² Ke Meng. China's Pension Reforms. Political Institutions, Skill Formation and Pension Policy in China. London, NY: Routledge Taylor & Francis Group, 2019. 253 p.; Ма Вэй, Лю Ян, Ян Сяо. Научное исследование и обсуждение коэффициента замещения пенсионного страхования в учреждениях и организациях непроизводственной сферы // Статистика и принятие решений. 2017. № 14. С. 67-72 (马伟, 刘洋, 杨潇等. 机关事业单位养老保险替代率问题探讨 // 统计与决策. 2017. № 14. 67-72 页); Хуа Ин, Чжэн Чэнгун. Китайская система страхования по старости: оценка эффективности и политические рекомендации // Шаньдунская социальная наука. 2020. № 4. С. 66-74 (华颖, 郑成功. 中国养老保险制度:效果评估与政策建议 // 山东社会科学. 2020. № 4. 66-74 页).

³ Жань Дунфань, Лу Сюэцзин. Исследование факторов, влияющих на решение пенсионеров о повторном трудоустройстве — на основе данных обследования состояния здоровья и пенсионной поддержки в Китае // Исследования в области социального обеспечения. 2020. № 2. С. 29-37 (冉东凡, 吕学静. 退休人口再就业决策的影响因素研究—基于中国健康与养老追踪调查数据 // 社会保障研究. 2020. № 2. 29-37 页); Лэй Сяокан, Ван Сюаньвэнь, Лэй Юэчэн. Исследование факторов, влияющих на намерение городских пожилых людей вновь трудоустроиться - на основе тематического интервью в Сиане // Вестник Сианьского университета финансов и экономики. 2020. № 33(06). С. 103-110 (雷晓康, 王炫文, 雷悦橙. 城市低龄老年人再就业意愿的影响因素研究—基于西安市的个案访谈 // 西安财经大学学报. 2020. № 33(06). 103-110 页); Цзя Гонян. Повторное трудоустройство и дальнейшая жизнь пожилых людей // Демографические исследования. 1994. № 2. С. 49-54 (贾国年. 老年人的再就业与晚年生活 // 人口研究. 1994. №2. 49-54 页).

⁴ Ли Мэнчжу. Влияние межпоколенческой экономической поддержки на участие сельских пожилых людей в трудовой деятельности: эмпирическое исследование на основе CHARLS 2013 // Исследование мира. 2018. № 4. С. 26-31 (李梦竹. 代际经济支持对农村老年人劳动参与的影响——基于 CHARLS2013 的实证研究 // 调研世界. 2018. № 4. 26-31 页); Юй Ли, Ма Лиюань, Инь Сюньдун и др. Обеспечивать пожилых людей или проживать за счет родителей? Основано на исследовании повторной занятости городского пожилого населения Китая // Исследование экономики труда. 2016. № 4(05). С. 24-54 (于丽, 马丽媛, 尹训东等. 养老还是“啃老”?—基于中国城市老年人的再就业研究 // 劳动经济研究. 2016. № 4(05). 24-25 页)

Ян Мин)¹. Анализируется занятость пенсионеров-мужчин и женщин (Тянь Лифа, Шен Хунли, Чжао Мэйхань, Чжан Ваньвань; Цзян Сянцюнь, Ду Пэн)². Обсуждается занятость пенсионеров с разным уровнем образования и владения цифровыми компетенциями (Люй Минян, Пэн Сичжэ, Лу Мэнхуа; Чжан И)³. Анализируется региональная специфика занятости пенсионеров Китая (Ван Юньдо; Ли Сяоин; Шэнь Янань, Ван Юань; Юй Сяо)⁴.

В ходе анализа научных публикаций установлено, что в качестве объекта исследований социологов, в том числе, китайских, выступают преимущественно работающие пенсионеры. Однако не меньший интерес представляет исследование траекторий и факторов незанятости пенсионеров. Необходимо также отметить, что проведенные исследования китайских социологов относятся к разным временным периодам. Продолжающееся реформирование пенсионной системы Китая, внедрение системы мер содействия занятости пенсионеров, изменение характеристик самих пенсионеров (повышение уровня образования, увеличение

¹ Ли Чжунбинь, Ян Мин. Исследование существующего положения и ответных мер в области повторного трудоустройства пожилых людей в провинции Фуцзянь // Вестник Китайского института трудовых отношений. 2020. № 34(5). С. 38-44 (李中斌, 杨敏. 福建省老年人再就业现状与对策研究 // 中国劳动关系学院学报. 2020. № 34(5). 38-44 页)

² Тянь Лифа, Шэнь Хунли, Чжао Мэйхань, Чжан Ваньвань. Исследование факторов, влияющих на желание городского пожилого населения повторно трудоустроиться (на примере города Тяньцзинь) // Экономические проблемы Китая. 2014. № 5. С. 30-38 (田立法, 沈红丽, 赵美涵, 张婉婉. 城市老年人再就业意愿影响因素调查研究—以天津为例 // 中国经济问题. 2014. № 5. 30-38 页); Цзян Сянцюнь, Ду Пэн. Занятость пожилых людей в Китае, политические исследования // Академический журнал Чжунчжоу. 2009. № 4. С. 109-113 (姜向群, 杜鹏. 中国老年人的就业状况及其政策研究 // 中州学刊). 2009. № 4. 109-113 页).

³ Люй Минян, Пэн Сичжэ, Лу Мэнхуа. Влияние использования сети Интернет на занятость пожилых людей // Экономические перспективы и динамика. 2020. № 10. С. 77-91 (吕明阳, 彭希哲, 陆蒙华. 互联网使用对老年人就业参与的影响 // 经济学动态. 2020. № 10. 77-91 页); Чжан И. Влияние уровня образования на повторное трудоустройство пенсионеров // Китайская наука о населении. 1999. № 4. С. 3-5 (张翼. 受教育水平对退休老年人再就业的影响 // 中国人口科学. 1999. № 4. 3-5 页).

⁴ Ван Юньдо. Исследование влияния миграции рабочей силы на межрегиональную систему пенсионного обеспечения в условиях старения населения // Вестник Гуйчжоуского педагогического университета. Серия: Социальные науки. 2021. № 4. С. 73-81 (王云多. 人口老龄化背景下劳动力流动对地区间养老金制度影响研究 // 贵州师范大学学报(社会科学版). 2021. № 4. 73-81 页); Ли Сяоин. Размышления о проблеме пенсионного дефицита в Северо-Восточном регионе Китая // Финансовое обозрение. 2021. № 1. С.31-39 (李晓英. 应对东北地区养老金缺口问题的对策思考 // 财金观察. 2021. № 1. 31-39 页); Шэнь Янань, Ван Юань. Исследование системы страховых взносов в провинции Хэйлунцзян на фоне миграции населения // Теория финансов и обучение. 2018. № 5. С. 82-84 (沈亚男, 王媛. 人口流动背景下黑龙江省养老保险制度研究 // 金融理论与教学. 2018. № 5. 82-84 页); Юй Сяо. Анализ миграции населения и регионального экономического развития в Северо-Восточном регионе с момента основания Китая // Демографические исследования. 2006. № 3. С. 29-34 (于潇. 建国以来东北地区人口迁移与区域经济发展分析 // 人口学刊. 2006. № 3. 29-34 页).

продолжительности жизни) приводит к тому, что результаты социологических исследований устаревают, требуется повторное обращение к анализу влияния тех или иных факторов. Кроме того, в проведенных исследованиях не всегда представлен анализ взаимодействия разных факторов занятости, которые могут ослаблять или усиливать влияние друг друга. В связи с этим требуется проведение комплексное исследование системы факторов занятости в определенный период времени.

Недостаточная теоретическая и практическая разработанность вопросов занятости пенсионеров Китая определили тему диссертации.

Объект диссертационного исследования – занятость пенсионеров Китая.

Предмет исследования – траектории и факторы занятости пенсионеров Китая.

Цель диссертационного исследования – определить траектории и факторы занятости пенсионеров Китая.

Поставленная цель реализуется в решении следующих **задач**:

1. дать характеристику занятости пенсионеров, описать траектории и факторы их занятости, с точки зрения экономико-социологических подходов и концепций;
2. раскрыть особенности пенсионной системы Китая как ключевого элемента социально-экономического контекста занятости пенсионеров;
3. описать основные переходы пенсионеров Китая в сфере занятости, с точки зрения наличия или отсутствия занятости, условий прекращения трудовой деятельности, изменения сферы занятости и группы работников, условий занятости;
4. определить факторы занятости пенсионеров Китая и классифицировать их на те, которые способствуют занятости пенсионеров, и те, которые препятствуют их занятости;

5. сравнить траектории и факторы занятости пенсионеров в Северо-Восточном и Восточном регионах Китая, составить социальный портрет работающего и неработающего пенсионера в указанных регионах.

Гипотеза диссертационного исследования.

К выбору траекторий, предполагающих продолжение пенсионерами трудовой деятельности, приводят факторы: маленькая пенсия или её отсутствие, жизнь в сельской местности или в крупном города, наличие среднего профессионального или высшего образования. К выбору траекторий, предполагающих уход пенсионеров с рынка труда, приводят: возраст старше 65 лет, субъективно оцениваемое ухудшение состояние здоровья и потребность в отдыхе; низкий уровень образования, неготовность работодателей нанимать пенсионеров, отсутствие вакансий, которые соответствуют квалификации пенсионеров, низкие размеры оплаты труда.

Теоретико-методологическую основу диссертации составляют: концепции и подходы экономического человека в сфере трудовых отношений (Г.С. Беккер; Б. Гладарев; В.В. Радаев); человеческого капитала (Т. Шульц; Г.С. Беккер; В.Е. Гимпельсон; Р.И. Капелюшников); социального обмена (Дж.К. Хоманс; В.П. Култыгин); социального капитала Дж. Коулмана; активного старения (А. Сидоренко, А. Заиди; И.А. Григорьева; А.В. Ермилова, И.А. Исакова; О.Н. С.А. Судьин, И.А. Исакова) и изменения представлений о пожилом возрасте (И.А. Григорьева, Л.Н. Захарова, И.С. Леонова, М.Д. Рогозин); ресурсного потенциала пенсионеров (В.Г. Доброхлеб; Н.Ю. Егорова, Е.Е. Кутявина; А.В. Ермилова, Д.В. Захаров; И.Е. Золин; Н.М. Римашевская); социальной эксклюзии пожилых в социально-трудовой сфере (И.А. Григорьева, С.П. Чернышева ; А.В. Дмитриева; Г.Б. Кошарная, Е.В. Щанина; Д.И. Сапонов, А.А. Смолькин); прекарного положения пенсионеров на рынке труда (Г.В. Ниорадзе); значимости индустриализации как фактора становления пенсионной системы Китая (Ке Менг).

Эмпирическую базу исследования составили:

1. Законодательные и нормативно-правовые акты:

Временные меры Государственного совета по выходу на пенсию и выходу на пенсию работников. Одобрено на Втором заседании Постоянного комитета Пятого Всекитайского собрания народных представителей 24 мая 1978 года¹;

Постановление Государственного совета КНР «О создании единой системы накопительного страхования работников предприятий» 16 июля 1997 года².

Решение Государственного совета о совершенствовании базовой системы накопительного страхования работников, 03 декабря 2005 года³.

Решение Государственного Совета о реформе системы страхования по старости сотрудников государственных органов и учреждений, 2015 год⁴.

2. Материалы статистики:

Данные ежегодника по статистике труда в Китае (2011⁵, 2016⁶, 2021 годы⁷);

Данные статистического бюллетеня о развитии трудовых ресурсов и социального обеспечения в 2019 г.⁸;

¹ Временные меры Государственного совета по выходу на пенсию и выходу на пенсию работников. Одобрено на Втором заседании Постоянного комитета Пятого Всекитайского собрания народных представителей 24 мая 1978 года (国务院关于颁发《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》和《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》的通知) [Электронный ресурс] - URL: http://www.gd.gov.cn/zwfgk/wjk/zcfgk/content/post_2531473.html (Дата обращения: 05.03.2022)

² Постановление Государственного совета КНР «О создании единой системы накопительного страхования работников предприятий» (国发〔1997〕26号《关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》) 16 июля 1997 года [Электронный ресурс] – URL: <http://shuiwu114.com/zcfgkShow/61784.aspx> (Дата обращения 06.03.2022)

³ Постановление Государственного совета КНР «Об улучшении единой системы основного пенсионного страхования работников предприятий», 03 декабря 2005 (国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定 (国发〔2005〕38号) — URL: http://www.gov.cn/zhuanti/2015-06/13/content_2878967.htm (Дата 06.03.2022)

⁴ Решение Государственного совета о реформе системы страхования по старости сотрудников органов и учреждений, 14 января 2015 года (国务院关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定) [Электронный ресурс]. URL: http://www.gov.cn/xinwen/2015-01/14/content_2804092.htm (Дата обращения 05.03.2022)

⁵ Ежегодник по статистике труда в Китае 2011 (中国劳动统计年鉴 2011) [Электронный ресурс] - URL: <https://data.cnki.net/trade/Yearbook/Single/N2012040044?zcode=Z001> (дата обращения 05.05.2022)

⁶ Ежегодник по статистике труда в Китае 2016 (中国劳动统计年鉴 2016) [Электронный ресурс] - URL: <https://data.cnki.net/trade/Yearbook/Single/N2017060032?zcode=Z001> (дата обращения 05.05.2022)

⁷ Ежегодник по статистике труда в Китае 2021 (中国劳动统计年鉴 2021) [Электронный ресурс] - URL: <https://data.cnki.net/Trade/yearbook/single/N2022020102?zcode=Z001> (дата обращения 05.05.2022)

⁸ Министерство трудовых ресурсов и социального обеспечения: Статистический бюллетень о развитии трудовых ресурсов и социального обеспечения в 2019 г. (人力资源和社会保障部: 2019年人力资源和社会保障事业发展统计公报) – URL: <http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zwgk/szrs/tjgb/202006/W020200608534647988832.pdf> (дата обращения 17.05.2021)

Данные национального бюро статистики о средней годовой заработной плате сотрудников городских государственных предприятий¹ и городских частных предприятий в 2019 году²;

Данные национального бюро статистики о доходах граждан и потребительских расходах в 2021 году³.

3. Авторские социологические исследования.

Пробное социологическое исследование «Траектории и факторы занятости пенсионеров Китая» (январь 2021). В исследовании приняли участие пенсионеры, проживающие в разных регионах Китая. В исследовании применена квотная выборка. Квоты заданы в зависимости от места жительства респондента в Восточном, Северо-Восточном, Западном или Центральном регионах Китая. Всего опрошено 400 человек: 40,19% из провинций Восточного региона, 20,79% - из Центрального региона; 24,43% - из Западного региона; 14,58% - из Северо-Восточного региона.

Социологическое исследование «Региональная специфика траекторий и факторов занятости пенсионеров в провинциях Северо-Восточного региона Китая» (февраль 2021). В исследовании приняли участие пенсионеры, проживающие в провинциях Северо-Восточного региона Китая. Выборка квотная. Квоты заданы по полу респондентов. Всего опрошено 1190 человек: 49,9% мужчин и 50,1% женщин.

Социологическое исследование «Региональная специфика траекторий и факторов занятости пенсионеров в провинциях Восточного региона Китая» (февраль 2021). В исследовании приняли участие пенсионеры, проживающие

¹ Национальное бюро статистики: средняя годовая заработная плата сотрудников городских государственных предприятий в 2019 году составляет 90 501 юань (国家统计局: 2019 年城镇非私营单位就业人员年平均工资 90501 元) [Электронный ресурс] – URL: http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202005/t20200515_1745764.html (Дата обращения: 17.05.2021)

² Национальное бюро статистики: средняя годовая зарплата сотрудников городских частных предприятий в 2019 году составляет 53604 юаня (国家统计局: 2019 年城镇私营单位就业人员年平均工资 53604 元) [Электронный ресурс]. – URL: http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202005/t20200515_1745763.html (Дата обращения 17.05.2021)

³ Доходы граждан и расходы на потребление в 2021 году // Национальное бюро статистики. 2022. 17 января (2021 年居民收入和消费支出情况) [Электронный ресурс]– URL: http://www.gov.cn/shuju/2022-01/17/content_5668748.htm (Дата обращения: 12.03.2023)

в провинциях Восточного региона Китая. Выборка квотная. Квоты заданы по полу респондентов. Всего опрошено 517 человек: 48,2% мужчин и 51,8% женщин.

Выбор регионов обусловлен задачей сравнить траектории занятости пенсионеров под влиянием объективных внешних факторов мезоуровня, а именно, размеров пенсий в регионе проживания респондентов. Выбраны регионы с одними из самых низких пенсий в стране (Северо-Восточный регион) и одними из самых высоких пенсий в стране (Восточный регион).

На всех этапах исследования в качестве метода сбора первичной социологической информации выступил формализованный структурированный опрос (анкетирование).

Научная новизна диссертационного исследования:

1. Дана характеристика положения пенсионеров в социально-трудовой сфере, траекторий и факторов их занятости, с точки зрения концепции экономического человека в сфере трудовых отношений, теорий человеческого капитала, концепции социального капитала, социального обмена, концепций активного старения, ресурсного потенциала пожилых, социальной эксклюзии пенсионеров в социально-трудовой сфере, precariousного положения пенсионеров на рынке труда;

2. Раскрыты основные особенности пенсионной системы Китая как ключевого элемента социально-экономического контекста занятости пенсионеров Китая, показано его влияние на принятие пенсионерами решения продолжить или завершить трудовую деятельность после выхода на пенсию, на региональную дифференциацию и социальное неравенство пенсионеров в сфере занятости;

3. Описаны основные траектории занятости пенсионеров Китая с точки зрения наличия или отсутствия занятости после выхода на пенсию, продолжительности трудовой деятельности, трудовой мобильности и условий занятости;

4. Выявлены и описаны факторы, которые способствуют продолжению / прекращению пенсионерами Китая трудовой деятельности;

5. Определена региональная специфика занятости пенсионеров на примере провинций Северо-Восточного и Восточного регионов Китая, составлен социальный портрет работающего и неработающего пенсионера в указанных регионах.

Положения, выносимые на защиту:

1. Современные подходы и концепции занятости пенсионеров в русле экономической социологии демонстрируют, что положение пенсионеров в профессионально-трудовой сфере характеризуется противоречивостью. С одной стороны, пересмотр парадигмы старения в направлении отказа от рассмотрения пожилых людей только в качестве объектов заботы, концепция активного долголетия, восприятие пожилых как обладателей ресурсного потенциала, реализация социальной политики поддержки их занятости способствуют накоплению в обществе социального капитала, который создает возможности для продолжительной профессионально-трудовой деятельности пенсионеров. С другой стороны, концепции человеческого капитала, социальной эксклюзии, прекаризации занятости пенсионеров демонстрируют, что наступление пенсионного возраст воспринимается работодателями как сигнал истощения человеческого ресурса, что отрицательно сказывается на его капитализации в ходе трудовой деятельности. В результате получают распространение траектории занятости, связанные с переходом на низкоквалифицированные позиции, накоплением рисков для пенсионеров в сфере занятости и в конечном итоге уходом пенсионеров с рынка труда.

2. Анализ законодательных и нормативно-правовых актов позволяет сделать вывод, что современная пенсионная система Китая, основные этапы создания и реформирования которой пришлось на 1978-2019 годы, представляет собой значимый внешний объективный фактор занятости пенсионеров. Низкий возраст выхода на пенсию (мужчины – 60 лет, женщины –

служащие – 55 лет, женщины-рабочие – 50 лет), неполный охват населения государственным пенсионированием, различия размеров пенсий у жителей разных провинций Китая (в 2020 году разброс пенсий составил 2493-4865 юаней), различия размеров пенсий сельского и городского населения (в 2021 году средний размер пенсии горожан составил 2987 юаней, работников сельского хозяйства - 179 юаней), возможность сочетать получение пенсии и заработной платы способствуют формированию у пенсионеров экономических мотивов продолжения трудовой деятельности. После достижения пенсионного возраста склонны продолжать работать жители Китая, которые не могут рассчитывать на получение пенсии, проживают в провинциях с низкими пенсиями, занятые сельскохозяйственным трудом или в неформальном секторе экономики. Пенсионеры, которые проживают в городах, в провинциях с высокими пенсиями, демонстрируют установки на отказ от продолжения трудовой деятельности.

3. На основе авторского социологического исследования показано, что пенсионеры Китая реализуют пять траекторий занятости. *Первая траектория («Работающие пенсионеры»)* предполагает продолжение трудовой деятельности после выхода на пенсию (24,6% - в Северо-Восточном регионе; 19% - в Восточном регионе). Работающие пенсионеры остаются на рынке труда от 5 до 10 лет. Данная траектория занятости сопряжена с трудовой мобильностью: переездом из сел и малых городов в большие города, сменой сферы деятельности и места работы, переходом из государственного сектора экономики в частный или сферу неформальной занятости. *Вторая траектория («Неработающие пенсионеры»)* связана с завершением трудовой деятельности после выхода на пенсию и отсутствием планов по ее возобновлению в будущем (42,9% - в Северо-Восточном регионе; 49,3% - в Восточном). *Третьей траектории («Завершившие трудовую деятельность»)* следуют пенсионеры, которые работали, будучи на пенсии, не работают сейчас и не планируют возобновить трудовую деятельность в будущем (17,2% - в Северо-Восточном регионе; 20,1 – в Восточном регионе). *Четвертую*

траекторию (*«Планирующие работать»*) реализуют пенсионеры, которые не работали, будучи на пенсии, не работают сейчас, но намерены работать в будущем (8,1% - в Северо-Восточном и 4,4%; - в Восточном регионе). *Пятой траектории («Безработные пенсионеры»)* следуют те, кто работал, будучи на пенсии, не работает сейчас, но еще намерен работать в будущем (7,1% - в Северо-Восточном и 7,2% - в Восточном регионе).

4. На основе эмпирических социологических данных авторского исследования выявлены факторы, которые *способствуют продолжению пенсионерами трудовой деятельности* в Китае: внешние объективные факторы на макроуровне – пенсия менее 2000 юаней; внешние объективные факторы на мезоуровне – проживание в провинциях Северо-Восточного региона Китая; внешние объективные факторы микроуровня – отсутствие финансовой помощи детей и/или других родственников пенсионера; личностные объективные факторы – возраст пенсионеров моложе 65 лет, проживание в больших городах или сельской местности, наличие высшего образования; личностные субъективные факторы – экономические мотивы продолжения трудовой деятельности. Установлены факторы, которые *препятствуют продолжению пенсионерами трудовой деятельности*: внешние объективные факторы на макроуровне – пенсия более 4000 юаней, низкий размер оплаты труда пенсионеров; отсутствие вакансий, соответствующих профессиональной квалификации пенсионеров; внешние объективные факторы на мезоуровне - проживание в провинциях Восточного региона Китая; внешние объективные факторы на микроуровне – наличие финансовой помощи детей и/или других родственников пенсионеров, необходимость оказывать помощь в воспитании внуков и/или ухаживать за больными родственниками; личностные объективные факторы – возраст старше 65 лет, отсутствие высшего образования; внешние субъективные факторы – нежелание работодателей нанимать пенсионеров; личностные субъективные факторы - субъективно оцениваемое ухудшение состояние здоровья.

5. Неравномерное развитие районов Китая, проявляющееся в регионализации пенсионной системы, специфике экономического развития, позволяет рассматривать особенности регионов Китая в качестве важного объективного фактора занятости пенсионеров на мезоуровне. Наиболее заметные различия наблюдаются между провинциями Северо-Восточного и Восточного регионов. Провинции Северо-Восточного регионов характеризуются развитием отраслей тяжелой промышленности, медленными темпами экономического роста, отставанием от других регионов по уровню и качеству жизни, более быстрым, по сравнению с другими регионами уровнем старения населения, оттоком из региона молодого трудоспособного населения, низким уровнем пенсий (2493-2830 юаней). Провинции Восточного региона отличаются высоким уровнем экономического развития, включенностью в реализацию этапа цифровой индустриализации Китая, развитием высокотехнологичных производств. Размеры пенсий в регионе – одни из самых высоких по стране (2622-4467). Согласно результатам авторского социологического исследования, в Северо-Восточном и Восточном регионах доминирует траектория занятости, предполагающая уход пенсионеров с рынка труда без намерения продолжить трудовую деятельность. Но пенсионеры Северо-Восточного региона (42,9%) выбирают ее реже, чем пенсионеры Восточного региона (49,3%) Китая. Доля пенсионеров, продолжающих трудовую деятельность, выше среди жителей Северо-Восточного региона (24,6%) по сравнению с Восточным регионом Китая (19,0%). Пенсионеры Северо-Восточного региона реже склонны завершать трудовую деятельность без возможности ее возобновить в будущем (17,2%) по сравнению с пенсионерами Восточного региона (20,1%). В провинциях Северо-Восточного региона работающий пенсионер – это преимущественно женщины, чаще всего в возрасте 50-54 лет, но не старше 64 лет, с пенсией менее 2000 юаней¹, со средним и средним специальным

¹ В 2020 году прожиточный минимум в сельских районах Китая составил 5842 юаней в год или 486,8 юаней в месяц на человека, в городах – 665 юаней на человека (Размеры прожиточного минимума выросли в Китае в

образованием, житель крупного города. В Восточном регионе работающий пенсионер – это в равной степени мужчина и женщина, преимущественно в возрасте 50-54 лет и не старше 64 лет, с начальным или неполным средним образованием, проживающие в сельской местности.

Теоретическая значимость диссертационной работы. Полученные результаты уточняют важные в теоретическом плане представления о включенности пенсионеров в жизнь общества в целом и социально-трудовую сферу, в частности. Описаны траектории занятости пенсионеров и основные пенсионные переходы. Проведена систематизация факторов продолжения трудовой деятельности пенсионерами Китая в условиях продолжающейся индустриализации экономики и реформирования пенсионной системы Китая. Результаты эмпирической части исследования могут использоваться в вузовских курсах «Экономическая социология», «Социология труда».

Практическая значимость диссертационной работы. Полученные результаты расширяют знания о траекториях и факторах занятости пенсионеров Китая вносят вклад в совершенствование аналитической работы, направленной на оценку рисков реформирования пенсионной системы. Проведенное исследование позволит разработать рекомендации относительно форм социального обслуживания, ориентированных на потребности пожилых работников.

Соответствие диссертации требованиям Паспорта научной специальности ВАК РФ. Исследование выполнено в рамках научной специальности 5.4.2. Экономическая социология и соответствует следующим пунктам Паспорта специальности научных работников ВАК Министерства и науки РФ (социологические науки): п. 4 Мотивация экономической деятельности», п. 11. «Социальные проблемы занятости», п. 12 «Социально-трудовая мобильность», п. 22. «Социально-демографические факторы экономической деятельности».

Апробация результатов исследования.

Основные положения диссертационного исследования докладывались на международных, региональных научных и научно-практических конференциях: XVIII российско-китайская социологическая конференция «Историческая социология и современное социальное развитие в России и Китае», Санкт-Петербург, 2022; V Международная конференция «Казанские социологические чтения». «Современная социологическая наука: ключевые тренды и перспективы исследования общества», Казань, 2022; XXIX Международной конференции студентов, аспирантов и молодых учёных «Ломоносов», Москва, 2022; Международная научно-практическая конференция «Старшее поколение современной России», Нижний Новгород, 2021; III Межрегиональная научно-практическая конференция «Социально-политические проблемы современного общества: новые вызовы и тренды», Ярославль, 2020, 2019; Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Современное российское общество: социально-политические тренды и вызовы», посвященной 30-летию факультета социально-политических наук ЯрГУ им. П.Г. Демидова», Ярославль, 2020.

Результаты исследования. Основные результаты исследования изложены в 11 научных публикациях автора суммарным объемом 5,84 п.л. с авторским вкладом 3,85 п.л. В изданиях, рекомендованных ВАК РФ, опубликовано 4 статьи в объеме 3,75 п.л. (авторский вклад 2,45 п.л.).

Структура и объем диссертации: Диссертация состоит из введения, двух глав, 6 параграфов, заключения, списка литературы и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ ПЕНСИОНЕРОВ

1.1. Подходы к изучению занятости пенсионеров в социологии

Рассматривая позицию пенсионеров в сфере занятости, можем отметить ее противоречивый характер. С одной стороны, согласно принятой методике определения трудоспособного населения, пенсионеры не входят в эту категорию. С другой стороны, пенсионеры представляют категорию экономически активного населения. В результате в социологии складывается особое направление теоретических и эмпирических исследований занятости пенсионеров.

Актуальность исследования занятости пенсионеров обусловлена социально-демографической ситуацией в ряде стран, а именно - *старением населения*.

Доля пожилых людей растет во всех странах мира. По оценкам ООН 2019 года, наибольшая доля пожилого населения наблюдается в европейских странах. Ожидается, что к 2030 году она поднимется почти до 23%, а в 2050 году превысит 28%¹. Усиливаются темпы старения в странах Восточной и Юго-Восточной Азии: к 2050 году прогнозируется рост численности пожилого населения до 23,7%². Так, в Китае к концу 2017 года население в возрасте 60 лет и старше составляло 17,3%. Ожидается, что доля китайцев в возрасте 65 лет и старше достигнет 17,2% к 2030 году и 27,6% - к 2050 году³. Прогнозируется быстрое старение и в странах Латинской Америки – 31% к концу XXI века⁴. В странах Северной Америки доля пожилого населения в

¹ Щербакова Е. Старение населения мир по оценкам ООН 2019 г. // Демоскоп Weekly. 2019. № 837-838 [Электронный ресурс] – URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2019/0837/barom03.php> (дата обращения 07.03.2022)

² Пряжников О. Н. Старение населения Китая: некоторые особенности // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 2: Экономика. Реферативный журнал. 2020. № 2. С. 172.

³ Пряжников О. Н. Старение населения Китая: некоторые особенности // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 2: Экономика. Реферативный журнал. 2020. № 2. С. 172.

⁴ Щербакова Е. Старение населения мир по оценкам ООН 2019 г. // Демоскоп Weekly. 2019. № 837-838 [Электронный ресурс] – URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2019/0837/barom03.php> (дата обращения 07.03.2022)

2030 году составит 21% и 2050 году – 23%¹. В России также примерно четверть населения находится в возрасте старше трудоспособного. По данным Федеральной службы государственной статистики, в 2021 г. доля населения в возрасте старше трудоспособного составила 25,2%². Доля пожилого населения остается относительно небольшой и отстаёт от общемировых темпов роста только в странах Африки и островной Океании (без Австралии и Новой Зеландии, которые находятся на втором месте по показателю старения населения)³.

Старение населения неизбежно обуславливает постановку вопроса о том, как сами пожилые участвуют в социально-экономических процессах, в том числе, связанных с занятостью.

Так, в Мадридском международном плане по проблемам старения 2002 года подчеркивается: «Пожилым людям следует предоставить возможность продолжать заниматься приносящим доход трудом до тех пор, пока они того желают и сохраняют способность к продуктивному труду»⁴. При этом в документе отмечается и то обстоятельство, что трансформация ранка труда в связи со старением населения может создавать благоприятные условия для продолжения пожилыми людьми трудовой деятельности после выхода на пенсию. Отмечается, что пребывание пожилых на рынке труда представляет определенный вызов для работодателей, которым необходимо будет учитывать потребности пожилых и обеспечивать их удовлетворение, способствовать адаптации условий труда «для обеспечения того, чтобы

¹ Щербакова Е. Старение населения мир по оценкам ООН 2019 г. // Демоскоп Weekly. 2019. № 837-838 [Электронный ресурс] – URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2019/0837/barom03.php> (дата обращения 07.03.2022)

² Численность населения Российской Федерации // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] – URL: <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Frosstat.gov.ru%2Fstorage%2Fmediabank%2FVGRYO3Bx%2Fdem-1.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK> (дата обращения 07.03.2022)

³ Щербакова Е. Старение населения мир по оценкам ООН 2019 г. // Демоскоп Weekly. 2019. № 837-838 [Электронный ресурс] – URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2019/0837/barom03.php> (дата обращения 07.03.2022)

⁴ Мадридский международный план действий по проблемам старения 2002 года // Официальный сайт Организации объединенных наций [Электронный ресурс] – URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ageing_program_ch2.shtml (дата обращения: 02.10.2022)

пожилые люди располагали профессиональными навыками, здоровьем и возможностями для дальнейшей производственной деятельности»¹. Как справедливо подчеркивают М.Э. Елютина и С.В. Ситникова, продолжение трудовой деятельности после выхода на пенсию представляет не только ресурс социального развития, но и вызов². Трудовая деятельность после выхода на пенсию рассматривается как элемент успешной старости. Однако она превратится в таковую, если пенсионер будет работать не для того, чтобы компенсировать снижение дохода, соглашаясь на любую работу или сталкиваясь с дискриминацией со стороны работодателей, а в том случае, если «пролонгированная трудовая деятельность станет поставщиком смыслов»³. Она превратится в таковую, если будет построена на основе следующих принципов: инклюзивного трудоустройства, признания прав, достоинств пожилых работников, учета их поколенческих особенностей и базовых ценностей, индивидуальных особенностей старения⁴. Как показывает практика, подобные условия труда – вызов для общества. Социологические подходы к анализу занятости пенсионеров отражает как движение к достижению подобных принципов, так и неготовность общества следовать им.

Теоретико-методологические основания для анализа занятости пенсионеров создает переосмысление старения и социальной политики по отношению к пожилым. С целью дальнейшего применения подобных концепций необходимо соотнести понятия «пенсионер» и «пожилой человек». Согласно классификации Организации Объединенных Наций, к категории

¹ Мадридский международный план действий по проблемам старения 2002 года // Официальный сайт Организации объединенных наций [Электронный ресурс] – URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ageing_program_ch2.shtml (дата обращения: 02.10.2022)

² Елютина, М. Э. Пролонгирование профессионально-трудовой деятельности пенсионеров по возрасту: концептуализация принципов социологической рецепции / М. Э. Елютина, С. В. Ситникова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2022. № 2(62). С. 31.

³ Елютина, М. Э. Пролонгирование профессионально-трудовой деятельности пенсионеров по возрасту: концептуализация принципов социологической рецепции / М. Э. Елютина, С. В. Ситникова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2022. № 2(62). С. 33.

⁴ Елютина, М. Э. Пролонгирование профессионально-трудовой деятельности пенсионеров по возрасту: концептуализация принципов социологической рецепции / М. Э. Елютина, С. В. Ситникова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2022. № 2(62). С. 33-35.

пожилых относятся люди старше 60 лет¹. Статус пенсионера определяется законодательно и наступает в возрасте, который дает право на получение пенсионных выплат. Например, в Китае для мужчин он наступает в 60 лет, для женщин-служащих – в 55 лет, а женщин, занятых на производстве – в 50 лет. Выход на пенсию по инвалидности возможен в 45 лет. Таким образом, пенсионером человек может стать раньше, чем попадет в категорию пожилых.

В свою очередь, как отмечают И.А. Григорьева, Ю.В. Уханова и Е.О. Смолева, «данные российских социологических исследований обозначали границы пожилого возраста в соответствии с пенсионным законодательством: 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин»². Подобную точку зрения разделяют и другие исследователи³. В связи с повышением пенсионного возраста, увеличением продолжительности жизни и реализация социальной политики в русле концепции «активного старения» может способствовать смещению границ пожилого возраста. Однако в данном случае пенсионный возраст, который изменяется вместе с показателями продолжительности жизни и трансформацией образа жизни пожилых, если не совпадает полностью, то соотносится с возрастными границами пожилых людей. Следовательно, социологические концепции занятости пожилых применимы для анализа занятости пенсионеров.

Вместе с тем, в условиях реформирования пенсионной системы в направлении повышения пенсионного возраста и других социальных изменений трансформируется представление о пожилых людях и их характеристиках применительно к социально-трудовой сфере. В частности, социологи проводят мысль об «активном и самостоятельно выбранном

¹ Пожилые люди // Официальный сайт Управления ООН по правам человека [Электронный ресурс] – URL: <https://www.ohchr.org/ru/topic/older-persons> (дата обращения 01.04.2023)

² Григорьева И.А., Уханова Ю.В., Смолева Е.О. Трансформация социальной политики в России в контексте старения населения // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2019. Т. 12, № 5. С. 127.

³ Тумакова С.Ю. К вопросу о социальной неоднородности российских пенсионеров // Известия вузов. Социология. Экономика. Политика. 2017. №1. С. 64-68.

сценарии старения»¹. Фактически, человек сам конструирует представление об этапе жизни, который обозначается выходом на пенсию, наделяет его своими собственными смыслами и соответствующим образом его переживает.

Ограничителем подобных смыслов и сценариев выступает сложившаяся в обществе геронтокультура ². Она существует на макро-, мезо- и микроуровнях. На макроуровне геронтокультура проявляется в устойчивых, исторических обусловленных конкретных программах в русле проводимой социальной политики, образах старости, старения, сложившихся представления о жизни на пенсии. На мезоуровне можно говорить о геронтокультуре мужчин и женщин, разных возрастных групп, людей с разным уровнем образования и материального достатка. На микроуровне геронтокультура представлена индивидуализированными представления о старении, старости, жизни на пенсии в контексте уникального жизненного пути человека.

Приведенное определение геронтокультуры позволяет сделать вывод, что несмотря на то, что возрастные рамки пенсионного возраста определены законодательно, понимание того, что значит «быть пенсионером», *социально конструируется*. Как подчеркивает Ю. Зеликова, «именно социальные институты приписывают для созданных категорий (таких как «молодость», «средний возраст» или «старость») нормы поведения, критерии успешности и социальные ожидания»³. Фактически, в обществе складываются *нормативные представления* о жизни на пенсии, в том числе, социальном статусе и социальных ролях пенсионера. Подобные представления отличаются в разных странах и культурах⁴.

¹ Григорьева И.А., Парфенова О.А., Галкин К.А. Конференция «Продленная взрослость / отложенное старение во времена постковида и неопределенности» // Журнал социологии и социальной антропологии. 2023. Т. 26, № 1. С. 256-260.

² Лемиш В.В. Подготовка к выходу на пенсию как элемент геронтокультуры // Омский научный вестник. 2015. № 4(141). С. 126.

³ Зеликова Ю.А. Конструирование старения: секс и интимность в пожилом возрасте // Журнал исследований социальной политики. 2018. Том 16. № 1. С. 125-140.

⁴ Евсеева Я. В. Теория успешного старения: Современные исследования: Введение к тематическому разделу. // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 11: Социология. 2020. № 1. С. 7.

На рубеже XX-XXI веков в мире сложились объективные условия для трансформации представления о пожилых в целом и жизни на пенсии – в частности. Процесс демографического старения во многих странах мира и возникший в результате этого дефицит рабочей силы привел к тому, что была осознана необходимость максимально полно задействовать потенциал пожилых граждан, стимулировать их занятость и отложить выход на пенсию¹. Объективные процессы приводят к тому, что в целом ряде стран законодательно закрепляется повышение пенсионного возраста, принимаются программы стимулирования занятости пожилых, поддержания здоровья и актуализации образования. Эти процессы поддерживаются трансформацией характеристик самих пожилых, которые отличаются более высоким уровнем образования, лучшим здоровьем, ведут другой образ жизни, чем предшествующие поколения сверстников. В результате смещается граница пожилого возраста, имеет место «отложенное старение»². Фактически, в ситуации старения и экономических трудностей общество адаптируется к отмеченным изменениям, переосмысливая конструкты, которые ассоциируются с пенсионным возрастом.

Смещение границ пенсионного возраста неизбежно приводит и к пересмотру положения пожилых в социально-трудовой сфере. Как подчеркивает И.А. Григорьева, пенсионный возраст становится проницаемой и гибкой границей, которая в прошлом была призвана «структурировать население на работающих и пенсионеров»³. Пенсионеры продолжают трудовую деятельность, следуя разным траекториям занятости с точки зрения,

¹ Барсуков В.Н., Калачикова О.Н. Эволюция демографического и социального конструирования возраста «старости» // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2020. Т. 13. № 1. С. 49.

² Григорьева И. А., Парфенова О.А., Галкин К.А. Конференция «Продленная взрослость / отложенное старение во времена постковида и неопределенности» // Журнал социологии и социальной антропологии. 2023. Т. 26, № 1. С. 257.

³ Григорьева И.А. Нужен ли в постиндустриальном обществе пенсионный возраст? // Жизнь старшего поколения в современном обществе: социокультурные и экономико-демографические аспекты, Москва, 15 марта 2022 года / Под общ. ред.С.А. Баркова, А.В. Маркеевой. – Москва: ООО "МАКС Пресс", 2022. С. 35. 35.

условий и форм. Фактически, можно провести различия между нормативной и *ситуативно-сверхнормативной траекториями* активации пожилых¹.

Отмеченные трансформации представлений о пожилых стали возможны вместе со сменой парадигмы в понимании старения². В частности, «подход заботы», предполагающий рассмотрение пожилых как слабых, беззащитных, нуждающихся в постоянной заботе государства, уступил место «подходу развития». Как отмечают А. Заиди и К. Хуз, «рассмотрение старости как периода жизни, который характеризуется зависимостью и нужды, больше не позволяет корректно осмыслить жизнь на пенсии. Пенсионный возраст становится временем возможностей и активности»³. Он реализуется на двух уровнях. На микроуровне он предполагает обеспечение участия пожилых людей в различных сферах жизни общества, на макроуровне – предполагает включение проблемы старения в национальные стратегии развития⁴.

Например, в Китае на уровне национальной государственной политики реализуется подход, предполагающий развитие потенциала граждан «серебряного возраста». В опубликованном в ноябре 2021 года документе «Вопрос об усилении работы по проблемам старения в новую эру» подчеркивается, что пожилым людям рекомендуется продолжать играть свою значимую роль в обществе. Для этого работодателям рекомендуется разработать форматы гибкой занятости пожилых людей. Во всех населенных пунктах рекомендуется создать информационный банк для пожилых людей, предоставлять услуги по трудоустройству, обучению профессиональным

¹ Ермилова А.В., Исакова И.А. Концепция активного долголетия или концепция выживания пожилых? // Старшее поколение современной России: Монография. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2022. С. 111-130; Ермилова, А. В. Трудовая деятельность пожилых людей как вид социальной активности: региональные практики "помоги себе сам"/ "помогите выжить" // Практики заботы в современном обществе: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Саратов, 21 декабря 2016 года. – Саратов: Издательство "Саратовский источник", 2017. С. 94-100.

² Григорьева И.А. Смена парадигмы в понимании старения // Социологические исследования. 2016. Том 391. № 11. С. 154-155.

³ Zaidi A., Howse K. The Policy of Active Aging: Some Reflections // Population Aging. 2017. № 10. P. 2.

⁴ Григорьева И.А. Смена парадигмы в понимании старения // Социологические исследования. 2016. Том 391. № 11. С. 155.

навыкам, инновациям и предпринимательству для пожилых людей, которые хотят работать¹.

Реализация подобной политики должна основываться на пересмотре отношения к пожилым в демографии, социологии, медицинских науках, социальной политике, преодолении «архаических стереотипов» и формировании новых сценариев старения².

«Идейное» основание для подобного пересмотра создает новая парадигма старения, которая предполагает активное долголетие и продолжение трудовой деятельности после достижения пенсионного возраста. Например, идея активного старения, на основе которой Всемирная организация здравоохранения строит политику в отношении пожилых, предполагает сочетание оптимизации возможностей для здоровой, безопасности жизни, предполагающей участие в жизни общества³.

Социологи С.А. Судьин и И.А. Исакова называют следующие черты новой парадигмы старения⁴. Активное долголетие предполагает продолжение трудовой деятельности после достижения пенсионного возраста; участие пожилых в образовательных, культурных и других мероприятиях, расширение социальных ролей; внимание к здоровью, контроль физической нагрузки, отказ от вредных привычек; осознание пожилыми ценности собственных потребностей, ориентации на «жизнь для себя»; отказ от дискриминации пожилых по возрасту, привычных (зачастую негативных) образов и стереотипов пожилых людей⁵.

¹ Мнения ЦК КПК и Госсовета об усилении работы по проблемам старения в новую эпоху (中共中央、国务院关于加强新时代老龄工作的意见) [Электронный ресурс] - URL: http://www.gov.cn/zhengce/2021-11/24/content_5653181.html (дата обращения 09.02.2022)

² Григорьева И.А., Келасьев В.Н. Архаические стереотипы и новые сценарии понимания старения // Успехи геронтологии. 2017. Том 30. № 2. С. 243.

³ Sidorenko, A., Zaidi A. Active ageing in CIS countries: semantics, challenges, and responses // Current Gerontology and Geriatrics Research. - 2013. - Vol. 2013. - P. 1–17.

⁴ Судьин С.А., Исакова И.А. Новая парадигма старения по-русски // Социальная политика и социология. 2018. Том 17. № 3. С. 83-90.

⁵ Судьин С.А., Исакова И.А. Новая парадигма старения по-русски // Социальная политика и социология. 2018. Том 17. № 3. С. 84.

Реализация принципов активного долголетия, в том числе, касающегося занятости пожилых, построена на том, что они принесут пользу не только пожилым людям, но и обществу. Инвестирование в пожилых должно позволять не только «зарабатывать на пожилых» посредством развития индустрии старения, расширения рынка товаров и услуг для пожилых людей, но также способствовать развитию человеческого капитала сотрудников зрелого возраста. Подобный подход к занятости складывается в русле *концепции ресурсного потенциала пожилых*¹.

Теоретико-методологические основания данной концепции лежат в области исследований *человеческого капитала*, инициированных Т. Шульцем² и Г.С. Беккером³. Так, Т. Шульц подчеркивал, что человек обладает знаниями, навыками, здоровьем, которые могут рассматриваться в качестве особой категории капитала, дающего преимущества как своему «владельцу», так и способствующего росту национальной экономики⁴. В связи с этим Г.С. Беккер уточнял, что человек, его семья, предприятие, на котором он работает, государство инвестируют в человеческий капитал, ожидая, что улучшение состояния здоровья, приобретение востребованных на рынке труда знаний и навыков будут способствовать трудоустройству и последующему сохранению рабочего места, увеличению заработной платы, продвижению работника по карьерной лестнице, что позволит окупить сделанные инвестиции⁵. Инвестирование в человеческий капитал способствует и экономическому росту страны, наряду с приращением территорий, увеличением

¹ Римашевская Н.М., Доброхлеб В.Б. Старшее поколение как ресурс модернизации России // Народонаселение. 2013. № 3. С. 20-26; Доброхлеб В.Г. Человеческий потенциал старшего поколения современной России: что делать? // Новая экономическая политика для России и мира: Сборник научных трудов участников Международной научной конференции. XXVII Кондратьевские чтения, Москва, 29–30 октября 2019 года / под редакцией В.М. Бондаренко. – Москва: Межрегиональная общественная организация содействия изучению, пропаганде научного наследия Н.Д. Кондратьева, 2019. – С. 74-76; Доброхлеб, В. Г. Ресурсный потенциал пожилого населения России // Социологические исследования. 2008. Том 292. № 8. С. 55-61.

² Shultz T.W. Investment in Human Capital // The American Economic Review. 1961. Vol. 51. № 1. P. 1-17.

³ Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago and London: The University of Chicago Press, 1994. 412 p.

⁴ Shultz T.W. Investment in Human Capital // The American Economic Review. 1961. Vol. 51. № 1. P. 1.

⁵ Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago and London: The University of Chicago Press, 1994. Pp. 15-28.

продолжительности дня и инвестированием в другие традиционные виды капитала¹.

И Т. Шульц, и Г.С. Беккер связывают увеличение человеческого капитала с инвестированием в образование. Однако уровень образования и занятость не имеют прямой зависимости. К схожим выводам приходят и китайские ученые². При этом эффект от инвестиций в образование как для индивида, так и национальной экономики виден уже на ранних этапах профессиональной карьеры.

Вместе с тем, исследования подтверждают, что связь между образованием, доходом и производительностью труда не обязательно положительная³. Так, анализируя занятость россиян с высшим образованием, В.Е. Гримпельсон приходит к выводу, что в 2000-2015 годы в условиях вызовов сверхобразованности высокий уровень образования остался «надежной страховкой от рисков безработицы. Причем труд не только опытных, но и молодых работников, лишь недавно окончивших вузы, пользуется устойчиво высоким спросом, и они имеют хорошие шансы на нахождение занятости в случае ее потери»⁴. Вместе с тем, ученый не исключил негативных сценариев сохранения (и даже роста) численности респондентов с высшим образованием в условиях замедления роста экономики и негативных демографических трендах, которые способны привести к сокращению спроса на высокообразованную рабочую силу на фоне увеличения предложения⁵. В

¹ Shultz T.W. Investment in Human Capital // The American Economic Review. 1961. Vol. 51. № 1. P. 1.

² См., например, У Хуа. О политике развития ценности среднего образования и дальнейшего ослабления давления, вызванного поиском работы // Образование и экономика). 1999. № 2. С.23-26 (吴华. 论发展高中教育对减轻就业压力的政策价值 // 教育与经济. 1999. № 2. 23-26 页).

³ Куан Сяочжэнь, Ли Дун Мысли о взаимосвязи между высшим образованием и рынком труда — объединение проблем, существующих в текущем трудоустройстве студентов колледжей // Образование в Пекине (Высшее образование). 2011. № 12. С. 61-62 (匡校震, 李东.关于高等教育与劳动力市场关系的思考——结合当前大学生就业中存在的问题 // 北京教育 (高教). 2011. № 12. 61-62 页)

⁴ Российский рынок труда через призму демографии [Текст] : моногр. / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. С. 122-123.

⁵ Российский рынок труда через призму демографии [Текст] : моногр. / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. С. 130-132.

результате отдача от инвестиций в получение высшего образования может снижаться как на индивидуальном, так и национальном уровнях.

Отсутствие прямых связей между уровнем образования как показателем инвестиций в человеческий капитал и положением на рынке труда позволяет отметить важные свойства капитала. Наличие высшего образования, владение профессиональными навыками, хорошее здоровье не обязательно автоматически становится капиталом для его «владельца». Важно провести различия между понятием «капитал», «актив» и «ресурс». Соотношение этих понятий анализирует Н.Е. Тихонова¹, опираясь на критерии наличия капитала, сформулированные В.В. Радаевым². Характеристики индивида, которые могут определять его положение в обществе, в том числе на рынке труда, изначально могут рассматриваться лишь как его ресурс, составлять его ресурсный потенциал. Ресурсы превращаются в актив, если «он используется в процессе обмена, связанного с хозяйственной деятельностью, и оказывает сколько-нибудь ощутимое положительное воздействие на положение его владельца в социуме»³. В свою очередь, актив превращается в капитал, если он способен не только накапливаться, конвертироваться в денежную форму и воспроизводиться, но и приносить новую добавочную стоимость, превышающую объемы, необходимые для простого воспроизводства соответствующего ресурса»⁴. Согласно приведенным определениям, полученное образование или состояние здоровья представляют собой лишь ресурс индивида до того момента, пока он не захочет использовать его для поиска соответствующей работы. Образование и здоровье станут капиталом, если индивид сможет рассчитывать на получение зарплаты, которая позволит поддерживать и улучшать здоровье, вкладывать средства в дополнительное

¹ Тихонова Н.Е. Социальная структура России: теории и реальность / Н. Е. Тихонова. — М. Новый хронограф: Ин-т социологии РАН, 2014. С. 273-274.

² Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Общественные науки и современность, 2003. № 2. С. 8.

³ Тихонова Н.Е. Социальная структура России: теории и реальность / Н. Е. Тихонова. — М. Новый хронограф: Ин-т социологии РАН, 2014. С. 273.

⁴ Тихонова Н.Е. Социальная структура России: теории и реальность / Н. Е. Тихонова. — М. Новый хронограф: Ин-т социологии РАН, 2014. С. 273.

образование и за счет этого поддерживать положение на рынке труда и даже улучшать его.

Как подчеркивают Н.М. Римашевская и В.Г. Доброхлеб, ресурсный потенциал старших возрастных групп содержит шесть основных компонентов: здоровье, образовательно-квалификационный, мотивационный, социальный, материальный и институциональный потенциалы¹. При этом В.Г. Доброхлеб уточняет, что «наиболее существенными компонентами человеческого потенциала старших возрастных групп являются: здоровье, образование, мотивация и социальные институты, поддерживающие человеческий потенциал поколений на протяжении всего жизненного цикла»².

Значимость здоровья в определении ресурсного потенциала пожилых определяется ожидаемой продолжительностью здоровой жизни и общей продолжительностью жизни с учетом бремени болезни³. Как подчеркивают О.В. Синявская и ее соавторы, плохое состояние здоровья и низкая профилактическая активность пожилых представляет серьезный вызов для занятости⁴.

Значимость состояния здоровья для поддержания ресурсного потенциала работников демонстрируют и китайские ученые. Результаты лонгитюдного исследования здоровья и выхода на пенсию в Китае (CHARLS) за 2011–2018 годы позволили исследователями сделать вывод, что проблемы

¹ Римашевская Н.М., Доброхлеб В.Б. Старшее поколение как ресурс модернизации России // Народонаселение. 2013. № 3. С. 22.

² Доброхлеб В.Г. Человеческий потенциал старшего поколения современной России: что делать? // Новая экономическая политика для России и мира: Сборник научных трудов участников Международной научной конференции. XXVII Кондратьевские чтения, Москва, 29–30 октября 2019 года / под редакцией В.М. Бондаренко. – Москва: Межрегиональная общественная организация содействия изучению, пропаганде научного наследия Н.Д. Кондратьева, 2019. – С. 75.

³ Доброхлеб В.Г. Человеческий потенциал старшего поколения современной России: что делать? // Новая экономическая политика для России и мира: Сборник научных трудов участников Международной научной конференции. XXVII Кондратьевские чтения, Москва, 29–30 октября 2019 года / под редакцией В.М. Бондаренко. – Москва: Межрегиональная общественная организация содействия изучению, пропаганде научного наследия Н.Д. Кондратьева, 2019. С. 75.

⁴ Синявская О. В., Гудкова Т., Ермолина А. А., Карева Д. Е., Любушкина Е. С., Миронова А. А., Селезнева Е. В. Старение как социально-экономический феномен (по материалам конференции «Старшее поколение — двигатель изменений» 26 февраля 2018 г., г. Санкт-Петербург) // Волонтер. 2018. № 3 (27). С. 10.

со здоровьем снижают участие в рабочей силе¹. Фактор здоровья особенно актуален для прекращения трудовой деятельности работающими мужчинами, а также – сельскими жителями².

Таким образом, ресурсный потенциал пожилых на рынке труда ограничен состоянием их здоровья.

Другой важный компонент ресурсного потенциала пожилых – *уровень их образования*.

Исследования российских социологов и экономистов позволили прийти к выводу, что востребованность пенсионеров на рынке труда коррелирует с уровнем их образования³. Чем выше уровень образования, тем выше вероятность, что пенсионер продолжит трудовую деятельность после выхода на заслуженный отдых⁴. При этом отметим, что значимость образования признают и работодатели, которые принимают решение о найме пенсионеров. У пенсионеров имеется продолжительный опыт работы по специальности. Кроме того, они имеют базу в виде качественного советского образования, что, несомненно, может рассматриваться как квалификационный ресурс, который повышает шансы пенсионеров на трудоустройство⁵. Вместе с тем, знания и навыки устаревают. Как следствие, шансы на трудоустройство пенсионеров повышается, если они продолжают образование. Согласно результатам исследования О.В. Синявской, А.А. Червяковой и Е.С. Горват, для россиян в возрасте старше 45 лет «участие в непрерывном образовании повышает шансы на сохранение занятости на 19,1% для населения в целом и на 25,4% для

¹ Чжу Чао, Ван Жун. Предложение рабочей силы в условиях потрясений в области здравоохранения - на основе перспективы старения населения // Дискуссия о современной экономике. 2022. № 3. С. 9 (朱超, 王戎. 健康冲击下的劳动力供给—基于人口老龄化视角 // 现代经济探讨. 2022. № 3. 9 页).

² Се Е. Влияние здоровья на уход на пенсию // Мировые экономические статьи. 2011. № 1. С. 119 (解垚. 健康对劳动力退出的影响 // 世界经济文汇. 2011. № 1. 119 页)

³ Старшее поколение как ресурс социально-экономической модернизации России / Под науч. ред. чл.-корр. РАН Н.М. Римашевской. — М.: Экономическое образование, 2014. С. 59.

⁴ Доброхлеб В.Г. Уровень образования пожилых людей как фактор востребованности на рынке труда России // Научное обозрение. Серия 1. Экономика и право. 2017. № 2-3. С. 5-15.

⁵ Старшее поколение как ресурс социально-экономической модернизации России / Под науч. ред. чл.-корр. РАН Н.М. Римашевской. — М.: Экономическое образование, 2014. С. 66.

женщин в частности»¹. Однако участие пожилых россиян в переподготовке остается низким². Главная причина – невостребованность новых навыков, которая, в свою очередь, может быть обусловлена недостаточной проработанностью программ переподготовки для пожилых, в том числе, ориентация программ на получение знаний, нежели конкретных умений³.

В свою очередь, в Китае современные пенсионеры не обладают подобным ресурсом. Согласно данным шестой переписи населения Китая, только 3,52% пожилых в возрасте 60-69 лет получили высшее образование или выше; среднее полное образование есть у 6,94% пожилых; основное среднее – у 24,35%. В свою очередь, более чем у половины пожилых в возрасте старше 60 лет имеется лишь начальное образование (51,63%). Кроме того, 13,56% - не имеют образования⁴. В условиях модернизации экономики, низкий уровень образования или отсутствие такового существенно снижает шансы пенсионеров на трудоустройство. Ситуация усугубляется тем, что не имея существенной образовательной базы, пенсионеры не способны повысить квалификацию или приобрести новые профессиональные компетенции, которые востребованы на рынке труда. В их числе: электрифицированные железнодорожные технологии, программные технологии, технологии автоматизации энергетических систем, электростанции и энергетические системы, технологии дорожного и мостового машиностроения⁵. В результате,

¹ 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

² Синявская О. В., Гудкова Т., Ермолина А. А., Карева Д. Е., Любушкина Е. С., Миронова А. А., Селезнева Е. В. Старение как социально-экономический феномен (по материалам конференции «Старшее поколение — двигатель изменений» 26 февраля 2018 г., г. Санкт-Петербург) // Волонтер. 2018. № 3 (27). С. 11.

³ Золин И.Е. Перспективы развития занятости пожилых людей в современном российском обществе // Персонал старшего возраста как человеческий капитал современного общества: условия, возможности, ограничения: Сборник материалов дискуссионной площадки VI Всероссийского социологического конгресса «Социология и общество: традиции и новации в социальном развитии регионов» (9 декабря 2021 г., г. Санкт-Петербург, Социологический институт РАН – филиал ФНИСЦ РАН) / Под общ. ред. проф. З.Х. Саралиевой. — Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2022. С. 71

⁴ Чэнь Цюпин, Чжэн Тинтин. Анализ факторов социальной поддержки карьерного роста пожилого населения // Вестник Янчжоуского университета Серия: Социальные науки. 2021. том. 25. № 2. С. 122 (陈秋苹, 郑婷婷. “低龄老人”后职业发展社会支持因素分析 // 扬州大学学报(人文社会科学版). 2021. 第 25 卷第 2 期. 122 页)

⁵ Синяя книга по проблемам старения: отчет об исследовании условий жизни пожилых людей в городских и сельских районах Китая (2018 г.) (老龄蓝皮书: 中国城乡老年人生活状况调查报告 (2018)) [Электронный ресурс] — URL: <http://www.invest-data.com/eWebEditor/uploadfile/2019051417310735152899.pdf> (дата обращения: 21.04.2022).

пенсионеры заняты преимущественно низкоквалифицированным трудом. Вместе с тем, согласно результатам седьмой переписи населения в Китае, уровень образования населения Китая – повышается. Как следствие, со временем можем ожидать укрепления ресурсного потенциала пенсионеров Китая по показателю образования.

Накоплению ресурсного потенциала пенсионеров может способствовать или препятствовать функционирование социальных институтов, например, рынка труда, института образования, здравоохранения. Их деятельность складывается в единую политику в области реализации концепции активного старения в целом и ее составляющей, связанной с занятостью пожилых. Китай – не исключение.

В 2020 году в «Предложении ЦК Коммунистической партии Китая о разработке четырнадцатого пятилетнего плана национального экономического и социального развития и долгосрочных целей на период до 2035 года» предлагалось «реализовать национальную стратегию активного реагирования на старение населения, развивать «серебряную экономику»¹. В 2021 году Национальная стратегия активного реагирования на старение населения («14-я пятилетка») предусматривает усиление защиты прав и интересов пожилых людей, постепенное увеличение установленного законом пенсионного возраста и содействие полному использованию человеческих ресурсов.

В перечне мер присутствуют и те, которые направлены на обучение работников пенсионного возраста. В документе «Плане образования взрослых на 2016–2020 годы» поставлена цель иметь, по меньшей мере, один университет для пожилых в каждом городе, и создать в 30 % поселков учебные центры для пожилых².

¹ ЦК Коммунистической партии Китая о разработке 14-го пятилетнего плана национального экономического и социального развития и предложения по концепции 2035 г.) [EB/OL] (中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议) [Электронный ресурс] – URL: http://www.gov.cn/zhengce/2020-11/03/content_5556991.html (дата обращения: 19.04.2022)

² Inclusive Future of Work the People's Republic of China Country brief prepared for the 1st EWG under the 2019 Brazilian presidency of the BRICS // International Labour Organization (Электронный ресурс) – URL:

Приведенный обзор позволяет сделать вывод, что пенсионеры в силу объективных причин утрачивают часть своего ресурсного потенциала, но и не всегда способны капитализировать оставшуюся часть. Так, Р.И. Капельюшников приходит к выводу, что в период 2002-2010 годов старение населения в России оказывает отрицательное влияние на накопление человеческого капитала¹. В свою очередь, В.Е. Гимпельсон, анализируя результаты «Обследования заработной платы по профессиям» за период 2005-2015 годов приходит к выводу, что, начиная с 40-44 лет, наблюдается снижение заработной платы. При этом в выборке 2015 года подобное снижение – заметней. В результате ученый делает вывод, что в России «средняя заработная плата начинает снижаться рано – задолго до вступления индивида в предпенсионный возраст – и это снижение весьма внушительно»². Отчасти это объясняется особенностями траекторий занятости старших возрастных групп, в том числе, снижением трудовой мобильности. По оценкам В.Е. Гимпельсона, это приводит к снижению роста реальной зарплаты на 15 п.п. по сравнению с «мобильными» работниками³. Однако О.В. Синявская, А.А. Червякова и Е.С. Горват на основе анализа данных за 2010-2019 годы приходят к выводу, что трудовая мобильность повышает риски незанятости: «Смена места работы или профессии увеличивает риск незанятости населения более чем в 3,5 раза, для мужчин фактор имеет бóльшую важность»⁴.

Обзор результатов исследований ресурсного потенциала пенсионеров позволяет сделать ряд важных выводов относительно применимости

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_732870.pdf (дата обращения: 2.08.2021)

¹ Положихина М. А. 2017.01.054. Капельюшников Р.И. Экономические очерки: методология, институты, человеческий капитал / нац. Исслед. Ун-т "высшая школа экономики". - М.: изд. Дом высшей школы экономики, 2016. - 574 с / М. А. Положихина // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 2: Экономика. Реферативный журнал. 2017. № 1. С. 173

² Российский рынок труда через призму демографии [Текст] : моногр. / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капельюшникова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. С. 157.

³ Российский рынок труда через призму демографии [Текст] : моногр. / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капельюшникова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. С. 169

⁴ 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.

положений концепции активного долголетия. Для того чтобы вести образ жизни в соответствии с принципами концепции активного долголетия, то есть продолжать работать, учиться чему-то новому, принимать участие в общественной и культурной жизни, поддерживать должный уровень физической активности, пенсионеры должны обладать необходимыми ресурсами здоровья, поддерживать знания и навыки, а также – располагать материальными ресурсами. Так, согласно результатам опроса Фонда общественного мнения, большинство россиян разных возрастов убеждены: чтобы жить насыщенной жизнью в пенсионном возрасте, нужно иметь хорошее материальное положение (69%)¹. В результате, как подчеркивают социологи, например, А.В. Ермилова и И.А. Исакова, «низкий уровень экономического ресурса пожилых граждан становится барьером для реализации концепции активного долголетия»².

Другой вывод состоит в том, что переход работника в возрастную группу предпенсионного и пенсионного возраста само по себе превращается в сигнал, что его квалификационный ресурс уже истощен, что отрицательно сказывается на капитализации ресурсов пенсионеров. В результате пожилые не только не вовлекаются в экономическую и социальную жизнь общества, но и исключаются из нее, что также опровергает положения концепции активного долголетия.

Подобные аспекты старения раскрываются в концепции *социального исключения* или *социальной эксклюзии*. Социологи Д.И. Сапонов и А.А. Смолькин выделяют следующие признаки того, что человек страдает от социальной эксклюзии. Во-первых, он находится в невыгодном положении с точки зрения образования, квалификации, занятости, распределения материальных ресурсов. Во-вторых, они располагают незначительными

¹ Жизнь на пенсии. Скучно или интересно живётся на пенсии? Можно ли жить насыщенной жизнью при скромном достатке? // Фонд Общественное мнение. 2018. 21 августа [Электронный ресурс] – URL: <https://fom.ru/Obraz-zhizni/14086> (дата обращения: 06.04.2022)

² Ермилова А.В., Исакова И.А. Концепция активного долголетия или концепция выживания пожилых? // Старшее поколение современной России: монография. Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2022. С. 118.

возможностями оказывать влияние на социальные институты, которые распределяют значимые материальные и нематериальные ресурсы. В-третьих, первые два признака наблюдаются продолжительное время¹.

В качестве группы, которая переживает условия социального исключения, социологи называют пожилых людей. С точки зрения социального исключения анализируются, в частности, положение пожилых граждан в сфере трудовой занятости².

Положение пожилых людей в сфере занятости – противоречиво. С одной стороны, как справедливо отмечают Д.И. Сапонов и А.А. Смолькин, значительная часть пожилых не относится к числу экономически активных граждан³ и в силу возраста и состояния здоровья не может поддерживать прежний уровень включенности в социально-профессиональную сферу жизни общества.

С другой стороны, выход на пенсию и прекращение трудовой деятельности неизбежно приводит к снижению материального положения, сокращения вовлеченности в общественную жизнь, ограничению социальных контактов, что, в свою очередь, снижает возможности пожилых людей вести прежний образ жизни, поддерживать субъектность в разных сферах принятия решений. Иначе говоря, прекращение трудовой деятельности сопряжено с социальной эксклюзией в других областях жизни. В свою очередь, утрата экономических, социальных, физиологических ресурсов сочетается с депривацией пожилых в социально-трудовой сфере. Так, Г.Б. Кошарная и Е.Б. Щанина описывают систему внешних (объективных и субъективных) и личностных факторов депривации пожилых на рынке труда⁴.

¹ Сапонов Д.И., Смолькин А.А. Социальная эксклюзия пожилых: к разработке системы измерения // Мониторинг общественного мнения. 2012. № 5. С. 84.

² Григорьева И.А., Петухова И.С. Сокращение социального исключения лиц пожилого возраста // Журнал социологии и социальной антропологии. 2018. Том 21. № 2. С. 232–237; Кошарная Г.Б., Щанина Е.В. Факторы депривации пожилых людей в социально-трудовой сфере: региональный аспект // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2019. Том 19. № 3. С. 481–493; Сапонов Д.И., Смолькин А.А. Социальная эксклюзия пожилых: к разработке системы измерения // Мониторинг общественного мнения. 2012. № 5. С. 83–94.

³ Сапонов Д.И., Смолькин А.А. Социальная эксклюзия пожилых: к разработке системы измерения // Мониторинг общественного мнения. 2012. № 5. С. 85.

⁴ Кошарная Г.Б., Щанина Е.В. Факторы депривации пожилых людей в социально-трудовой сфере: региональный аспект // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2019. Том 19. № 3. С. 483.

Социологи И. Григорьева и Е. Богданова приходят к выводу, что на рынке труда пожилым доступны «малопривлекательные ниши низкоквалифицированного низкооплачиваемого труда»¹. Даже сохранив возможность продолжить трудовую деятельность, они не получают действенных инструментов улучшить материальное положение или задействовать каналы мобильности, упрочить социальный статус.

В результате занятость пенсионеров может рассматриваться не только с точки зрения проблемы социальной депривации в социально-трудовой сфере, но и сквозь призму качества условий занятости. В частности, данная проблема поднимается в концепции *прекарной занятости*².

Трудовое положение представителей прекариата данного социального слоя может быть определено как «нестабильная занятость» или «отсутствие гарантий занятости»³. Им свойственно нестабильное содержание труда. Отсутствие стабильности обусловлено необходимостью часто менять работу, реализовывать разовые проекты. В результате наполнение трудовой деятельности постоянно меняется по содержанию, объему, срокам исполнения. Отсутствуют гарантии занятости. Оплата труда имеет нестабильный характер. Нестабильные выплаты не позволяют создать «подушку безопасности» на случай отсутствия работы. Прекарии не обладают социальным ресурсом, который позволяет подстраховать себя в ситуации отсутствия материальных средств. Они занимают низкую позицию во властной иерархии, в том числе, на предприятии или организации, что не позволяет им отстаивать свои права⁴.

¹ Григорьева И., Богданова Е. Концепция активного старения в Европе и России перед лицом пандемии COVID-19 // *Laboratorium: журнал социальных исследований*. 2020. № 2. С. 203.

² Анисимов Р.И., Кученкова А.В., Тощенко Ж.Т., Шевченко И.О. Критерии определения прекарной занятости // *Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) /Под ред. Ж.Т. Тощенко.* – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. С. 76-94; Шкаратан О.И., Карачаровская В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // *Социологические исследования*. 2015. № 12. С. 99-110.

³ Шкаратан О.И., Карачаровская В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // *Социологические исследования*. 2015. № 12. С. 101-102.

⁴ Шкаратан О.И., Карачаровская В.В., Гасюкова Е.Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // *Социологические исследования*. 2015. № 12. С.101-102.

Обзор работ российских социологов позволяет сделать вывод, что проблема прекаризации занятости касается преимущественно молодежи¹, нежели представителей старшей возрастной группы². Вместе с тем, согласно исследованию, проведенному сотрудниками Института социально-экономических проблем народонаселения РАН, в 2017 и 2018 гг., граждане предпенсионного возраста легко теряют работу. Как подчеркивает О.А. Александрова, предпенсионеры и пенсионеры «являются первыми кандидатами на увольнение в случае сокращения штатов, реорганизации и ликвидации предприятия»³. Среди пенсионеров наблюдается более выраженная распространенность неформальной занятости. По данным Прекариата–2018, «пенсионеры чаще работают без договора, чем остальные россияне (22% против 15% среди россиян)». Краткосрочные договоры продолжительностью менее 1 года чуть больше распространены именно среди пенсионеров, по сравнению с остальным населением (7,3% против 4,9%)⁴. Работающие пенсионеры поднимают проблему отсутствия льгот и должного медицинского обслуживания, низкой оплаты труда⁵. Пожилые дольше, чем представители других возрастных групп пребывают в состоянии безработицы. Так, согласно данным Службы государственной статистики РФ, в 2019 году средняя продолжительность поиска работы в группах старше 55 лет

¹ См., например: Бобков В.Н., Черных Е.А. Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3(193). С. 23-55; Бочаров, В. Ю. Уровень прекаризации рабочей молодежи Урала // Социально-трудовые исследования. 2021. № 1(42). С. 36-44; Молодежь: конструирование трудовой биографии / М. К. Горшков, И. В. Батыков, А. В. Быков [и др.] // Информационно-аналитический бюллетень Института социологии ФНИСЦ РАН. 2018. № 1. С. 1-147.

² Кученкова А. В. Прекаризация занятости и субъективное благополучие работников разных возрастных групп // Социологический журнал. 2022. Т. 28. № 1. С. 101-120.

³ Александрова О.А. Предпенсионеры: перспективы трудоустройства на столичном рынке труда // Архитектура финансов: форсаж-развитие экономики в условиях внешних шоков и внутренних противоречий. Сборник материалов X Юбилейной международной научно-практической конференции / Под ред. И.А. Максимцевой, Е.А. Горбашко, В.Г. Шубаевой. СПб: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2020. С. 108-109.

⁴ Ниорадзе Г.В. Прекарное положение пенсионеров: социологический анализ // Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) /Под ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. С. 305.

⁵ Ниорадзе Г.В. Прекарное положение пенсионеров: социологический анализ // Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) /Под ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. С. 307.

составляла от 8,1 до 8,4 месяцев. Для сравнения, молодежь 20-24 лет ищет работу в среднем 4,5 месяца¹.

Таким образом, в свете рассмотренных концепций пенсионеры принимают решение о продолжении трудовой деятельности в противоречивых условиях. С одной стороны, переосмысление социального статуса и ролей пожилых в обществе, увеличение продолжительности здоровой жизни, повышение уровня образования, сохранение трудовой мотивации, а также – создание условий для поддержания экономической и социальной активности способствует выбору пенсионерами траекторий занятости, предполагающих продолжение трудовой деятельности. С другой стороны, сохраняющаяся в обществе установка на социальное исключение пенсионеров и накопление рисков в сфере занятости, ее прекаризация создает предпосылки для отказа пенсионеров от продолжения трудовой деятельности.

Закономерности выбора трудовых стратегий пенсионерами могут быть осмыслены в русле *концепции «экономического человека» в сфере занятости*. Социолог В.В. Радаев, анализируя основные этапы эволюции «экономического человека» в русле экономической теории, отмечает ряд посылок в моделировании хозяйственного поведения человека. Во-первых, человек – независим в своих экономических решениях, он принимает их, исходя из своих личных предпочтений. Во-вторых, человек – эгоистичен и принимая решения в хозяйственной деятельности он заботится о максимизации собственной выгоды. В-третьих, человек – рационален, имеет понятные и стабильные предпочтения и осуществляет последовательный выбор средства реализации своих интересов² с учетом оценки ожидаемых издержек. В-четвертых, человек – хорошо информирован как о своих потребностях, так и о средствах их удовлетворения³. В ходе неоклассического этапа и становления новой институциональной экономики уточнялись

¹ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020 Стат.сб./Росстат. М., 2020. С. 132.

² Беккер Г.С. Экономический анализ и человеческое поведение // Thesis. 1993. № 1. С. 27.

³ Радаев В.В. Экономическая социология: Учеб. пособие. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. С. 19-20.

представления об экономическом человеке. На фоне сохранения и даже усиления положения о методологическом индивидуализме и независимости решения «экономического человека», а также – расширении посылки об эгоизм и стремления к максимизации полезности при принятии экономических решений, ослаблено утверждение о рациональности и информированности субъекта. Подчеркиваются ограниченные возможности субъектов принятия экономических решений быть рациональными и перерабатывать для этого большие объемы информации¹.

Согласно концепции экономического человека, в трудовых отношениях он преследует цели максимизации доходов и принимает соответствующие решения². Для этого субъекты выбирают трудовые стратегии. Согласно определению Б. Гладарева, трудовая стратегия представляет «совокупность и последовательность действий людей, позволяющая им наиболее удовлетворительно, с их точки зрения, сохранять или улучшать свой социально-экономический статус»³.

Согласно особенностям поведения экономического человека, каждый пенсионер, принимая решение о продолжении и или прекращении трудовой деятельности, руководствуется своими интересами и оценивает выигрыши и потери, связанные с каждой из возможных альтернатив.

Как у российских, так и китайских пенсионеров основной ожидаемый выигрыш от продолжения трудовой деятельности связан с возможностью избежать снижения доходов после выхода на пенсию.⁴ Однако пенсионеры могут связывать продолжение трудовой деятельности и с другими мотивами. Российские исследователи называют: «потребность в труде, желание

¹ Радаев В.В. Экономическая социология: Учеб. пособие. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. С. 35.

² Радаев В.В. Экономическая социология: Учеб. пособие. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. С. 321.

³ Гладарев Б. Трудовые стратегии и изменения повседневной жизни в трансформирующемся обществе // Отечественные записки, 2003. Vol. 12. № 3. С. 141.

⁴ Никонова Э. И. Занятость населения старших возрастных групп в современном российском обществе: проблемы и перспективы // Ученые записки Казанского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. 2009. Т. 151. № 5-2. С. 61-71. Хун Чжэнцзе. Анализ факторов, влияющих на готовность пожилых людей к повторной занятости на основе модели запрета // Тропическая сельскохозяйственная инженерия. 2021. 45(04). С. 115 (洪郑洁. 基于 prohibit 模型老年人再就业意愿影响因素分析 // 热带农业工程. 2021. № 45(04). 115 页)

находиться в коллективе и чувство удовлетворенности от осознания приносимой обществу пользы»¹. Китайские ученые отмечают, что пенсионеры продолжают работать ради удовлетворения духовных потребностей или сохранения значимости в обществе².

Вместе с тем, важно отметить, что принятие пенсионером решения о продолжении и прекращении трудовой деятельности – это не только его индивидуальное решение, продиктованное личными интересами. Оно встроено во взаимоотношения с другими людьми, группами и организациями. Фактически, действия приобретают социальный характер³.

Теоретическую основу для подобного анализа создает концепция социального обмена в современной социологии⁴. Согласно данной теории, принятие решения подчиняется аксиоме рациональности. При выборе между альтернативными действиями индивид выберет тот способ действий, при котором вероятность достижения подкрепления и его ценность, помноженные друг на друга, будут максимальными.

Принятие пенсионерами решения о продолжении или прекращении трудовой деятельности встроено в отношения обмена с работодателями⁵. Пенсионеры пытаются обменять свой квалификационный ресурс на рабочее место и заработную плату, либо отказаться от поиска работы, если затраты на ее поиск или пребывание на рабочем месте превысят ожидаемые выигрыши. Условия обмена важны и для работодателя. Нанимая пенсионера, работодатель может получить работника, который не владеет в полной мере

¹ Никонова Э. И. Занятость населения старших возрастных групп в современном российском обществе: проблемы и перспективы // Ученые записки Казанского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. 2009. Т. 151. № 5-2. С. 61-71.

² Хун Чжэнцзе. Анализ факторов, влияющих на готовность пожилых людей к повторной занятости на основе модели запрета // Тропическая сельскохозяйственная инженерия. 2021. 45(04). С. 115 (洪郑洁. 基于 prohibit 模型老年人再就业意愿影响因素分析 // 热带农业工程. 2021. № 45(04). 115 页)

³ Coleman J.S. Social Theory, Social Research, and a Theory of Action // The American Journal of Sociology. 1986. Vol. 91. № 6. Pp. 1309-1335.

⁴ Хоманс Дж. К. Социальное поведение: его элементарные формы / пер. В. Г. Николаева // Социальные и гуманитарные науки. Серия 11. Социология. 2001. № 3. С. 127–164; Култыгин В.П. Концепция социального обмена в современной социологии // Социологические исследования. 1997. № 5. С. 85-99.

⁵ Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Гоголева А.С. Социологическая концепция обмена как методология анализа трудовых взаимодействий в современных зарубежных исследованиях // Журнал социологии и социальной антропологии. 2014. Т. 17, № 2. С. 139-153

профессиональными знаниями, навыками и личностными и когнитивными характеристиками, которые соответствуют запросу современной экономики. В результате ему придется инвестировать в человеческий капитал работников, что приведет к росту затрат на фоне неочевидной отдачи от них. Вместе с тем, в условиях дефицита низкоквалифицированного труда, пенсионеры могут закрыть такие вакансии без инвестиций в человеческий капитал.

У работодателей наблюдается и дополнительная мотивация нанимать пенсионеров, а у пенсионеров – оставаться на рынке труда без снижения квалификации выполняемой работы и оплаты труда. Природа мотивации обусловлена существованием социального капитала. Как подчеркивает Дж. Коулман, социальный капитал возникает во взаимоотношениях индивидов и облегчает их производственную деятельность. В частности, социолог подчеркивает: «Функция, определяемая понятием “социальный капитал”, представляет собой ценность аспектов социальной структуры для акторов как ресурсов, которые они могут использовать для достижения своих целей»¹.

Установка в обществе на изменение отношения к старению, а также появление инициированных государством программ поддержки занятости пенсионеров привела к возникновению социальных институтов, которые содействуют занятости пожилых, снимают с обеих сторон обмена лишние затраты на инвестирование в человеческий капитал, создают благоприятные условия для занятости пенсионеров.

Обобщая положения рассмотренных концепций занятости пенсионеров, можем сделать вывод, что по достижении пенсионного возраста они принимают решение о продолжении или прекращении трудовой деятельности. При этом в расчет принимаются, во-первых, соотношение выгод и потерь, связанных с одним или вторым статусом на рынке труда; во-вторых, возможности, которые открываются для пожилых в связи с постепенным утверждением в обществе новой парадигмы старения и осознанием

¹ Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2001. № 3 [электронный ресурс] - URL: <https://psycho.ru/library/3930> (дата обращения 24.02.2023)

ресурсного потенциала пожилых работников; в-третьих, ограничения и риски, с которыми пенсионеры могут столкнуться на рынке труда. В результате пенсионеры выбирают те или иные траектории занятости с учетом оценки собственных ресурсов (здоровье, образование, мотивация), а также объективных внешних факторов, «выталкивающих» пенсионеров с рынка труда, или создающих условия для продолжения занятости.

1.2 Траектории занятости пенсионеров

После наступления пенсионного возраста пожилые зачастую продолжают работать. Например, в России пятая часть пенсионеров в возрасте 55 (60) лет и старше заняты в трудовой деятельности: 20,1% - в 2017 г.; 20,8% - в 2018 г.; 21,3% - в 2019 г.; 20% - в 2020 г.¹

Важно отметить, что уровень занятости пенсионеров снижается с возрастом. Как подчеркивают Г.Б. Кошарная и Е.В. Щанина, наибольшая доля занятых приходится на возраст 60-65 лет, то есть первые годы после выхода на пенсию, и составляет 41% респондентов. С возрастом уровень занятости снижается и составляет в 65-70 лет – 24%; в 70-75 лет – 13%; 75-79% - 9%; старше 80% - 0%².

Траектории занятости пенсионеров могут быть прояснены также при помощи показателя безработицы. Согласно данным Федеральной службы государственной статистики, статус безработных имеют около 3% лиц возраста старше трудоспособного. В 2020 году уровень безработицы среди российских пенсионеров составил 2,7%. При этом за четырехлетний период наблюдений самый низкий уровень безработицы отмечен в 2019 г. (2,4%), а самый высокий – в 2017 г. (3,3%)³.

¹ Рабочая сила и лица, не входящие в состав рабочей силы, в возрасте старше трудоспособного // Федеральная служба государственной статистики. 2021. 6 октября [Электронный ресурс] – URL: [https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Frosstat.gov.ru%2Fstorage%2Fmediabank%2Ftrud4-0-1\(1\).xls&wdOrigin=BROWSELINK](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Frosstat.gov.ru%2Fstorage%2Fmediabank%2Ftrud4-0-1(1).xls&wdOrigin=BROWSELINK) (дата обращения 25.03.2022)

² Кошарная Г.Б., Щанина Е.В. Факторы депривации пожилых людей в социально-трудовой сфере: региональный аспект // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2019. Том 19. № 3. С. 484.

³ Рабочая сила и лица, не входящие в состав рабочей силы, в возрасте старше трудоспособного // Федеральная служба государственной статистики. 2021. 6 октября [Электронный ресурс] – URL:

Рассмотрим траектории занятости пенсионеров в других странах.

В Казахстане траектории занятости пенсионеров напоминают те, которым следуют российские пенсионеры. Как отмечает В.Ю. Шерстюк, в Казахстане в 2019 году доля работающих пенсионеров составила 10,5%¹. В Киргизии на фоне более позднего, чем в России, выхода на пенсию (58 лет – для женщин и 63 года для мужчин) продолжали трудовую деятельность в 2015 году 11-12% пенсионеров².

В европейских странах траектории занятости пожилых имеют особенности. Например, во Франции среди работников в возрасте 55-59 лет наблюдается один из самых низких уровней занятости в европейских странах – 54%. При этом в среднем по Европейскому Союзу уровень занятости в данной возрастной группы составляет 63,5%, в Великобритании – 71%, в Швеции – 80%³.

Приведенные данные отражают занятость предпенсионеров, нежели работников пенсионного возраста. Вместе с тем, и уровень занятости европейских пенсионеров остается высоким, в том числе и в тех возрастных группах, в которых в России занятость сокращается почти до нуля

Данные об уровне занятости представителей разных возрастных групп (см. приложение 1, табл. 1) позволяют заметить существование отличающихся траекторий занятости пенсионеров европейских стран, в том числе, стран Европейского Союза. С одной стороны, в европейских странах уровень занятости снижается с возрастом.

С другой стороны, можно ответить и основной показатель различий траекторий занятости пенсионеров в России и в европейских странах –

[https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Frosstat.gov.ru%2Fstorage%2Fmediabank%2Ftrud4-0-1\(1\).xls&wdOrigin=BROWSELINK](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Frosstat.gov.ru%2Fstorage%2Fmediabank%2Ftrud4-0-1(1).xls&wdOrigin=BROWSELINK) (Дата обращения 25.03.2022)

¹ Шерстюк В.Ю. Социально-экономические аспекты повышения занятости пенсионеров Казахстана // Economics. Law. State. 2019. № 4(6). С. 49-50.

² Турдубаева Э. К., Гараева В.Г., Камбарова А.А. Качество жизни населения третьего возраста в Ирландии, России и Кыргызстане: общее и особенное // Социальная политика и социология. 2016. Т. 15. № 2(115). С. 155-162.

³ Куликова С. Н. 2003.04.035036. Занятость пожилых работников во Франции. (сводный реферат) // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 2: Экономика. Реферативный журнал. 2003. № 4. С. 118.

уровень занятости в самой старшей возрастной группе (70-74 года). В России занятость в данной возрастной группе стремится к нулю. В свою очередь, в некоторых странах Европы занятость в этой группе приближается и даже превышает 10% (Швеция, Швейцария, Латвия, Литва, Ирландия), хотя есть и исключения (Франция, Италия, Венгрия, Словакия, Словения, Испания, Хорватия).

Траектории занятости, предполагающие довольно продолжительное пребывание пенсионеров на рынке труда, наблюдаются в странах Азии и Южной Америки, Океании. В перечисленных странах действуют другие факторы продолжения пенсионерами трудовой деятельности, в частности, уровень доходов пенсионеров. К числу стран, в которых наблюдается большой процент бедных среди пожилого населения, принадлежат: Южная Корея (46%), Латвия (27%), Австралия (26%), Мексика (26%)¹. Согласно данным, представленным в таблице 1 приложения 1, в названных странах наблюдается один из самых высоких уровней занятости пенсионеров, в том числе, в старших возрастных группах: Южная Корея (37,1%), Латвия (11,3%), Мексика (24,9%). Исключение составляет Япония. Высокий уровень экономической активности пенсионеров в этой стране обусловлен реформами в сфере занятости пожилых².

Траектории занятости можно описать не только с точки зрения параметра наличия занятости, но также сфер и условий занятости.

Обзор социологических исследований занятости пенсионеров позволяет сделать вывод, что после выхода на пенсию работники следуют двум траекториям занятости с точки зрения выбора *сферы занятости*.

Первая предполагает, что пенсионеры *сохраняют прежнее место работы в той же сфере занятости*, в которой они работали до выхода на пенсию. Согласно результатам социологических исследований, эта траектория

¹ Вся старость мира // Коммерсантъ. 2018. 19 июля [Электронный ресурс] – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3689648> (дата обращения 12.03.2022)

² Лебедева И.П. Япония: проблема занятости пожилых работников // Японские исследования. 2018. № 4. С. 65.

занятости является предпочтительной для пенсионеров. Как подчеркивает Ж.В. Петрова, среди вариантов профессионально-трудовой деятельности пенсионеры предпочитают продолжение прежней профессиональной деятельности по специальности (69,1%)¹. Социологи Ю. Сони́на и М. Колосни́цына отмечают, подобная стратегия реализуется пенсионерами, которые заняты в сфере ЖКХ, образовании, здравоохранении, военно-промышленном комплексе и в науке². Наиболее высокий уровень занятости пенсионеров наблюдается на предприятиях бюджетной сферы³. К схожим выводам приходит Г.В. Ниора́дзе, который ссылается на результаты исследования «Прекариат 2018»⁴.

Вторая траектория предполагает *изменение сферы занятости*. Чаще всего следование подобной траектории сопряжено с работой на низкоквалифицированной позиции⁵. Например, мужчины, которые поменяли место работы и сферу занятости после выхода на пенсию работают сторожами (23,9%), женщины, выбравшие ту же траекторию занятости, - уборщицами (18,2%)⁶.

Схожий выбор делают пенсионеры Казахстана. Как отмечает В.Ю. Шерстеньюк, в Казахстане пожилые люди работают во всех отраслях народного хозяйства государства, продолжают трудиться на своей прежней работе⁷.

¹ Петрова Ж.В. Профессионально-трудовая занятость пенсионеров: геронтологическое направление социальной политики // Известия Саратовского университета. Серия «Социология. Политология». 2017. Том 17. Выпуск 2. С. 158.

² Сони́на Ю., Колосни́цына М. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста // Демографическое обозрение. 2015. Том. 2. № 2. С. 45.

³ Сони́на Ю., Колосни́цына М. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста // Демографическое обозрение. 2015. Том. 2. № 2. С. 44.

⁴ Ниора́дзе Г.В. Прекарное положение пенсионеров: социологический анализ // Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) /Под ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. С. 301.

⁵ Сони́на Ю., Колосни́цына М. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста // Демографическое обозрение. 2015. Том. 2. № 2. С. 46.

⁶ Сони́на Ю., Колосни́цына М. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста // Демографическое обозрение. 2015. Том. 2. № 2. С. 46-47.

⁷ Шерстеньюк В.Ю. Социально-экономические аспекты повышения занятости пенсионеров Казахстана // Economics. Law. State. 2019. № 4(6). С. 50-51.

Работающие пенсионеры из стран Европейского Союза следуют другим траекториям занятости. Как отмечает Н.А. Прокопенко, «в странах-членах ЕС работа после пенсии достаточно отличается от работы до выхода на пенсию»¹. Сопоставляя распределение работающих в возрасте 50-64 лет и 65 лет и старше по видам экономической деятельности, можем заметить, что пенсионеры заняты преимущественно сельским хозяйством и рыбным промыслом (25,4%), а также в сфере торговли и оказания услуг по ремонту (12,1%). Особенно заметное сокращение занятости пенсионеров наблюдается в таких отраслях как промышленность (15,3% и 7,1% соответственно) и государственное управление (8,4% и 2,9%).

Еще одна траектория занятости предполагает, что после выхода на пенсию работники остаются на рынке труда и при этом работают *по новой специальности*, полученной выхода на пенсию посредством *переобучения*. Как отмечает Ж.В. Петрова, в России подобную траекторию рассматривает для себя в качестве приемлемой 41,1% респондентов². Таким образом для российских пенсионеров возможность остаться на рынке труда ассоциируется с сохранением существующего места работы в рамках имеющейся квалификации.

В европейских странах решение проблемы занятости пожилых осуществляется в русле стратегии переобучения³. Вместе с тем, как отмечает Я.В. Евсеева со ссылкой на статью Г. Шмида и М. Хартлапп, подобные программы реализуются не во всех европейских странах. В то время как в Швеции возможностью пройти курсы повышения квалификации или переподготовку смогли воспользоваться 43% пожилых работников, то «в

¹ Прокопенко Н.А. Занятость людей пожилого возраста в странах Европейского Союза и на Украине // Успехи геронтологии. 2016. Том 29. № 1. С. 186

² Петрова Ж.В. Профессионально-трудовая занятость пенсионеров: геронтологическое направление социальной политики // Известия Саратовского университета. Серия «Социология. Политология». 2017. Том 17. Выпуск 2. С. 158.

³ Галкин К.А. Трудоустройство пожилых людей и политика активного старения в Европе и России // Социологические исследования. 2021. № 11. С. 158.

Италии, Испании, Португалии и Венгрии не более 4% располагали подобной возможностью»¹.

Еще одно направление анализа трудовой деятельности пенсионеров связано с определением *условий занятости*, а именно, форм занятости.

Согласно данным, приведенным в *таблице 2 Приложения 1*, работу неполный день или неделю практикуют пожилые в разных странах мира. При этом в некоторых странах доля пожилых в возрасте 55-64 лет, занятых неполный день, составляет треть всех работающих пожилых людей. В числе таких стран: Австралия, Австрия, Бельгия, Коста Рика, Германия, Великобритания. В ряде стран доля пожилых, занятых неполный день, достигает почти половины работающих граждан в возрасте 55-64 лет: Голландия (48%), Швейцария (41,0%).

Вместе с тем, можем отметить и страны, в которых подобная форма занятости распространена в гораздо меньшей степени: Болгария (2,4%), Словакия (4,4%), Чехия (7,1%), Греция (6,4%), Хорватия (6,8%), Латвия (8,2%), Польша (8,2%), Венгрия (8,4%), Румыния (9,5%), Испания (11,2%), Словения (11,5%). Приведенный список в значительной степени совпадает с перечнем стран, в которых пенсионеры сталкиваются с трудностями с трудоустройством на полный рабочий день, и в которых при этом не реализуются возможности для новых форм занятости пожилых. Кроме того, можем заменить, что в перечисленных странах, даже если пожилые получают возможность работать неполный день, очень часто это вынужденная мера, нежели осознанное желание работника (Болгария, Румыния, Чили, Испания, Италия).

Таким образом, занятость пожилых неполный рабочий день или неделю выступает, с одной стороны, как возможность представителям старшего возраста дольше оставаться на рынке труда, с другой стороны, может

¹ Евсеева Я.В. 2010.01.025-027. Пожилые работники - ресурс общественного развития? (сводный реферат) // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 11: Социология. 2010. № 1. С. 122.

расцениваться как показатель «выталкивания» данной категории работников из сферы занятости.

Почти во всех странах проблема присутствия пожилых на рынке труда решается за счет самозанятости. В начале XXI века данная форма занятости получила распространение и составила в развитых странах 12%¹. Востребована она и среди пожилых, в том числе - пенсионеров. Согласно данным, представленным в *таблице 2 Приложения 1*, можем описать группу стран, в которых самозанятые среди респондентов 55-64 лет составляют почти половину всех пенсионеров на рынке труда. В их числе: Колумбия (63,3%), Турция (59,8%), Бразилия (46,1%), Греция (47,4%), Мексика (43,7%), Коста Рика (43,5%). В свою очередь, среди стран с самым низким уровнем самозанятого пожилого населения в возрасте 55-64 лет: Эстония (10,6%), Болгария (10%), Норвегия (8,7%), Россия (8%), Литва (5,5%).

По оценкам социологов, российские пенсионеры незначительно вовлечены в неформальную занятость. Однако по сравнению с другими возрастными группами неформальная занятость больше распространена именно среди работников пенсионного возраста»². Речь, прежде всего, идет о частичной занятости³.

На основе систематизации результатов социологических исследований в разных странах можем описаны основные траектории занятости пенсионеров. Они могут быть классифицированы по ряду оснований. Во-первых, траектории занятости дифференцируются по основанию «*нормативность – сверхнормативность*». Нормативная стратегии занятости пенсионерами предполагают следование сложившимся в обществе представлениям о жизни на пенсии. Она связана с завершением трудовой деятельности после выхода на заслуженный отдых. Сверхнормативные

¹ Прив. по: Попов Ю.Н., Шевчук А.В. Современная экономика и социология труда: Учеб. пособие / Акад. нар. хозяйства при Правительстве РФ. Ф-т. экон. и соц. наук. М. : Экон-Информ, 2003. С. 115

² Сони́на Ю., Колосни́цына М. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста // Демографическое обозрение. 2015. Том. 2. № 2. С. 48.

³ Сони́на Ю., Колосни́цына М. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста // Демографическое обозрение. 2015. Том. 2. № 2. С. 48.

стратегии занятости предполагают вынужденное или осознанное продолжение трудовой деятельности.

Второе основание связано с направленностью трудовой мобильности пенсионеров. Пенсионер может следовать *горизонтально-устойчивый* траектории занятости, если сохранит формальную занятость в той же сфере и на той же должности, что и до выхода на пенсию. Траектория занятости пенсионера может иметь *вертикально-восходящую направленность* и предполагать переход на более высокую статусную позицию в профессионально-трудовой сфере. В-третьих, траектория может приобретать *вертикально-нисходящую направленность* и предполагать переход в сферу неформальной прекарной занятости, на низкоквалифицированную позицию.

Среди современных пенсионеров распространены следующие траектории. Первая предполагает выход на заслуженный отдых по наступлении пенсионного возраста (нормативная активация). Вторая – связана с продолжением трудовой деятельности на прежнем месте работы и прежних условиях занятости (сверхнормативная, горизонтально-устойчивая траектория). Третья – предусматривает продолжение трудовой деятельности со сменой места работы, направленности деятельности и/или формы занятости (сверхнормативная, вертикально-нисходящая или вертикально-восходящая). Доминирование тех или иных траекторий занятости пенсионеров обусловлено сочетанием факторов. Рассмотрим их.

1.3 Факторы занятости пенсионеров

Для систематизации факторов воспользуемся факторной моделью депривации пожилых людей в социально-трудовой сфере, представленной в работе Г.Б. Кошарной и Е.В. Щаниной¹. Авторы обсуждают факторы депривации пожилых людей на рынке труда, то есть определяют причины, приводящие к наблюдаемому, доказуемому невыгодному положению

¹ Кошарная Г.Б., Щанина Е.В. Факторы депривации пожилых людей в социально-трудовой сфере: региональный аспект //Вестник РУДН. Серия: Социология. 2019. Том 19. № 3. С. 483.

пенсионеров в сфере занятости. Однако, по нашему мнению, представленная система факторов может работать в двух направлениях: как «выталкивать» пенсионеров, так и «притягивать» их на рынок труда.

Факторы классифицируются по двум основаниям.

В соответствии с *первым* основанием, они подразделяются на внешние и личностные. Внешние факторы создаются социальным окружением, институтами и инфраструктурой и действуют на макро-, мезо- и микроуровне¹. Личностные - характеризуют самого пенсионера как участника социально-трудовых отношений.

Согласно *второму* основанию классификации, факторы подразделяются на объективные и субъективные. Объективные факторы существуют независимо от воли пожилых. Субъективные – возникают в результате «поведения и взаимодействия пожилых»².

Рассмотрим содержание факторов более подробно.

Один из значимых *внешних объективных факторов* занятости пенсионеров, действующих на макроуровне, - *уровень пенсионного обеспечения*. Как подчеркивает Е.В. Чистова, которая предложила факторную модель занятости лиц пенсионного возраста на рынке труда³, уровень пенсионного обеспечения необходимо рассматривать как с точки зрения уровня замещения пенсией утраченного заработка (коэффициент замещения), так и уровня социального пособия (соотношение пенсий с прожиточным минимумом пенсионера). Первый показатель – коэффициент замещения образует прямую положительную связь с занятостью, второй - отрицательную.

Чем выше уровень замещения утраченного дохода, тем большей работающих пенсионеров. По данным Росстата, в России в августе 2021 г. соотношение средней пенсии со средней зарплатой составлял 30,3%; в 2020 г.

¹ Кошарная Г.Б., Щанина Е.В. Факторы депривации пожилых людей в социально-трудовой сфере: региональный аспект //Вестник РУДН. Серия: Социология. 2019. Том 19. № 3. С. 482.

² Кошарная Г.Б., Щанина Е.В. Факторы депривации пожилых людей в социально-трудовой сфере: региональный аспект //Вестник РУДН. Серия: Социология. 2019. Том 19. № 3. С. 482.

³ Чистова Е.В. Занятость лиц пенсионного возраста: спрос и предложение на рынке труда // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 10-2(56). С. 158.

– 29,2%¹. Фактически размер пенсии составляет треть зарплаты. На рынке труда остаются малоодоходные слои населения, которые рассматривают продолжение трудовой деятельности после выхода на пенсию.

Что касается второго показателя, то пенсия в России выше величины прожиточного минимума. Вместе с тем, материальное положение старших возрастных групп оценивается ими самими скорее как плохое.² Низкий уровень материального положения пенсионеров в сочетании со стремлением сохранить или даже повысить прежний уровень материального обеспечения служит фактором, заставляющим пенсионеров оставаться на рынке труда.

К числу объективных факторов занятости макроуровня относится социально-демографическая ситуация в России и целом ряде других стран, связанная со старением населения и увеличением демографической нагрузки на трудоспособное население пожилыми людьми³. В результате, в странах с неблагоприятной социально-демографической ситуацией разрабатываются программы, направленные на стимулирование занятости пенсионеров.

В качестве объективного фактора макроуровня, «выталкивающего» пенсионеров с рынка труда, выступают возрастные ограничения на продолжение трудовой деятельности по достижению пенсионного возраста (например, Германия, Япония, России⁴).

Действие *внешних объективных факторов занятости* имеет региональную специфику. В связи с этим можем говорить о существовании внешних объективных факторов занятости пенсионеров на *мезоуровне*.

Пенсионеры, принимая решение о продолжении или отказе от продолжения трудовой деятельности, исходят также из индивидуальных обстоятельств, в которых они находятся. В результате можно выделить группу

¹ Динамика среднего размера назначенных пенсий // Росстат. 29.10.2021 [Электронный ресурс] – URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/dok3-1-1.HTM> (дата обращения 13.11.2021)

² Материальное положение: динамика и прогнозы // Фонд Общественное мнение. 2022. 25 февраля (Электронный ресурс) – URL: <https://fom.ru/Ekonomika/14694> (дата обращения: 27 марта 2022)

³ Карпова О.Б., Проклова Т.Н. Демографическая нагрузка в России в 2000-е годы // Бюллетень национального научно-исследовательского института Общественного здоровья имени Н.А. Семашко. 2020. № 1. С. 52-57.

⁴ Для государственных служащих, военнослужащих, служащих правоохранительных органов.

факторов, которые можно описать как *внешние объективные факторы на микроуровне*. Среди них - необходимость оказывать материальную помощь членам семьи.

Согласно результатам опроса, проведенного Всероссийским центром изучения общественного мнения в декабре 2020 г., стремление материально помочь детям и внукам (56%) выступает второй (после недостаточного размера пенсии – 74%) по частоте упоминания причиной продолжения трудовой деятельности после выхода на пенсию¹.

Вместе с тем, взаимодействие пенсионеров с членами семьи подчас создает условия для ухода с рынка труда. Согласно результатам опроса Фонда общественного мнения, в качестве причины отказа от продолжения трудовой деятельности на пенсии названа необходимость растить внуков, оказывать помощь нетрудоспособным родственникам старшего возраста. Особенно часто подобное объяснение отказа от продолжения трудовой деятельности на пенсии приводят женщины². Вместе с тем, социолог О.В. Синавская полагает, что интенсивность участия пенсионеров в уходе за внуками преувеличена³.

Принятие пенсионером решения о продолжении или прекращении трудовой деятельности основывается на *оценке рисков*, которые могут возникать как в связи с пребыванием на рынке труда, так и с уходом с него. Социологи З.Х. Саралиева и А.В. Ермилова полагают, что пенсионеры на рынке труда, с одной стороны, сталкиваются с рядом рисков, но, с другой стороны, сами создают риски участникам социально-трудовых отношений⁴.

Результаты социологического исследования Фонда Общественное мнение, проведенного в феврале 2022 г., позволяют отметить, что пенсионеры

¹ Работа на пенсии: за или против // ВЦИОМ. 2020. 7 декабря [Электронный ресурс] - URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabota-na-pensii-za-i-protiv> (дата обращения 26.03.2022)

² О пенсионном возрасте и отношении к идее его повысить. Представления россиян о причинах повышения пенсионного возраста и отношение к этой идее. 4 июня 2018 г. [Электронный ресурс] – URL: <https://fom.ru/Ekonomika/14043> (дата обращения 18.12.2021)

³ Синавская О.В. Почему и как МОЖНО повышать пенсионный возраст? // VI Социологическая грушинская конференция. 17 марта 2016 г. [Электронный ресурс] – URL: <https://fom.ru/starost/presentation/Sinyavskaya.pdf> (Дата обращения 19.12.2021)

⁴ Саралиева З.Х., Ермилова А.В. «Старые пожилые» как объект и субъект социальных рисков в системе социально-трудовых отношений // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2019. № 4. С. 8-19.

имеют ряд специфических опасений по сравнению с другими возрастными группами¹. Так, респонденты старше 60 лет больше, чем представители других возрастных групп беспокоятся о собственном здоровье (43%). При этом они реже, чем другие группы обеспокоены безденежьем – 23% и массовой безработицы - 13% (в группе 46-60 лет – 21%). Отметим, что при этом респонденты старше 60 лет не ощущают невозможность реализовать себя, свои способности (1%)².

Таким образом, оценивая риски продолжения трудовой деятельности и отказа от нее, прежде всего, принимают во внимание состояние здоровья. Если субъективно оцениваемое состояние здоровья позволяет работать, пенсионеры будут стремиться остаться на рынке труда. При этом они менее склонны принимать в расчет риски, связанные с возможностью потерять работу или зарплату, поскольку уже имеют гарантированный источник дохода, который не зависит от их занятости.

В свою очередь, пенсионеры сами выступают источником рисков в сфере социально-трудовых отношений. Социологи З.Х. Саралиева и А.В. Ермилова в числе таких рисков называют: ухудшение состояния здоровья работников старших возрастных групп, которые не смогут работать полный рабочий день или всю рабочую неделю; переизбыток рабочей силы в отдельных отраслях экономической деятельности, в которых традиционно заняты пожилые работники; усиление конкуренции в средних и высших звеньях цепи трудовой деятельности в связи с более продолжительным пребыванием на рынке труда лиц старше 55 лет; усиление межпоколенческих конфликтов в системе социально-трудовых отношений³. Если работодатели и субъекты принятия управленческих решений рассматривают подобные риски, связанные с

¹ Тревоги и опасения людей. Что беспокоит людей в повседневной жизни, в стране и в мире // Фонд Общественное мнение. 2022. 11 февраля [Электронный ресурс] – URL: <https://fom.ru/Nastroeniya/14685> (дата обращения 26.03.2022)

² Тревоги и опасения людей. Что беспокоит людей в повседневной жизни, в стране и в мире // Фонд Общественное мнение. 2022. 11 февраля [Электронный ресурс] – URL: <https://fom.ru/Nastroeniya/14685> (дата обращения 26.03.2022)

³ Саралиева З.Х., Ермилова А.В. «Старые пожилые» как объект и субъект социальных рисков в системе социально-трудовых отношений // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2019. № 4. С.14-15.

присутствием пенсионеров на рынке труда, как существенные, это снизит шансы на трудоустройство работников пенсионного возраста.

Еще одна группа рисков, на существование которых обращают внимание З.Х. Саралиева и А.В. Ермилова, связана с конкуренцией за рабочие места и статусные позиции в социально-трудовых отношениях по причине длительного пребывания пенсионеров в составе рабочей силы.

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики за 2019 год, молодые работники в возрасте 20-29 лет опережают пожилых по уровню занятости в таких сферах как бизнес и администрирование, информационно-коммуникационных технологий. В перечисленных сферах экономической деятельности доминирование молодых работников наблюдается и среди специалистов среднего уровня квалификации¹. В свою очередь среди квалифицированных работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства преобладают работники старшей возрастной группы. Доля пожилых работников, в том числе, пенсионного возраста выше, чем доля работников в возрасте 20-29 лет и среди квалифицированных рабочих промышленности, строительства, транспорта и рабочих родственных занятий, операторов производственных установок и машин, сборщиков и водителей, неквалифицированных рабочих².

Распределение руководителей разных возрастных групп складывается не в пользу молодежи. По данным Федеральной службы государственной статистики за 2019 год, распределение представителей разных возрастных групп в должности «руководитель» следующее: 15-19 лет – 0,1%; 20-29 лет – 7,8%; 30-39 лет – 27,1%; 40-49 лет – 29,8%; 50-59 лет – 27,3%; 60-69 лет – 7,5%; 70 лет и старше – 0,5%³. Возможность занять руководящую должность смещается к старшим возрастным группам. В результате, среди пенсионеров

¹ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020 Стат.сб./Росстат. М., 2020. С. 76.

² Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020 Стат.сб./Росстат. М., 2020. С. 77.

³ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020 Стат.сб./Росстат. М., 2020. С. 76.

руководителей почти в 5 раз больше, чем среди молодых работников. Как следствие, для пенсионеров, занимающих руководящие должности, могут возникать дополнительные риски потерять работу, чтобы «уступить дорогу молодым» сотрудникам. Существование подобных рисков отмечает О.А. Александрова¹.

Риски, с которыми сталкиваются пенсионеры в системе социально-трудовых отношений, отчасти вызваны действием другой категорией факторов, которые могут быть определены как имеющие *внешний субъективный характер*. Среди них: востребованность пенсионеров на рынке труда, стереотипы в отношении пожилых на рынке труда.

В сфере социально-трудовых отношений широко распространены стереотипы, которые служат основанием стигматизации пожилых на рынке труда², а подчас выливается в геронтофобию – навязчивый страх старения, а также страх встречи и общения со стариками³. В сфере занятости циркулируют многочисленные стереотипы старости, которые разделяют как работодатели, так и сами работники пожилого возраста⁴.

Негативные стереотипы о работниках пожилого возраста приводят к нежеланию работодателей брать на работу пожилых. Так, Г.Б. Кошарная и Е.В. Щанина на основе результатов опроса работодателей, отмечают, что 53,7% опрошенных в качестве барьера занятости пенсионеров называют

¹ Александрова О.А. Предпенсионеры: перспективы трудоустройства на столичном рынке труда // Архитектура финансов: форсаж-развитие экономики в условиях внешних шоков и внутренних противоречий. Сборник материалов X Юбилейной международной научно-практической конференции / Под.ред. И.А. Максимцевой, Е.А. Горбашко, В.Г. Шубаевой. СПб: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2020. С. 108

² Григорьева И.А. Пожилые женщины: «вниз по лестнице» возраста и гендера // Женщина в российском обществе. 2018. Том 86. № 1. С. 5-18.

³ Комиссарова А. А. Геронтофобия как проблема современного общества // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2015. № 4(7). С. 46-49.

⁴ Леонова, И.С. Многоликость возраста: актуальные проблемы исследования / И.С. Леонова, Л.Н. Захарова // Общество и государство в зеркале социологических измерений (VIII Рязанские социологические чтения): Материалы Национальной научно-практической конференции с международным участием, Рязань, 21–22 ноября 2018 года / Ответственные редакторы Р.Е. Маркин, А.В. Проноза. – Рязань: ООО «Издательство Ипполитова», 2018. - С. 180-187.

возрастную дискриминацию при приеме на работу¹. При этом работодатели отмечают такой барьер чаще, чем респонденты пожилого возраста – 40%².

В свою очередь, существование подобных предубеждений о пожилых работниках и случаях их дискриминации в трудовой сфере выявляют и результаты опросов общественного мнения. Так, в рамках проведенного Фондом Общественное мнение исследования в августе 2018 года установлено, что 60% респондентов известны случаи, когда «кого-либо не взяли на работу или уволили только потому, что человек, по мнению работодателя, был слишком стар для этой работы»³. При этом уровень осведомленности о подобных случаях примерно одинаковый во всех возрастных группах. Чаще других с подобной практикой сталкивались участники опроса 46-60 лет -34%, старше 60 лет – 22%⁴.

Стереотипы относительно пожилых работников, в том числе, работников пенсионного возраста, существуют не только у работодателей. Функцию «барьера» занятости выполняют авто-стереотипы относительно характеристик работающих пенсионеров. В качестве депривирующих факторов трудоустройства пожилых людей называют: нехватку знаний, особенно в области компьютерных технологий (48,9%), трудности в перестройке восприятия и представлений в изменившейся обстановке (35,8%), консервативность (18,7%), отсутствие гибкости в поведении (16,8%), плохая обучаемость (14,9%), заторможенность, замедленность реакций и мышления (13,4%), негибкость мышления (12,3%), лень (1,5%)⁵. Схожие результаты получили и другие ученые⁶.

¹ Кошарная Г.Б., Щанина Е.В. Факторы депривации пожилых людей в социально-трудовой сфере: региональный аспект // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2019. Том 19. № 3. С. 487.

² Кошарная Г.Б., Щанина Е.В. Факторы депривации пожилых людей в социально-трудовой сфере: региональный аспект // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2019. Том 19. № 3. С. 487.

³ Работа и возраст // ФОМ. 2018. 14 августа [Электронный ресурс] – URL: <https://fom.ru/Ekonomika/14081> (дата обращения 30.03.2022)

⁴ Работа и возраст // ФОМ. 2018. 14 августа [Электронный ресурс] – URL: <https://fom.ru/Ekonomika/14081> (дата обращения 30.03.2022)

⁵ Кошарная Г.Б., Щанина Е.В. Факторы депривации пожилых людей в социально-трудовой сфере: региональный аспект // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2019. Том 19. № 3. С. 487.

⁶ Григорьева И.А. Возраст. Работа и пенсия. Качество жизни // Пожилые в современной России: между занятостью, образованием и здоровьем / И.А. Григорьева, Л.А. Видясова, А.В. Дмитриева, О.В. Сергеева. СПб: Алетейя, 2015. 336 с. С. 53; Евсеева Я.В. 2010.01.025-027. Пожилые работники - ресурс общественного

Пожилые люди сами у себя признают нехватку знаний, в том числе, в области компьютерных технологий (60%), негибкость мышления (40%), неспособность приспособиться к новым людям или к новой обстановке окружающей среды (30%), плохую обучаемость (20%)¹.

Вместе с тем, работодатели выделяют и ряд положительных характеристик пожилых работников. Так, И.А. Григорьева со ссылкой на исследование Е.А. Цацуря отмечает, что работодатели относят к преимуществам пожилых работников опыт и жизненную мудрость, знания, квалификацию, добросовестность, ответственность, аккуратность, нетребовательность к зарплате, готовность принимать участие в общественной деятельности, быть наставниками².

Таким образом, существующие стереотипы относительно пожилых работников, включая авто-стереотипы, служат барьером для пребывания пенсионеров на рынке труда.

Наряду с внешними факторами занятости пенсионеров важно отметить влияние *личностных факторов*, которые характеризуют самих пенсионеров как участников социально-трудовых отношений. Они также могут быть подразделены на *объективные* и *субъективные*.

Специфика траекторий занятости в первую очередь связана с *возрастом*: чем старше становятся пенсионеры, тем меньше они представлены на рынке труда. Таким образом, возраст – фактор, которые «выталкивает» пенсионеров с рынка труда. Вместе с тем, по результатам исследования структуры занятости российских пенсионеров, проведенного Ю. Сониной и М. Колосницыной, в период 2002-2013 гг., на фоне роста экономической активности в рассматриваемый период всех возрастных групп наблюдалась и

развития? (сводный реферат) // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 11: Социология. – 2010. – № 1. С. 126.

¹ Кошарная Г.Б., Щанина Е.В. Факторы депривации пожилых людей в социально-трудовой сфере: региональный аспект // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2019. Том 19. № 3. С. 487.

² Григорьева И.А. Возраст. Работа и пенсия. Качество жизни // Пожилые в современной России: между занятостью, образованием и здоровьем / И.А. Григорьева, Л.А. Видясова, А.В. Дмитриева, О.В. Сергеева. СПб: Алетей, 2015. С. 53.

активность на рынке труда работников пенсионного возраста, что было связано с благоприятными экономическими условиями¹. Вместе с тем, Ю. Сони́на и М. Колосни́цина отметили и влияние других объективных личностных факторов: улучшение состояния здоровья и повышение уровня образования пожилых².

Фактор *здоровья* скорее «выталкивает» пенсионеров с рынка труда. Как подчеркивает Е.В. Чистова, «состояние здоровья пенсионеров влияет на принятие решения о выходе с рынка труда, а не о продолжении трудовой деятельности»³. Иначе говоря, пока здоровье позволяет, пенсионеры остаются на рынке труда. Ухудшение здоровья служит основанием для решения о прекращении трудовой деятельности.

Вместе с тем, социологи, основываясь на результатах многолетних наблюдений, делают вывод о том, что оценки пожилыми людьми своего здоровья постепенно смещаются к положительному полюсу⁴. Хорошее здоровье мотивирует пожилых дольше оставаться на рынке труда.

Фактор *образования* способствует занятости пожилых работников. Согласно данным Федеральной службы государственной статистики, в 2019 г. в России среди занятых в группах, соответствующих пенсионному возрасту, преобладают респонденты с высшим и средним профессиональным образованием. При этом, чем старше работники, тем больше среди них тех, у кого есть высшее образование. Так, среди работников в возрасте 55-59 лет и 60-64 лет самые большие доли занятых приходятся на тех, у кого есть высшее образование (27,9% и 28,5%) и среднее профессиональное образование по

¹ Сони́на Ю., Колосни́цина М. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста // Демографическое обозрение. 2015. Том. 2. № 2. С. 42

² Сони́на Ю., Колосни́цина М. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста // Демографическое обозрение. 2015. Том. 2. № 2. С. 42

³ Чистова Е.В. Занятость лиц пенсионного возраста: спрос и предложение на рынке труда // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 10-2(56). С. 159.

⁴ Колосни́цина М.Г., Герасименко М.А. Экономическая активность в пожилом возрасте и политика государства // Вопросы государственного и муниципального управления. 2014. № 4. С. 54; Здоровье – высшая ценность // ВЦИОМ. 2020. 9 июня (Электронный ресурс) – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskiei-obzor/zdorove-vyshshaya-czennost> (дата обращения 01.04.2022)

программам подготовки специалистов среднего звена (27,9% и 28,7%)¹. При этом среди занятых в группах 65-69 лет и старше 70 лет – преобладают те, у кого есть высшее образование (31,6% и 36,3% соответственно)².

Таким образом, образование, прежде всего, высшее, позволяет пенсионерам не просто продолжить трудовую деятельность, но оставаться на рынке труда дольше.

В качестве личностного объективного фактора занятости пенсионеров выступает *место проживания - село или город*. Так, Е.В. Чистова отмечает, что по данному фактору «рынок труда позволяет диверсифицировать пенсионные переходы»³. Так, по данным Федеральной службы государственной статистики в 2018 г., уровень занятости городского населения выше, чем сельского во всех возрастных группах, за исключением самых молодых. В возрастных группах, соответствующих пенсионному возрасту, различия в уровне занятости - в пользу городского населения⁴.

Различия обусловлены тем, что большинство сельских пенсионеров прекращает работать по причине низкого спроса со стороны локального рынка труда, в то время как в городах для пенсионеров сохраняется возможность найти рабочие места в сферах экономической деятельности со слабой конкуренцией за рабочие места (например, в социальной сфере, ЖКХ, образование и наука)⁵.

В качестве фактора занятости пенсионеров выступает *трудовая мобильность*.

Согласно результатам всероссийского опроса, проведенного Фондом Общественное мнение в ноябре 2021 г., пенсионеры в нашей стране не готовы

¹ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020 Стат.сб./Росстат. – М., 2020. С. 36.

² Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020 Стат.сб./Росстат. – М., 2020. С. 36.

³ Чистова Е.В. Занятость лиц пенсионного возраста: спрос и предложение на рынке труда // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 10-2(56). С. 157.

⁴ Труд и занятость в России. 2019: Стат.сб./Росстат. М., 2019. С. 24

⁵ Рогозин, Д. М. Ограничения и возможности сельского старения / Д. М. Рогозин // Крестьяноведение. – 2018. – Т. 3, № 2. – С. 86-101.

к трудовой мобильности¹. Подобная установка снижает возможность сохранить занятость в пенсионном возрасте.

Опираясь на данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (2010–2016 гг., 2069 чел., возраст старше 45 лет), О. Синявская, А. Червякова и Е. Горват систематизировали факторы, влияющие на трудовую мобильность россиян от 45 лет. При этом актуальны разные факторы для мужчин и женщин².

В числе факторов, повышающих трудовую мобильность мужчин в данной возрастной группе, относятся: работа в транспортной, спортивной индустрии или в сфере связи; жизнь в большом городе; работа в частном секторе; удовлетворенность зарплатой. В свою очередь снижают трудовую мобильность мужчин старше 45 лет: наличие трудового стажа; работа в здравоохранении, социальных службах, образовании и культуре; удовлетворенность работой; возраст (чем старше, тем меньше мобильность).

Согласно результатам того же исследования, трудовой мобильности женщин способствует жизнь в большом городе и работа в частном секторе. Препятствует мобильности: трудовой стаж, жизнь в малом городе или селе, работа в государственной компании; удовлетворенность работой и возраст (чем старше, тем меньше мобильность).

Обобщая результаты приведенного исследования, можем сделать вывод, что жизнь в сельской местности рассматривается социологами как фактор, препятствующий трудовой мобильности, а жизнь в больших городах – способствует ей³.

¹ Трудовая мобильность. Готовы ли россияне менять работу? И на каких условиях //Фонд Общественное мнение. 2021. 03 декабря [Электронный ресурс] – URL: <https://fom.ru/Rabota-i-dom/14656> (дата обращения: 02.04.2022)

² Вечные труженики. У кого больше шансов работать в пожилом возрасте [Электронный ресурс] – URL: <https://iq.hse.ru/news/348602165.html> (дата обращения: 02.04.2022)

³ Вечные труженики. У кого больше шансов работать в пожилом возрасте [Электронный ресурс] – URL: <https://iq.hse.ru/news/348602165.html> (дата обращения: 02.04.2022)

Тем не менее существуют и факторы, которые способствуют высокому уровню занятости сельских жителей. Основной из них – урбанизация¹. Она сопровождается оттоком молодого населения с целью получения образования и трудоустройства в городах. В результате сельское население стареет. Отмеченные процессы приводят к тому, что, оставаясь без поддержки молодых родственников, пожилые сельские жители вынуждены продолжить трудовую деятельность на условиях формальной и неформальной занятости.

Влияние личностных объективных факторов распространяется в двух направлениях. «Выходу» пенсионеров с рынка труда способствуют: возраст, состояние здоровья, жизнь в сельской местности, низкий уровень трудовой мобильности, наличие стабильной работы в государственных структурах. Пребыванию пенсионеров на рынке труда способствуют: жизнь в городах, работа в частном секторе, высокий уровень образования.

В категории *личностных субъективных факторов* - разделяемые пенсионерами представления о своей востребованности на рынке труда, самооценку и социальное самочувствие.

Значимость отмеченной группы факторов подтверждается результатами социологических исследований. Пенсионеры оценивают свою востребованность на рынке труда как очень низкую (50%) или скорее как низкую (16%)². Высоко свою востребованность на рынке труда оценивают работающие пенсионеры, пользователи сети Интернет и наиболее молодые из пенсионеров³. Таким образом, пенсионеры недооценивают свои перспективы на рынке труда. Реальный уровень занятости пенсионеров выше.

Продолжение пенсионерами трудовой деятельности может быть связано с тем, что занятость положительно связана с социальным самочувствием

¹ Доклад IV Занятость и социальная защита в новом демографическом контексте. Женева: Международное бюро труда, 2013. С. 31 [Электронный ресурс] – URL: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_210127.pdf (дата обращения 12.03.2022)

² Потехина И.П., Чижов Д.В. Потенциал старшего поколения как составляющая национального человеческого капитала (по материалам исследования в регионах ЦФО) //Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 2. С. 15.

³ Потехина И.П., Чижов Д.В. Потенциал старшего поколения как составляющая национального человеческого капитала (по материалам исследования в регионах ЦФО) //Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 2. С. 15.

пенсионеров. Согласно результатам общероссийского опроса, проведенного Фондом Общественное мнение, пенсионеры связывают наличие работы с возможностью вести более насыщенный, интересный образ жизни (67%)¹.

Вместе с тем, результатам исследования Г.В. Ниорадзе особенностей занятости пенсионеров, социальное самочувствие работающих пенсионеров – хуже, чем у работающих россиян². Работающие пенсионеры чаще, чем остальные работающие россияне признавали наличие «страха перед будущим» (32% и 21% соответственно), ощущали беспомощность (34% и 25% соответственно). Работающие пенсионеры чаще, чем работающие россияне высказывали убежденность, что жизнь не улучшится (36% и 23% соответственно), а жизнь работающих пенсионеров и их семей не изменилась или даже ухудшилась (62,1% и 25%). По оценкам работающих пенсионеров их материальное положение за 3 года осталось без изменений (53,2%) или ухудшилось (29,8%). Остальные работающие россияне полагают, что их материальное положение не изменилось (50,2%) или улучшилось (25,4%)³. Таким образом, у работающих пенсионеров сам факт наличия работы становится источником тревог: они чаще, чем остальные работающие россияне, опасаются потерять работу (24,2% и 22,5%)⁴.

Влияние социального самочувствия как фактора занятости пенсионеров проявляется через систему мотивов занятости или незанятости пенсионеров. Если пенсионер испытывает потребности, которые могут быть реализованы посредством занятости (поддержать материальное положение, оказывать материальную помощь родственникам, поддерживать включенность в социальную жизнь), он будет продолжать работать. Если ожидания от периода

¹ Жизнь на пенсии // ФОМ. 2018. 21 августа [Электронный ресурс] – URL: <https://fom.ru/Obraz-zhizni/14086> (дата обращения: 02.04.2022)

² Ниорадзе Г.В. Прекарное положение пенсионеров: социологический анализ // Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) /Под ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. С.307.

³ Ниорадзе Г.В. Прекарное положение пенсионеров: социологический анализ // Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) /Под ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. С. 306.

⁴ Ниорадзе Г.В. Прекарное положение пенсионеров: социологический анализ // Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) /Под ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. С. 307.

пенсии связаны с возможностью уделить внимание членам семьи, пожить для себя, то высокое социальное самочувствие будет связано с отказом от продолжения трудовой деятельности.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1:

1. Старение населения на фоне увеличения продолжительности жизни пожилых, а также трансформация парадигмы старения в направлении отказа от рассмотрения пожилых людей только в качестве объектов заботы и восприятия пожилых как «ресурса» общества приводит к тому, что в целом ряде стран мира, в том числе и в Китае, наблюдается ориентация на длительную занятость пожилых, инвестирование в их трудоустройство, поддержание их здоровья и образования. Вместе с тем, пребывание пенсионеров на рынке труда сопровождается рисками, социальной эксклюзией. Пенсионеры выбирают те или иные траектории занятости с учетом оценки собственных ресурсов (здоровье, образование, мотивация), а также объективных внешних факторов, «выталкивающих» пенсионеров с рынка труда, или создающих условия для продолжения занятости.

2. Траектории занятости пенсионеров – разнообразны, однако при этом имеют общие черты. Довольно большая часть пенсионеров мотивирована продолжить трудовую деятельность и намерена сохранить занятость на период от 5 до 10 лет. При этом пенсионеры предпочитают остаться на том же месте работы и выполнять ту же деятельность, что и до выхода на пенсию. Однако распространена и траектория занятости пенсионеров, которая предполагает изменение сферы занятости и переход на работу на низкоквалифицированную позицию. Реализуемые меры содействия занятости приводят к выбору пенсионерами траектории занятости, предполагающей освоение новой сферы деятельности через переобучение. Присутствие пенсионеров на рынке труда обеспечивается через дестандартизацию и флексибилизацию занятости. Однако вовлечение в неформальную занятость

создает для пенсионеров дополнительные риски, способствует прекаризации их занятости;

3. Занятость пенсионеров находится под влиянием комплекса факторов. Занятости пенсионеров способствуют: низкое материальное положение пенсионеров, социально-демографическая ситуация, связанная со старением населения и увеличение демографической нагрузки на трудоспособное население пожилыми людьми, наличие государственных программ поддержки занятости пожилых, в том числе, граждан пенсионного возраста. Продолжению занятости в пенсионном возрасте способствуют отношения внутри семей пенсионеров, вовлеченность работающих пенсионеров в оказание помощи совершеннолетним членам семьи. Действие внешних объективных факторов на разных уровнях общества подкрепляются объективными и субъективными индивидуальными характеристиками пенсионеров. Жизнь в больших городах, работа в частном секторе, высокий уровень образования способствует пребыванию пенсионеров на рынке труда.

4. К числу факторов, которые «выталкивают» пенсионеров с рынка труда, принадлежат: становление цифровой экономики, отсутствие компетенций в сфере информационных и компьютерных технологий, предвзятость работодателей в оценках пожилых сотрудников, возраст, отсутствие высшего образования, снижение уровня здоровья, проживание в сельской местности, низкий уровень трудовой мобильности, негативные авто-стереотипы пожилых, занижающие оценки востребованности пенсионеров на рынке труда.

ГЛАВА 2. ЗАНЯТОСТЬ ПЕНСИОНЕРОВ В КИТАЕ

Уровень занятости китайских пенсионеров – довольно низкий по сравнению с уровнем занятости пенсионеров в России и европейских странах.

Согласно «Ежегоднику статистики труда Китая» показатель занятости пенсионеров старше 60 лет в 2000 году составлял 10,1%; в 2005 году – 9,7%; в 2015 – 9,18%. В 2018 году уровень занятости пенсионеров старше 60 лет в Китае составлял 38,34%¹.

Уровень занятости пенсионеров отличается в разных регионах. Опрос, проведенный в Пекине, Тяньцзине и Цзинане, показал, что 47,69% опрошенных готовы повторно трудоустроиться после выхода на пенсию². Результаты, полученные в провинции Цзилинь, демонстрируют более низкий уровень занятости среди пенсионеров. Занятое население в возрасте 60 лет и старше составляет 5,47% от общей численности занятого населения в возрасте 16 лет и старше и 22,39% - от общей численности населения в возрасте 60 лет и старше³. В провинции Цзянсу уровень занятости пенсионеров составляет 16,1%⁴.

Таким образом, в начале 2000 годов уровень занятости пенсионеров оставался довольно низким и снижался каждый пять лет. В свою очередь к 2018 году занятость пенсионеров увеличилась почти в 4 раза. Однако при этом доля занятых пенсионеров – меньше, чем в России и европейских странах, других странах мира⁵.

¹ Се Юй. Оптимизация пути повторного трудоустройства пожилого населения // Человеческие ресурсы. 2021. № 4. С. 92 (谢瑜. 优化低龄银发群体再就业路径 // 人力资源. 2021. № 4. 92 页)

² Ту Юнцян, Цзинь Миньчжэнь, Чжан Чэнь [и др.]. Исследование факторов, влияющих на развитие человеческих ресурсов пожилого населения, а также соответствие спроса и предложения (на основе исследований в г. Пекин, Тяньцзинь и Цзинань) // Инновация. 2021. № 15(01). С. 19 (涂永前, 金旻祺, 张晨等. 城镇低龄老年人力资源开发的影响因素及供需匹配研究—基于北京、天津和济南的调研 // 创新. 2021. № 15(01). 19 页)

³ Линь Сяонин. Исследование развития ресурсов пожилого поколения в провинции Цзилинь в условиях старения населения // Китайский коммерческий журнал. 2020. № 16. С. 100 (林晓宁. 老龄化背景下吉林省老年人力资源开发研究 // 中国商论. 2020. № 16. 100 页)

⁴ Люй Чжицзюнь, Ли Хуажань. Развитие человеческого капитала молодых пенсионеров в провинции Цзянсу // Вестник цзянсуского инженерно профессионально-технического колледжа. 2019. № 19(2). С. 39 (閻志俊, 李华瞻. 江苏省低龄老年人力资本的开发 // 江苏工程职业技术学院学报. 2019. № 19(2). 39 页)

⁵ OECD Older Worker Scoreboard 2021 // OECD [Электронный ресурс] – URL: <https://www.oecd.org/els/emp/Scoreboard%20on%20older%20workers.xlsx> (дата обращения 12.03.2022)

Некоторые ученые полагают, что в первое десятилетие 21 века в Китае завершился период дешевой рабочей силы¹, вызванный сокращением рынка труда по причине нарастающего старения населения и сокращения доли работоспособного населения². Китай растратил свой демографический дивиденд, когда предложение рабочей силы превышало спрос, и вынужден приспособливаться к новым условиям, меняя подход к характеристикам рабочей силы.

Эксперты высказывают мысль о том, что развитие ресурсного потенциала пожилых способствует уменьшению возможной нехватки рабочей силы, вызванной старением, содействует устойчивому экономическому и социальному развитию, способствует развитию талантов «молодых стариков»³. Таким образом, можем предположить, что социально-демографические процессы в Китае создают объективное основание для более длительного пребывания пожилых людей в сфере занятости. Однако пенсионеры не стремятся оставаться в числе работающих граждан.

Рассмотрим, от чего зависят установки пенсионеров на продолжение или завершение трудовой деятельности после выхода на заслуженный отдых.

2.1 Пенсионная система как элемент социально-экономического контекста занятости пенсионеров Китая

Среди факторов, определяющих установки пенсионеров в сфере занятости, прежде всего необходимо назвать особенности пенсионной системы Китая.

Старение населения Китая в сочетании с задачами экономического развития страны повышает актуальность развития такой пенсионной системы, которая, с одной стороны, могла бы смягчить бремя заботы о пожилых,

¹ Rein Sh. The End of Cheap China: Economic and Cultural Trends that Will Disrupt the World. Hoboken: John Wiley & Sons. 2012. 245 p.

² Тарандо Е. Е., Ван Ц. Старение населения в Китае: основные особенности // Наука и бизнес: пути развития. 2019. Том 97. № 7. С. 159.

³ Цзэн Хунин, Фань Сяньвэй. Антивное реагирование на проблему старения населения через развитие и оптимизацию трудовых ресурсов пожилого населения // Народный форум. Передовая наука. 2019. № 6. С. 100 (曾红颖, 范宪伟. 以老年人力资源优化开发积极应对人口老龄化 // 人民论坛·学术前沿. 2019. № 6. 100 页)

которое несет экономически активное население. С другой стороны, пенсионная система не должна приводить к чрезмерному удорожанию производимых в Китае товаров и услуг и позволять выдерживать конкуренцию на мировых рынках.

Основы современной пенсионной системы в Китае заложены в 1978 году¹. В этом период законодательно определен возраст и условия выхода на пенсию. Мужчины выходят на пенсию в 60 лет, женщины-служащие – в 55 лет, женщины, занятые на производстве – в 50 лет. Кроме того, предусматривалось пенсионное обеспечение для людей, утративших трудоспособность. При наличии подтверждения от врачей женщины могут выйти на пенсию по достижении 45 лет, мужчины – 50 лет по выработке непрерывного трудового стажа в 10 лет².

В структуре пенсионной системы выделяют: *обязательное пенсионное страхование*, предусматривающее пенсионные выплаты работникам государственных предприятий и служащим государственных учреждений и организаций (введено в 1997 году); *пенсионное обеспечение для государственных служащих* (реформировано в 2015 году); *базовое пенсионное обеспечение сельского населения, а также и городского населения* старше 16 лет, не имеющего стабильной работы (реформирование завершено в 2014 году).

Отметим, что пенсии на каждом уровне системы имеют свой принцип формирования.

Пенсия городских работников предприятий и организаций формируется из фонда национального общего страхования, создаваемого отчислениями предприятий (17% среднемесячной зарплаты предшествующего года), пенсии

¹ Временные меры Государственного совета по выходу на пенсию и выходу на пенсию работников. Одобрено на Втором заседании Постоянного комитета Пятого Всекитайского собрания народных представителей 24 мая 1978 года [Электронный ресурс] - URL: http://www.gd.gov.cn/zwgk/wjk/zcfgk/content/post_2531473.html (Дата обращения: 05.03.2022)

² Временные меры Государственного совета по выходу на пенсию и выходу на пенсию работников. Одобрено на Втором заседании Постоянного комитета Пятого Всекитайского собрания народных представителей 24 мая 1978 года [Электронный ресурс] - URL: http://www.gd.gov.cn/zwgk/wjk/zcfgk/content/post_2531473.html (Дата обращения: 05.03.2022)

индивидуального счета, формируемой отчислениями работодателя (3%) и работника (8%), а также – дополнительных источников пенсионного обеспечения, таких как корпоративная пенсия, индивидуальные пенсионные сбережения¹. Согласно данным актуарного отчета о пенсиях в Китае 2019-2050 года Китайской академией социальных наук (CASS), в 2013-2018 годы средний уровень коэффициента замещения, рассчитанный по средней заработной плате городского занятого населения, составлял 49,23% в 2013 году и 49,99% - в 2019 году².

Пенсия государственных служащих до 2015 года не предусматривала отчислений в пенсионный фонд и составляла 70-90% от заработной платы. С 2015 года пенсия государственных служащих формируется на основе взносов государственных органов и учреждений (20%), а также – самого работника (8%).

Базовая пенсия городских и сельских жителей формируется на основе добровольных отчислений, которые могут субсидироваться государством и объединениями сельских жителей. С 2009 года система сельского пенсионного страхования предусматривает участие местных властей в формировании пенсионных выплат в виде начисления доплаты в размере 55 юаней³. Коэффициент замещения базовой пенсии сельских жителей составляет всего 10-14%⁴.

Пенсионная система Китая характеризуется рядом особенностей, которые важно учесть в ходе анализа занятости пенсионеров.

Во-первых, пенсионная система обеспечивает *неполный охват населения государственным пенсионированием*. Согласно данным Китайского

¹ Проходит процесс становления. В конце 2020 года в страховании приняли участие только 49 000 человек.

² Чжэн Бинвэнь. Актуарный отчет о пенсиях в Китае 2019-2050 [электронный ресурс] – URL: <http://www.cisscass.org/yanjiucginfo.aspx?ids=26&fl=3> (дата обращения 30.07.2022) (郑秉文. 中国养老金精算报告 2019-2050)

³ Селищев А.С., Козловский В.В. Особенности пенсионной реформы в Китае // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D. Экономические и юридические науки. 2015. № 14. С. 85.

⁴ Хуа Ин, Чжэн Чэнгун. Китайская система страхования по старости: оценка эффективности и политические рекомендации // Шаньдунская социальная наука. 2020. № 4. С. 72 (华颖, 郑成功. 中国养老保险制度:效果评估与政策建议 // 山东社会科学. 2020. № 4. 72 页)

лонгитюдного исследования старения, проведенного в 2014 г., доля городского пожилого населения, получающего пенсии, составляла 91,25%, в то время как доля пожилых людей в сельской местности, получающих пенсию, - 70,79%. Согласно результатам опроса, основным источником средств к существованию пожилых людей в городах выступает пенсия, в то время как пожилые в сельских районах рассматривают в качестве источника дохода финансовую поддержку детей и доход от собственного труда или заработной платы¹. Согласно результатам этого же опроса, пенсии чаще получали пожилые мужчины, чем женщины: 89,08% и 82,76% соответственно². Согласно данным актуарного отчета о пенсиях 2019-2050 Китая, подготовленного Китайской академией социальных наук, с 2013 по 2018 годы доля городского населения пенсионного возраста (60 лет и старше), получающего пенсионные выплаты, увеличилась с 38,4% до 71,79%³. При этом отметим, что получателями пенсий чаще выступают городские пенсионеры.

Показатель охвата пенсионными обеспечением и другими социальными программами отличается также и для участников формальных и неформальных экономических отношений⁴. Он складывается в пользу формально занятых работников, хотя доля занятых в неформальной экономике в Китае – высока. Например, согласно данным общенационального исследования дохода домохозяйств 2013 года, 54,4% занятых в экономике (горожане и сельские жители) составляли неформально занятые (фрилансеры,

¹ China Longitudinal Aging Social Survey (中国老年社会追踪调查研究报告) // 中国人民大学老年研究所. [Электронный ресурс] - URL: http://class.ruc.edu.cn/_local/A/C8/C1/E7CD54DD4D41F4BD6DE281043FD_10F38E30_1A56C5.pdf?e=.pdf (дата обращения: 26.07.2022)

² China Longitudinal Aging Social Survey (中国老年社会追踪调查研究报告) // 中国人民大学老年研究所. [Электронный ресурс] - URL: http://class.ruc.edu.cn/_local/A/C8/C1/E7CD54DD4D41F4BD6DE281043FD_10F38E30_1A56C5.pdf?e=.pdf (дата обращения: 13.01.2021)

³ Чжэн Бинвэнь. Актуарный отчет о пенсиях в Китае 2019-2050 (郑秉文. 中国养老金精算报告 2019-2050) [Электронный ресурс] - URL: <http://www.cisscass.org/yanjiucginfo.aspx?ids=26&fl=3> (дата обращения 30.07.2022)

⁴ Qian J., Wen Zh. Extension of Social Insurance Coverage to Informal Economy workers in China: An Administrative and Institutional Perspective // International Social Security Review. 2021. Vol. 74. № 1. P. 87.

частные подрядчики, мигранты, которые работают без трудовых контрактов, собственники малых предприятий)¹.

Во-вторых, пенсионное обеспечение служит основанием для *социальной дифференциации и социального неравенства*. Согласно данным исследования CLASS, размеры пенсии, которую получают разные категории пенсионеров, отличаются. Среди различных фондов пенсионного страхования самая высокая - пенсия, которую получают сотрудники государственных органов и учреждений (3174,69 юаня). За ней следуют базовая пенсия для городских служащих (2400,22 юаня) и социальное пенсионное страхование горожан (1387,20 юаней). Средний размер пенсии, которую получают жители сельской местности, составляет 141,21 юаня. Если опираться на медианные значения размеров пенсий, то существующий рейтинг (от наибольшей пенсии к наименьшей) сохранится: пенсии сотрудников государственных органов и учреждений (3000 юаней); базовая пенсия городских служащих (2300 юаней); социальная пенсия городских жителей (1070,9 юаней); пенсия сельских жителей (60 юаней).² Размеры пенсий можно оценить, сравнив их с показателем прожиточного минимума в Китае. Так, в 2020 году прожиточный минимум в сельских районах Китая составил 5842 юаней в год или 486,8 юаней в месяц на человека, в городах – 665 юаней на человека³.

В-третьих, социальная политика поддержки пожилых Китая сфокусирована преимущественно на выплатах пенсий *в ущерб развитию других социальных программ*. Например, Ке Менг отмечает, что расходы на медицинское страхование даже отдаленно не могут конкурировать с теми, которые выделяются на пенсионное обеспечение⁴. По данным отчета об

¹ Прив. по: Qian J., Wen Zh. Extension of Social Insurance Coverage to Informal Economy workers in China: An Administrative and Institutional Perspective // International Social Security Review. 2021. Vol. 74. № 1. P. 87.

² China Longitudinal Aging Social Survey (中国老年社会追踪调查研究报告) // 中国人民大学老年研究所. [Электронный ресурс] - URL: http://class.ruc.edu.cn/_local/A/C8/C1/E7CD54DD4D41F4BD6DE281043FD_10F38E30_1A56C5.pdf?e=.pdf (дата обращения: 13.01.2021)

³ Размеры прожиточного минимума выросли в Китае в 2020 году // Синьхуа. Новости. 28.12.2020 [Электронный ресурс] – URL: http://russian.news.cn/2020-12/28/c_139624398.htm (дата обращения 05.03.2023)

⁴ Ke Meng. China's Pension Reforms. Political Institutions, Skill Formation and Pension Policy in China. London, NY: Routledge Taylor & Francis Group, 2019. P. 2.

исследовании качества социальных услуг в Китае 2015 года, респонденты оценили уровень текущего социального обеспечения в среднем на 6 баллов из 10. При этом уровень пенсионного обеспечения и медицинского страхования оценены на 6,1 балла; обеспечение занятости – 5,1 балла; жилищная безопасность оценена на 5,3 балла¹.

Пенсионная система Китая формировалась под влиянием следующих факторов, прежде всего, *поздней индустриализации* в Китае².

Связь индустриализации и становления институтов социального государства может быть определена двояко. Традиционная модель связи двух процессов строится на предположении, что индустриализация генерирует социальные риски, с которыми не могут справиться традиционные институты, такие как семья и родственные связи. Например, человек может утратить трудоспособность в результате болезни, возраста, производственной травмы. Государство, заинтересованное в сохранении продолжительной трудоспособности граждан, вынуждено развивать социальные программы, средства на которые выделяются из прибыли, возникающей благодаря расширению промышленного производства. Подобная модель связи рассматриваемых явлений определена Дж. Майлсом и Дж. Куадано в качестве «сильной» версии теории, определяющей значимость индустриализации как фактора становления социального государства³.

Индустриализация в Китае началась довольно поздно. Согласно периодизации этапов индустриализации, которую составил Чжан Бинь на основе данных Национального бюро статистики Китая⁴, период первой индустриализации занял две пятилетки в 1953-1965 гг. В период второй

¹ Отчет об исследовании качества социальных услуг в Китае 2015 г. (2015 年当前中国社会质量状况调查报告) [Электронный ресурс]- URL: http://www.cssn.cn/dybg/ggdy_sh/201512/W020151223372508744109.pdf (дата обращения 01.08.2022)

² Ke Meng. China's Pension Reforms. Political Institutions, Skill Formation and Pension Policy in China. London, NY: Routledge Taylor & Francis Group, 2019. 253 p.

³ Myles J., Quadagno J. Political Theories of The Welfare State // Social Service Review. 2002. Vol. 76. No 1. Pp. 34-57.

⁴ Байнев В. Ф., Бинь Чжан Промышленная политика Китая как главный фактор его социально-экономического развития // Экономическая наука сегодня. 2020. №12. С. 102-105.

индустриализации 1996-2010 годов в Китае получило развитие высокотехнологичное производство, информационные и телекоммуникационные технологии, сфера услуг. В 2011 г. Китай вошел в период новой - цифровой - индустриализации, направленной на «оснащение всех сфер жизнедеятельности страны и мировой экономики цифровой электронной техникой и программным обеспечением китайского производства»¹.

Поздняя индустриализация обусловила иное влияние на становление социального государства, чем предсказывала «сильная модель». Развитие промышленного производства происходило в условиях глобальной конкуренции за ресурсы, рынки сбыта продукции. В результате расходы на социальные программы способствовали бы удорожанию продукции стран поздней индустриализации. Как следствие, получение конкурентных преимуществ было возможно за счет сокращения расходов на социальные программы для рабочих. Е. Албер и Г. Стэндинг определили подобную ситуацию термином «социальный демпинг»².

Влияние индустриализации Китая на становление пенсионной системы проявляется двояко. С одной стороны, амбициозные задачи в области промышленного и технологического развития могли быть решены только посредством оказания мер социальной поддержки тем участникам экономических отношений, которые внесли вклад в экономическое развитие страны, то есть городских рабочих и служащих, занятых на промышленных производствах, и государственных служащих. С другой стороны, социальной поддержки в Китае лишились полностью или получили ее в минимальном объеме те группы населения, которые в меньшей степени содействовали решению задач индустриализации Китая.

¹ Байнев В. Ф., Бинь Чжан Промышленная политика Китая как главный фактор его социально-экономического развития // Экономическая наука сегодня. 2020. № 12. С. 105.

² Alber J., Standing G. Social Dumping, Catch-up or Governance? Europe in a Comparative Global Context // Journal of European Social Policy. 2022. Vol. 10. № 2. P. 99.

Согласно классификации типов социального государства в развивающихся странах, которую разработала Н. Рудра¹, в Китае сложился продуктивный, нежели защитный тип социального государства. В условиях продуктивного типа социального государства социальная поддержка оказывается лишь производственным силам, в которых нуждается экономика для повышения конкурентоспособности на внешних рынках. Некоторые группы населения совсем лишены мер социальной поддержки со стороны государства. В связи с этим подобные группы населения в пожилом возрасте вынуждены продолжать трудовую деятельность.

Задачи индустриализации в Китае определяет занятость пенсионеров не только за счет влияния на особенности пенсионной системы. Продолжающаяся индустриализация в Китае, в частности, ее цифровой этап (программа «Сделано в Китае – 2025; программа «Китайский стандарт – 2035», инициатива «Цифровой Шелковый путь») ², препятствуют занятости пенсионеров. Ориентация на развитие цифровых технологий приводит к невостребованности работодателями компетенции пенсионеров, вынуждая переходить их либо на низкоквалифицированные позиции, либо совсем уходить с рынка труда.

Сделанный вывод подтверждается официальной статистикой. Согласно данным Китайского ежегодника статистики труда, среди работающих горожан в возрасте 65 лет и старше в 2018 году наибольшая доля занятых приходилась на сельское хозяйство, лесное хозяйство, животноводство, рыболовство и водное хозяйство (60,1%). В оптовой и розничной торговли заняты 8,3% работающих пенсионеров. В сфере бытовых услуг, ремонта и прочих услуг – 7,5%. В обрабатывающей промышленности заняты – 6,6%, в строительстве – 4,1%, в сфере общественной безопасности, социальной защиты и социальных

¹ Rudra N. Globalization and the Decline of the Welfare State in Less-Developed Countries // International Organization. 2002. Vol. 56. № 2. Pp. 411-445.

² Нежданов В. Цифровой Шелковый путь: возможности и вызовы для постсоветской Евразии // Евразия Эксперт. 2021. 26 июля [Электронный ресурс] – URL: <https://eurasia.expert/tsifrovoy-shelkovyy-put-vozmozhnosti-i-vyzovy-dlya-postsovetskoy-evrazii/> (дата обращения: 30.07.2022)

организаций - 2,5%, прочие – 10,9%¹. Ожидаемо в перечне отсутствуют новые профессии, требующие привлечения умений и навыков, которые соответствуют целям цифровой экономики.

Как отмеченные особенности пенсионной системы влияют на решение пенсионеров продолжить трудовую деятельность?

В Китае связь трудовой деятельности и пенсионного обеспечения может быть раскрыта в русле концепции «железной миски риса». Согласно этой концепции, государство обеспечивает гарантированное место работы, определенный (не самый высокий) уровень жизни и дохода, а также социальные гарантии в форме пенсии. Взамен требовалось добросовестно работать на благо государства. Исходя из данной концепции, можем ожидать, что достижение пенсии как своего рода компенсации за многолетний тяжелый труд не способствует формированию у пенсионеров установки на продолжение трудовой деятельности. Концепция железной миски риса постепенно теряет актуальность в современном Китае². Однако она является частью менталитета нынешних пенсионеров. В связи с этим установка на отказ от трудовой деятельности после выхода на пенсию может быть достаточно распространенной среди них.

Решение задач экономического развития Китая обусловило еще одну особенность пенсионной системы – *территориальную дифференциацию*.

Управление программами пенсионного обеспечения отдано на откуп местным властям. Более того, пенсионный план имеет жесткую привязку к территории. Как следствие, если житель принимает решение о переезде в другой район Китая, он не может сохранить за собой пенсионные выплаты, принятые в регионе выхода.

¹ Ежегодник статистики труда Китая 2021 (中国劳动统计年鉴) [Электронный ресурс] - URL: <https://data.cnki.net/Trade/yearbook/single/N2022020102?zcode=Z001> (дата обращения 05.05.2022)

² Бушуева О.Г. От "железной миски риса" - к свободе выбора: экономика КНР и китайский менталитет // ЭКО. 2009. №9 (423) [Электронный ресурс] - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ot-zheleznoy-miski-risa-k-svobode-vybora-ekonomika-knr-i-kitayskiy-mentalitet> (дата обращения: 29.07.2022).

Уровень экономического развития и размеры получаемых дотаций определяет размеры пенсионных выплат в каждом регионе. В результате регионы Китая отличаются размерами пенсий (см. таблицу 1 Приложения II).

Данные, представленные в таблице, позволяют заметить, что в каждой из 31 провинций Китая установлен свой размер пенсий. При этом разница между самыми большими (Тибет) и самыми маленькими пенсионными выплатами (Ляонин) достигает более двух раз. Распределение провинций по размерам пенсий имеет определенную закономерность. В числе провинций с самыми маленькими пенсиями – преимущественно те, которые относятся к Северо-восточному, Центральному и Западному регионам. В свою очередь, самые большие пенсии – в провинциях Восточного региона.

По уровню пенсионных выплат наиболее явные различия наблюдаются между провинциями Северо-Восточного и Восточного регионов. Кроме того, регионы отличаются и по уровню сбалансированности бюджетов пенсионных фондов. Так, по данным актуарного отчета о пенсиях в Китае 2019-2050 года, Китайской академией социальных наук, в пяти регионах, среди которых две провинции Северо-Восточного региона (Ляонин, Хэйлунцзян), баланс – отрицательный, то есть пенсионные расходы превышают пенсионные доходы¹. В свою очередь, в провинциях Восточного региона – ситуация более благоприятная. В 16 провинциях, среди которых есть провинции Восточного региона, пенсионные доходы преобладают над расходами. При этом в 2019 году наиболее благоприятное соотношение доходов и расходов складывается в провинции Гуандун².

Различия в размерах пенсий отражают неравномерное развитие территорий Китая³. Провинции Восточного региона отличаются высоким

¹ Чжэн Бинвэнь. Актуарный отчет о пенсиях в Китае 2019-2050 (郑秉文. 中国养老金精算报告 2019-2050) [Электронный ресурс] – URL: <http://www.ciass.org/yanjiucginfo.aspx?ids=26&fl=3> (дата обращения 30.07.2022)

² Чжэн Бинвэнь. Актуарный отчет о пенсиях в Китае 2019-2050 (郑秉文. 中国养老金精算报告 2019-2050) [Электронный ресурс] – URL: <http://www.ciass.org/yanjiucginfo.aspx?ids=26&fl=3> (дата обращения 30.07.2022)

³ Кулигина И.Н. Неравномерность развития территорий Китая. По классификации китайской и западной историографии // Россия и АТР. 1999. № 3. С. 35-44.

уровнем экономического развития. Исторически эти провинции обладали хорошей экономической базой, высокими темпами социально-экономического развития. В период начала экономических реформ Юго-Восточные прибрежные регионы «послужили экспериментальной базой для обкатки нового курса экономической открытости и рыночных преобразований»¹. Более высокий уровень социально-экономического развития провинций Восточного региона отражается и на размерах заработной платы, в том числе, и на частных предприятиях, и, следовательно, на размерах пенсионных выплат.

Провинции Восточного региона играют важную роль в реализации нового этапа индустриализации – цифрового. В 2019 г. был опубликован «План реализации национальной пилотной зоны инноваций и развития в области цифровой экономики», в рамках которого определены пилотные зоны, среди которых четыре – в провинциях Восточного региона (Хэбэй, Чжэцзян, Фуцзянь, Гуандун), одна – в Западном (Гуйчжоу) и еще одна – в городе Чунцин. Кроме того, в провинциях Чжэцзян и Фуцзянь разработаны свои стратегии развития цифровой экономики. Город Ханчжоу в провинции Чжэцзян должен стать первым в стране городом цифровой экономики. В представленном перечне отсутствуют территории Северо-Восточного и Центрального регионов Китая.

В числе провинций с низким уровнем пенсионных выплат – те, которые относятся к Северо-Восточному региону. С одной стороны, провинции этого региона имеют хорошую технологическую базу. После основания Китайской Народной Республики в 1949 году подобная технологическая база и географической близости с СССР позволили развивать в этих провинциях тяжелую промышленность². Экономика региона, построенная в соответствии

¹ Кулигина И.Н. Неравномерность развития территорий Китая. По классификации китайской и западной историографии // Россия и АТР. 1999. № 3. С. 42.

² Романова Г.Н. Значение Советского Союза в индустриализации Северо-Восточного Китая (50-е — начало 60-х гг. XX в.): опыт и оценка // Труды института истории, археологии и этнографии ДВО РАН. 2018. № 18 [Электронный ресурс] - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/znachenie-sovetskogo-soyuza-v-industrializatsii-severo-vostochnogo-kitaya-50-e-nachalo-60-h-gg-xx-v-opyt-i-otsenka> (дата обращения: 28.07.2022).

с принципами планирования, быстро развивалась. Однако с конца 1980-х годов из-за ограничений плановой экономики рост в регионе замедлился. Стали заметны различные проблемы, такие как медленный технический прогресс и низкий уровень НИОКР на предприятиях. Экономика Северо-Восточного региона вступила в стадию медленного роста. В 1990-е годы с продвижением реформ государственных предприятий и рыночной экономики ВВП Северо-Восточного региона год от года демонстрировал тенденцию к росту. Однако по сравнению с развитыми провинциями Восточного региона, такими как Гуандун, Цзянсу и Чжэцзян, экономика Северо-Восточного региона все еще отстает по уровню развития. Наблюдается отставание и по качеству жизни населения. Отмеченные особенности социально-экономического развития региона могут служить предпосылкой и для низкого уровня пенсий. Ситуация усугубляется дефицитом бюджета пенсионного фонда. Например, в провинции Хэйлунцзян Северо-Восточного региона пенсионные доходы провинции Хэйлунцзян были меньше расходов с 2013 г.¹.

Невысокий размер пенсий в провинциях Северо-Восточного региона сочетается с другими социально-экономическими и демографическими факторами: старением населения, внутренней миграцией и оттоком молодого работоспособного населения. Например, в одной из провинций Северо-Восточного региона – провинции Хэйлунцзян – наблюдается более выраженный по сравнению с другими регионами Китая процесс старения населения. В 2020 году население провинции Хэйлунцзян в возрасте 60 лет и старше составляло 23,22%, из которых население в возрасте 65 лет и старше составляло 15,61%. По сравнению с 2010 годом население в возрасте 60 лет и старше увеличилось на 10,19%, а население в возрасте 65 лет и старше увеличилось на 7,33%².

¹ Ли Сяоин. Размышления о проблеме пенсионного дефицита в Северо-Восточном регионе Китая // Финансовое обозрение. 2021. № 1. С.33 (李晓英. 应对东北地区养老金缺口问题的对策思考//财金观察. 2021. № 1. 33 页)

² Статистическое бюро провинции Хэйлунцзян: Основные данные по итогам седьмой национальной переписи населения провинции Хэйлунцзян на 2020 год (黑龙江省统计局: 2020 年黑龙江省第七次全国人口普查主要

Ситуация усугубляется процессами внутренней миграции. За десять лет с 2000 по 2010 год средний годовой отток населения составлял 126 000 человек, а с 2011 по 2015 год - отток населения составил около 69 200 человек каждый год. Хотя масштабы оттока уменьшились по сравнению с предыдущими десятилетиями, по сравнению с другими провинциями Китая отток по-прежнему велик¹. Основная причина исхода населения состоит в медленном экономическом развитии трех Северо-Восточных провинций, медленном росте доходов жителей и отсутствии возможностей трудоустройства в несельскохозяйственном секторе привели к оттоку из региона трудоспособного населения молодого и среднего возраста². В результате провинции Северо-Восточного региона сталкиваются с очень большой демографической нагрузкой на трудоспособное население.

Описанные особенности регионов позволяют ожидать, что жители Северо-Восточного региона будут более склонны к продолжению трудовой деятельности после достижения пенсионного возраста, чем жители провинций Восточного региона. В отличие от провинций Восточного региона, в которых развиваются новые производства в русле задач цифровой индустриализации Китая, пенсионеры Северо-Восточного региона могут опереться на уже освоенные компетенции. Пенсионерам провинций Восточного региона для продолжения трудовой деятельности будет требоваться переобучение. В связи с этим даже в случае желания продолжить работать пенсионеры могут сталкиваться с трудностями при поиске работы и либо получить отказ работодателя, либо согласиться на вакансии, которые не требуют новых знаний и умений.

数据公报) [Электронный ресурс] - URL: http://tjj.hlj.gov.cn/tjsj/tjgb/pcgb/202105/t20210527_87737.html (дата обращения: 13.11.2021)

¹ Шэнь Янань, Ван Юань. Исследование системы страховых взносов в провинции Хэйлунцзян на фоне миграции населения // Теория финансов и обучение. 2018. № 5. С. 82 (沈亚男,王媛. 人口流动背景下黑龙江省养老保险制度研究 // 金融理论与教学. 2018. № 5. 82 页)

² Ван Юньдо. Исследование влияния миграции рабочей силы на межрегиональную систему пенсионного обеспечения в условиях старения населения // Вестник Гуйчжоуского педагогического университета. Серия: Социальные науки. 2021. № 4. С. 74 (王云多. 人口老龄化背景下劳动力流动对地区间养老金制度影响研究 // 贵州师范大学学报(社会科学版). 2021. № 4. 74 页)

Отмеченные особенности пенсионной системы Китая, в том числе, регионализация, позволяет ожидать существование разнообразных установок на продолжение пенсионерами трудовой деятельности.

Установки на продолжение трудовой деятельности будут наблюдаются у групп населения, которые в меньшей степени охвачены государственным пенсионированием (жители сельских районов); живут в провинциях с низкими пенсионными выплатами; претендуют на пенсию с низким коэффициентом замещения; заняты в неформальном секторе экономики (фрилансеры, частные подрядчики, мигранты, которые работают без трудовых контрактов, собственники малых предприятий).

Пенсионеры, которые могут рассчитывать на государственную пенсию, проживают в регионах с высоким уровнем пенсионных выплат, и получают пенсии с высоким коэффициентом замещения, заняты в формальном секторе экономики, демонстрируют установки на отказ от продолжения трудовой деятельности.

Таким образом, особенности пенсионной системы Китая могут служить факторами, как «выталкивающими» пенсионеров с рынка труда, так и предрасполагающими к трудовой деятельности.

2.2. Основные переходы пенсионеров Китая в сфере занятости

Рассмотрим траектории занятости пенсионеров, опираясь на результаты авторских социологических исследований, проведенных в провинциях Северо-Восточного и Восточного регионов Китая. Программа социологического исследования представлена в *Приложении III*. Анкета, применяемая для сбора первичных эмпирических социологических данных, – в *Приложении IV*.

В пробном социологическом исследовании «Траектории и факторы занятости пенсионеров Китая» (январь 2021) приняли участие пенсионеры, проживающие в регионах Китая. Выборка - квотная. Квоты заданы в зависимости от места жительства респондента в Восточном, Северо-

Восточном, Западном или Центральном регионах Китая¹. Опрошено 400 человек: 40,19% из провинций Восточного региона, 20,79% - из Центрального региона; 24,43% - из Западного региона; 14,58% - из Северо-Восточного региона.

В социологическом исследовании «Региональная специфика траекторий и факторов занятости пенсионеров в провинциях Северо-Восточного региона Китая» (февраль 2021) приняли участие пенсионеры, проживающие в провинциях Северо-Восточного региона Китая. Выборка квотная. Квоты заданы по полу респондентов. Всего опрошено 1190 человек: 49,9% мужчин и 50,1% женщин. Распределение по возрасту следующее: 50-54 года (15,2%), 55-59 лет (28%), 60-64 года (37,4%), 65-69 лет (17,6%), старше 70 лет (7%). Распределение по уровню образования: начальное и неполное среднее – у 36,2% опрошенных, среднее и среднее специальное образование - 46,5%; высшее - 17,3% респондентов.

В социологическом исследовании «Региональная специфика траекторий и факторов занятости пенсионеров в провинциях Восточного региона Китая» (февраль 2021) приняли участие пенсионеры, проживающие в провинциях Восточного региона Китая. Выборка квотная. Квоты заданы по полу респондентов. Всего опрошено 517 человек: 48,2% мужчин и 51,8% женщин. Распределение респондентов по возрасту следующее: 50-54 года (11,6%), 55-59 лет (20,1%), 60-64 года (37,1%), 65-69 лет (23,8%), старше 70 лет (7,4%). У большинства респондентов – среднее и среднее специальное образование (40%), начальное и неполное среднее – у 37,3% опрошенных, высшее - 22,6% респондентов

На всех этапах исследования для сбора первичной социологической информации применен формализованный структурированный опрос - анкетирование. Математико-статистическая обработка данных проведена с

¹ Квоты рассчитаны на основе данных о численности населения Китая на конец 2019 года, а именно – количества пенсионеров в регионе (Статистический ежегодник Китая 2020 - Численность населения конца 2019) // Государственное статистическое управление [Электронный ресурс] - URL: <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2020/indexch.htm> (дата обращения 20.10.2020)

помощью программы IBM SPSS Statistics 26 посредством составления частотных распределений и таблиц сопряжённости с применением критерия непараметрической статистики χ^2 Пирсона, бинарной логистической регрессии.

Траектория занятости – последовательность позиций, которые индивид занимает в сфере занятости. Они могут быть описаны с точки зрения следующих аспектов.

Первый аспект – наличие или отсутствие занятости в настоящий момент и готовность продолжить работать в случае появления желания или возможности.

Второй аспект связан с прекращением пенсионерами трудовой деятельности – в каком возрасте и при каких обстоятельствах они уходят с рынка труда.

Третий аспект – динамический и отражает необходимость менять место работы и сферу деятельности после выхода на пенсию: занятость в той же сфере деятельности, что и до выхода на пенсию, или в новой; занятость на прежнем месте работы или на новом; принадлежность к той же группе работников (работник на государственном или частном предприятии, самозанятый, предприниматель), что и до выхода на пенсию, или к новой.

Четвертый аспект представлен условиями занятости, среди которых: качество условий труда до и после выхода на пенсию; размеры оплаты труда до и после выхода на пенсию; продолжительность рабочей недели до и после выхода на пенсию;

Согласно результатам, полученным в ходе пробного исследования, большинство опрошенных респондентов - пенсионеров не работают в настоящий момент и не работали ранее после выхода на пенсию. В настоящее время работают 22% опрошенных, не работают – 78%. Различия статистически значимые: $\chi^2_{df=1} = 125,44$; $p = 0,001$. Таким образом, большинство пенсионеров по достижении пенсионного возраста прекращает трудовую деятельность и не стремятся ее возобновить.

Пенсионеры, проживающие в разных регионах Китая, схожи в своем намерении отказаться от продолжения трудовой деятельности. В Северо-Восточном регионе на момент проведения опроса работают 24,2% пенсионеров; 75,8% - не работают. Различия статистически значимые: $\chi^2_{df=1} = 473,908$; $p = 0,001$. В Восточном регионе соотношение работающих и неработающих пенсионеров также складывается в пользу вторых: 19% и 81% соответственно. Различия статистически значимые: $\chi^2_{df=1} = 199,306$; $p = 0,001$.

Сравнение ответов респондентов двух регионов позволяет заметить, что к продолжению трудовой деятельности больше склонны пенсионеры провинций Северо-Восточного региона. Однако, несмотря на различия между регионами, тенденция отчетливо прослеживается: большинство пенсионеров перестают работать после выхода на заслуженный отдых.

Однако отказ от продолжения трудовой деятельности после выхода на пенсию – не единственная траектория занятости пенсионеров Китая. На основе анализа сочетаний ответов на вопросы «Вы работаете или нет в настоящий момент?», «Работали ли Вы ранее, будучи на пенсии?» и «Вы еще намерены работать?» выделены следующие траектории занятости (Таблица 1).

Первую траекторию реализуют пенсионеры, которые продолжают работать после выхода на пенсию, то есть на данный момент являются работающими пенсионерами, или «*работающие пенсионеры*».

Вторую траекторию осуществляют те, кто не работают в настоящий момент, не работали ранее после выхода на пенсию и не намерены работать в будущем, или «*неработающие пенсионеры*». Рассмотрение данной траектории как траектории занятости обусловлено тем, что осознанная (не вынужденная) установка пенсионеров на отказ от продолжения трудовой деятельности представляет собой реализацию нормативной траектории активации пенсионеров после выхода на заслуженный отдых в соответствии со сложившимися в обществе представлениями о ролях и статусах пожилых в этот период жизни.

Таблица 1

Соотношение траекторий занятости пенсионеров в Китае, %

Траектория занятости	Пробное исследование	Северо-Восточный регион	Восточный регион
Траектория 1 «Работающие пенсионеры»	22,0	24,6	19,0
Траектория 2 «Неработающие пенсионеры»	49,8	42,9	49,3
Траектория 3 «Завершившие трудовую деятельность»	16,3	17,2	20,1
Траектория 4 «Планирующие работать»	5,0	8,1	4,4
Траектория 5 «Безработные пенсионеры»	7,0	7,1	7,2

Третья траектория предполагает, что пенсионеры не работают в настоящий момент, но работали ранее, будучи на пенсии, и не намерены работать в будущем, или «пенсионеры, завершившие трудовую деятельность».

Четвертая траектория свойственна пенсионерам, которые не работают сейчас, не работали ранее после выхода на пенсию, но еще намерены работать, или «Планирующие работать».

Пятой траектории следуют пенсионеры, которые не работают сейчас, но работали ранее, будучи на пенсии, и намерены работать в будущем, или «Безработные пенсионеры».

Выявленные траектории занятости пенсионеров позволяют заметить, что пенсионеры в основном не работают после выхода на пенсию. При этом для подавляющего большинства – это осознанный выбор. В период трудовой деятельности они заработали заслуженную пенсию и не предполагают возвращаться к работе. Однако причиной незанятости может быть и безработица. Для 7,0 – 7,2% пенсионеров незанятость на пенсии – лишь временное состояние, которое, возможно вызвано ситуацией на рынке труда и невозможностью найти подходящую вакансию.

Вместе с тем, можно отметить и две траектории, которые сопряжены с занятостью. При этом одна выступает результатом развития другой – «работающие пенсионеры» и «завершившие трудовую деятельность». И те, и другие пенсионеры выбрали занятость после выхода на пенсию. Однако пенсионеры, реализующие траекторию 3, к моменту опроса уже перестали работать и не планирую возобновлять трудовую деятельность вновь.

Содержание описанных траекторий требует обращения к анализу временных рамок их реализации, а также – связи траекторий с ситуацией на рынке труда, а именно, безработицей среди пенсионеров.

Установлено, что уровень занятости отличается среди респондентов разных возрастов: чем старше респонденты, тем меньше доля занятых трудовой деятельностью. Различия статистики значимые во всех трех рассматриваемых выборках (Таблица 2).

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос «Вы работаете или нет в настоящий момент» по разным возрастным группам, (%)

Возраст	Пробное исследование		Северо-Восточный регион		Восточный регион	
	<i>да</i>	<i>нет</i>	<i>да</i>	<i>нет</i>	<i>да</i>	<i>нет</i>
50-54	42,3	57,5	51,4	48,6	43,3	56,7
55-59	22,3	77,7	31,7	68,3	21,1	77,9
60-64	20,0	80,0	19,8	80,2	21,4	78,6
65-69	4,5	95,5	11,4	88,6	4,9	95,1
70 лет и старше	15,2	84,8	3,6	96,4	5,3	94,7
	$\chi^2_{df=4}=31,652; p < 0,001$		$\chi^2_{df=4} = 121,999; p < 0,001$		$\chi^2_{df=4}=45,110; p < 0,001$	

Пенсионеры в основном остаются на рынке труда до 65 лет. После данной возрастной отметки доля занятых сокращается в разы. Таким образом, респонденты планируют трудовую деятельность на пенсии продолжительностью примерно 5 лет. Сделанный вывод основывается на особенностях приведенных распределений. Уровень занятости в группах 55-

59 лет и 60-64 года примерно одинаковый. Учитывая разный возраст выхода на пенсию для женщин и мужчин (55 и 60 лет соответственно), наибольшая доля занятых должна приходиться именно на возраст 60-64 года, когда на пенсию уже выходят и мужчины, и женщины. Однако примерно одинаковый уровень занятости говорит о том, что к 60 годам часть женщин уже покидает рынок труда и ряды занятых пополняют пенсионеры-мужчины. Большинство пенсионеров завершают трудовую деятельность к 65 годам. Следовательно, как мужчины, так и женщины после выхода на пенсию работают в среднем 5 лет, считая от начала пенсионного возраста для мужчин и женщин.

Сделанный вывод подтверждается распределением ответов на вопрос о том, как долго после выхода на пенсию респонденты планируют работать (Таблица 3).

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос «Как долго Вы планируете работать после выхода на пенсию?» (%)

Количество лет	Пробное исследование	Северо-Восточный регион	Восточный регион
1-2	14,1	28,0	18,3
3-5	53,8	41,2	49,5
6-10	17,9	18,7	17,2
Более 10	14,1	12,1	15,1
	$\chi^2_{df=3} = 34,923; p < 0,001$	$\chi^2_{df=3} = 49,381; p < 0,001$	$\chi^2_{df=3} = 29,882; p < 0,001$

Сделанный вывод подтверждается распределением респондентов, реализующих траекторию 1 «Работающие пенсионеры» и траекторию 3 «Завершившие трудовую деятельность», то есть имевших опыт работы, будучи на пенсии, но неработающих в настоящий момент, по возрастным группам (Таблица 4).

Таблица 4

**Распределение пенсионеров, реализующих траектории занятости
«Работающие пенсионеры» и «Завершившие трудовую деятельность» по
возрастным группам (%)**

Возраст	Пробное исследование		Северо-Восточный регион		Восточный регион	
	<i>Тр-я 1</i>	<i>Тр-я 3</i>	<i>Тр-я 1</i>	<i>Тр-я 3</i>	<i>Тр-я 1</i>	<i>Тр-я 3</i>
50-54	37,5	9,2	31,7	5,4	26,5	7,7
55-59	26,1	23,1	29,0	19,0	23,5	15,4
60-64	27,3	27,7	30,0	39,0	41,8	30,8
65-69	3,4	26,2	8,2	26,3	6,1	37,5
70 лет и старше	5,7	13,8	1,0	10,2	2,0	8,7
	$\chi^2_{df=16}=59,685; p=0,001$		$\chi^2_{df=16}=188,468; p=0,001$		$\chi^2_{df=16}=71,813; p=0,001$	

Траектории занятости отличаются у представителей разных возрастных групп. Доля пенсионеров, реализующих траекторию «Работающие пенсионеры», резко сокращается по достижении 65 лет. В свою очередь, увеличивается доля тех, кто завершил трудовую деятельность. Таким образом, возраст 65 лет становится «переломной точкой», когда бóльшая часть работающих пенсионеров покидает рынок труда.

Вместе с тем, и более молодые пенсионеры прекращают трудовую деятельность, в том числе, по причине безработицы.

Согласно определению Международной организации труда (МОТ), безработным считается человек, если он трудоспособен, но не работает, находится в поиске работы и готов к ней приступить достаточно быстро, если появится подходящая вакансия ¹. В соответствии с приведенным определением, респондентам были заданы вопросы об их действиях на рынке труда (Таблица 5).

¹ Понятия и определения // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] - URL: https://gks.ru/bgd/regl/b08_30/isswww.exe/stg/d020/vved-5.htm (дата обращения: 27.07.2021)

Таблица 5

Уровень безработицы среди пенсионеров в Китае (%)

Вопрос	Пробное исследование	Северо-восточный регион	Восточный регион
Вы еще намереваетесь работать?	15,7	20,3	14,3
В настоящее время Вы занимаетесь поиском работы?	9,3	13,3	10,3
Если бы у Вас сейчас появилась работа, Вы смогли бы на нее выйти в течение двух недель?	19,9	24,9	20,8

Установлено, что 15,7% респондентов - неработающих пенсионеров еще намерены работать. Поиском работы занимаются 9,3% опрошенных. Приступить к работе в течение двух недель, если бы появилась подходящая вакансия, готовы 19,9% опрошенных. В Восточном регионе ситуация напоминает ту, которая отмечена в пробном исследовании. Уровень безработицы среди пенсионеров в Северо-Восточном регионе – выше: 20,3% опрошенных неработающих пенсионеров еще намерены работать. При этом почти 25% - готовы приступить к работе, если бы она у них появилась.

Уровень безработицы связан с возрастом пенсионеров.

Однако не она является причиной завершения трудовой деятельности пенсионерами старше 65 лет. Безработица объясняет незанятость, прежде всего, «молодых» пенсионеров.

Респонденты 50-54 и 55-59 лет чаще, чем представители других возрастов, высказывают намерение продолжить работать, предпринимают усилия по поиску работы и хотели бы приступить к ней, если появятся подходящие вакансии (Таблица 6).

Таблица 6

**Уровень безработицы среди пенсионеров разных возрастных групп,
(%)**

Возраст	Пробное исследование		Северо-Восточный регион		Восточный регион	
	да	нет	да	нет	да	нет
	Вы еще намерены работать?					
50-54	35,6	64,4	42,0	58,0	29,4	70,6
55-59	18,8	81,2	30,8	69,2	24,7	75,3
60-64	13,5	86,5	18,2	81,8	10,6	89,4
65-69	7,9	92,1	8,6	91,4	9,4	90,6
70 лет и старше	0,0	100,0	8,8	91,3	8,3	91,7
	$\chi^2_{df=4}=22,382; p <0,0001$		$\chi^2_{df=4} = 61,618; p <0,001$		$\chi^2_{df=4}=18,478; p = 0,001$	
50-54	В настоящее время Вы занимаетесь поиском работы?					
	да	нет	да	нет	да	нет
	15,6	84,4	29,5	70,5	26,5	73,5
55-59	13,8	86,2	17,8	82,2	16,0	84,0
60-64	7,3	92,7	13,4	86,6	7,3	92,7
65-69	6,3	93,7	4,8	95,2	6,8	93,2
70 лет и старше	0,0	100,0	3,8	96,3	5,6	94,4
	$\chi^2_{df=4} = 7,950; p = 0,093$		$\chi^2_{df=4} = 41,376; p <0,001$		$\chi^2_{df=4} = 16,454; p = 0,002$	
50-54	Если бы у Вас сейчас появилась работа, Вы смогли бы на нее выйти в течение двух недель?					
	да	нет	да	нет	да	нет
	24,4	75,6	43,2	56,8	20,6	79,4
55-59	26,3	73,7	25,4	74,6	33,3	66,7
60-64	18,8	81,2	28,3	71,7	17,2	82,8
65-69	15,9	84,1	14,5	85,5	16,2	83,8
70 лет и старше	7,1	92,9	12,5	87,5	22,2	77,8
	$\chi^2_{df=4} = 6,193; p =0,185$		$\chi^2_{df=4} = 35,263; p <0,001$		$\chi^2_{df=4} = 10,435; p =0,034$	

Вывод подтверждается данными, отражающими распределение респондентов, которые реализуют траектории «планирующие работать» (траектория 4) и «безработные пенсионеры» (траектория 5) по возрастным группам (Таблица 7).

Таблица 7

Распределение пенсионеров, реализующих траектории занятости «Планирующие работать» и «Безработные пенсионеры» по возрастным группам, (%)

Возраст	Пробное исследование		Северо-Восточный регион		Восточный регион	
	<i>Тр-я 4</i>	<i>Тр-я 5</i>	<i>Тр-я 4</i>	<i>Тр-я 5</i>	<i>Тр-я 4</i>	<i>Тр-я 5</i>
50-54	45,0	21,4	24,0	16,5	21,7	13,5
55-59	15,0	42,9	28,1	35,3	26,1	37,8
60-64	25,0	28,6	41,7	28,2	34,8	21,6
65-69	15,0	7,1	3,1	15,3	17,4	18,9
70 лет и старше	0,0	0,0	3,1	4,7	0,0	8,1
	$\chi^2_{df=16}=59,685; p=0,001$		$\chi^2_{df=16}=188,468; p=0,001$		$\chi^2_{df=16}=71,813; p=0,001$	

Обобщая представленные данные, можем заметить, что, во-первых, среди опрошенных существенно преобладают пенсионеры, которые не намерены продолжать трудовую деятельность, не ищут доступные вакансии и не готовы приступить к работе даже при наличии рабочего места. В связи с этим важно определить, что именно мотивирует пенсионеров продолжить трудовую деятельность. Во-вторых, тех, кто намерен работать и готов приступить к работе в течение двух недель, больше, чем тех, кто занимается активным поиском работы. В связи с этим можем предполагать существование барьеров занятости пенсионеров, которые вытесняют пенсионеров с рынка труда именно на этапе поиска работы. В-третьих, проблема безработицы, как и предполагалось, характерна для молодых пенсионеров до 64 лет. В свою очередь, пенсионеры старше 65 лет покидают рынок труда не по причине безработицы, а добровольно, вероятней всего, в силу проблем со здоровьем.

Траектории занятости в разных регионах Китая существенно не различаются по своей направленности и динамическим характеристикам, однако более выраженную установку на продолжение трудовой деятельности демонстрируют пенсионеры провинций Северо-Восточного региона. Кроме того, в этом районе Китая наблюдается более высокий уровень безработицы среди «молодых» пенсионеров.

Продолжение пенсионерами трудовой деятельности сопряжено с изменениями *условий занятости*. Такой вывод сделан основе результатов опроса пенсионеров, которые реализуют траекторию занятости «Работающие пенсионеры».

Согласно данным, представленным в таблице 8, 75% опрошенных в рамках пробного исследования отметили, что после выхода на пенсию у них изменилось или место работы (14,8%), или профессия (5,7%), или и то, и другое (54,5%). В Северо-Восточном регионе доля таких респондентов составила 76,2%; в Восточном – 71,4%.

Таблица 8

Распределение ответов на вопрос «Скажите, пожалуйста, после выхода на пенсию Ваша профессия и место работы отличаются от прежних или остаются такими же?», %

	Пробное исследование	Северо- Восточный регион	Восточный регион
Профессия и место работы остались прежними	25,0	23,8	28,6
Место работы осталось прежним, но профессия поменялась	5,7	10,2	8,2
Место работы изменилось, но профессия осталась прежней	14,8	16,0	5,1
Изменились и место работы, и профессия	54,5	50,0	58,1

После выхода на пенсию у работающих пенсионеров изменилась сфера занятости (Таблица 9).

Таблица 9

Сферы занятости респондентов до и после выхода на пенсию, (%)

Сфера занятости	Пробное исследование		Северо-Восточный регион		Восточный регион	
	До выхода на пенсию	После выхода на пенсию	До выхода на пенсию	После выхода на пенсию	До выхода на пенсию	После выхода на пенсию
Промышленность	11,4	9,1	13,6	15,0	8,2	10,2
Строительство	2,3	1,1	2,4	1,0	2	1
Транспорт, связь	5,7	5,7	4,4	3,7	4,1	3,1
Сельское хозяйство	15,9	29,5	15,6	21,8	19,4	28,6
Образование, наука, культура, здравоохранение	2,3	4,5	2,4	2,0	0	0
Армия, МВД, органы безопасности	19,3	8,0	20,1	10,9	25,5	9,2
Торговля, бытовое обслуживание, ЖКХ	10,2	10,2	5,1	4,8	7,1	7,1
Органы управления, финансы и страхование	13,6	6,8	17,0	13,9	6,1	7,1
Другое	19,3	25,0	19,4	26,9	27,6	33,7

Сравнение сфер занятости до и после выход на пенсию на примере пробного исследования позволило заметить следующие тенденции. Чаще всего после выхода на пенсию респонденты меняли сферу занятости на сельское хозяйство: разница занятых в данной области до и после выхода на пенсию составляет 13,6 процентных пунктов. При этом после выхода на пенсию наблюдается отток из таких сфер как силовые структуры (армия, органы безопасности) (11,3 процентных пунктов), органы управления, финансы и страхование (6,8 процентных пунктов), промышленность (2,3 процентных пункта).

Изменение отрасли занятости выглядит закономерным. Наблюдается отток пенсионеров из тех отраслей, которые предъявляют требования к здоровью, а также владению компетенциями, соответствующими уровню развития технологий в финансовой сфере и в области обеспечения безопасности. В свою очередь максимальный приток наблюдается в сельское

хозяйство – в отрасль, которая менее чувствительна к изменениям компетенций сотрудников. Кроме того, отметим, что основные земледельческие районы страны сосредоточены именно в Восточном и Северо-Восточном Китае. В результате, сельскохозяйственные производства становятся источником рабочих мест.

Можем отметить и региональную специфику изменения сфер занятости пенсионеров. Ориентация провинций Северо-Восточного региона на развитие тяжелой промышленности, а также – отток из региона молодежи позволяет пенсионерам сохранять и даже увеличивать занятость на промышленных предприятиях. Быстрый экономический рост в провинциях Восточного региона способствует созданию рабочих мест в промышленности и для пенсионеров.

Изменение сферы занятости сопровождается еще одним процессом – переездом на новое место жительства (Таблицу 10).

Таблица 10

Место жительства работающих пенсионеров до и после выхода на пенсию, (%)

Место жительства	Пробное исследование		Северо- Восточный регион		Восточный регион	
	<i>До выхода на пенсию</i>	<i>После выхода на пенсию</i>	<i>До выхода на пенсию</i>	<i>После выхода на пенсию</i>	<i>До выхода на пенсию</i>	<i>После выхода на пенсию</i>
Мегаполис	3,4	3,4	1,7	1,7	7,1	9,2
Столицы провинций	22,7	26,1	43,9	45,6	23,5	26,5
Большой город	21,6	22,7	18,4	18,0	27,6	27,6
Малый город	25,0	25,0	10,9	10,5	26,5	22,4
Село	27,3	22,7	25,2	24,1	15,3	14,3

Согласно данным «Доклада о развитии миграции населения Китая за 2016 год», в 2015 году масштабы внутренней миграции достигли 247 миллионов человек, что составляет 18% от общей численности населения. В числе

внутренних мигрантов – пожилые люди (7,2%). Поиск работы качестве причины переезда называют 23% пожилых мигрантов¹. При этом в отчете показано, что к переезду склонны «молодые пенсионеры». Так, среди переехавших в города люди 60-64 лет составляли 54%, 65-69 лет - 24%, 70-79 лет - 18%, а люди 80 лет и старше - 4%².

В качестве места для переезда пенсионеры предпочитают большие города³. Работающие пенсионеры стремятся покинуть сельские районы страны и перебраться в столицы провинций. Отмеченная тенденция наблюдалась как в ходе пробного исследования, так в ходе региональных исследований на примере Северо-Восточного и Восточного регионов Китая. Причины исхода пенсионеров из малых городов и сел объясняется следующими причинами. В крупных городах больше шансов найти место работы. Кроме того, как было показано в параграфе 2.1, жители крупных городов, как правило, участвуют в программах государственного пенсионирования и имеют более высокие пенсионные выплаты, чем жители сел. Данное обстоятельство снижает вероятность того, что жители крупных городов будут вынуждены работать после выхода на пенсию. Освобождаемые ими вакансии могут быть востребованы пожилыми, переехавшими в крупные города из сельских районов и малых городов.

Обозначенное направление трудовой мобильности пенсионеров из сел и малых городов в большие города, на первый взгляд, вступает в противоречие

¹ Национальная комиссия здравоохранения Китайской Народной Республики: Отчет о развитии миграции населения Китая, 2016 г. (中华人民共和国国家卫生健康委员会: 中国流动人口发展报告 2016) [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.nhc.gov.cn/rkjcyjtfzs/pgzdt/201610/57cf8a2bbafe4b4d9a7be10d10ae5ecf.chtml> (дата обращения 17 мая 2021 года)

² Национальная комиссия здравоохранения Китайской Народной Республики: Отчет о развитии миграции населения Китая, 2016 г. (中华人民共和国国家卫生健康委员会: 中国流动人口发展报告 2016) [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.nhc.gov.cn/rkjcyjtfzs/pgzdt/201610/57cf8a2bbafe4b4d9a7be10d10ae5ecf.shtml> (дата обращения 17 мая 2021 года)

³ Мигрирующее население Китая (2018 г.): тенденции развития, встречающиеся вопросы, альтернативы и предложения. Национальное статистическое бюро / Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения в Азиатско-Тихоокеанском регионе, август 2019 г. (中国的流动人口(2018): 发展趋势、面临的问题及对策建议 国家统计局/ 联合国人口基金/ 联合国儿童基金会 2019 年 8 月) [Электронный ресурс]. - URL: <https://china.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/%E4%B8%AD%E5%9B%BD%E7%9A%84%E6%B5%81%E5%8A%A8%E4%BA%BA%E5%8F%A3%E5%BC%882018%E5%BC%89-CN-final.pdf> (дата обращения 17.05.2021)

с тем, что пенсионеры занимают вакансии в сфере сельского хозяйства. Однако данное противоречие снимается особенностями организации сельского хозяйства в Китае, а именно, развитием пригородного сельского хозяйства¹. В связи с этим переезд в крупные города не противоречит факту притока кадров именно в сельское хозяйство.

К миграции склонны и неработающие пенсионеры, которые, согласно данным «Доклада о развитии миграции населения Китая за 2016 год», переезжают в города с целью заботы о подрастающих поколения (43%), воссоединения со своими детьми (25%)², которые склонны переезжать в города.

В ходе исследования неработающие пенсионеры отметили, что они предпочитают покидать сельские районы и малые города и переезжать в столицы провинций и мегаполисы (Таблица 11). Вместе с тем, есть и другие причины переезда в города, которые не связаны с поиском работы или решением семейных проблем. По сравнению с небольшими городами и сельскими районами, большие города имеют инфраструктуру, которая позволяет получить образование, медицинское обслуживание, пользоваться развитой транспортной сетью и возможностью жить в благоустроенных домах. Таким образом, жизнь в городах привлекательна для пенсионеров по причине возможности обеспечить более высокое качество жизни³.

¹ Jianming C. Preurban Agriculture Development in China // Urban Agriculture Magazine. 2003. April. P. 40.

² Национальная комиссия здравоохранения Китайской Народной Республики: Отчет о развитии миграции населения Китая, 2016 г. (中华人民共和国国家卫生健康委员会: 中国流动人口发展报告 2016) [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.nhc.gov.cn/rkjcyjtfzs/pgzdt/201610/57cf8a2bbafe4b4d9a7be10d10ae5ecf.shtml> (дата обращения 17 мая 2021 года)

³ Чжан Нань. Текущее состояние сферы социальной защиты мобильного населения Китая и контрмеры // Аналитический центр. 2019. № 47. С. 1 (张楠. 我国流动人口社会保障现状及对策建议 // 智库时代. 2019. № 47. 1 页).

Таблица 11

Место жительства неработающих пенсионеров до и после выхода на пенсию, (%)

Место жительства	Пробное исследование		Северо- Восточный регион		Восточный регион	
	<i>До выхода на пенсию</i>	<i>После выхода на пенсию</i>	<i>До выхода на пенсию</i>	<i>После выхода на пенсию</i>	<i>До выхода на пенсию</i>	<i>После выхода на пенсию</i>
Мегаполис (более 10 млн. человек)	6,1	10,3	1,1	1,5	14,6	22,2
Столицы провинций (3-10 млн. человек)	32,7	36,9	37,6	40,1	26,3	25,8
Большой город (1-3 млн. человек)	21,8	21,8	29,7	28,2	35,3	34,8
Малый город (50-300 тыс. человек)	23,7	17,6	13,7	11,8	15,3	12,6
Село	15,7	13,5	17,9	18,4	8,6	4,5

Наряду с изменением сферы деятельности меняется и группа работников, в которой принадлежат пенсионеры: государственные служащие, работник на государственном предприятии, работник на частном предприятии, предприниматель, самозанятый.

Данные, представленные в Таблице 12, позволяют заметить сокращение количества пенсионеров, занятых на государственных предприятиях. При этом речь идет как о руководящем составе, так и о специалистах, служащих, рабочих. Одновременно наблюдается небольшое увеличение занятых на частных предприятиях. Самый большой прирост наблюдается в категории «индивидуальный предприниматель». Увеличивается доля самозанятых.

Таблица 12

**Категории работников, к которым принадлежат респонденты до и
после выхода на пенсию, (%)**

Категории работников	Пробное исследование		Северо-Восточный регион		Восточный регион	
	До выхода на пенсию	После выхода на пенсию	До выхода на пенсию	После выхода на пенсию	До выхода на пенсию	После выхода на пенсию
Государственные служащие или персонал государственных учреждений	13,6	6,8	15,6	13,33	4,1	4,1
Работник (специалист, служащий, рабочий) на государственном предприятии	35,2	15,9	38,1	15,16	39,8	13,3
Работник (специалист, служащий, рабочий) на частном предприятии, организации	22,7	25,0	17,7	27,41	30,6	33,7
Индивидуальный предприниматель	3,4	14,8	10,9	17,78	7,1	16,3
Самозанятый	25,0	33,0	17,7	26,32	18,4	24,5

Можем предположить, что в подобном переходе из сферы формальной занятости в неформальную проявляется противоречие между потребностью пенсионеров продолжить трудовую деятельность и готовностью рынка труда удовлетворить эту потребность. Так, Ли Чжунбин, Ян Мин в результате социологического исследования, проведенного в провинции Фуцзянь (Восточный регион), установили, что 21,7% пенсионеров не работают, так как отсутствуют подходящие вакансии¹. Ощущаемое пенсионерами отсутствие

¹ Ли Чжунбинь, Ян Мин. Исследование текущей ситуации и мер противодействия повторному трудоустройству пожилых людей в провинции Фуцзянь // Вестник Китайского института трудовых отношений. 2020. № 5. С. 42 (李中斌, 杨敏. 福建省老年人再就业现状与对策研究 // 中国劳动关系学院学报. 2020. № 5. 42 页)

подходящих вакансий для трудоустройства и существование безработицы среди пенсионеров означает существование барьеров занятости для них.

На фоне подобной трансформации структуры занятости пенсионеров в отдельных провинциях Китая появляются программы, направленные на поддержку предпринимательской активности пожилых с целью обеспечения их занятости. В качестве примера может служить «План развития народонаселения провинции Ляонин (2016–2030 годы)»¹.

В распределении условий занятости видна и региональная специфика. Доля пенсионеров, занятых на частных предприятиях, особенно велика в провинциях Восточного региона, что не удивительно, учитывая социально-экономические особенности региона. Прежде всего, это «относительно раннее (до 1949 г.) знакомство с капиталистической цивилизацией Запада, развитие иностранного и национального капитала, наличие традиций предпринимательства»².

Несмотря на то, что нестандартные формы занятости, такие как самозанятость или предпринимательская деятельность, предоставляет пенсионерам возможность продолжить работать, они содержат и дополнительные риски. Неформальная занятость в Китае не поддерживается гарантиями пенсионного обеспечения и другими социальными гарантиями³. Для пенсионеров неформальная занятость может обернуться неблагоприятными условиями труда по сравнению с теми, кто нанят в соответствии с трудовым договором.

¹ Уведомление народного правительства провинции Ляонин о печати и распространении плана развития населения провинции Ляонин (2016-2030 гг.) // Документы народного правительства провинции Ляонин. 2018. № 20 (辽宁省人民政府关于印发辽宁省人口发展规划（2016—2030年）的通知 // 辽宁省人民政府文件. 2018. № 20) [Электронный ресурс] - URL: http://www.ln.gov.cn/zfxx/zfwj/szfwj/zfwj2011_125195/201807/t20180703_3273280.html (дата обращения: 25.05.2021)

² Кулигина И.Н. Неравномерность развития территорий Китая. По классификации китайской и западной историографии // Россия и АТР. 1999. № 3. С. 42

³ Qian J., Wen Zh. Extension of Social Insurance Coverage to Informal Economy Workers in China: An Administrative and Institutional Perspective // International Social Security Review. 2021. Vol. 74. No 1. P. 81.

Согласно результатам опроса, китайские пенсионеры продолжают трудовую деятельность, преимущественно на условиях неформальной занятости (Таблица 13).

Таблица 13

**Категории работников по условиям занятости, к которым
принадлежат пенсионеры, (%)**

Категории работников	Пробное исследование	Северо- Восточный регион	Восточный регион
Формально занятые, наличие трудового договора	30,7	19,4	19,4
Неформально занятые без заключения трудоого договора	26,1	29,9	35,7
Самозанятые	43,2	50,7	44,9

Рассмотрим, как подобные условия занятости отражаются на других аспектах труда: продолжительность рабочего дня, оплата труда, удовлетворенность условиями труда.

Продолжительность рабочего дня у большинства респондентов составляет 8 часов. Такой ответ дали 38,6% респондентов в рамках пробного исследования, 36,7% - в Северо-Восточном регионе и 38,8% - в Восточном регионе. Примерно у трети опрошенных в каждой выборке продолжительность рабочего дня больше или меньше восьми часов.

При этом на примере ответов респондентов Северо-Восточного региона установлена связь продолжительности рабочего дня пенсионеров и условий найма. Так, существуют статистически значимые различия в продолжительности рабочего дня у государственных служащих, работников государственных и частных предприятий, индивидуальных предпринимателей и самозанятых: $\chi^2_{df=8} = 31,874$; $p < 0,001$. Кроме того, продолжительность рабочего дня отличается у пенсионеров, нанятых на

условиях заключения трудового договора, в отсутствие такового и самозанятых: $\chi^2_{df=4} = 20,859$; $p < 0,001$ (Таблица 14)¹.

Таблица 14

**Продолжительность рабочего дня пенсионеров с разными
условиями найма (%)**

Продолжительность рабочего дня	Пробное исследование	Северо- Восточный регион	Восточный регион
<i>Формально занятые, наличие трудового договора</i>			
Менее 8 часов	44,4	43,4	41,2
8 часов	44,4	30,2	36,8
Более 8 часов	11,1	26,4	21,1
<i>Неформально занятые без заключения трудового договора</i>			
Менее 8 часов	21,7	14,0	31,4
8 часов	43,5	52,3	37,1
Более 8 часов	34,8	33,7	31,4
<i>Самозанятые</i>			
Менее 8 часов	28,9	26,7	22,7
8 часов	31,6	31,3	40,9
Более 8 часов	39,5	42,0	36,4
<i>Государственные служащие</i>			
Менее 8 часов	-	61,1	-
8 часов	-	22,2	-
Более 8 часов	-	16,7	-
<i>Работники на государственном предприятии</i>			
Менее 8 часов	-	17,1	-
8 часов	-	53,7	-
Более 8 часов	-	29,3	-
<i>Работники на частном предприятии</i>			
Менее 8 часов	-	21,6	-
8 часов	-	40,5	-
Более 8 часов	-	37,8	-
<i>Индивидуальные предприниматели</i>			
Менее 8 часов	-	22,9	-
8 часов	-	33,3	-
Более 8 часов	-	43,8	-

¹ Для других регионов провести оценку статистически значимых различий не представляется возможным в силу недостаточного количества наблюдений для многопольной комбинационной таблицы.

Полученные результаты позволяют сделать вывод, что продолжительность рабочего дня растет вместе со снижением формализации занятости. Чаще других рабочий день продолжительностью более восьми часов наблюдается у пенсионеров - работников частных предприятий, индивидуальных предпринимателей, самозанятых. В свою очередь, у работников государственных предприятий и нанятых на основе формального трудового договора продолжительность рабочего дня чаще всего длится восемь часов или меньше. Сокращение рабочего дня может рассматриваться в качестве меры содействия занятости пожилых людей, которым в силу возраста и состояния здоровья трудно работать полный рабочий день. В то же время сокращенный рабочий день может стать механизмом ограничения занятости пенсионеров. В ходе проведенного исследования не выявлены статистически значимые различия в продолжительности рабочего дня у пенсионеров разных возрастов.

Респонденты оценили размеры оплаты труда после выхода на пенсию (Таблица 15).

Таблица 15

Распределение ответов на вопрос «Какой у Вас в настоящее время среднемесячный заработок? (в юанях)», (%)

Размер среднемесячного заработка	Пробное исследование	Северо-Восточный регион	Восточный регион
Менее 2000	36,4	54,8	36,7
2001-4000	47,7	39,5	49,0
4001-6000	11,4	4,4	11,2
Более 6000	4,5	1,4	3,1
	$\chi^2_{df=3} = 44,000; p < 0,001$	$\chi^2_{df=3} = 244,259; p < 0,001$	$\chi^2_{df=3} = 52,245; p < 0,001$

Согласно результатам опроса, медианный заработок составляет от 2001 до 4000 юаней в месяц. При этом 84% опрошенных зарабатывают в месяц до 4000 юаней. Ситуация в регионах схожая: зарплата большей части работающих пенсионеров не превышает 4000 юаней. В провинциях Северо-

Восточного региона оплата труда пенсионеров – ниже, чем в провинциях Восточного региона. Так, у 94,3% работающих пенсионеров среднемесячный заработок составляет менее 4000 юаней. При этом 54,8% зарабатывают менее 2000 юаней.

Приведенные данные позволяют сделать вывод, что размеры оплаты труда пенсионеров – ниже, чем у работников, которые не достигли пенсионного возраста. По данным Национального бюро статистики Китая, в 2019 году средняя годовая заработная плата работников, занятых на государственных предприятиях, составила 90 501 юань или 7541,8 юаней в месяц. Самая высокая заработная плата – в Восточном регионе – 104 069 юаней в год или 8672,4 юаня в месяц. Самая низкая заработная плата – в Северов-Восточном регионе - 71721 юань в год или 5976,8 юаней в месяц¹. Например, в 2019 году средняя годовая заработная плата работников государственных предприятий в провинции Хэйлунцзян (Северо-Восточный регион) составляла 68416 юаней или 5701,1 юаней в месяц, что соответствует 26-му месту из 28 в ранжированном перечне провинций, муниципалитетах и автономных районах материкового Китая (без учета данных по провинциям Хубэй, Синьцзян и Тибет)².

Таким образом, можем заключить, что пенсионеры находятся на рынке труда в менее выгодном положении, чем более молодые работники. Возможно, снижение оплаты труда пенсионеров связано с тем, что они покидают государственный сектор экономики и переходят в частный сектор, в котором уровень оплаты труда – ниже. Согласно данным Национального бюро статистики Китая, В 2019 году средняя годовая заработная плата работников частных предприятий в городах и поселках страны составила 53 604 юаня или

¹ Национальное бюро статистики: средняя годовая заработная плата сотрудников городских государственных предприятий в 2019 году составляет 90 501 юань (国家统计局: 2019 年城镇非私营单位就业人员年平均工资 年城镇非私营单位就业人员年平均工资 90501 元) [Электронный ресурс] – URL: http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202005/t20200515_1745764.html (Дата обращения: 17.05.2021)

² Национальное бюро статистики: средняя годовая заработная плата сотрудников городских государственных предприятий в 2019 году составляет 90 501 юань (国家统计局: 2019 年城镇非私营单位就业人员年平均工资 年城镇非私营单位就业人员年平均工资 90501 元) [Электронный ресурс] – URL: http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202005/t20200515_1745764.html (Дата обращения: 17.05.2021)

4 467 юаней в месяц. Самая высокая оплата труда - в Восточном регионе - 59 471 юань в год или 4955,9 юаней в месяц. Самая низкая – в провинциях Северо-Восточного региона - 39 861 юань в год или 3321,8 юань в месяц¹. Фактически, разница в оплате труда между работниками государственных и частных предприятий составляет чуть более 3000 юаней.

Вместе с тем, согласно результатам проведенного опроса, большинство пенсионеров полагают, что их оплата труда стала выше, чем до выхода на пенсию. По данным пробного исследования подобное мнение разделяет 56,8% опрошенных; в Северо-Восточном регионе – 51,7%; в Восточном регионе – 59,2%. Возможно, подобный эффект роста оплаты труда связан с тем, что пенсионеры оценили не собственно размер заработной платы, а совокупный доход от пенсии и заработной платы (Таблицу16).

Таблица 16

Распределение ответов респондентов на вопрос «Ваша зарплата сейчас выше или ниже, чем была до выхода на пенсию», (%)

Оценка оплаты труда	Пробное исследование	Северо-Восточный регион	Восточный регион
Стала существенно выше	20,5	19,0	21,4
Стала немного выше	36,4	32,7	37,8
Осталась такой же	10,2	17,3	13,2
Стала немного ниже	19,3	20,1	14,3
Стала существенно ниже	13,6	10,9	13,3
	$\chi^2_{df=4} = 17,795; p < 0,001$	$\chi^2_{df=4} = 36,918; p < 0,001$	$\chi^2_{df=4} = 21,592; p < 0,001$

Вместе с тем, около трети опрошенных в каждой выборке замечают снижение оплаты труда. Снижение оплаты труда можно объяснить сменой не только места работы, но и профессии, а значит – неизбежной потерей квалификации и как следствие – снижением зарплат. Кроме того, после выхода

¹ Национальное бюро статистики: средняя годовая зарплата сотрудников городских частных предприятий в 2019 году составляет 53604 юаня (国家统计局: 2019 年城镇私营单位就业人员年平均工资 53604 元) [Электронный ресурс]. – URL: http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202005/t20200515_1745763.html (Дата обращения 17.05.2021)

на пенсию увеличивается количество занятых в сельском хозяйстве – сфере с традиционно более низкой оплатой труда. Наряду с этим снижение размера оплаты труда объясняется оттоком пенсионеров на частные предприятия, где, как отмечалось ранее, зарплата ниже, чем на государственных предприятиях. Существенное уменьшение оплаты труда чаще других отмечают самозанятые пенсионеры.

Большинство работающих пенсионеров рассматривают условия труда как в чем-то хорошие, в чем-то плохие. Почти половина работающих пенсионеров, опрошенных в ходе пробного исследования, оценивают условия труда как очень хорошие (26,1%) и хорошие (20,5%). Еще 50% отмечают наличие как хороших, так и плохих условий. О наличии плохих и очень плохих условий труда заявили 3,4% опрошенных (Таблица 17).

Таблица 17

Распределение ответов на вопрос «Как Вы оцениваете качество условий труда», (%)

Удовлетворенность работой	Пробное исследование	Северо-Восточный регион	Восточный регион
Очень хорошие	26,1	24,8	19,4
Хорошие	20,5	22,1	27,6
В чем-то хорошие, в чем-то плохие	50,0	47,6	45,9
Плохие	1,1	4,8	3,1
Очень плохие	2,3	0,7	4,1
	$\chi^2_{df=4} = 70,750; p < 0,001$	$\chi^2_{df=3} = 233,51; p < 0,001$	$\chi^2_{df=3} = 62,204; p < 0,001$

Схожие данные получены в результате анализа ответов на вопрос «Какие проблемы, в первую очередь, Вас волнуют по месту работы». Плохие условия труда называют 3,13 % опрошенных. Данные, представленные в таблице, позволяют сделать вывод, что на рабочем месте работающие пенсионеры, прежде всего, обращают внимание на проблемы, связанные с оплатой труда и отсутствием социальных льгот, медицинского обслуживания. При этом профессиональный аспект занятости, в частности, перспективы карьерного роста, и социальный аспект трудовых отношений (взаимоотношения с

коллегами, с руководством) меньше беспокоит респондентов, чем экономические последствия занятости (Таблица 18).

Таблица 18

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«Какие проблемы, в первую очередь, Вас волнуют по месту работы?»
(% наблюдений¹)**

Проблема по месту работы	Доля респондентов, называвших проблему		
	Пробное исследование	Северо-Восточный регионе	Восточный регион
Отсутствие социальных льгот, медицинского обслуживания	37,8	38,5	41,0
Низкая оплата труда	31,3	43,1	44,9
Неясность в оплате труда	29,7	30,5	30,8
Опасения потерять работу	21,6	21,3	15,4
Удаленность места работы от дома	17,6	13	15,4
Нет перспектив в профессиональной карьере	9,5	6,3	5,1
Плохая организация труда	8,1	12,6	14,1
Напряженные отношения с руководством	5,4	5	6,4
Плохие условия труда	5,4	6,7	5,1
Плохие отношения в коллективе	4,1	3,3	1,3
Работа не нравится	2,7	4,6	0

Обращает на себя внимание и то, что среди наиболее часто упоминаемых проблем занятости работающие пенсионеры отмечают опасение потерять работу (Таблица 19).

¹ Респонденты могли выбрать любое количество ответов

Таблица 19

**Распределение ответов респондентов на вопрос
«По Вашему мнению, Вам удастся или не удастся сохранить
имеющуюся работу на планируемый срок», (%)**

Удастся или нет сохранить работу	Пробное исследование	Северо- Восточный регион	Восточный регион
Удастся	39,8	37,4	33,7
Скорее удастся	38,6	34,4	38,8
Не могу точно сказать	19,3	25,5	26,5
Скорее не удастся	2,3	0,7	0,0
Не удастся	0	2,0	1,0
	$\chi^2_{df=3} = 33,545; p < 0,001$	$\chi^2_{df=4} = 181,612; p = 0,001$	$\chi^2_{df=3} = 33,02; p < 0,001$

Примерно четверть опрошенных в зависимости региона разделяют опасения, что могут потерять работу. В связи с этим прекращение пенсионерами трудовой деятельности может быть связано не с добровольным решением уйти на заслуженный отдых, а с увольнением, в том числе, по завершении трудового договора. В связи с этим опасения пенсионеров потерять работу связаны с условиями занятости, а именно, возможностью заключить трудовой договор.

Чаще всего сомнения в возможности сохранить работу высказывают пенсионеры, работающие без заключения трудового договора, самозанятые. В данном случае возможность сохранить работу ассоциируется с наличием клиентов, заказов, нежели возможности числиться среди работников предприятия или организации (Таблица 20).

Таблица 20

**Субъективно оцениваемая пенсионерами возможность сохранить
работу в зависимости от условий найма, (%)**

Возможность сохранить работу	Пробное исследование	Северо- Восточный регион	Восточный регион
<i>Формально занятые, наличие трудового договора</i>			
Удастся	48,1	32,0	57,9
Скорее удастся	37,0	44,0	21,1
Не могу точно сказать	14,8	12,0	21,1
Скорее не удастся	0,0	0,0	0,0
Не удастся	0,0	12,0	0,0
<i>Неформально занятые без заключения трудового договора</i>			
Удастся	39,1	38,3	20,0
Скорее удастся	39,1	40,4	57,1
Не могу точно сказать	17,4	21,3	22,9
Скорее не удастся	4,3	0,0	0,0
Не удастся	0,0	0,0	0,0
<i>Самозанятые</i>			
Удастся	34,2	25,6	34,1
Скорее удастся	39,5	41,9	31,8
Не могу точно сказать	23,7	32,6	31,8
Скорее не удастся	2,6	0,0	2,3
Не удастся	0,0	0,0	0,0
	$\chi^2_{df=6} = 2,574; p=0,860$	$\chi^2_{df=6} = 14,989; p=0,02$	$\chi^2_{df=6}=12,473; p=0,052$

Опасения потерять работу и другие проблемы, с которыми сталкиваются пенсионеры, вынуждают их к трудовой мобильности, а именно, смене места работы. От 35,7 до 51,1% работающих пенсионеров в зависимости от региона проживания пришлось хотя бы 1 раз поменять место работы за последние 5 лет. При этом представители старшего поколения задумываются над тем, чтобы найти новую работу. Такую установку демонстрируют 11% респондентов в рамках пробного исследования; 17,7% - в Северо-Восточном регионе и 15,3% - в Восточном регионе (Таблица 21).

Таблица 21

Распределение ответов респондентов на вопрос «За последние пять лет Вам приходилось или не приходилось менять место работы», (%)

Приходилось или нет менять место работы	Пробное исследование	Северо- Восточный регион	Восточный регион
Место работы не менялось	48,9	58,5	64,3
Менял(а) работу 1 раз	25,0	20,4	15,3
Менял(а) работу 2-3 раза	19,3	16,7	13,3
Менял(а) работу 4 раза и больше	6,8	4,4	7,1
$\chi^2_{df=3} = 32,818; p < 0,001$ $\chi^2_{df=3} = 192,449; p < 0,001$ $\chi^2_{df=3} = 82,082; p < 0,001$			

Подобную установку разделяют либо самые «молодые пенсионеры» 50-54 лет, либо «старшие» - 60-64 лет (Таблица 22).

Таблица 22

Доля положительных ответов на вопрос «Планируете ли Вы искать новое место работы» по разным возрастным группам, (%)

Возраст	Пробное исследование	Северо-Восточный регион	Восточный регион
50-54	6,1	23,7	15,4
55-59	21,7	12,8	8,7
60-64	12,5	17,0	22,0
65-69	0,0	12,5	0,0
70 лет и старше	0,0	33,5	0,0

Можем заметить, что появление подобных установок совпадает с переломными этапами траектории занятости пенсионеров. Планы поменять работу чаще всего появляются либо в первые годы после выхода на пенсию, когда пожилые работники вынуждены менять не только место работы, но и сферу занятости. В следующий раз намерение поменять место работы возникает на этапе, предшествующем решению о завершении трудовой деятельности. Вероятно, пенсионеры вынуждены делать выбор между тем,

чтобы совсем прекратить работу, либо продолжить на условиях, соответствующих возрасту и состоянию здоровья.

Обобщая полученные результаты, можем сделать следующие выводы. Пенсионеры Китая в основном реализуют траекторию занятости, которая предполагает прекращение занятости и отсутствие планов на ее возобновление в будущем. В основном пенсионеры Китая реализуют траекторию нормативной активации пенсионеров.

Траекторию занятости, которая предусматривает продолжение трудовой деятельности после выхода на пенсию, реализует преимущественно молодые пенсионеры в первые пять лет после выхода на пенсию. После 65 лет доля занятых резко сокращается.

Траектории занятости работающих пенсионеров сопряжены с трудовой мобильностью: переездом из сел и малых городов в большие города, сменой сферы деятельности и места работы. При этом установку на смену работы пенсионеры демонстрируют либо при выходе на пенсию, либо на этапе завершения трудовой деятельности.

С выходом на пенсию пенсионеры трудоустраиваются, преимущественно в частном секторе экономики и прибегают к неформальной занятости, в том числе, индивидуальной предпринимательской деятельности и самозанятости.

Условия работы, в том числе, продолжительность рабочего дня, не зависят от формы занятости.

Уровень оплаты труда пенсионеров - меньше, чем у работников, которые не достигли пенсионного возраста. Фактически, пенсионеры Китая, которые имеют опыт трудовой деятельности после выхода на заслуженный отдых, реализуют траектории занятости, предполагающие сверхнормативную активацию, и имеющие преимущественно вертикально-нисходящую направленность.

2.3 Факторы, способствующие и препятствующие занятости пенсионеров Китая

Рассмотрим, от каких факторов зависит выбор пенсионерами траектории занятости. В их числе: мотивы занятости пенсионеров (личностные субъективные личностные факторы); семья пенсионера (внешние объективные факторы микроуровня); ситуация на рынке труда (внешние субъективные факторы); образование, пол респондента (личностные объективные факторы).

2.3.1 Мотивы занятости пенсионеров Китая

Рассмотрим иерархию мотивов пенсионеров, которые продолжают работать после выхода на заслуженный отдых, то есть реализуют первую траекторию занятости «Работающие пенсионеры». Маленькая пенсия названа в числе наиболее часто упоминаемых мотивов продолжения трудовой деятельности независимо от региона проживания респондентов. При этом выбор данного мотива продолжения трудовой деятельности зависит от размера пенсии, получаемой респондентом (Таблица 23).

Таблица 23

Мотивы продолжения пенсионерами трудовой деятельности (% наблюдений¹)

Мотив	Пробное исследование	Северо-Восточный регион	Восточный регион
Маленькая пенсия	47,7	57,5	70,4
Желание сделать сбережения на будущее	55,7	60,2	60,2
Стремление материально помочь детям и/или другим членам семьи	26,1	31,6	29,6
Привычка работать	28,4	25,9	22,4
Возможность общаться с людьми	21,6	18	19,4
Стремление быть полезным	17	15,6	12,2
Интерес к выполняемой работе	26,1	23,8	23,5

¹ Респонденты могли выбрать любое количество ответов

Согласно данным опроса работающих и неработающих пенсионеров, размеры получаемой пенсии у большинства респондентов не превышает 4000 юаней. Приведенные результаты соотносимы с данными официальной статистики. Согласно данным Министерства трудовых ресурсов и социального обеспечения Китая, в 2019 году в Китае было в общей сложности 123,1 миллиона пенсионеров, охваченных программой базового пенсионного страхования. Общие расходы фонда пенсионного страхования составили 492,8 миллиарда юаней, а ежемесячная пенсия в среднем составила 3330 юаней¹ (Таблица 24).

Таблица 24

Распределение ответов на вопрос «Укажите, каков размер Вашей пенсии (в юанях)?», (%)

Размер среднемесячного заработка	Пробное исследование			Северо-Восточный регион			Восточный регион		
	<i>Все респонденты</i>	<i>Работающие пенсионеры</i>	<i>Неработающие пенсионеры</i>	<i>Все респонденты</i>	<i>Работающие пенсионеры</i>	<i>Неработающие пенсионеры</i>	<i>Все респонденты</i>	<i>Работающие пенсионеры</i>	<i>Неработающие пенсионеры</i>
Менее 2000	27,0	35,2	24,7	35,0	50,3	30,0	17,6	31,6	14,3
2001-4000	52,5	50,0	53,2	55,0	41,2	59,5	59,2	59,2	59,2
4001-6000	16,0	12,5	17,0	7,8	7,5	7,9	16,8	7,1	19,1
Более 6000	4,5	2,3	5,1	2,2	1,0	2,6	6,4	2,0	7,4
	$\chi^2_{df=3} = 5,070; p=0,167$			$\chi^2_{df=3} = 42,090; p < 0,001$			$\chi^2_{df=3} = 23,837; p < 0,001$		

Вместе с тем, в зависимости от региона проживания, от 17,6 до 35% пенсионеров имеют более скромные пенсионные выплаты (до 2000 юаней). В сравниваемых регионах самая большая доля пенсионеров с такой пенсией проживает в провинциях Северо-Восточного региона. Например, в провинции

¹ Министерство трудовых ресурсов и социального обеспечения: Статистический бюллетень о развитии трудовых ресурсов и социального обеспечения в 2019 г. (人力资源和社会保障部: 2019 年人力资源和社会保障事业发展统计公报) [Электронный ресурс] – URL: <http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zwgk/szrs/tjgb/202006/W020200608534647988832.pdf> (дата обращения 17.05.2021)

Хэйлунцзян средний размер пенсии в 2020 году составил 2668 юаней, что соответствует 24 месту из 31 ранжированного списка провинций, муниципалитетов и автономных округов материкового Китая¹.

Небольшие размеры пенсий заставляют пенсионеров продолжать трудовую деятельность. Данные, приведенные в Таблице 24, позволяют заметить, что независимо от региона проживания самая большая доля занятых приходится на пенсионеров с пенсией менее 2000 юаней. В группе со средней по стране пенсией доли работающих и не работающих пенсионеров примерно одинаковые, но доля неработающих несколько больше. В группах с более высокими пенсиями для неработающих пенсионеров существенно больше, чем доля работающих. Различия статистически значимые для выборок Северо-Восточного и Восточного регионов Китая.

Более того, размеры пенсии оказывают влияние на структуру мотивов продолжения трудовой деятельности. Маленький размер пенсии как причину занятости подчеркнули преимущественно респонденты с пенсией до 2000 юаней и 2001-4000 юаней. Ее крайне редко упоминали респонденты с пенсией свыше 4000 юаней.

В целом можем сделать вывод, что размеры пенсии оказывают влияние на значимость разных мотивов продолжения трудовой деятельности. Независимо от региона проживания, респонденты с пенсией ниже 4000 юаней отмечают преимущественно экономические мотивы продолжения трудовой деятельности – маленькую пенсию, необходимость материально помочь детям и другим родственникам, возможность сделать сбережения на будущее. При этом профессиональные мотивы (привычка работать, интерес к выполняемой работе) и социальные мотивы (возможность общаться с людьми, стремление быть полезным) упоминаются реже. У респондентов с более

¹ Рейтинг размера средней пенсии по провинциям в 2020 году показывает, что максимальное значение приходится на Тибет, провинция Цзилинь замыкает рейтинг. Какое место в рейтинге занимает твоя провинция? [Электронный ресурс] – URL: <https://new.qq.com/omn/20210418/20210418A0A5LB00.html> (Дата обращения 10.11.2021) (2020 年各省平均养老金排名, 西藏最高、吉林垫底, 你的省份排第几? // 腾讯新闻 . 2021.04.18.) // Tencent Новости. 2021.04.18)

высокой пенсией иерархия мотивов – перевернутая. В ней доминируют социальные и профессиональные мотивы, в то время как экономические мотивы - менее значимы. Обеспеченные пенсионеры заботятся не столько о своем текущем материальном положении, сколько рассматривают работу как возможность сделать сбережения на будущее или материально помочь членам семьи (Таблица 25).

Таблица 25

Мотивы продолжения пенсионерами трудовой деятельности работающих пенсионеров в зависимости от размера пенсии (% наблюдений¹)

Мотив	Пробное исследование				Северо-Восточный регион				Восточный регион			
	По выборке в целом	Менее 2000	2001-4000	4001-6000 и более	По выборке в целом	Менее 2000	2001-4000	4001-6000 и более	По выборке в целом	Менее 2000	2001-4000	4001-6000 и более
Маленькая пенсия	47,7	61,3	50,0	7,7	57,5	58,8	64,5	16,0	70,4	74,2	74,1	33,3
Желание сделать сбережения на будущее	55,7	71,0	52,3	30,7	60,2	68,2	57,0	28,0	60,2	64,5	62,1	33,3
Стремление материально помочь детям и/или другим членам семьи	26,1	32,3	13,6	53,8	31,6	31,1	33,1	28,0	29,6	38,7	25,9	22,2
Привычка работать	28,4	16,1	38,6	23,1	25,9	18,9	29,8	48,0	22,4	12,9	25,9	33,3
Возможность общаться с людьми	21,6	3,2	29,5	38,5	18,0	12,2	19,0	48,0	19,4	6,5	24,1	33,3
Стремление быть полезным	17,0	3,2	20,5	38,5	15,6	10,1	19,0	32,0	12,2	6,5	13,8	22,2
Интерес к выполняемой работе	26,1	25,8	25,0	30,8	23,8	18,2	24,8	52,0	23,5	12,9	27,6	33,3

¹ Респонденты могли выбрать любое количество ответов

Полученные результаты подтверждаются выводами более ранних исследований китайских ученых. Ван Шусинь описывает четыре категории мотивов занятости пожилых людей: экономические потребности, потребности в работе, наличие опыта и духовная поддержка. В системе мотивов работающих пенсионеров они имеют разную представленность: экономические - 71,23%; потребность в работе - 13,25%; наличие опыта - 9,33%; духовная поддержка - 6,19%¹. Можем заметить, что основной причиной трудоустройства пожилых людей в Китае является стремление улучшить материальное положение, нежели стремление к удовлетворению духовных потребностей. Сделанный вывод согласуется с результатами исследований других авторов².

Вместе с тем, очевидно, что отказ от продолжения трудовой деятельности связан с высоким уровнем экономической безопасности пенсионеров. Согласно данным, приведенным в таблице № 26, среди респондентов с пенсией ниже 4000 юаней велика доля тех, кто не работает. С одной стороны, можем предположить, что у таких пенсионеров есть альтернативные источники доходов, которые обеспечивают экономическую безопасность. С другой стороны, вероятно, действуют другие мотивы отказа от занятости после выхода на пенсию. Рассмотрим мотивы отказа пенсионеров от продолжения трудовой деятельности.

Намерение перестать работать не предполагает, что удовлетворены мотивы, которые побуждают к продолжению трудовой деятельности. Сказанное, прежде всего, справедливо в отношении мотива обеспечения экономической безопасности пенсионеров. Отказ от намерения работать не означает, что устранены все финансовые трудности, связанные с выходом на пенсию и сокращением доходов. Мотив «Пенсии и других доходов хватает для

¹ Ван Шусинь. Анализ занятости граждан старших возрастов в Китае // Население и экономика. 1990. № 3. С. 38-39 (王树新. 中国老年人口就业分析 // 人口与经济. 1990. № 3. 38-39 页)

² Цянь Синь, Цзянь Сянцзюнь. Анализ факторов, влияющих на стремление пожилых людей к трудоустройству в городах Китая // Демографические исследования. 2006. № 5. С. 24-25 (钱鑫, 姜向群. 中国城市老年人就业意愿影响因素分析 // 人口学刊. 2006. № 5. 24-25 页)

самообеспечения» отмечается респондентами в числе последних при обосновании своего решения не работать. Исключение составляют респонденты, которые получают пенсию 4000-6000 юаней (Таблица 26).

Таблица 26

Мотивы отказа пенсионеров от продолжения трудовой деятельности в зависимости от размера пенсии (% наблюдений¹)

Мотив	Пробное исследование				Северо-восточный регион				Восточный регион			
	По выборке в целом	Менее 2000	2001-4000	4001-6000 и более	По выборке в целом	Менее 2000	2001-4000	4001-6000 и более	По выборке в целом	Менее 2000	2001-4000	4001-6000 и более
Требуется моя помощь по уходу за внуками, больными родственниками	58,5	74,1	57,1	27,3	42,1	46,8	40,2	41,7	50,0	60,0	50,0	42,9
Пенсии и других доходов хватает для самообеспечения	17,0	11,1	19,6	18,2	17,6	12,7	17,6	50,0	13,6	5,0	10,9	28,6
Накопилась усталость, требуется отдых	24,5	14,8	25,0	45,5	39,3	35,4	40,2	50,0	30,0	25,0	29,3	35,7
Возникли проблемы со здоровьем	29,8	37,0	23,2	45,5	39,0	45,6	38,2	8,3	29,3	30,0	31,5	21,4
Трудно найти работу, соответствующую квалификации	14,9	18,5	14,3	9,1	18,6	13,9	20,1	25,0	20,0	25,0	18,5	21,4
Доступны вакансии с маленькой зарплатой	16,0	29,6	10,7	9,1	29,7	40,5	26,1	16,7	20,7	30,0	20,7	14,3
Нужно уступать рабочие места молодым	23,4	11,1	26,8	36,4	15,9	12,7	17,6	8,3	16,4	10,0	16,3	21,4

В результате, пенсионеры продолжают работать, поскольку им требуется дополнительный источник дохода. В свою очередь, они решают не работать

¹ Респонденты могли выбрать любое количество ответов

не потому, что уровень их доходов на пенсии – достаточный, а в силу действия других причин. Наиболее часто упоминаемая из них - необходимость оказывать помощь в воспитании внуков или ухаживать за больными родственниками. Независимо от региона проживания этот мотив отмечается респондентами чаще других.

Второй по частоте упоминания мотив, связанный с существованием проблем со здоровьем. Примерно с такой же частотой отмечается накопившаяся усталость и потребность пожилых людей в отдыхе. Результаты социологического исследования, направленного на изучение мотивов отказа от продолжения трудовой деятельности после выхода на пенсию (на примере провинции Фуцзянь), демонстрируют, что состояние здоровья выступает второй по частоте упоминания причиной не работать – 28,08%¹. Таким образом, треть опрошенных пенсионеров прекращает трудовую деятельность по причине слабого здоровья.

Отдельную группу представляют мотивы, связанные с функционированием рынка труда. В частности, от 15 до 20% респондентов в зависимости от региона проживания отмечают трудности трудоустройства по причине отсутствия вакансий, которые соответствовали бы квалификации соискателя, а также – не удовлетворяющего ожиданиям пенсионеров уровню оплаты труда. Можем заметить, что приведенные цифры сопоставимы с уровнем безработицы среди пенсионеров. Таким образом, отказ пенсионеров от продолжения трудовой деятельности связан не только с семейной ситуацией и проблемами со здоровьем, но и с существованием проблем на рынке труда.

Отказ от продолжения трудовой деятельности в минимальной степени связан с существованием у китайских пенсионеров негативных авто-

¹ Ли Чжунбинь, Ян Мин. Исследование существующего положения и ответных мер в области повторного трудоустройства пожилых людей в провинции Фуцзянь // Вестник Китайского института трудовых отношений. 2020. № 34(5). С. 42 (李中斌, 杨敏. 福建省老年人再就业现状与对策研究 // 中国劳动关系学院学报. 2020. № 34(5). 42 页).

стереотипов, которые заставляют их уходить с рынка труда по причине необходимости уступать рабочие места молодым работникам.

Описанная структура мотивов отказа от трудовой деятельности свойственна пенсионерам, которые не работали после выхода на заслуженный отдых.

Вместе с тем, как отмечалось ранее, может быть выделена группа пенсионеров, которая работала, будучи на пенсии, однако в определенный момент времени прекратила трудовую деятельность – траектория 3 «Завершившие трудовую деятельность». Мотивы, представленные в основе этого решения, описаны в Таблице 27.

Прекращение пенсионерами трудовой деятельности не связано с удовлетворением экономических мотивов. Объяснение своего решения тем, что пенсии и других доходов хватает для самообеспечения, упоминается респондентами, которые работали на пенсии, но не работают в настоящий момент, реже всех других. При этом наименее обеспеченные респонденты, реже других называют данную причину прекращения трудовой деятельности.

Чаще других прекращение трудовой деятельности, независимо от размеров пенсии и региона проживания, респонденты объясняют необходимостью принимать участие в воспитании внуков или ухаживать за больными родственниками. Кроме того, респонденты ссылаются на проблемы со здоровьем, потребность в отдыхе и желанием пожить для себя. При этом мотивы, связанные с потребностью обеспечить отдых и уделить внимание себя отмечают наиболее обеспеченные респонденты. В свою очередь, на проблемы со здоровьем указывают респонденты, которые располагают пенсией менее 4000 юаней.

Пятая часть респондентов связывает прекращение трудовой деятельности с ситуацией на рынке труда: отсутствием вакансий, которые соответствуют квалификации пожилых работников, и предложенной низкой оплатой труда.

Таблица 27

**Мотивы прекращения работающими пенсионерами трудовой
деятельности работающих пенсионеров в зависимости от размера пенсии
(% наблюдений¹)**

Мотив	Пробное исследование				Северо-восточный регион				Восточный регион			
	По выборке в целом	Менее 2000	2001-4000	4001-6000 и более	По выборке в целом	Менее 2000	2001-4000	4001-6000 и более	По выборке в целом	Менее 2000	2001-4000	4001-6000 и более
Требуется моя помощь по уходу за внуками, больными родственниками	47,9	55,6	50,0	18,2	37,2	44,3	35,2	25,0	45,7	55,0	45,7	39,3
Пенсии и других доходов хватает для самообеспечения	12,8	14,8	10,7	18,2	12,8	7,6	14,1	25,0	10,7	0,0	6,5	32,1
Накопилась усталость, требуется отдых	26,6	18,5	21,4	72,7	37,6	36,7	36,7	58,3	29,3	15,0	31,5	32,1
Хочу пожить для себя	30,9	18,5	37,5	27,3	23,4	15,2	26,6	25,0	24,3	15,0	20,7	42,9
Возникли проблемы со здоровьем	31,9	37,0	28,6	36,4	40,7	53,2	37,2	16,7	30,0	40,0	32,6	14,3
Трудно найти работу, соответствующую квалификации	12,8	14,8	12,5	9,1	18,6	15,2	19,6	25,0	20,0	25,0	20,7	14,3
Доступны вакансии с маленькой зарплатой	16,0	33,3	10,7	0,0	25,2	31,6	23,6	8,3	17,9	30,0	18,5	7,1
Нужно уступать рабочие места молодым	11,7	7,4	14,3	9,1	14,1	10,1	16,1	8,3	11,4	10,0	12,0	10,7

Анализ мотивов пенсионеров продолжить трудовую деятельность или отказаться от нее позволяет сделать вывод, что экономические мотивы

¹ Респонденты могли выбрать любое количество ответов

являются ведущими на этапе принятия решений продолжить работать после выхода на пенсию. При этом, чем ниже размер пенсии, тем чаще данные мотивы упоминаются респондентами в качестве объяснения намерения работать по достижении пенсионного возраста. Таким образом, пенсионеры склонны продолжать трудовую деятельность, руководствуясь экономическими мотивами, прежде всего, стремлением увеличить свой доход на пенсии.

Отмеченные особенности структуры мотивов трех групп пенсионеров соотносятся с рассмотренными ранее характеристиками траекторий их занятости. В связи с этим важно более детально рассмотреть влияние наиболее часто упоминаемых мотивов, связанных с влиянием семьи пенсионера на принятие им решения продолжить работать или завершить карьеру, а также – мотивов, связанных с состоянием рынка труда.

2.3.2 Семья как фактор занятости пенсионеров Китая

Влияния семьи как фактора занятости пенсионеров необходимо рассматривать в русле концепции межпоколенческих трансфертов, то есть оказания пенсионерами материальной помощи своим детям и/или внукам, или наоборот, материальной поддержки детьми и внуками своих пожилых родителей и/или бабушек и дедушек. Значимость фактора семьи настолько высока, что решение о продолжении трудовой деятельности пенсионера должно быть поддержано членами его семьи¹. Так, Люй Чжицзюнь показал, что 73,47% пожилых людей считают, что повторное трудоустройство должно поддерживаться их детьми, 22,19% - полагают, одобрение детей не имеет значения. Лишь 4,34% пожилых людей убеждены, что занятость на пенсии не требует одобрения детей. В ходе интервью значительное количество безработных пожилых людей заявили, что их субъективное желание состоит в

¹ Лэй Сяокан, Ван Сюаньвэнь, Лэй Юэчэн. Исследование факторов, влияющих на намерение городских пожилых людей вновь трудоустроиться - на основе тематического интервью в Сиане // Вестник Сианьского университета финансов и экономики. 2020. № 33(06). С. 105 (雷晓康, 王炫文, 雷悦橙. 城市低龄老年人再就业意愿的影响因素研究—基于西安市的个案访谈 // 西安财经大学学报. 2020. № 33(06). 105 页)

том, чтобы снова найти работу, но, поскольку их дети не поддерживают их, они вынуждены отказаться от возможности трудоустроиться. Причина может заключаться в том, что китайская «сыновняя почтительность» заставляет детей выступать против повторного найма пожилых людей¹.

Работающие пенсионеры в качестве мотива продолжения трудовой деятельности называют необходимость оказывать материальную помощь детям. При этом значимость подобного мотива выражена у всех пенсионеров независимо от размеров пенсий. У пенсионеров с высокой пенсией выраженность этого мотива сохраняется при снижении значимости других экономических мотивов продолжения трудовой деятельности (увеличить доход, сделать сбережения на будущее). В свою очередь, неработающие пенсионеры отказываются брать на себя заботу о внуках и/или больных родственниках, предоставляя молодым поколениям полностью включиться в трудовую деятельность и тем самым увеличить их доход.

Вместе с тем, отсутствие у пожилых людей помощи от молодых членов семьи может служить основанием для продолжения ими трудовой деятельности. Помощь молодых родственников рассматривается пенсионерами в качестве источника дохода и позволяет отказаться от продолжения трудовой деятельности. Рассмотрим это предположение.

Подавляющее большинство респондентов проживает вместе с родственниками, чаще всего с супругом, либо с супругом и ребенком. При этом десятая часть респондентов - одиноки.

С целью проверки предположения о влиянии структуры семьи пенсионера на его занятость, укрупним категории, объединив в первую пенсионеров, которые проживают вместе с супругом и ребенком; во вторую – пенсионеров, которые проживают только с супругами; в третью – одиноких

¹ Люй Чжицзюнь. Повторная занятость пожилого населения: факторы влияния и стратегия стимулирования - на основе опроса, проведенного в городе Наньтун, провинция Цзянсу // Вестник Тяньшуйской академии административного управления. 2019. № 20(05). С. 20 (閻志俊. 低龄老年人力资源再就业的影响因素与促进策略—基于江苏省南通市区的调查 // 天水行政学院学报. 2019. № 20(05). 20 页)

пенсионеров; в четвертую – пенсионера, проживающего с детьми или внуками или другими родственниками.

Установлено, что соотношение работающих и неработающих пенсионеров не зависит от структуры семьи, в которой они проживают. Вместе с тем, при опросе респондентов Северо-Восточный регион выявлены статистически значимые различия (Таблица 28).

Таблица 28

Доля работающих и неработающих пенсионеров в зависимости от структуры семьи (%)

С кем проживает респондент	Пробное исследование		Северо-Восточный регион		Восточный регион	
	<i>Работает</i>	<i>Не работает</i>	<i>Работает</i>	<i>Не работает</i>	<i>Работает</i>	<i>Не работает</i>
С женой/мужем и сыном или дочерью	24,4	75,6	31,4	68,6	21,1	78,9
С детьми, внуками, другими родственниками	15,8	84,2	30,8	69,2	14,3	87,5
С женой/мужем	23,6	76,4	20,6	79,4	16,5	83,5
Один/одна	17,0	83,0	23,4	76,6	25,5	74,5
	$\chi^2_{df=3} = 2,671; p = 0,445$		$\chi^2_{df=3} = 15,628; p=0,001$		$\chi^2_{df=3} = 3,478; p=0,324$	

Сравнение доли работающих пенсионеров в каждой из трех групп респондентов позволяет заметить, что самое большое количество работающих пенсионеров отмечается среди тех, кто живет в расширенных семьях вместе с молодыми поколениями. В данном случае реализуется модель построения отношений между разными поколениями семьи, предполагающая оказание пенсионерами экономической помощи детям и внукам.

Вторая по величине доля занятых пенсионеров наблюдается среди пенсионеров, которые живут одни. В данном случае низкий уровень экономической безопасности на фоне маленькой пенсии и в отсутствие помощи детей или внуков мотивирует пенсионеров продолжить трудовую деятельность. К схожим выводам приходят китайские ученые. Например, Ли Цинь и Пэн Хаожань доказали, что овдовевшие пенсионеры не склонны

прекращать трудовую деятельность. Вдовство означает потерю пенсионного обеспечения супруга и снижение дохода, а значит – представляет дополнительную мотивацию к продолжению трудовой деятельности¹.

В свою очередь самый низкий уровень занятости наблюдается среди пенсионеров, которые проживают только вместе с супругом (без детей или внуков) или только с детьми, внуками или другими родственниками. В первом случае низкий уровень занятости может объясняться тем, что две пенсии обеспечивают супругам-пенсионерам уровень дохода, достаточный для обеспечения основных потребностей. При этом у них нет необходимости финансово поддерживать ребенка и его семью.

Во втором случае низкий уровень занятости объясняется тем, в семьях, вероятней всего реализуется традиционный для китайский семей сценарий, когда одинокий пожилой человек получает помощь от молодых поколений семьи.

Конституцией КНР закреплена традиционная модель построения отношений в семье, которая предполагает участие детей в обеспечении старости родителей. Подобная модель создает основания для распространения межпоколенческих трансфертов, когда пенсионеры выступают в качестве реципиентов материальной помощи от молодых родственников. Так, Пэн Цинъюнь и Чжу Сяо сделали вывод, что получение финансовой поддержки от детей значительно снижает уровень участия пенсионеров в трудовой деятельности. В свою очередь, Ли Мэнчжу изучил влияние межпоколенческой экономической поддержки на участие сельских пенсионеров в трудовой деятельности и пришел к выводу, что межпоколенческая экономическая поддержка детей значительно снижает вероятность того, что пенсионеры

¹ Ли Цинь, Пэн Хаожань. Кто наиболее склонен откладывать выход на пенсию? - Анализ факторов, влияющих на готовность городских жителей среднего и пожилого возраста откладывать выход на пенсию // Вестник государственного управления. 2015. № 12(2). С. 126 (李琴, 彭浩然. 谁更愿意延迟退休? - 中国城镇中老年人延迟退休意愿的影响因素分析 // 公共管理学报. 2015. № 12(2). 126 页)

будут заниматься собственной сельскохозяйственной производственной деятельностью¹.

Отказ пенсионеров от продолжения трудовой деятельности в случае получения финансовой поддержки от детей объясним. Общий экономический спрос пожилых людей постоянен, а финансовая поддержка детей увеличивает экономический доход пожилых людей и ослабляет первоначальные бюджетные ограничения. Данное обстоятельство приводит к возникновению «эффекта дохода» и снижению готовности продолжить зарабатывать посредством трудовой деятельности. Фактически, как и пенсионные выплаты, финансовая поддержка детей имеет «эффект замещения».

Вместе с тем, пример выборки респондентов Северо-Восточного региона свидетельствует об обратном. Занятость пенсионеров, проживающих вместе с детьми, сопоставима с занятостью пенсионеров, проживающих в расширенных семьях: каждый третий пенсионер продолжает работать. Возможно, подобный высокий уровень занятости объясняется низким уровнем не только пенсий, но и зарплат в регионе. В результате в условиях большой семьи пенсионеры вынуждены продолжать трудовую деятельность, чтобы повышать уровень жизни не только свой, но и своих детей и внуков.

Вместе с тем, молодые поколения выступают не только в качестве реципиентов материальной помощи, но и действуют как «доноры» поддержки старших поколений.

Работающие пенсионеры в Китае, независимо от структуры семьи, называют в качестве источников дохода пенсию и зарплату по основному месту работу и совместительству. Помощь родственников названа четвертой по частоте упоминания. Чаще других такую помощь как источник дохода называют одинокие пенсионеры, живущие отдельно от своих детей и других родственников (Таблица 29).

¹ Ли Мэнжу. Влияние межпоколенческой экономической поддержки на участие сельских пожилых людей в трудовой деятельности: эмпирическое исследование на основе CHARLS 2013 // Исследование мира. 2018. № 4. С. 26 (李梦竹. 代际经济支持对农村老年人劳动参与的影响——基于 CHARLS2013 的实证研究 // 调研世界. 2018. № 4. 26 页)

Таблица 29

Распределение ответов работающих пенсионеров на вопрос «Из каких источников формируются Ваши доходы?» (% наблюдений¹)

Источник дохода	Пробное исследование				Северов-Восточный регион				Восточный региона			
	<i>Расширенная семья</i>	<i>С супругами</i>	<i>С детьми, внуками, с родственниками</i>	<i>Одинокие</i>	<i>Расширенная семья</i>	<i>С супругами</i>	<i>С детьми, внуками, с родственниками</i>	<i>Одинокие</i>	<i>Расширенная семья</i>	<i>С супругами</i>	<i>С детьми, внуками, с родственниками</i>	<i>Одинокие</i>
Пенсия	87,9	89,5	88,9	75,0	90,3	94,6	92,5	78,1	90,2	94,9	80,0	83,8
Заработная плата на основном месте работы	48,5	42,1	33,3	50,0	30,1	28,7	35,0	37,5	43,9	38,5	40,0	50,0
Подработка, совместительство	12,1	23,7	44,4	12,5	22,6	24,8	17,5	15,6	24,4	20,5	40,0	16,7
Помогают родственники	12,1	7,9	0,0	12,5	9,7	11,6	17,5	15,6	14,6	12,8	0,0	83,3
Сдаю в аренду жилье, иную недвижимость	0,0	2,6	11,1	0,0	2,2	2,3	10,0	6,3	7,3	2,6	0,0	0,0
Получаю проценты от сбережений, акций	9,1	0,0	0,0	12,5	6,5	3,9	5,0	6,3	7,3	2,6	0,0	8,3
Собственный бизнес	9,1	0,0	11,1	12,5	2,2	4,7	7,5	6,3	4,9	5,1	0,0	0,0

Реже других упоминают помощь родственников как источник дохода пенсионеры, которые живут с детьми, внуками и другими родственниками. Таким образом, другие члены семьи не рассматриваются работающими пенсионерам в качестве источника материальной помощи.

¹ Респонденты могли выбрать любое количество ответов

В свою очередь, для неработающих пенсионеров помощь родственников – более важный источник дохода (Таблица 30).

Таблица 30

Распределение ответов неработающих пенсионеров на вопрос «Из каких источников формируются Ваши доходы?» (% наблюдений¹)

Источник дохода	Пробное исследование				Северов-Восточный регион				Восточный региона			
	Расширенная семья	С супругами	С детьми, внуками, с родственниками	Одинокие	Расширенная семья	С супругами	С детьми, внуками, с родственниками	Одинокие	Расширенная семья	С супругами	С детьми, внуками, с родственниками	Одинокие
Пенсия	94,1	97,6	89,6	94,1	98,5	98,2	96,7	97,1	99,3	99,5	96,7	97,4
Заработная плата на основном месте работы	2,0	4,1	0,0	5,1	4,0	4,4	3,3	4,8	2,6	3,5	0,0	2,6
Подработка, совместительство	2,0	1,6	4,2	0,0	3,5	3,6	2,2	2,9	1,3	1,5	0,0	0,0
Помогают родственники	20,8	13,8	18,8	15,4	16,9	10,4	22,2	12,4	13,7	10,1	26,7	13,2
Сдаю в аренду жилье, иную недвижимость	4,0	6,5	10,4	15,4	2,5	2,6	4,4	2,9	1,3	2,5	0,0	2,6
Получаю проценты от сбережений, акций	6,9	13,0	14,6	10,3	7,5	7,6	5,6	5,7	8,5	17,7	3,3	2,6
Собственный бизнес	2,0	1,6	6,3	5,1	1,5	1,4	3,3	1,9	0,0	1,5	0,0	0,0

¹ Респонденты могли выбрать любое количество ответов

Для неработающих пенсионеров материальная поддержка родственников выступает источником дохода и позволяет не работать. В свою очередь, работающие пенсионеры в меньшей степени рассчитывают на материальную поддержку близких и вынуждены продолжать трудовую деятельность.

Вместе с тем, несмотря на то что помощь родственников рассматривается пенсионерами в качестве одного из источников дохода, более существенным для принятия решения о работе после выхода на пенсию является наличие или отсутствие пенсионного обеспечения.

2.3.3. Ситуация на рынке труда как фактор занятости пенсионеров Китая

Решению о продолжении или прекращении занятости после выхода на пенсию способствует *ситуация на рынке труда*, а именно: востребованность пенсионеров работодателями.

Как было показано при описании траекторий занятости пенсионеров, работающие пенсионеры планируют работать от трех до пяти лет. При этом более половины опрошенных планируют достаточно продолжительную трудовую деятельность на пенсии: от 3-5 до 6-10 лет. Однако возможность реализации подобной траектории связана с особенностями рынка труда.

Работающие пенсионеры с оптимизмом оценивают перспективы сохранить рабочее место на тот срок, который они планируют посвятить трудовой деятельности. Так, 78,4% респондентов, опрошенных в ходе пробного исследования, полагают, что им удастся (38,8%) и скорее удастся (38,6%) сохранить работу на планируемый срок. Различия статистически значимые: $\chi^2_{df=3} = 33,545$; $p = 0,001$. В Северо-Восточном регионе подобное мнение разделяют 71,8% респондентов; в Восточном – 72,4%.

При этом занятость работающих пенсионеров имеет стабильный характер. Почти половине (48,9%) опрошенных работающих пенсионеров за последние 5 лет не приходилось менять место работы; еще 25% меняли место работы один раз. Вместе с тем, 25,1% респондентов за последние 5 лет меняли

работу более двух раз. Различия статистически значимые: $\chi^2_{df=3} = 32,818$; $p = 0,001$. Подобный опыт означает, что пенсионерам приходилось искать работу. Поиском работы, будучи на пенсии, занимались 24,3% респондентов, опрошенных в ходе пробного исследования; 36,6% - в Восточном регионе и 30,7% - в Северо-Восточном регионе. При этом большинство из них столкнулись с теми или иными трудностями при поиске работы (Таблица 31).

Наиболее частое упоминается проблема наличия вакансий с маленькой зарплатой. Поскольку пенсионеры стремятся к тому, чтобы работа обеспечивала им доход, позволяющий сбережения на будущее, вакансии, которые предполагают низкую оплату труда, рассматриваются пенсионерами как препятствие к трудоустройству.

Вторая по частоте упоминания проблема при трудоустройстве – нежелание работодателей брать на работу пенсионеров. Такую ситуацию на рынке труда признают и китайские социологи. Так, Лю Ифань и Чжэн Иминь на основе исследования трудоустройства пенсионеров (на примере города Далянь), приходят к выводу, что многие работодатели дискриминируют пенсионеров из-за своих стереотипов о пожилых людях, а именно, убежденности, что выход на пенсию пожилых людей затруднит трудоустройство молодых людей¹. Наличие подобного стереотипа в обществе, в том числе, у самих пенсионеров, может стать поводом для пенсионеров не искать работу, а работодателям – отказать им в трудоустройстве.

Как было показано в разделе 3.3.1, убежденность в том, что пенсионеры должны уступать рабочие места молодым, разделяют от 15,9% до 23,4% респондентов в зависимости от региона проживания. С одной стороны, это наименее часто упоминаемая причина не искать работу после выхода на пенсию. С другой стороны, пятая часть пенсионеров прекращает попытки трудоустроиться под воздействием этого стереотипа.

¹ Лю Ифань, Чжэн Имин. Исследование на тему повторного трудоустройства пожилых людей на пенсии (на примере города Далянь) // Инновация и предпринимательство. 2020. № 34. С. 183. (刘一帆, 郑毅敏. 退休老年人再就业问题调查研究—以大连市为例 // 中国市场. 2020. № 34. 183 页)

Таблица 31

Трудности, с которыми пенсионеры столкнулись при поиске работы
(% наблюдений¹)

Трудности при поиске работы	Пробное исследование		Северо-Восточный регион		Восточный регион	
	<i>Работающие пенсионеры</i>	<i>Неработающие пенсионеры</i>	<i>Работающие пенсионеры</i>	<i>Неработающие пенсионеры</i>	<i>Работающие пенсионеры</i>	<i>Неработающие пенсионеры</i>
Нежелание работодателей брать на работу пенсионеров	35,3	30	33,8	38,7	21,9	26,6
Доступность вакансий с маленькой зарплатой	45,9	33,4	52,4	37,3	52,1	30,3
Заключение временного договора на срок до 1 года	18,8	5,6	10	4	12,5	2,3
Работа без оформления трудового договора	11,8	9,1	14,8	12	12,5	8,9
Нет вакансий, соответствующих моей профессиональной квалификации	8,2	32,1	10	25,8	9,4	33,4
Не было трудностей	20	23,7	21	19,8	21,9	27,7

Кроме того, действует и другой стереотип. Многие работодатели считают, что мышление пенсионеров является консервативным и

¹ Респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа

«устаревшим», у них отсутствует способность к новаторству. К тому же слабое здоровье затрудняет их адаптацию к быстро меняющимся условиям на производстве. В результате работодатели убеждены, что, принимая на работу пожилых, привнесут трудности в производственный процесс¹.

Отмеченные трудности с трудоустройством отмечают как работающие, так и неработающие пенсионеры. Однако неработающие пенсионеры выделяют еще и свою категорию трудностей, с которыми они сталкиваются на рынке труда, - отсутствие вакансий, соответствующих квалификации пенсионеров. Пенсионеры, которые получали образование и осваивали профессию несколько десятилетий назад, отстают от изменений на рынке труда. В связи с этим при поиске работы они неизбежно сталкиваются с теми квалификационными требованиями, которым не соответствуют. В результате они вынуждены либо повышать квалификацию или даже проходить переобучение, либо соглашаться на низкоквалифицированный труд. Для ряда пенсионеров невозможность найти работу, соответствующую квалификации, это причина ухода с рынка труда.

В связи со сделанным выводом представляют интерес барьеры на рынке труда, которые отмечают пенсионеры, реализующие траекторию 3 «Завершившие трудовую деятельность» и траекторию 5 «Безработные пенсионеры». Перечень барьеров, которые отмечают пенсионеры, завершившие трудовую деятельность, в целом схож с тем, который конструируют работающие пенсионеры. Однако первые почти в два раза чаще (в зависимости от региона) отмечают отсутствие вакансий, которые соответствуют профессиональной компетенции пенсионера (28,3% и 8,2% респондентов, принявших участие в пробном исследовании; 22,1% и 10% - в Северо-Восточном регионе; 30,2% и 9,4% - в Восточном регионе). «Безработные пенсионеры» еще острее ощущают эту проблему (42%

¹ Лю Ифань, Чжэн Имин. Исследование на тему повторного трудоустройства пожилых людей на пенсии (на примере города Далянь) // Инновация и предпринимательство. 2020. № 34. С. 183. (刘一帆, 郑毅敏. 退休老年人再就业问题调查研究—以大连市为例 // 中国市场. 2020. № 34. 183 页)

участников пробного исследования; 25% - в Восточном регионе; 23,5% - в Северо-Восточном регионе). Кроме того, респонденты, реализующие отмеченные стратегии, чаще, чем работающие пенсионеры, соглашались с утверждением, что работодатели не хотят брать на работу пенсионеров (30,0%, 46,4 и 35,3% участников пробного исследования; 37,9%, 46,9% и 33,5% - в Северо-Восточном регионе; 27,1%, 42,7% и 21,9% - в Восточном регионе).

Таким образом, в качестве основных барьеров занятости пенсионеры отмечают нежелание работодателей брать на работу пенсионеров и отсутствие подходящих вакансий с точки зрения возможности работать по специальности или размеров оплаты труда.

2.3.4 Образование как фактор занятости пенсионеров Китая

Полученные результаты заставляют обратиться к анализу *образования как фактора продолжения пенсионерами трудовой деятельности*.

Среди опрошенных в рамках пробного исследования высшее образование есть у четверти пенсионеров (26,8%). В свою очередь, у 40,8% респондентов – среднее и среднее специальное образование. При этом у трети опрошенных – начальное и неполное среднее образование (32,5%). Согласно переписи населения Китая 2020 года, уровень образования населения повысился, по сравнению с предыдущей переписью¹. Растет уровень образования и у пенсионеров.

Однако есть специфика в уровне образования населения регионов Китая. Так, доля пенсионеров с высшим образованием в Северо-Восточном регионе – ниже и составляет 17,3%. Начальное и неполное среднее – у 36,2% респондентов региона; среднее и среднее специальное – у 46,5% опрошенных. По показателю числа лиц с высшим образованием на 1000 человек провинция Хэйлунцзян занимает медианную позицию среди 22 провинций Китая (148

¹ Щербакова Е.М. Предварительные итоги переписи населения Китая 2020 года // Демоскоп Weekly. 2021. № 907-908 [Электронный ресурс] - URL: <http://demoscope.ru/weekly/2021/0907/barom01.php> (дата обращения 17.08.2022)

человек на 1000)¹. Количество людей без образования в этой провинции – самое низкое в Китае и составляет 50 человек на 1000. В провинции наиболее распространено основное среднее образование (428 человек на 1000)².

В свою очередь пенсионеры Восточного региона также в основном имеют среднее и среднее специальное образование – 40%. Однако при этом - меньше респондентов с начальным и неполным средним образованием (37,3%) и больше респондентов с высшим образованием (22,6%). Подобное распределение объяснимо. Среди респондентов 24% - жители городов центрального подчинения - Пекина (13,2%) и Шанхая (10,8%), у которых уровень образования выше, чем в других регионах страны³.

Рассмотрим, как различия в уровне образования отражаются на занятости пожилых людей, проживающих в данных провинциях.

Полученные результаты позволяют сделать вывод, что уровень занятости не зависит от образования пенсионеров. Кроме того, не обнаружены различия в выборе траектории занятости в зависимости от уровня образования (Таблица 32).

Таблица 32

Уровень занятости пенсионеров с разным уровнем образования, (%)

Уровень образования респондентов	Пробное исследование		Северо-Восточный регион		Восточный регион	
	Работают	Не работают	Работают	Не работают	Работают	Не работают
Начальное, неполное среднее	23,8	76,2	20,9	79,1	20,2	79,8
Среднее и среднее специальное	19,0	81,0	26,2	73,8	18,4	81,6
Высшее	24,3	75,7	28,6	71,4	17,9	82,1
	$\chi^2_{df=2} = 1,432; p=0,489$		$\chi^2_{df=2} = 5,785; p=0,055$		$\chi^2_{df=2} = 0,322; p=0,851$	

¹ Щербакова Е.М. Предварительные итоги переписи населения Китая 2020 года // Демоскоп Weekly. - 2021. - № 907-908. [Электронный ресурс] - URL: <http://demoscope.ru/weekly/2021/0907/barom01.php> (дата обращения: 11.04.2022)

² Щербакова Е.М. Предварительные итоги переписи населения Китая 2020 года // Демоскоп Weekly. - 2021. - № 907-908 [Электронный ресурс]- URL: <http://demoscope.ru/weekly/2021/0907/barom01.php> (дата обращения: 11.04.2022)

³ Щербакова Е.М. Предварительные итоги переписи населения Китая 2020 года // Демоскоп Weekly. - 2021. - № 907-908 [Электронный ресурс]- URL: <http://demoscope.ru/weekly/2021/0907/barom01.php> (дата обращения: 11.04.2022)

При этом обнаруживается региональная специфика в направленности связи уровня образования и занятости респондентов. По результатам пробного исследования и исследования в Северо-Восточном регионе, самая большая доля работающих наблюдается среди респондентов с высшим образованием, в то время как в Восточном регионе – среди респондентов с начальным и неполным средним образованием. Подобная направленность связи между уровнем занятости и образованием вероятней всего обусловлена размером пенсий респондентов. Как правило, обладатели высшего образования могут рассчитывать на высокую зарплату и затем – высокую пенсию. В связи с этим, принимая значимость экономических мотивов в продолжении трудовой деятельности после выхода на пенсию, можем ожидать, что у пенсионеров с высшим образованием будет меньше оснований работать. Отмеченная особенность усиливается и общим уровнем пенсий в регионе. В провинциях Восточного региона размер пенсий один из самых высоких. Данное обстоятельство еще больше снижает мотивацию пенсионеров с высшим образованием работать после выхода на заслуженный отдых.

В свою очередь, пенсии в Северо-Восточном регионе – одни из самых низких по стране. Как следствие, у всех категорий респондентов независимо от уровня образования появляется мотивация к продолжению трудовой деятельности.

Эффект высшего образования может находить проявление в том, что именно у респондентов с высшим образованием больше шансов найти место работы в соответствии со своей квалификацией, с достойной зарплатой и ощущать себя востребованным сотрудником.

Анализируя характеристики траекторий занятости, можем сделать вывод, что уровень образования не влияет на продолжительность занятости после выхода на пенсию и возможность сохранить работу на тот срок, который пенсионеры планируют трудиться. Вместе с тем, у респондентов с разным уровнем образования отличается размер оплаты труда: чем выше уровень

образования, тем выше среднемесячная заработная плата пенсионеров (Таблица 33).

Таблица 33

Распределение ответов на вопрос «Какой у Вас в настоящее время среднемесячный заработок? (в юанях)», (%)

Размер среднемесячного заработка	Пробное исследование			Северо- Восточный регион			Восточный регион		
	Начальное, неполное среднее	Среднее, среднее специальное	Высшее	Начальное, неполное среднее	Среднее, среднее специальное	Высшее	Начальное, неполное среднее	Среднее, среднее специальное	Высшее
Менее 2000	41,9	38,7	26,9	67,8	51,7	42,4	43,6	31,6	33,3
2001-4000	54,8	54,8	30,8	31,1	43,4	42,4	51,3	55,3	33,3
4001-6000	3,2	6,5	26,9	0,0	4,1	11,9	5,1	13,2	19,0
Более 6000	0,0	0,0	15,4	1,1	0,7	3,4	0,0	0,0	14,3
	$\chi^2_{df=6} = 20,715; p=0,002$			$\chi^2_{df=6} = 20,687; p=0,002$			$\chi^2_{df=6} = 15,801; p=0,015$		

Представленные данные позволяют заметить, что уровень зарплат примерно одинаков у всех категорий пенсионеров и независимо от уровня образования у подавляющего большинства не превышает 4000 юаней. Вместе с тем, если речь идет о среднемесячной заработной плате свыше 4000 юаней, то на нее могут рассчитывать преимущественно пенсионеры с высшим образованием, а на заработную плату более 6000 юаней – только пенсионеры с высшим образованием.

Высшее образование не является гарантией от смены работающими пенсионерами профессии и места работы. Работающие пенсионеры с высшим образованием чаще, чем пенсионеры без высшего образования отмечают, что после выхода на заслуженный отдых им удалось сохранить и профессию, и место работы, и соответственно, реже констатируют обратное. Однако различия не достигают уровня статистической значимости. В результате, в зависимости от региона проживания, свыше 30% респондентов с высшим образованием отмечают изменение места работы и профессии: 30,8%

респондентов в ходе пробного исследования по стране в целом; 40,7% - в Северо-Восточном регионе, 47,6% - в Восточном регионе.

Полученные результаты показательны. Те компетенции, которыми располагают пенсионеры с высшим образованием, чаще всего не востребованы на рынке труда. В связи с этим без переобучения, освоения дополнительных компетенций даже среди пенсионеров с высшим образованием будет сохраняться безработица.

Установка на поиск работы появляется прежде всего, у респондентов с высшим образованием – они готовы работать, однако остаются безработными (Таблица 34).

Таблица 34

Уровень безработицы среди пенсионеров с разным уровнем образования, (%)

	Пробное исследование			Северо-Восточный регион			Восточный регион		
	Начальное, неполное среднее	Среднее и среднее специальное	Высшее	Начальное, неполное среднее	Среднее и среднее специальное	Высшее	Начальное, неполное среднее	Среднее и среднее специальное	Высшее
Вы еще намерены работать?									
Да	16,2	15,9	14,8	9,1	11,4	6,2	16,2	11,8	15,6
Нет	83,8	84,1	85,2	90,9	88,6	93,8	83,8	88,2	84,4
	$\chi^2_{df=2}=0,068; p=0,966$			$\chi^2_{df=2}=4,605; p=0,100$			$\chi^2_{df=2}=1,444; p=0,486$		
В настоящее время Вы занимаетесь поиском работы?									
Да	9,1	11,4	6,2	12,6	13,2	15,0	11,7	8,3	11,5
Нет	90,9	88,6	93,8	87,4	86,8	85,0	88,3	91,7	88,5
	$\chi^2_{df=2}=1,611; p=0,447$			$\chi^2_{df=2}=0,496; p=0,780$			$\chi^2_{df=2}=1,207; p=0,547$		
Если бы у Вас сейчас появилась работа, Вы смогли бы на нее выйти в течение двух недель?									
Да	14,1	23,5	21,0	21,4	25,5	31,3	14,3	18,9	34,4
Нет	85,9	76,5	79,0	78,6	74,5	68,7	85,7	81,1	65,6
	$\chi^2_{df=2}=3,187; p=0,203$			$\chi^2_{df=2}=5,514; p=0,063$			$\chi^2_{df=2}=15,082; p=0,001$		

В связи с этим можем предположить, что пенсионеры сталкиваются на рынке труда с барьерами, которые препятствуют их занятости. При этом есть

основания предполагать, что есть специфические барьеры, существованием которых осознают именно пенсионеры с высшим образованием.

Восприятие пенсионерами трудностей при трудоустройстве зависит от уровня их образования. Чаще других отсутствие трудностей отмечают пенсионеры с высшим образованием (Таблица 35).

Таблица 35

Трудности на рынке труда, с которыми сталкиваются пенсионеры с разным уровнем образования, (%)

Трудности при поиске работы	Пробное исследование			Северо-Восточный регион			Восточный регион		
	<i>Начальное, неполное среднее</i>	<i>Среднее и среднее специальное</i>	<i>Высшее</i>	<i>Начальное, неполное среднее</i>	<i>Среднее и среднее специальное</i>	<i>Высшее</i>	<i>Начальное, неполное среднее</i>	<i>Среднее и среднее специальное</i>	<i>Высшее</i>
Нежелание работодателей брать на работу пенсионеров	42,6	30,7	18,0	42,5	36,7	28,9	30,9	21,9	23,6
Доступность вакансий с маленькой зарплатой	41,8	40,0	24,0	43,2	41,1	37,1	41,4	35,9	20,8
Заключение временного договора на срок до 1 года	8,2	6,7	12,0	5,6	4,8	7,6	3,3	4,7	5,7
Работа без оформления трудового договора	8,2	12,0	8,0	12,9	10,5	18,3	9,4	10,9	7,5
Нет вакансий, соответствующих моей профессиональной квалификации	23,0	26,7	31,0	18,0	23,2	25,9	21,0	31,8	35,8
Не было трудностей	15,6	18,7	38,0	16,5	19,8	28,4	22,7	29,2	28,3

Однако при этом распределение ответов позволяет заключить, что большинство опрошенных, независимо от уровня образования, признает существованием проблем при трудоустройстве. Так, нежелание работодателей брать на работу пенсионеров чаще других отмечают респонденты с начальным и неполным средним образованием. Частота упоминания этой трудности последовательно снижается вместе с увеличением уровня образования респондентов. Фактически, пенсионеры с начальным и неполным средним образованием теряют возможности трудоустроиться именно по причине низкой востребованности работодателями. Доступность вакансий с маленькой зарплатой так же чаще всего отмечают пенсионеры с начальным и неполным средним образованием. Частота упоминания данной трудности снижается вместе с ростом уровня образования респондентов

Полученные результаты ожидаемы и могут быть объяснены двояко.

Во-первых, как было показано в Таблице 33, пенсионеры с высшим образованием имеют больше шансов получить высокооплачиваемую работу. В связи с этим доступность для пенсионеров вакансий только с маленькой зарплатой признается и пенсионерами с высшим образованием, однако для них эта проблема менее актуальная.

Во-вторых, пенсионеры с высшим образованием имеют более высокую пенсию, в связи с чем, значимость экономических мотивов трудоустройства снижается и возрастает важность профессиональных и социальных мотивов. В связи с этим маленькая зарплата не рассматривается пенсионерами с высшим образованием как проблема при трудоустройстве. В свою очередь, пенсионеры с начальным и неполным средним образованием имеют более низкий уровень пенсий и более выраженные экономические мотивы продолжения трудовой деятельности. Как следствие доступные вакансии с маленькой зарплатой рассматриваются как проблема и могут выступить причиной отказа от трудоустройства.

Отсутствие вакансий, которые соответствуют квалификации пенсионеров, чаще других отмечают именно респонденты с высшим

образованием. Значимость этой трудности трудоустройства последовательно снижается вместе с уровнем образования респондентов. Фактически, пенсионеры без профессионального образования готовы выполнять любую работу, лишь бы она хорошо оплачивалась. В свою очередь, соответствие работы имеющейся квалификации более важно для пенсионеров с высшим образованием.

Пенсионеры не задумываются над условиями занятости: краткосрочный договор или отсутствие оформленного договора не рассматривается большинством опрошенных как проблема. Чаще других подобные трудности замечают респонденты с высшим образованием. Низкая значимость условий занятости может объясняться тем, что пенсионеры не предполагают работать продолжительное время. В связи с этим необходимость длительного контракта не рассматривается ими как препятствие к занятости (Таблица 36).

Таблица 36

**Категории работников по условиям занятости, к которым
принадлежат пенсионеры, (%)**

Группа работников	Пробное исследование			Северо-Восточный регион			Восточный регион		
	<i>Начальное, неполное среднее</i>	<i>Среднее и среднее специальное</i>	<i>Высшее</i>	<i>Начальное, неполное среднее</i>	<i>Среднее и среднее специальное</i>	<i>Высшее</i>	<i>Начальное, неполное среднее</i>	<i>Среднее и среднее специальное</i>	<i>Высшее</i>
Формально занятые, наличие трудового договора	28,6	16,7	53,8	18,8	19,9	20,4	11,4	8,6	35,0
Неформально занятые без заключения трудового договора	28,6	30,0	19,2	36,3	32,4	24,1	45,7	34,3	25,0
Самозанятые	42,9	53,3	26,9	45,0	47,8	55,6	42,9	57,1	40,0
	$\chi^2_{df=4} = 9,210; p = 0,056$			$\chi^2_{df=4} = 2,342; p = 0,673$			$\chi^2_{df=4} = 8,993; p = 0,061$		

Вместе с тем, на условиях формальной занятости, предполагающей наличие трудового договора, работают преимущественно пенсионеры с высшим образованием

В свою очередь, неформальная занятость и самозанятость особенно распространена среди пенсионеров с начальным и неполным средним образованием. Именно респонденты с начальным и неполным средним образованием чаще других сталкиваются с отказом работодателей принимать на работу пенсионеров и, как следствие, вынуждены обеспечивать занятость самостоятельно.

Отсутствие возможности получить рабочее место, предполагающее официальное оформление трудовых отношений, компенсируется за счет гибкости рынка труда и участия пенсионеров в нестандартных формах занятости, таких как самозанятость, работа неполный день, индивидуальное предпринимательство (Таблицы 37, 38).

Таблица 37

Продолжительность рабочего дня пенсионеров с разным уровнем образования, (%)

Продолжительность рабочего дня	Пробное исследование			Северо-Восточный регион			Восточный регион		
	Начальное, неполное среднее	Среднее и среднее специальное	Высшее	Начальное, неполное среднее	Среднее и среднее специальное	Высшее	Начальное, неполное среднее	Среднее и среднее специальное	Высшее
Менее 8 часов	25,0	30,0	46,2	23,8	20,6	42,6	22,9	31,4	45,0
8 часов	28,6	43,3	38,5	27,5	44,1	37,0	34,3	42,9	30,0
Более 8 часов	46,4	26,7	15,4	48,8	35,3	20,4	42,9	25,7	25,0
	$\chi^2_{df=4} = 7,361; p = 0,118$			$\chi^2_{df=4} = 18,348; p = 0,001$			$\chi^2_{df=4} = 4,682; p = 0,321$		

Так, пенсионеры с высшим образованием почти в два раза чаще, чем респонденты без высшего образования, работают сокращенный рабочий день (менее 8 часов). Гибкая форма занятости, предполагающая работу неполный рабочий день, свойственна преимущественно пенсионерам с высшим

образованием. Пенсионеры без высшего образования чаще, чем пенсионеры с высшим образованием вынуждены работать больше 8 часов в день. Однако статистически значимые различия наблюдаются только на выборке Северо-Восточного региона.

Таблица 38

Распределение ответов на вопрос «К какой группе работников Вы относите себя в настоящий момент?» в зависимости от уровня образования респондентов, (%)

Группа работников	Пробное исследование			Северо-Восточный регион			Восточный регион		
	Начальное, неполное среднее	Среднее и среднее специальное	Высшее	Начальное, неполное среднее	Среднее и среднее специальное	Высшее	Начальное, неполное среднее	Среднее и среднее специальное	Высшее
Государственные служащие или персонал государственных учреждений	0,0	3,3	19,2	13,8	11,8	16,7	5,7	2,9	5,0
Работник (специалист, служащий, рабочий) на государственном предприятии	21,4	13,3	15,4	12,5	17,6	13,0	14,3	20,0	5,0
Работник (специалист, служащий, рабочий) на частном предприятии	21,4	26,7	30,8	16,3	32,4	31,5	40,0	31,4	40,0
Индивидуальный предприниматель	14,3	16,7	15,4	17,5	16,2	22,2	8,6	22,9	25,0
Самозанятый	42,9	40,9	19,2	40	22,1	16,7	31,4	22,9	25,0
$\chi^2_{df=8} = 11,626; p = 0,169$ $\chi^2_{df=8} = 16,330; p = 0,038$ $\chi^2_{df=8} = 6,024; p = 0,645$									

Пенсионеры с высшим образованием кроме занятости неполный рабочий день чаще, чем респонденты без высшего образования, обеспечивают

занятость посредством реализации предпринимательских проектов. В свою очередь, пенсионеры без высшего образования, прежде всего, с начальным и неполным средним образованием, прибегают к такой нетрадиционной форме занятости как самозанятость. Доля самозанятых сокращается по мере роста уровня образования. Различия достигают уровня статистической значимости только на примере выборки Северо-Восточного региона.

Таким образом, уровень образования выступает фактором занятости пенсионеров. Сам по себе уровень занятости не зависит от уровня образования, однако образование определяет условия занятости. Пенсионеры с высшим образованием чаще, чем пенсионеры без высшего образования, прежде всего, с начальным и неполным средним образованием, могут рассчитывать на более высокую заработную плату, трудоустройство с оформлением трудового договора, отсутствие предвзятости по стороны работодателей, использование гибких форм занятости (неполная занятость), реализацию собственных предпринимательских проектов. Однако при этом они сталкиваются с риском не найти работу, которая соответствует имеющейся квалификации. В связи этим вынуждены, как и другие категории пенсионеров, после выхода на пенсию менять не только место работы, но и профессию.

В свою очередь, пенсионеры без высшего образования мотивированы на продолжение трудовой деятельности. Однако они чаще, чем пенсионеры с высшим образованием сталкиваются с неготовностью работодателей брать на работу пенсионеров, маленькой зарплатой, занятостью без оформления трудового договора или краткосрочного договора, продолжительным (больше 8 часов) рабочим днем. Среди гибких форм занятости они прибегают к самозанятости. В результате трудовая деятельность пенсионеров без высшего образования сопряжена с рисками, имеет черты прекаризации занятости, сопряжена с возможностью потерять работу.

2.3.5 Пол как фактор занятости пенсионеров Китая

Анализ факторов продолжения пенсионерами трудовой деятельности необходимо дополнить сравнением описанием *занятости мужчин и женщин*.

Как отмечают Тянь Лифа, Шен Хунли, Чжао Мейхан, Чжан Ванван, в китайском обществе традиционное «предпочтение мальчиков девочкам» и несправедливое отношение к работающим женщинам постепенно исчезли. Мужчины и женщины приобрели равные права как в области исполнения семейных обязанностей, так и в сфере занятости. Кроме того, в условиях быстрого развития экономики Китая уровень жизни людей постоянно повышался, система медицинского обслуживания – улучшалась, а стандарты здоровья пожилых мужчин и женщин постепенно уравнивались¹. В связи с этим можно было бы ожидать отсутствие принципиальных различий в занятости пожилых мужчин и женщин.

Полученные в ходе исследования результаты позволяют подтвердить предположение и сделать вывод об отсутствии статистически значимых различий в уровне занятости мужчин и женщин. Соотношение реализуемых траекторий занятости у мужчин и женщин значимо не отличается. Вместе с тем, доля работающих пенсионеров-мужчин во всех рассматриваемых выборках немного выше, чем доля работающих женщин. Кроме того, женщины чаще, чем мужчины реализуют третью траекторию «Завершившие трудовую деятельность». Они раньше, чем мужчины выходят на пенсию, и даже если продолжают работать, раньше уходят с рынка труда.

Отсутствуют различия и в уровне безработицы среди мужчин и женщин. Не выявлены статистически значимые различия по другим параметрам, таким как: условия занятости (наличие трудового договора), продолжительность рабочего дня, величина оплаты труда. Мужчины и женщины разделяют одинаковые мотивы трудоустройства после выхода на пенсию.

¹ Тянь Лифа, Шэн Хунли, Чжао Мэйхань, Чжан Ваньвань. Исследование факторов, влияющих на желание городского пожилого населения повторно трудоустроиться (на примере города Тяньцзинь) // Экономические проблемы Китая. 2014. № 5. С. 35-36 (田立法, 沈红丽, 赵美涵, 张婉婉. 城市老年人再就业意愿影响因素调查研究—以天津为例 // 中国经济问题. 2014. № 5. 35-36 页)

Вместе с тем, мужчины и женщины по-разному определяют значимость мотивов прекращения трудовой деятельности после выхода на пенсию (Таблица 39).

Таблица 39

**Мотивы отказа от продолжения трудовой деятельности пенсионеров
мужчин и женщин, (%)**

Мотив	Пробное исследование		Северо- Восточный регион		Восточный регион	
	<i>Мужчины</i>	<i>Женщины</i>	<i>Мужчины</i>	<i>Женщины</i>	<i>Мужчины</i>	<i>Женщины</i>
Требуется моя помощь по уходу за внуками, больными родственниками	45,8	62,9	38,1	45,1	41,9	56,4
Пенсии и других доходов хватает для самообеспечения	12,5	18,6	22,2	14,0	19,4	9,0
Накопилась усталость, требуется отдых	33,3	21,4	40,5	38,4	32,3	28,2
Возникли проблемы со здоровьем	33,3	28,6	38,1	39,6	32,3	26,9
Трудно найти работу, соответствующую квалификации	25,0	11,4	19,8	17,7	21,0	19,2
Доступны вакансии с маленькой зарплатой	8,3	18,6	31,7	28,0	16,1	24,4
Нужно уступать рабочие места молодым	25,0	22,9	17,5	14,6	21,0	12,8

И мужчины, и женщины чаще других причин отказа от трудовой деятельности после выхода на пенсию называют необходимость отказываться

помощь в воспитании внуков или ухаживать за больными родственниками. Однако женщины ссылаются на эту причину чаще, чем мужчины.

Респонденты отмечают и причины, которые отражают неравенство мужчин и женщин на рынке труда. Женщины реже, чем мужчины объясняют отказ от продолжения трудовой деятельности тем, что пенсии и других доходов хватает для самообеспечения. В свою очередь, примерно пятая часть опрошенных мужчин в рассматриваемых регионах отмечает, что имеющихся доходов достаточно, чтобы не работать. Полученные результаты соотносятся с выводами социологов о том, что уровень пенсий мужчин примерно в 1,9 раз выше пенсий женщин¹. При этом мужчины для восполнения снижения доходов после выхода на пенсию склонны продолжать трудовую деятельность, в то время как женщины полагаются на помощь детей и других родственников².

Однако полученные результаты не позволяют подтвердить подобное объяснение. В ходе исследования не удалось выявить различия в структуре доходов пенсионеров-мужчин и женщин с учетом их статуса на рынке труда.

Мужчины чаще, чем женщины ссылаются на усталость, потребность в отдыхе и проблемы со здоровьем в качестве причины прекращения трудовой деятельности после выхода на пенсию. Различия в частоте упоминания отмеченной причины отказа пенсионеров от продолжения трудовой деятельности объясняются тем, что мужчины дольше работают до выхода на пенсию (женщины выходят на пенсию на 5-10 лет раньше, чем мужчины). Кроме того, несмотря на рост продолжительности жизни в Китае, продолжительность жизни женщин на 3-4 года больше³, что может служить

¹ Чжан Пэн. Гендерный разрыв в пенсионных доходах пожилых людей в нашей стране // Журнал Пекинского индустриально-коммерческого университета. Серия «Социальные науки». 2020. № 35(01). С. 90 (詹鹏. 我国老年人养老金收入的性别差距 // 北京工商大学学报(社会科学版). 2020. № 35(01). 90 页)

² Чжан Пэн. Гендерный разрыв в пенсионных доходах пожилых людей в нашей стране // Журнал Пекинского индустриально-коммерческого университета. Серия «Социальные науки». 2020. № 35(01). С. 90 (詹鹏. 我国老年人养老金收入的性别差距 // 北京工商大学学报(社会科学版). 2020. № 35(01). 90 页)

³ China Statistics Yearbook. 2019 [Электронный ресурс] – URL: <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2019/indexeh.htm> (дата обращения 29.08.2022)

показателем проблем со здоровьем у мужчин. В связи с этим будучи на пенсии, они могут уходить с рынка труда быстрее, чем женщины.

Мужчины чаще, чем женщины отмечают проблему отсутствия вакансий, соответствующих их квалификации. В результате, они чаще вынуждены менять место работы. Однако статистически значимые различия наблюдаются только на примере выборки Северо-Восточного региона: 25,1% работающих пенсионеров-мужчин и 16,5% пенсионеров-женщин приходилось за истекшие пять лет менять работы 2 раза и более ($\chi^2_{df=3} = 13,393$; $p = 0,004$).

Таким образом, можем сделать вывод, что траектории занятости пенсионеров-мужчин и женщин не отличаются по большинству параметров.

2.3.6 Социальный портрет работающих и неработающих пенсионеров Китая

Факторы занятости пенсионеров значимы не только сами по себе, но и во взаимодействии друг с другом. Например, фактор образования взаимодействует с такими переменными как барьеры на рынке труда и уровень пенсий. Влияние фактора семьи по-разному проявляется для мужчин и женщин. Фактор возраста коррелирует с состоянием здоровья и т.д. В связи с этим важно рассмотреть взаимодействие факторов занятости пенсионеров в рамках сложной модели. Для решения этой задачи проведем анализ полученных данных с помощью логистической регрессии, а именно: процедуры бинарной логистической регрессии.

Цель статистического анализа посредством методов логистической регрессии состоит в том, чтобы определить вероятность попадания респондента в ту или иную целевую группу на основании определенных характеристик. В контексте проводимого исследования важно на основе ряда факторов, таких как возраст, образование, место проживания (село/город), уровень пенсий, барьеры на рынке труда, определить, с какой вероятностью респондент будет принадлежать к категории работающих или неработающих пенсионеров. В регрессионную модель не включены такие факторы как пол и

структура семьи, в которой пенсионер проживает в настоящий момент. Фактор пола не позволил обнаружить статистически значимых различий в рассмотренных показателях занятости пенсионеров. Структура семьи очевидно оказывает влияние на занятость, однако влияние противоречиво и отражает сосуществование в китайском обществе двух моделей построения отношений между поколениями семьи в области обеспечения материального благополучия. В результате сама по себе структура семьи не влияет на занятость, и данный фактор не был включен в регрессионную модель.

Принимая во внимание, что измерения переменных выполнены в порядковых или номинальных шкалах, выбрана логистическая регрессия. Кроме того, поскольку предполагается классифицировать респондентов в две группы, выбрана процедура бинарной логистической регрессии. Использовалось последовательное включение в модель рассматриваемых переменных.

Результаты регрессионного анализ данных, которые получены на примере выборки Северо-Восточного региона, представлены в *таблице 1 Приложения V*.

Конструирование модели предполагало последовательное включение в нее следующих переменных: возраст (Шаг 1), доступность вакансий, которые не соответствуют квалификации пенсионера (Шаг 2), заключение краткосрочного договора (Шаг 3), доступность вакансий с маленькой зарплатой (Шаг 4), отсутствие каких бы то ни было трудностей при трудоустройстве (Шаг 5), размер пенсий (Шаг 6), уровень образования (Шаг 7). При этом с каждым шагом дифференцирующие возможности модели возрастают. На каждом шаге добавление дополнительной переменной приводит к увеличению величины значения критерия хи-квадрат и высокой статистической значимости различий, обусловленных влиянием переменных. На шестом шаге влиянием совокупности рассматриваемых факторов приводит к самому большому значению критерия хи-квадрат и сохранению высокой

статистической значимости, что позволяет сделать вывод о значимости и практической пригодности построенной модели.

В результате при включении перечисленного набора переменных модель позволяет корректно предсказать 76,6% случаев положения пенсионеров в профессионально-трудовой сфере и дифференциации их на работающих и неработающих пенсионеров (см. таблицу 2 Приложения V).

Вместе с тем, можем заметить, что модель, включающая весь набор рассматриваемых переменных, лучше позволяет спрогнозировать статус неработающего пенсионера. В свою очередь, работающих пенсионеров лучше позволяет «просчитать» самая простая модель, которая включает только переменную *возраста*. При этом она хуже всех других позволяет выявить неработающих пенсионеров. В целом отметим, что применение сконструированной модели позволяет объяснить лишь 23,6% вариативности исследуемой зависимой переменной. Коэффициент псевдо R-квадрат Нэйджелкерка составляет 0,236.

Полученные коэффициенты регрессии (см. таблицу 3 Приложения V) позволяют составить следующее уравнение, которое определяет вероятность того, что пенсионеры Северо-Восточного региона Китая откажется продолжать трудовую деятельность после выхода на заслуженный отдых при наличии одной из следующих комбинаций факторов.

Например, пенсионер не работает $= \frac{1}{1+e^{-z}}$, где $z = 2,006 - 0,539x_1 - 0,706x_2 + 0,968x_3 - 0,626x_4 + 0,526x_5 + 0,347x_6$;

где: x_1 – размер пенсии менее 2000 юаней; x_2 – доступность вакансий с маленькой заработной платой; x_3 – заключение краткосрочного трудового договора; x_4 – отсутствие трудностей при трудоустройстве; x_5 – возраст 65-69 лет; x_6 – начальное и неполное среднее образование.

Согласно приведенному «уравнению», низкий уровень пенсии, отсутствие трудностей при трудоустройстве и доступность вакансий с маленькой зарплатой снижают вероятность оказаться нетрудоустроенным, в

то время как возраст старше 65 лет, низкий уровень образования и занятость на условиях краткосрочного трудового договора повышают возможность оказаться среди неработающих пенсионеров.

Согласно модели, вероятность оказаться в числе пенсионеров, которые прекратили трудовую деятельность после выхода на заслуженный отдых, составляет 63%.

В свою очередь, если, например, оценить вероятность оказаться в числе завершивших трудовую деятельность пенсионеру в возрасте 55-59 лет при уже отмеченных условиях, то будет составлено следующее уравнение:

пенсионер не работает = $\frac{1}{1+e^{-z}}$, где $z = 2,006 - 0,539x_1 - 0,706x_2 + 0,968x_3 - 0,678x_4 + 0,526x_5 + 0,347x_6$;

где: x_1 – размер пенсии менее 2000 юаней; x_2 – доступность вакансий с маленькой заработной платой; x_3 – заключение краткосрочного трудового договора; x_4 – отсутствие трудностей при трудоустройстве; x_5 – возраст 55-59 лет; x_6 – начальное и неполное среднее образование.

Вероятность оказаться среди пенсионеров, которые не работают в настоящий момент, составляет 57,69%.

На основе модели обобщим характеристик работающего и неработающего пенсионера, проживающего в Северо-Восточном регионе Китая.

Портрет *работающего пенсионера* описан на основе подвыборки респондентов, которые категоризованы как работающие на основе регрессионной модели и действительно являются работающими пенсионерами ($n = 72$). Работающий пенсионер – это в большинстве случаев женщина (83,3%) в возрасте 50-54 лет (83,3%), с пенсией менее 2000 юаней (80,6%), со средним и средним специальным образованием (44,4%), житель крупного города (61,1%). Работающий пенсионер Северо-Восточного региона намерен оставаться на рынке труда 3-5 лет (37,5%). Он вынужден поменять и профессию, и место работы (51%). Они заняты преимущественно в сельском

хозяйстве (30,6%), на частных предприятиях (29,2%) или на условиях самозанятости (27,8%). На рынке труда они сталкиваются с такими барьерами, как доступность вакансий с маленькой зарплатой (73,6%).

Портрет *неработающего пенсионера* составлен на основе анализа данных подвыборки респондентов, категоризованных как «неработающие» на основе регрессионной модели, и действительно не работают в настоящий момент ($n = 840$). Неработающий пенсионер Северо-Восточного региона – это почти в равной степени мужчина (51,1%) и женщина (48,9%), 60-64 лет (41,9%) и старше (31,6%), со средним и средним специальным образованием (46,4%), жители больших городов (70,7%). Они также сталкивались с барьерами на рынке труда. Треть отметила нежелание работодателей брать на работу пенсионеров (36,7%). Кроме того, они подчеркнули наличие вакансий с маленькой зарплатой (33,2%) и отсутствие вакансий, которые соответствуют квалификации пенсионеров (25,7%).

Регрессионная модель устанавливает несколько иную связь между зависимой переменной (статус работающего или неработающего пенсионера) и совокупностью факторов (возраст, уровень образования, уровень пенсии, барьеры, с которыми сталкиваются пенсионеры на рынке труда). Результаты представлены в *таблице 4 Приложения V*.

Конструирование модели предполагало последовательное включение в нее следующих переменных: возраст (Шаг 1), доступность вакансий, которые не соответствуют квалификации пенсионера (Шаг 2), заключение краткосрочного договора (Шаг 3), место жительства пенсионер (большой город, малый город, село) (Шаг 4), наличие вакансий с маленькой зарплатой (Шаг 5). При этом с каждым шагом дифференцирующие возможности модели возрастают. На каждом шаге добавление дополнительной переменной приводит к увеличению величины значения критерия хи-квадрат и высокой статистической значимости различий, обусловленных влиянием переменных. На пятом шаге влиянием совокупности рассматриваемых факторов приводит к самому большому значению критерия хи-квадрат и сохранению высокой

статистической значимости, что позволяет сделать вывод о значимости и практической пригодности построенной модели.

В результате при включении перечисленного набора переменных модель позволяет корректно предсказать 83% случаев положения пенсионеров на рынке труда: работающих и неработающих (см. таблицу 5 Приложения IV).

Модель, основанная только на обращении к *возрасту* респондента, наиболее корректно способна предсказать статус работающих пенсионеров. Модель, полученная на шаге 4 на основе анализа влияния возраста, места жительства респондента и предложенных вакансий с ограничением срока действия трудового договора, позволяет наиболее точно предсказать статус работающего пенсионера (27,6%) при высоком уровне прогнозирования статуса не работающего пенсионера (96,4%).

В целом отметим, что применение сконструированной модели позволяет объяснить лишь 28,2% вариативности исследуемой зависимой переменной. Коэффициент псевдо R-квадрат Нэйджелкерка составляет 0,282.

Полученные коэффициенты регрессии (см. таблицу 6 Приложения V) позволяют составить следующее уравнение, которое определяет вероятность того, что пенсионеры Восточного региона Китая откажутся от продолжения трудовой деятельности после выхода на заслуженный отдых при наличии одной из следующих комбинаций факторов.

Например: пенсионер не работает $= \frac{1}{1+e^{-z}}$, где $z = 1,373 - 0,619x_1 + 1,787x_2 + 1,025x_3 + 0,593x_4$

где: x_1 – доступность вакансий с маленькой зарплатой; x_2 – заключение краткосрочного трудового договора; x_3 – возраст 65-69 лет; x_4 – жизнь в большом городе.

Согласно полученному регрессионному уравнению, увеличение шансов оказаться в категории пенсионеров, которые не работают в настоящий момент, способствует возраст старше 65 лет, жизнь в большом городе и предложение работы на основе заключения краткосрочного договора. Вероятность того, что

при наличии таких характеристик пенсионер окажется в числе неработающих, составляет 58,47%.

На основе модели обобщим характеристик работающего и неработающего пенсионера, проживающего в Восточном регионе Китая.

Портрет *работающего пенсионера* описан на основе подвыборки респондентов, которые категоризованы как работающие на основе регрессионной модели и действительно являются работающими пенсионерами ($n = 23$). Работающий пенсионер – это в равной степени мужчина (52,2%) и женщина (47,8%), преимущественно в возрасте 50-54 лет (47,8%), но в любом случае не старше 64 лет (100%), с начальным или неполным средним образованием (47,8%), проживают в сельской местности (52,5%), в расширенных семьях. Они получают пенсию ниже средней по стране (менее 2000 юаней). После выхода на пенсию они поменяли и место работы, и профессию (60,9%). Они заняты преимущественно в сельском хозяйстве (34,8%), работают на частных предприятиях (26,1%) или являются самозанятыми (39,1%). На рынке труда работающие пенсионеры в качестве барьера занятости называют нежелание работодателя брать на работу пенсионеров (30,4%) и доступность вакансий с маленькой заработной платой (69,6%).

Портрет *неработающего пенсионера* составлен на основе анализа данных подвыборки респондентов, категоризованы как неработающие на основе регрессионной модели и действительно не работают в настоящий момент ($n = 406$). Неработающий пенсионер – это в равной степени женщины (52,2%) и мужчины (47,8%), преимущественно в возрасте старше 60 лет (65,5%), со средним и средним специальным образованием (40,6%), живущие в больших городах (84,7%). Неработающие пенсионеры живут только с супругами (47,3%) или в расширенных семьях (43,8%).

Сравнение данных, полученных на примере двух регионов, позволяет отметить *общие черты* в портрете работающего пенсионера Китая. К продолжению трудовой деятельности склонны пенсионеры моложе 65 лет, с

низким уровнем пенсий и низким уровне образования. После выхода на пенсию они вынуждены поменять и место работы, и профессию. Наибольшие возможности для трудоустройства пенсионеров предоставляют частные предприятия. Но большинство работающих включены в новые формы занятости, такие как самозанятость.

Полученные результаты позволяют сделать вывод о существовании региональной специфики траекторий и факторов занятости пенсионеров. К продолжению трудовой деятельности больше склонны пенсионеры провинций Северо-Восточного региона, чем Восточного региона. При этом занятость определяется разным набором факторов. Занятость пенсионеров Северо-Восточного региона определяется уровнем их образования, в то время как данный фактор не влияет на занятость пенсионеров Восточного региона. Кроме того, два региона отличаются по значимости места жительства пенсионера (город или село) для его трудоустройства. Значимость данного фактора важна в объяснении трудоустройства пенсионеров Восточного региона.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2:

Обобщая результаты эмпирических исследований, можем сделать следующие выводы:

1. Пенсионеры Китая после выхода на пенсию реализуют пять траекторий занятости. *Первая траектория* («Работающие пенсионеры» предполагает продолжение трудовой деятельности после выхода на пенсию. *Вторая траектория* («Неработающие пенсионеры») связана с завершение трудовой деятельности после выхода на пенсию и отсутствием планов по ее возобновлению в будущем. *Третьей траектории* («Завершившие трудовую деятельность» следуют пенсионеры, которые работали, будучи на пенсии, не работают сейчас и не планируют возобновить трудовую деятельность в будущем. *Четвертую траекторию* («Планирующие работать») реализуют пенсионеры, которые не работали, будучи на пенсии, не работают сейчас, но еще намерены работать в будущем. *Пятой траектории* («Безработные

пенсионеры») следуют те, кто работал, будучи на пенсии, не работает сейчас, но еще намерен работать в будущем. Большинство пенсионеров реализуют *траекторию «неработающие пенсионеры»*, то есть реализуют нормативное представление о жизни пенсионеров.

2. Мотивы продолжения трудовой деятельности после выхода на пенсию имеют преимущественно экономический характер. Пенсионеры связывают необходимость продолжать работать с низким уровнем пенсий и стремлением сделать сбережения на будущее. Профессиональные и социальные мотивы имеют низкую значимость при принятии решения продолжить трудовую деятельность. Вместе с тем, с ростом размеров пенсий трансформируется и структура мотивов занятости. У пенсионеров, получающих пенсию выше средней по стране, в структуре мотивов занятости доминируют профессиональные и социальные мотивы;

3. Мотивы отказа от продолжения трудовой деятельности после выходы на пенсию не связаны с решением экономических проблем и обеспечением необходимого уровня материального положения пенсионеров, то есть продолжение трудовой деятельности имеет вынужденный характер и мотивировано экономическими причинами. Подобная траектория занятости соответствует траектории сверхнормативной активации. Отказ от продолжения трудовой деятельности мотивирован необходимостью оказывать помощь в воспитании внуков и ухаживать за больными родственниками, а также – состоянием здоровья и накопившейся усталостью;

4. Траектории занятости работающих пенсионеров сопряжены с трудовой мобильностью: переездом из сел и малых городов в большие города, сменой сферы деятельности и места работы. При этом установку на смену работы пенсионеры демонстрируют либо при выходе на пенсию, либо на этапе завершения трудовой деятельности. Наблюдается отток пенсионеров из силовых структур (армия, органы безопасности), органов управления, финансов и страхования, промышленности. «Принимающей» отраслью для пенсионеров становится сельское хозяйство. После выхода на пенсию

сокращается количество занятых на государственных предприятиях. Одновременно наблюдается увеличение доли пенсионеров на частных предприятиях, занятых предпринимательской деятельностью, самозанятых. Траектории приобретают либо горизонтально-стабильный либо вертикально-нисходящий характер;

5. Пенсионеры сталкиваются с трудностями при трудоустройстве. Низкий размер оплаты труда, невыгодные условия найма становятся главными барьерами занятости работающих пенсионеров. Неработающие пенсионеры в качестве причины незанятости называют отсутствие вакансий, соответствующих их квалификации.

6. Установлены факторы, которые способствуют занятости пенсионеров, и факторы, которые способствуют отказу от продолжения пенсионерами Китая трудовой деятельности. К выбору траекторий, предполагающих продолжение пенсионерами трудовой деятельности, приводят: маленькая пенсия или её отсутствие, жизнь в сельской местности или в крупном городе, наличие среднего профессионального или высшего образования. К выбору траекторий, предполагающих уход пенсионеров с рынка труда, приводят: возраст старше 65 лет, субъективно оцениваемое ухудшение состояние здоровья и потребность в отдыхе; низкий уровень образования, неготовность работодателей нанимать пенсионеров, отсутствие вакансий, которые соответствуют квалификации пенсионеров, низкие размеры оплаты труда.

7. Наблюдается региональная специфика траекторий занятости пенсионеров Северо-Восточного и Восточного регионов. К продолжению трудовой деятельности больше склонны пенсионеры провинций Северо-Восточного региона, чем Восточного региона.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное социологическое исследование позволяет сформулировать его основные результаты.

1. В ходе исследования установлено, что пенсионеры Китая в сфере занятости чаще всего реализуют нормативную траекторию занятости, предполагающую прекращение трудовой деятельности после выхода на пенсию и отказ от ее возобновления в будущем. Вместе с тем, 20-25% пенсионеров продолжают трудовую деятельность. При этом чаще всего продолжение трудовой деятельности имеет вынужденный характер и мотивировано экономическими причинами. Подобная траектория занятости соответствует траектории сверхнормативной активации и имеет преимущественно вертикально-нисходящую направленность.

2. Получила подтверждение гипотеза о том, что к выбору траекторий, предполагающих продолжение пенсионерами трудовой деятельности, приводят: маленькая пенсия или её отсутствие (работающие пенсионеры получают пенсию менее 2000 юаней), жизнь в сельской местности или в крупном городе (выявлена региональная специфика: в Северо-Восточном регионе работающий пенсионер – житель крупных городов, в Восточном – житель сельской местности), наличие среднего профессионального или высшего образования (подтверждена для Северо-Восточного региона и не подтверждена – для Восточного. В Восточном регионе работают преимущественно пенсионеры с начальным и неполным средним образованием). К выбору траекторий, предполагающих уход пенсионеров с рынка труда, приводят: возраст старше 65 лет, субъективно оцениваемое ухудшение состояние здоровья и потребность в отдыхе (данный мотив прекращения трудовой деятельности – второй по частоте упоминания после необходимости оказывать помощь по уходу за внуками, больными родственниками. Имеется региональная специфика: мужчины Северо-Восточного региона данный мотив называют первым); низкий уровень образования (большинство неработающих пенсионеров имеют среднее и

среднее специальное образование), неготовность работодателей нанимать пенсионеров, отсутствие вакансий, которые соответствуют квалификации пенсионеров, низкие размеры оплаты труда (перечисленные проблемы при трудоустройстве чаще отмечают пенсионеры, реализующие траекторию 3 «Завершившие трудовую деятельность» и траекторию 5 «Безработные пенсионеры»).

3. Пенсионеры, которые продолжают трудовую деятельность, остаются на рынке труда до 65, то есть работают, будучи на пенсии, от 5 до 10 лет. При этом продолжительность пребывания на рынке труда зависит от возраста выхода на пенсию и, как следствие отличается, у мужчин и женщин.

4. Среди пенсионеров наблюдается безработица. Доля пенсионеров, сопоставимая с той, которая продолжает трудовую деятельность, хотела бы работать, занимается поиском рабочего места и готова приступить к работе в случае существования подходящей вакансии. Сохраняющаяся безработица указывает на существование трудностей, с которыми сталкиваются пенсионеры при поиске работы. Чаще других работающие пенсионеры отмечали: наличие вакансий с маленькой зарплатой; нежелание работодателей принимать на работу пенсионеров; заключение трудового договора на срок до 1 года; работу без трудового договора. В случае сохранения мотивации на продолжение трудовой деятельности после выхода на пенсию пенсионеры решают проблему незанятости за счет нетрадиционных форм занятости, таких как работа неполное рабочее время, самозанятость, реализация собственных предпринимательских проектов.

5. Занятость пенсионеров сопряжена с трудовой мобильностью. В случае продолжения трудовой деятельности после выхода на пенсию пенсионеры вынуждены менять не только место работы, но и сферу деятельности. С целью поиска работы они вынуждены переезжать из сельской местности и малых городов – в крупные города. При этом трудовая мобильность сопровождается переходом на низкоквалифицированную позицию. Кроме того, наблюдается

снижение оплаты труда пенсионеров по сравнению с работниками, которые не достигли пенсионного возраста.

6. В структуре мотивов продолжения пенсионерами трудовой деятельности доминируют экономические мотивы: компенсировать снижение доходов, обусловленных выходом на заслуженный отдых, а также – сделать сбережения на будущее. Фактически, пенсионеры стремятся использовать небольшой период трудовой деятельности на пенсии, чтобы компенсировать снижение доходов в будущем. Значимость экономических мотивов продолжения трудовой деятельности служит основанием для отклонения вакансий, которые не обеспечивают желаемый уровень дохода.

На основе результатов, отраженных в выводах 1-6, можем сформулировать следующие рекомендации по реформированию пенсионной системы и введению форм социального обслуживания, ориентированных на пожилых работников.

Продолжительность пребывания пенсионеров в сфере занятости обозначают перспективы для повышения пенсионного возраста на пять лет для мужчин и женщин. Задача повышения пенсионного возраста поставлена в рамках реформы пенсионной системы в Китае. Предполагается, что возраст выхода на пенсию постепенно увеличится как для мужчин, так и для женщин до 65 лет¹.

Положение пенсионеров с социально-трудовой сфере характеризуется *эксклюзией*. Пенсионеры не рассматриваются работодателями в качестве потенциальных работников. Более того, предлагаемые экспертами направления развития экономики с учетом старения населения предполагают, скорее, необходимость «зарабатывать» на пожилых, нежели интегрировать их в современную экономику².

¹ В Китае объявили о повышении пенсионного возраста // РИА Новости. 2021. 5 марта [Электронный ресурс] - URL: <https://ria.ru/20210305/kitay-1600032876.html> (дата обращения: 28.10.2022)

² См., например, Чэнь Ч. Старение населения как фактор формирования промышленной структуры Китая // Наука и бизнес: пути развития. 2022. № 3(129). С. 220-221.

Подобное положение пенсионеров в социально-трудовой сфере осложняется еще и тем, что отсутствует разработанная нормативная база, которая защищала бы интересы пенсионеров в сфере занятости. По мнению экспертов, Конституция Китайской Народной Республики» и закон КНР о защите прав и интересов пожилых людей предусматривает государственную защиту права пожилых людей на труд. Однако существующая на макроуровне норма не преобразуется в конкретные законы, которые облегчили бы трудоустройство пенсионеров. В результате, нынешняя система *исключает* пожилых людей из формального рынка труда¹.

Частая смена рода деятельности, невозможность оставаться в русле единственной профессии, дестандартизация трудового договора, найм без оформления трудового договора, распространение самозанятости, снижение размеров оплаты труда по сравнению с работниками моложе пенсионного возраста позволяют рассматривать занятость пенсионеров как имеющую характеристики *прекарности*.

Социальное исключение пожилых, а также прекарный характер их занятости «выталкивает» пенсионеров из профессионально-трудовой сферы. Анализ траекторий и факторов занятости позволяет сделать вывод, что, если Китай заинтересован в том, чтобы пенсионеры оставались на рынке труда, необходима система мер поддержки занятости пожилых. В частности, требуется государственная программа, которая поощряли бы работодателей создавать рабочие места для пенсионеров. Фактически должна идти речь идет о политике «субсидирования» занятости для пожилых людей. Кроме того, важно инвестировать средства в создание системы службы занятости, чтобы обеспечить более широкие каналы для трудоустройства пожилых.

Составленный социальный портрет работающих пенсионеров позволяет сделать вывод, что работающие китайские пенсионеры характеризуются

¹ Го Вэйхуа. Исследование об охране трудовых прав и интересов работающих пенсионеров. Юго-Западный университет. Диссертация на соискание ученой степени магистра. 2018. С. 4 (郭玮华. 退休再就业人员劳动权益保障研究. 西南大学. 硕士论文. 2018. 4 页).

низким ресурсным потенциалом, который определяется, главным образом, низким уровнем образования. В связи с этим в условиях ожидаемого в Китае повышения пенсионного возраста более поздний выход на пенсию необходимо сопровождать введением программ профессионального обучения и профессиональной переподготовки для граждан пенсионного и предпенсионного возраста. Без введения подобных программ повышение пенсионного возраста не даст того экономического эффекта, на который можно было бы рассчитывать в связи увеличением объема рабочей силы.

Наряду с уровнем образования требует внимания и другая составляющая ресурсного потенциала пенсионеров – состояние здоровья пожилых. Продолжительность жизни в Китае увеличилась до 77 лет. Вместе с тем, одной из основных причин ухода пенсионеров с рынка труда выступают проблемы со здоровьем. В связи с этим продолжительность здоровой жизни в Китае – существенно ниже. В 2022 году уровень смертности в Китае был максимальным с 1970 года – 7,37 смертей на 1 тысячу человек¹. Следовательно, увеличение пенсионного возраста должно сопровождаться разработкой системы мер заботы о здоровье пожилых людей.

Особенности структуры мотивов продолжения трудовой деятельности пенсионеров, в которых доминируют экономические мотивы, определяет важность разработки системы мер стимулирования занятости пожилых, которые сделали бы ее экономически выгодной для пенсионеров.

Проблемы траекторий и факторов занятости пенсионеров в Китае требует дальнейшего исследования. Актуальность продолжения исследований обусловлена социально-демографическими и социально-экономическими процессами в Китае.

Во-первых, в стране усиливаются демографические изменения, которые усиливают значимость более продолжительной занятости пожилых людей.

¹ Населения Китая в 2022 году сократилась впервые за 60 лет // Интерфакс. 2023. 17 января [Электронный ресурс] – URL: <https://www.interfax.ru/world/880978> (дата обращения 04.03.2023)

Среди демографических изменений: сокращение впервые с 1960 года сократилась численности населения на 850 тыс. человек; сократилось количество рожденных детей; усиливается гендерный дисбаланс с доминированием численности мужчин; снизилось количество женщин репродуктивного возраста. Население трудоспособного возраста от 16 до 59 лет составляет 62% населения страны. При этом 14,9% населения составляют люди в возрасте старше 65 лет¹. Как следствие, демографы прогнозируют повышения давления на экономику. Можно ожидать сокращения мер социальной поддержки пожилых. В результате у пенсионеров могут появиться дополнительные причины продолжить работать после выхода на пенсию.

Во-вторых, в Китае уровень образования продолжает повышаться², что создает дополнительные возможности для привлечения пожилых работников в отрасли современной экономики, преодолеть проблему отсутствия вакансий, подходящих для пожилых людей, в том числе, лиц пенсионного возраста. Речь идет об отдаленных изменениях, которые требуют дополнительного изучения.

В-третьих, требуют рефлексии и последствия повышения пенсионного возраста в Китае.

В связи с этим исследуемая тема не утратит актуальность и станет предметом дальнейших исследований социологов.

¹ Населения Китая в 2022 году сократилась впервые за 60 лет // Интерфакс. 2023. 17 января [Электронный ресурс] – URL: <https://www.interfax.ru/world/880978> (дата обращения 04.03.2023)

² Щербакова Е.М. Предварительные итоги переписи населения Китая 2020 года // Демоскоп Weekly. - 2021. - № 907-908 [Электронный ресурс]- URL: <http://demoscope.ru/weekly/2021/0907/barom01.php> (Дата обращения 04.03.2023)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Александрова, О.А. Предпенсионеры: перспективы трудоустройства на столичном рынке труда / О.А. Александрова // Архитектура финансов: форсаж-развитие экономики в условиях внешних шоков и внутренних противоречий. Сборник материалов X Юбилейной международной научно-практической конференции / Под. ред. И.А. Максимцевой, Е.А. Горбашко, В.Г. Шубаевой. СПб: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2020. - С. 107-110.
2. Анисимов, Р.И. Критерии определения прекарной занятости / Р. И. Анисимова, А.В. Кученкова, Ж.Т. Тощенко, О.И. Шевченко // Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) / Под ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. - С. 76-94.
3. Байнев, В.Ф. Промышленная политика Китая как главный фактор его социально-экономического развития / В.Ф. Байнев, Чжан Бинь // Экономическая наука сегодня. - 2020. - № 12. - С. 100-114.
4. Барсуков, В.Н., Калачикова О.Н. Эволюция демографического и социального конструирования возраста «старости» / В.Н. Барсуков, О.Н. Калачикова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. - 2020. - Т. 13. № 1. - С. 34-55.
5. Беккер, Г.С. Экономический анализ и человеческое поведение / Г.С. Беккер // THESIS. - 1993. - Вып 1. - С. 24-40.
6. Бобков, В.Н., Черных Е.А. Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда / В.Н. Бобков, Е.А. Черных // Уровень жизни населения регионов России. - 2014. - № 3(193). - С. 23-55.
7. Бочаров, В. Ю. Уровень прекаризации рабочей молодежи Урала / В.Ю. Бочаров // Социально-трудовые исследования. - 2021. - № 1(42). - С. 36-44.
8. Бушуева, О.Г. От "железной миски риса" - к свободе выбора: экономика КНР и китайский менталитет / О.Г. Бушуева // ЭКО. - 2009. - №9

(423) [Электронный ресурс] – Режим доступа:
<https://cyberleninka.ru/article/n/ot-zheleznoy-miski-risa-k-svobode-vybora-ekonomika-knr-i-kitayskiy-mentalitet>

9. Вечные труженики. У кого больше шансов работать в пожилом возрасте [Электронный ресурс] – Режим доступа:
<https://iq.hse.ru/news/348602165.html>

10. В Китае объявили о повышении пенсионного возраста // РИА Новости, 2021. 5 марта [Электронный ресурс] – Режим доступа:
<https://ria.ru/20210305/kitay-1600032876.html>

11. Вся старость мира // Коммерсантъ. 2018. 19 июля [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/3689648>

12. Галкин, К.А. Трудоустройство пожилых людей и политика активного старения в Европе и России / К.А. Галкин // Социологические исследования. - 2021. - № 11. - С. 156-160.

13. Гладарев, Б. Трудовые стратегии и изменения повседневной жизни в трансформирующемся обществе / Б. Гладарев // Отечественные записки. - 2003. - Vol. 12. № 3. - С. 141-151.

14. Гладарев, Б. Трудовые стратегии «советских специалистов» в конце 1990-х годов: проблема укорененности экономического поведения / Б. Гладарев // Вопросы экономики. - 2004. - № 12. - С. 141-151.

15. Голенкова, З. Т., Голиусова Ю.В. Прекариат как новая группа наемных работников / З.Т. Голенкова, Ю. В. Голиусова // Уровень жизни населения регионов России. – 2015. – № 1(195). – С. 47-57.

16. Голенкова, З. Т. Прекариат в современной стратификационной парадигме / З. Т. Голенкова, Ю. В. Голиусова // Социально-политическая активность населения на современном этапе развития общества, Орёл, 01 ноября 2013 года / Под общей редакцией Н.В. Проказиной. – Орёл: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2014. – С. 007-011

17. Григорьева, И.А. Возраст. Работа и пенсия. Качество жизни / И.А. Григорьева // Пожилые в современной России: между занятостью, образованием и здоровьем / И.А. Григорьева, Л.А. Видясова, А.В. Дмитриева, О.В. Сергеева. - СПб: Алетейя, 2015. - С. 40-75.
18. Григорьева И.А. Нужен ли в постиндустриальном обществе пенсионный возраст? // Жизнь старшего поколения в современном обществе: социокультурные и экономико-демографические аспекты, Москва, 15 марта 2022 года / Под общ. ред. С.А. Баркова, А.В. Маркеевой. – Москва: ООО "МАКС Пресс", 2022. С. 34-36
19. Григорьева, И.А. Пожилые женщины: «вниз по лестнице» возраста и гендера / И.А. Григорьева // Женщины в российском обществе. - 2018. - Том 86. № 1. - С. 5-18.
20. Григорьева, И.А. Смена парадигмы в понимании старения / И.А. Григорьева // Социологические исследования. - 2016. - № 11 (391). - С. 154-155.
21. Григорьева, И.А. Концепция активного старения в Европе и России перед лицом пандемии COVID-19 / И.А. Григорьева, Е. Богданова // Laboratorium: журнал социальных исследований. - 2020. - № 2. - С. 187-211.
22. Григорьева, И.А. Архаические стереотипы и новые сценарии понимания старения / И.А. Григорьева, В.Н. Келасьев // Успехи геронтологии. - 2017. - Том 30. № 2. - С. 243-247.
23. Григорьева, И.А. Конференция «Продленная взрослость / отложенное старение во времена постковида и неопределенности» / И.А. Григорьева, О.А. Парфенова, К.А. Галкин // Журнал социологии и социальной антропологии. - 2023. - Т. 26, № 1. - С. 256-260.
24. Григорьева, И.А. Сокращение социального исключения лиц пожилого возраста / И.А. Григорьев, И.С. Петухова // Журнал социологии и социальной антропологии. - 2018. - Том 21. № 2. - С. 232–237.

25. Григорьева, И.А. Старения больше не будет / И.А. Григорьева, И.Л. Сизова, Л.А. Видясова, А.В. Дмитриева, О.А. Парфенова, И.С. Петухова. - СПб: Астерион, 2018. - 136 с.
26. Григорьева, И.А. Трансформация социальной политики в России в контексте старения населения / И.А. Григорьева, Ю.В. Уханова, Е.О. Смолева // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. - 2019. - Т. 12, № 5. - С. 124-140.
27. Григорьева, И.А. Новые подходы к профилактике социального исключения пожилых / И.А. Григорьева, С.П. Чернышева // Журнал социологии и социальной антропологии. - 2009. - № 2. - С. 186-196.
28. Динамика среднего размера назначенных пенсий // Росстат. 29.10.2021 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/dok3-1-1.HTM>
29. Дмитриева, А.В. Социальное включение/исключение как принцип структуризации современного общества / А.В. Дмитриева // Социологический журнал. - 2012. - № 2. - С. 98-114.
30. Дмитриева, А.В. Социальное включение пожилых: продление занятости или «продвинутый» досуг? / А.В. Дмитриева // The Journal of Social Policy Studies. - 2018. - Том 16. № 1. - С.37-50.
31. Доброхлеб, В.Г. Ресурсный потенциал пожилого населения России / В.Г. Доброхлеб // Социологические исследования. - 2008. - № 8 (292). - С. 55-61.
32. Доброхлеб, В.Г. Уровень образования пожилых людей как фактор востребованности на рынке труда России / В.Г. Доброхлеб // Научное обозрение. Серия 1. Экономика и право. - 2017. - № 2-3. - С. 5-15.
33. Доброхлеб, В.Г. Человеческий потенциал старшего поколения современной России: что делать? / В.Г. Доброхлеб // Новая экономическая политика для России и мира: Сборник научных трудов участников Международной научной конференции. XXVII Кондратьевские чтения, Москва, 29–30 октября 2019 года / под редакцией В.М. Бондаренко. – Москва:

Межрегиональная общественная организация содействия изучению, пропаганде научного наследия Н.Д. Кондратьева, 2019. – С. 74-76

34. Доклад IV Занятость и социальная защита в новом демографическом контексте. Женева: Международное бюро труда, 2013. 134 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_210127.pdf

35. Евсеева, Я.В. 2010.01.025-027. Пожилые работники - ресурс общественного развития? (сводный реферат) / Я.В. Евсеева // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 11: Социология. - 2010. - № 1. - С. 119-128.

36. Евсеева, Я.В. Теория успешного старения: Современные исследования: Введение к тематическому разделу / Я.В. Евсеева // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 11: Социология. - 2020. - № 1. - С. 6-13.

37. Егорова, Ю.Н. Ресурсный потенциал пожилого человека – реализация в семье / Ю.Н. Егорова Ю.Н., Е.Е. Кутявина // Старшее поколение современной России: Монография. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2022. - С. 31-48.

38. Елютина, М. Э. Пролонгирование профессионально-трудовой деятельности пенсионеров по возрасту: концептуализация принципов социологической рецепции / М. Э. Елютина, С. В. Ситникова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2022. – № 2(62). – С. 29-39.

39. Елютина, М. Э. Занятость женщин: социологический анализ опыта трудоустройства / М. Э. Елютина, С. В. Климова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2018. – № 2(46). – С. 107-114.

40. Ермилова, А.В. Трудовая деятельность пожилых людей как вид социальной активности: региональные практики «помоги себе сам»/ «помогите выжить» / А.В. Ермилова // Практики заботы в современном обществе: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Саратов, 21 декабря 2016 года. - Саратов: Издательство «Саратовский источник», 2017. - С. 94-100.

41. Ермилова, А.В. Ресурсность представителей пожилого возраста: теоретический аспект / А.В. Ермилова, Д.В. Захаров // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. - 2022. - № 1(65). - С. 82-88.

42. Ермилова, А.В. Концепция активного долголетия или концепция выживания пожилых? / А.В. Ермилова, И.А. Исакова // Старшее поколение современной России: Монография. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2022. - С. 111-130.

43. Жизнь на пенсии. Скучно или интересно живётся на пенсии? Можно ли жить насыщенной жизнью при скромном достатке? // Фонд Общественное мнение. 2018. 21 августа [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://fom.ru/Obraz-zhizni/14086>

44. Здоровье – высшая ценность // ВЦИОМ. 2020. 9 июня [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/zdorove-vyshshaya-czennost>

45. Зеликова, Ю.А. Конструирование старения: секс и интимность в пожилом возрасте / Ю.А. Зеликова // Журнал исследований социальной политики. - 2018. - Том 16. № 1. - С. 125-140.

46. Золин, И.Е. Использование трудового потенциала представителей старшего поколения на российском рынке труда / И.Е. Золин // Старшее поколение современной России: Монография. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2022. - С. 49-63.

47. Золин, И.Е. Перспективы развития занятости пожилых людей в современном российском обществе / И.Е. Золин // Персонал старшего возраста как человеческий капитал современного общества: условия, возможности, ограничения: Сборник материалов дискуссионной площадки VI Всероссийского социологического конгресса «Социология и общество: традиции и новации в социальном развитии регионов» (9 декабря 2021 г., г. Санкт-Петербург, Социологический институт РАН – филиал ФНИСЦ РАН) / Под общ. ред. проф. З.Х. Саралиевой. — Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2022. - С. 67-75.

48. «Идеальное общество» в мечтах людей в России и в Китае: [монография] / [М.К. Горшков и др.]; отв. ред. М.К. Горшков, П.М. Козырева, Ли Пэйлинь, Н.Е. Тихонова; Институт социологии РАН – М.: Новый хронограф, 2016. - 424 с.

49. Калачикова, О.Н. Социально-демографические предпосылки реализации концепции активного долголетия в России / О.Н. Калачикова, Л.Н. Нацун // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. - 2022. - № 2(66). - С. 112-125.

50. Капелюшников, Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России? Часть I / Р.И. Капелюшников // Вопросы экономики. - 2013. - № 1. - С. 27-47.

51. Капелюшников, Р. И. Сколько стоит человеческий капитал России? Часть II / Р.И. Капелюшников // Вопросы экономики. - 2013. - № 2. - С. 24-46.

52. Карпова, О.Б. Демографическая нагрузка в России в 2000-е годы / О.Б. Карпова, Т.Н. Проклова // Бюллетень национального научно-исследовательского института Общественного здоровья имени Н.А. Семашко. - 2020. - № 1. - С. 52-57.

53. Колосницына, М.Г. Экономическая активность в пожилом возрасте и политика государства / Г.М. Колосницына, М.А. Герасименко //

Вопросы государственного и муниципального управления. - 2014. - № 4. - С. 47-68.

54. Комиссарова, А.А. Геронтофобия как проблема современного общества / А.А. Комиссарова // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. - 2015. - № 4(7). - С. 46-49.

55. Коулман, Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. - 2001. - № 3 [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://psycho.ru/library/3930>

56. Кошарная, Г.Б. Факторы депривации пожилых людей в социально-трудовой сфере: региональный аспект / Г.Б. Кошарная, Е.В. Щанина // Вестник РУДН. Серия: Социология. - 2019. - Том 19. № 3. - С. 481-493.

57. Кулигина, И.Н. Неравномерность развития территорий Китая. По классификации китайской и западной историографии / И.Н. Кулигина // Россия и АТР. - 1999. - № 3. - С. 35-44.

58. Куликова, С.Н. 2003.04.035036. Занятость пожилых работников во Франции (сводный реферат) / С.Н. Куликова // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 2: Экономика. Реферативный журнал. - 2003. - № 4. - С. 116-119.

59. Култыгин, В.П. Концепция социального обмена в современной социологии / В.П. Култыгин // Социологические исследования. - 1997. - № 5. - С. 85-99.

60. Кученкова, А.В. Прекаризация занятости и субъективное благополучие работников разных возрастных групп / А.В. Кученкова // Социологический журнал. - 2022. - Т. 28. № 1. - С. 101-120.

61. Лебедева, И.П. Япония: проблема занятости пожилых работников / И.П. Лебедева // Японские исследования. - 2018. - № 4. - С. 60-77.

62. Лемиш, В.В. Подготовка к выходу на пенсию как элемент геронтокультуры / В.В. Лемиш // Омский научный вестник. - 2015. - № 4(141). - С. 126-128

63. Леонова, И.С. Многоликость возраста: актуальные проблемы исследования / И.С. Леонова, Л.Н. Захарова // Общество и государство в зеркале социологических измерений (VIII Рязанские социологические чтения): Материалы Национальной научно-практической конференции с международным участием, Рязань, 21–22 ноября 2018 года / Ответственные редакторы Р.Е. Маркин, А.В. Проноза. – Рязань: ООО «Издательство Ипполитова», 2018. - С. 180-187.

64. Мадридский международный план действий по проблемам старения 2002 года // Официальный сайт Организации объединенных наций [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ageing_program_ch2.shtml

65. Малева, Т. Модель занятости пенсионеров / Т. Малева, О. Синявская // Демоскоп Weekly. - 2008. - № 341-342 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2008/0341/tema04.php>

66. Маслова, Е.В. Занятость пожилых людей: минимизация угрозы прекаризации / Е.В. Маслова // Социально-трудовые исследования. - 2019. - № 2. - С. 29-39.

67. Материальное положение: динамика и прогнозы // Фонд Общественное мнение. 2022. 25 февраля [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://fom.ru/Ekonomika/14694>

68. Молодежь: конструирование трудовой биографии / М.К. Горшков, И.В. Батыков, А.В. Быков [и др.] // Информационно-аналитический бюллетень Института социологии ФНИСЦ РАН. - 2018. - № 1. - С. 1-147.

69. Населения Китая в 2022 году сократилась впервые за 60 лет // Интерфакс. 2023. 17 января [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.interfax.ru/world/880978>

70. Нежданов, В. Цифровой Шелковый путь: возможности и вызовы для постсоветской Евразии / В. Нежданов // Евразия Эксперт. 2021. 26 июля

[Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://eurasia.expert/tsifrovoy-shelkovyy-put-vozmozhnosti-i-vyzovy-dlya-postsovetskoy-evrazii/>

71. Никонова, Э. И. Занятость населения старших возрастных групп в современном российском обществе: проблемы и перспективы / Э.И. Никонова // Ученые записки Казанского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. - 2009. - Т. 151. № 5-2. - С. 61-71.

72. Ниорадзе, Г.В. Прекарное положение пенсионеров: социологический анализ / Г.В. Ниорадзе // Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) /Под ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. - С. 296-313.

73. О пенсионном возрасте и отношении к идее его повысить. Представления россиян о причинах повышения пенсионного возраста и отношение к этой идее. 4 июня 2018 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://fom.ru/Ekonomika/14043>

74. Петрова, Ж.В. Профессионально-трудовая занятость пенсионеров: геронтологическое направление социальной политики / Ж.В. Петрова // Известия Саратовского университета. Серия: «Социология. Политология. - 2017. - Том 17. Выпуск 2. - С. 156-160.

75. Пожилые люди // Официальный сайт Управления ООН по правам человека [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.ohchr.org/ru/topic/older-persons>

76. Положихина, М.А. 2017.01.054. Капелюшников Р.И. Экономические очерки: методология, институты, человеческий капитал / нац. Исслед. Ун-т «Высшая школа экономики». - М.: изд. Дом высшей школы экономики, 2016. - 574 с / М. А. Положихина // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 2: Экономика. Реферативный журнал. - 2017. - № 1. - С. 169-174.

77. Понятия и определения // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://gks.ru/bgd/regl/b08_30/isswww.exe/stg/d020/vved-5.htm

78. Попов, Ю.Н. Современная экономика и социология труда: Учеб. пособие / Акад. нар. хозяйства при Правительстве РФ. Ф-т. экон. и соц. наук /Ю.Н. Попов, А.В. Шевчук - М.: Экон-Информ, 2003. - 380 с.
79. Потехина, И.П. Потенциал старшего поколения как составляющая национального человеческого капитала (по материалам исследования в регионах ЦФО) / И.П. Потехина, Д.В. Чижов // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. - 2016. - № 2. - С. 3-23.
80. Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) / Под ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. - 400 с.
81. Прокопенко, Н.А. Занятость людей пожилого возраста в странах Европейского Союза и на Украине / Н.А. Прокопенко // Успехи геронтологии. - 2016. - Том 29. № 1. - С. 182-188.
82. Пряжникова, О.Н. Старение населения Китая: некоторые особенности / О.Н. Пряжникова // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 2: Экономика. Реферативный журнал. - 2020. - № 2. - С. 172-176.
83. Работа и возраст // ФОМ. 2018. 14 августа [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://fom.ru/Ekonomika/14081>
84. Работа на пенсии: за или против // ВЦИОМ. 2020. 7 декабря [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabota-na-pensii-za-i-protiv>
85. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020 Стат.сб./Росстат. - М., 2020. - 145 с.
86. Рабочая сила и лица, не входящие в состав рабочей силы, в возрасте старше трудоспособного // Федеральная служба государственной статистики. 2021. 6 октября [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Frosstat.gov.ru%2Fstorage%2Fmediabank%2Ftrud4-0-1\(1\).xls&wdOrigin=BROWSELINK](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Frosstat.gov.ru%2Fstorage%2Fmediabank%2Ftrud4-0-1(1).xls&wdOrigin=BROWSELINK)

87. Радаев, В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация / В.В. Радаев // Общественные науки и современность. - 2003. - № 2. - С. 5-16.
88. Радаев, В.В. Экономическая социология: Учеб. пособие / В.В. Радаев. - М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. - 602 с.
89. Размеры прожиточного минимума выросли в Китае в 2020 году // Синьхуа. Новости. 28.12.2020 [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://russian.news.cn/2020-12/28/c_139624398.htm
90. Римашевская, Н.М. Старшее поколение как ресурс модернизации России / Н.М. Римашевская, В.Б. Доброхлев // Народонаселение. - 2013. - № 3. - С. 20-26.
91. Рогозин, Д. М. Либерализация старения, или труд, знания и здоровье в старшем возрасте / Д. М. Рогозин // Старикам тут место: социальное осмысление старения: сборник научных статей / Федеральное агентство научных организаций, Институт социологии РАН. – Москва: Институт социологии РАН, 2016. – С. 8-41.
92. Рогозин, Д. М. Ограничения и возможности сельского старения / Д. М. Рогозин // Крестьяноведение. – 2018. – Т. 3, № 2. – С. 86-101
93. Романова, Г.Н. Значение Советского Союза в индустриализации Северо-Восточного Китая (50-е — начало 60-х гг. XX в.): опыт и оценка / Г.Н. Романова // Труды института истории, археологии и этнографии ДВО РАН. 2018. №18 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/znachenie-sovetskogo-soyuza-v-industrializatsii-severo-vostochnogo-kitaya-50-e-nachalo-60-h-gg-xx-v-opyt-i-otsenka>
94. Российский рынок труда через призму демографии [Текст]: моногр. / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». - М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. - 436, [4] с.

95. Сапонов, Д.И. Социальная эксклюзия пожилых: к разработке модели измерения / Д.И. Сапонов, А.А. Смолькин // Мониторинг общественного мнения. - 2012. - № 5. - С. 83-92.

96. Саралиева, З.Х. Персонал старшего возраста как человеческий капитал современной компании: условия, возможности, ограничения / З.Х. Саралиева, Л.Н. Захарова // Персонал старшего возраста как человеческий капитал современного общества: условия, возможности, ограничения: Сборник материалов дискуссионной площадки VI Всероссийского социологического конгресса «Социология и общество: традиции и новации в социальном развитии регионов» (9 декабря 2021 г., г. Санкт-Петербург, Социологический институт РАН – филиал ФНИСЦ РАН) / Под общ. ред. проф. З.Х. Саралиевой. — Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2022. - С. 4-16.

97. Саралиева, З.Х. «Старые пожилые» как объект и субъект социальных рисков в системе социально-трудовых отношений / З.Х. Саралиева, А.В. Ермилова // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. - 2019. - № 4. - С. 8-19.

98. Саралиева, З.Х. Пенсионная реформа как источник конструирования социальных рисков: когортный аспект / З.Х. Саралиева, С.А. Судьин, А.В. Ермилова // Личность. Культура. Общество. - 2019. - Т. 21. Вып. 1-2. - С. 143-153

99. Селищев, А.С. Особенности пенсионной реформы в Китае / А.С. Селищев, В.В. Козловский // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D. Экономические и юридические науки. - 2015. - № 14. - С. 78-86.

100. Синявская, О.В. Почему и как МОЖНО повышать пенсионный возраст? / О.В. Синявская // VI Социологическая грушинская конференция. 17 марта 2016 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://fom.ru/starost/presentation/Sinyavskaya.pdf>

101. Синявская, О. В. Старение как социально-экономический феномен (по материалам конференции «Старшее поколение — двигатель изменений» 26 февраля 2018 г., г. Санкт-Петербург) / О.В. Синявская, Т. Гудкова, А.А. Ермолина, Д.Е. Карева, Е.С. Любушкина, А.А. Миронова, Е.В. Селезнева // Волонтер. - 2018. - № 3 (27). - С. 7-15.
102. Синявская, О.В. Анализ факторов выхода с рынка труда в возрасте 45 лет и старше в России: роль характеристик занятости, смены работы и получения образования / О.В. Синявская, А.А. Червякова, Е.С. Горват // Социологический журнал. - 2022. - Том 28. № 2. - С. 50-72.
103. Сони́на, Ю. Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста / Ю. Сони́на, М. Колосни́цына // Демографическое обозрение. - 2015. - Том. 2. № 2. - С. 37-53.
104. Старения больше не будет / И. А. Григорьева, И. Л. Сизова, Л. А. Видясова [и др.]. – Санкт-Петербург: Центр научно-информационных технологий «Астерион», 2018. - 136 с.
105. Стародубцева, К.А. Пенсионное обеспечение России и Китая: сравнительный анализ / К.А. Стародубцева // Россия и Китай: проблемы стратегического взаимодействия: сборник Восточного центра. - 2016. - № 17. - С. 46-50.
106. Старшее поколение как ресурс социально-экономической модернизации России / Под науч. ред. чл.-корр. РАН Н.М. Римашевской. — М.: Экономическое образование, 2014. — 212 с.
107. Судьин, С.А. Новая парадигма старения по-российски / С.А. Судьин, И.А. Исакова // Социальная политика и социология. - 2018. - Том 17. № 3. - С. 83-90.
108. Тарандо, Е.Е. Старение населения в Китае: основные особенности / Е.Е. Тарандо, Ц. Ван // Наука и бизнес: пути развития. - 2019. - Том 97. № 7. - С. 157-160.
109. Тихонова, Н.Е. Социальная структура России: теории и реальность / Е.Н. Тихонова. — М. Новый хронограф: Ин-т социологии РАН, 2014. - 408 с.

110. Тощенко, Ж.Т. Реальная и формирующаяся структура занятости / Ж.Т. Тощенко // Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) / Под ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. - С. 57-75.
111. Тревоги и опасения людей. Что беспокоит людей в повседневной жизни, в стране и в мире // Фонд Общественное мнение. 2022. 11 февраля [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://fom.ru/Nastroeniya/14685>
112. Труд и занятость в России. 2019: Стат.сб./Росстат. - М., 2019. - 135 с.
113. Трудовая мобильность. Готовы ли россияне менять работу? И на каких условиях // Фонд Общественное мнение. 2021. 03 декабря [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://fom.ru/Rabota-i-dom/14656>
114. Тумакова, С.Ю. К вопросу о социальной неоднородности российских пенсионеров / С.Ю. Тумакова // Известия вузов. Социология. Экономика. Политика. - 2017. - № 1. - С. 64-68.
115. Турдубаева, Э. К., Качество жизни населения третьего возраста в Ирландии, России и Кыргызстане: общее и особенное / Э.К. Турдубаев, В.Г. Гараева, А.А. Камбарова // Социальная политика и социология. - 2016. - Т. 15. № 2(115). - С. 155-162.
116. Хоманс, Дж. К. Социальное поведение: его элементарные формы / пер. В. Г. Николаева / Дж.К. Хоманс // Социальные и гуманитарные науки. Серия 11. Социология. - 2001. - № 3. - С. 127–164.
117. Численность населения Российской Федерации // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Frosstat.gov.ru%2Fstorage%2Fmediabank%2FVGRYO3Bx%2Fdem-1.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK>
118. Чистова, Е.В. Занятость лиц пенсионного возраста: спрос и предложение на рынке труда России / Е.В. Чистякова // Экономика и бизнес: теория и практика. - 2019. - № 10-2 (56). - С. 155-162.

119. Чэнь, Ч. Старение населения как фактор формирования промышленной структуры Китая / Ч. Чэнь // Наука и бизнес: пути развития. - 2022. - Том 129. № 3. - С. 218-222
120. Шерстюк, В.Ю. Социально-экономические аспекты повышения занятости пенсионеров Казахстана / Ю.В. Шерстюк // Economics. Law. State. - 2019. - № 4(6). - С. 50-54.
121. Шкаратан, О.И. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) / О.И. Шкаратан, В.В. Карачаровская, Е.Н. Гасюкова // Социологические исследования. - 2015. - № 12. - С. 99-110.
122. Щербакова, Е. Старение населения мир по оценкам ООН 2019 г. / Е. Щербакова // Демоскоп Weekly. - 2019. - № 837-838 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2019/0837/barom03.php>
123. Щербакова, Е.М. Предварительные итоги переписи населения Китая 2020 года / Е.М. Щербакова // Демоскоп Weekly. - 2021. - № 907-908 (Электронный ресурс) – Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2021/0907/barom01.php>
124. Эфендиев, А.Г. Социологическая концепция обмена как методология анализа трудовых взаимодействий в современных зарубежных исследованиях / А.Г. Эфендиев, Е.С. Балабанова, А.С. Гоголева // Журнал социологии и социальной антропологии. - 2014. - Т. 17. № 2. - С. 139-153
125. В 2020 году самые высокие средние размеры пенсии – на Тибете, провинция Цзилинь – в числе отстающих. Какие пенсии в вашей провинции? (2020 年各省平均养老金排名, 西藏最高、吉林垫底, 你的省份排第几? // 腾讯新闻. 2021.04.18.) // Tencent Новости. 2021. 18 апреля. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://new.qq.com/omn/20210418/20210418A0A5LB00.html>

126. Ван Шусинь. Анализ занятости граждан старших возрастов в Китае / Ван Шусинь // Население и экономика. - 1990. - № 3. - С. 35-39 (王树新. 中国老年人口就业分析 // 人口与经济. - 1990. - № 3. - 35-39 页)

127. Ван Юньдо. Исследование влияния миграции рабочей силы на межрегиональную систему пенсионного обеспечения в условиях старения населения / Ван Юньдо // Вестник Гуйчжоуского педагогического университета. Серия: Социальные науки. - 2021. - № 4. - С. 73-81 (王云多. 人口老龄化背景下劳动力流动对地区间养老金制度影响研究 // 贵州师范大学学报 (社会科学版). - 2021. - № 4. - 73-81 页)

128. Временные меры Государственного совета по выходу на пенсию и выходу на пенсию работников. Одобрено на Втором заседании Постоянного комитета Пятого Всекитайского собрания народных представителей 24 мая 1978 года (国务院关于颁发《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》和《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》的通知) [Электронный ресурс] – Режим

доступа:

http://www.gd.gov.cn/zwgk/wjk/zcfgk/content/post_2531473.html

129. Доходы граждан и расходы на потребление в 2021 году // Национальное бюро статистики. 2022. 17 января (2021 年居民收入和消费支出情况) [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gov.cn/shuju/2022-01/17/content_5668748.htm

130. Ежегодник по статистике труда в Китае 2011 (中国劳动统计年鉴 2011) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://data.cnki.net/trade/Yearbook/Single/N2012040044?zcode=Z001>

131. Ежегодник по статистике труда в Китае 2016 (中国劳动统计年鉴 2016) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://data.cnki.net/trade/Yearbook/Single/N2017060032?zcode=Z001>

132. Ежегодник по статистике труда в Китае 2021 (中国劳动统计年鉴 2021) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://data.cnki.net/Trade/yearbook/single/N2022020102?zcode=Z001>

133. Жань, Дунфань. Исследование факторов, влияющих на решение пенсионеров о повторном трудоустройстве — на основе данных обследования состояния здоровья и пенсионной поддержки в Китае / Жань Дунфань, Лу Сюэцзин // Исследования в области социального обеспечения. - 2020. - № 2. - С. 29-37 (冉东凡, 吕学静. 退休人口再就业决策的影响因素研究—基于中国健康与养老追踪调查数据 // 社会保障研究. - 2020. - № 2. - 29-37 页)

134. Куан, Сяочжэнь. Мысли о взаимосвязи между высшим образованием и рынком труда — объединение проблем, существующих в текущем трудоустройстве студентов колледжей / Куан Сяочжэнь, Ли Дун // Образование в Пекине (Высшее образование). - 2011. - № 12. - С. 61-62 (匡校震, 李东. 关于高等教育与劳动力市场关系的思考 — 结合当前大学生就业中存在的问题 // 北京教育 (高教). - 2011. - № 12. - 61-62 页)

135. Ли, Мэнчжу. Влияние межпоколенческой экономической поддержки на участие сельских пожилых людей в трудовой деятельности: эмпирическое исследование на основе CHARLS 2013 / Ли Мэнчжу // Исследование мира. - 2018. - № 4. - С. 26-31 (李梦竹. 代际经济支持对农村老年人劳动参与的影响——基于 CHARLS2013 的实证研究 // 调研世界. - 2018. - № 4. - 26-31 页)

136. Ли, Сяоин. Размышления о проблеме пенсионного дефицита в Северо-Восточном регионе Китая / Ли Сяоин // Финансовое обозрение. - 2021. - № 1. - С.31-39 (李晓英. 应对东北地区养老金缺口问题的对策思考 // 财金观察. - 2021. - № 1. - 31-39 页)

137. Ли, Цинь. Кто наиболее склонен откладывать выход на пенсию? - Анализ факторов, влияющих на готовность городских жителей среднего и пожилого возраста откладывать выход на пенсию / Ли Цинь, Пэн Хаожань //

Вестник государственного управления. - 2015. - № 12(2). - С. 119-128 (李琴, 彭浩然. 谁更愿意延迟退休? - 中国城镇中老年人延迟退休意愿的影响因素分析 // 公共管理学报. - 2015. - № 12(2). - 119-128 页)

138. Ли, Чжунбинь. Исследование существующего положения и ответных мер в области повторного трудоустройства пожилых людей в провинции Фуцзянь / Ли Чжунбинь, Ян Мин // Вестник Китайского института трудовых отношений. - 2020. - № 34(5). - С. 38-44 (李中斌, 杨敏. 福建省老年人再就业现状与对策研究 // 中国劳动关系学院学报. - 2020. - № 34(5). - 38-44 页)

139. Линь, Сяонин. Исследование развития ресурсов пожилого поколения в провинции Цзилинь в условиях старения населения / Линь Сяонин // Китайский коммерческий журнал. - 2020. - № 16. - С. 100-101 (林晓宁. 老龄化背景下吉林省老年人力资源开发研究 // 中国商论. - 2020. - № 16. - 100-101 页)

140. Лэй, Сяокан. Исследование факторов, влияющих на намерение городских пожилых людей вновь трудоустроиться - на основе тематического интервью в Сиане / Лэй Сяокан, Ван Сюаньвэнь, Лэй Юэчэн // Вестник Сианьского университета финансов и экономики. - 2020. - № 33(06). - С. 103-110 (雷晓康, 王炫文, 雷悦橙. 城市低龄老年人再就业意愿的影响因素研究—基于西安市的个案访谈 // 西安财经大学学报. - 2020. - № 33(06). - 103-110 页)

141. Лю, Ифань. Исследование на тему повторного трудоустройства пожилых людей на пенсии (на примере города Далянь) / Лю Ифань, Чжэн Имин // Инновация и предпринимательство. - 2020. - № 34. - С. 183-184. (刘一帆, 郑毅敏. 退休老年人再就业问题调查研究—以大连市为例 // 中国市场. - 2020. - № 34. - 183-184 页)

142. Люй, Минян. Влияние использования сети Интернет на занятость пожилых людей / Люй Минян, Пэн Сичжэ, Лу Мэнхуа // Экономические

перспективы и динамика. - 2020. - № 10. - С. 77-91 (吕明阳, 彭希哲, 陆蒙华. 互联网使用对老年人就业参与的影响 // 经济学动态. - 2020. - № 10. - 77-91 页)

143. Люй, Чжицзюнь. Повторная занятость пожилого населения: факторы влияния и стратегия стимулирования - на основе опроса, проведенного в городе Наньтун, провинция Цзянсу / Люй, Чжицзюнь // Вестник Тяньшуйской академии административного управления. - 2019. - № 20(05). - С. 18-24 (闫志俊. 低龄老年人力资源再就业的影响因素与促进策略——基于江苏省南通市区的调查 // 天水行政学院学报. - 2019. - № 20(05). - 18-24 页)

144. Люй, Чжицзюнь. Развитие человеческого капитала молодых пенсионеров в провинции Цзянсу / Люй Чжицзюнь, Ли Хуажань // Вестник цзянсуского инженерно профессионально-технического колледжа. - 2019. - № 19(2). - С. 37-42 (闫志俊, 李华瞻. 江苏省低龄老年人力资本的开发 // 江苏工程职业技术学院学报. - 2019. - № 19 (2). - 37-42 页)

145. Ма, Вэй. Научное исследование и обсуждение коэффициента замещения пенсионного страхования в учреждениях и организациях непроизводственной сферы / Ма Вэй, Лю Ян, Ян Сяо // Статистика и принятие решений. - 2017. - № 14. - С. 67-72 (马伟, 刘洋, 杨潇等. 机关事业单位养老保险替代率问题探讨 // 统计与决策. - 2017. - № 14. - 67-72 页)

146. Мигрирующее население Китая (2018 г.): тенденции развития, встречающиеся вопросы, альтернативы и предложения. Национальное статистическое бюро / Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения в Азиатско-Тихоокеанском регионе, август 2019 г. (中国的流动人口(2018): 发展趋势、面临问题及对策建议 国家统计局/ 联合国人口基金/ 联合国儿童基金会 2019 年 8 月) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://china.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/%E4%B8%AD%E5%9B%BD%E7%9A%84%E6%B5%81%E5%8A%A8%E4%BA%BA%E5%8F%A3%EF%BC%882018%E5%8F%A3%EF%BC%89-CN-final.pdf>

147. Министерство трудовых ресурсов и социального обеспечения: Статистический бюллетень о развитии трудовых ресурсов и социального обеспечения в 2019 г. (人力资源和社会保障部: 2019 年人力资源和社会保障事业发展统计公报) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zwgk/szrs/tjgb/202006/W020200608534647988832.pdf>

148. Мнения ЦК КПК и Госсовета о проблеме старения в новую эпоху (中共中央、国务院关于加强新时代老龄工作的意见) [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gov.cn/zhengce/2021-11/24/content_5653181.html

149. Национальная комиссия здравоохранения Китайской Народной Республики: Отчет о развитии миграции населения Китая, 2016 г. (中华人民共和国国家卫生健康委员会: 中国流动人口发展报告 2016) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nhc.gov.cn/rkjcyjtfzs/pgzdt/201610/57cf8a2bbafe4b4d9a7be10d10ae5ecf.shtml>

150. Национальное бюро статистики: средняя годовая заработная плата сотрудников городских государственных предприятий в 2019 году составляет 90 501 юань (国家统计局: 2019 年城镇非私营单位就业人员年平均工资年城镇非私营单位就业人员年平均工资 90501 元) [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202005/t20200515_1745764.html

151. Национальное бюро статистики: средняя годовая зарплата сотрудников городских частных предприятий в 2019 году составляет 53604 юаня (国家统计局: 2019 年城镇私营单位就业人员年平均工资 53604 元) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202005/t20200515_1745763.html

152. Отчет об исследовании качества социальных услуг в Китае 2015 г. (2015 年当前中国社会质量状况调查报告) [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.cssn.cn/dybg/gqdy_sh/201512/W020151223372508744109.pdf

153. Опубликован отчет об опросе «Индекс готовности к выходу на пенсию жителей Китая» // Центр исследований старения общества, Университет Цинхуа. 2019. 29 ноября. (中国居民退休指数调查报告发布) [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.cas.tsinghua.edu.cn/agingresearch/247/>

154. Постановление Государственного совета КНР «Об улучшении единой системы основного пенсионного страхования работников предприятий», 03 декабря 2005 (国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定 (国发〔2005〕38号) [Электронный ресурс] — Режим доступа: http://www.gov.cn/zhuanti/2015-06/13/content_2878967.htm

155. Постановление Государственного совета КНР «О создании единой системы накопительного страхования работников предприятий» (国发〔1997〕26号 《关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》) 16 июля 1997 года [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://shuiwu114.com/zcfgkShow/61784.aspx>

156. Пэн, Сичжэ. Старение населения Китая в аспекте государственной политики / Пэн Сичжэ, Ху Чжань // Общественные науки Китая. - 2011. - № 3. - С. 121-138 (彭希哲, 胡湛. 公共政策视角下的中国人口老龄化 // 中国社会科学. - 2011. - № 3. - С. 121-138 页)

157. Рейтинг размера средней пенсии по провинциям в 2020 году показывает, что максимальное значение приходится на Тибет, провинция Цзилинь замыкает рейтинг. Какое место в рейтинге занимает твоя провинция? (2020 年各省平均养老金排名, 西藏最高、吉林垫底, 你的省份排第几? // 腾讯新闻. 2021.04.18.) // Tencent Новости. 2021.04.18) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://new.qq.com/omn/20210418/20210418A0A5LB00.html>

158. Решение Государственного совета о реформе системы страхования по старости сотрудников органов и учреждений, 14 января 2015 года (国务院关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定)

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gov.cn/xinwen/2015-01/14/content_2804092.htm

159. Се, Е. Влияние здоровья на уход на пенсию / Се Е. // Мировые экономические статьи. - 2011. - № 1. - С. 109-120 (解垚. 健康对劳动力退出的影响 // 世界经济文汇. - 2011. - № 1. - 109-120 页)

160. Се, Юй. Оптимизация пути повторного трудоустройства пожилого населения / Се Юй // Человеческие ресурсы. - 2021. - № 4. - С. 92-94 (谢瑜. 优化低龄银发群体再就业路径 // 人力资源. - 2021. - № 4. - 92-94 页)

161. Синяя книга по проблемам старения: отчет об исследовании условий жизни пожилых людей в городских и сельских районах Китая (2018 г.) (老龄蓝皮书：中国城乡老年人生活状况调查报告（2018） [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.invest-data.com/eWebEditor/uploadfile/2019051417310735152899.pdf>

162. Статистический ежегодник Китая 2020 г. - Численность населения на конец 2019 // Государственное статистическое управление (2020 中国统计年鉴—2019 年末人口数据 // 国家统计局) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2020/indexch.html>

163. Статистическое бюро провинции Хэйлунцзян: Основные данные по итогам седьмой национальной переписи населения провинции Хэйлунцзян на 2020 год (黑龙江省统计局：2020 年黑龙江省第七次全国人口普查主要数据公报) [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://tjj.hlj.gov.cn/tjsj/tjgb/pcgb/202105/t20210527_87737.html

164. Тао, Тао. Старение населения и развитие ресурса пожилого населения в Китае / Тао Тао // Единство. - 2020. - № 6. - С. 37-38 (陶涛. 中国的人口老龄化与老年人力资本开发 // 团结. - 2020. - № 6. - 37-38 页)

165. Ту, Юнцзянь. Исследование факторов, влияющих на развитие человеческих ресурсов пожилого населения, а также соответствие спроса и предложения (на основе исследований в г. Пекин, Тяньцзинь и Цзинань) / Ту

Юнцянь, Цзинь Миньчжэнь, Чжан Чэнь [и др.] // Инновация. - 2021. - № 15(01). - С. 9-23 (涂永前, 金旻禛, 张晨等. 城镇低龄老年人力资源开发的影响因素及供需匹配研究—基于北京、天津和济南的调研 // 创新. - 2021. - № 15 (01). - 9-23 页)

166. Тянь, Лифа. Исследование факторов, влияющих на желание городского пожилого населения повторно трудоустроиться (на примере города Тяньцзинь) / Тянь Лифа, Шэнь Хунли, Чжао Мэйхань, Чжан Ваньвань // Экономические проблемы Китая. - 2014. - № 5. - С. 30-38 (田立法, 沈红丽, 赵美涵, 张婉婉. 城市老年人再就业意愿影响因素调查研究—以天津为例 // 中国经济问题. - 2014. - № 5. - 30-38 页)

167. Тянь, Сюэюань Ответ на «серебряную волну» (быстрое увеличение пожилого населения) / Тянь Сюэюань // Китайская администрация. - 1997. - № 10. - С 6-7 (田雪原. 迎接“银色浪潮”挑战 // 中国行政管理. - 1997. - № 10. - 6-7 页)

168. У, Хуа. О политике развития ценности среднего образования и дальнейшего ослабления давления, вызванного поиском работы / У Хуа // Образование и экономика). - 1999. - № 2. - С.23-26 (吴华. 论发展高中教育对减轻就业压力的政策价值 // 教育与经济. - 1999. - № 2. - 23-26 页).

169. Уведомление народного правительства провинции Ляонин об издании и распространении плана развития населения провинции Ляонин (2016-2030 гг.) // Документы народного правительства провинции Ляонин. - 2018. - № 20 (辽宁省人民政府关于印发辽宁省人口发展规划（2016—2030年）的通知 // 辽宁省人民政府文件. - 2018. - № 20) [Электронный ресурс] – Режим доступа:

http://www.ln.gov.cn/zfxx/zfwj/szfwj/zfwj2011_125195/201807/t20180703_3273280.html

170. Хуа, Ин. Китайская система страхования по старости: оценка эффективности и политические рекомендации / Хуа Ин, Чжэн Чэнгун //

Шаньдунская социальная наука. - 2020. - № 4. - С. 66-74 (华颖, 郑成功. 中国养老保险制度:效果评估与政策建议 // 山东社会科学. - 2020. - № 4. - 66-74 页)

171. Хун, Чжэнцзе. Анализ факторов, влияющих на готовность пожилых людей к повторной занятости на основе модели запрета / Хун Чжэнцзе // Тропическая сельскохозяйственная инженерия. - 2021. - 45(04). - С. 111-116 (洪郑洁. 基于 prohibit 模型老年人再就业意愿影响因素分析 // 热带农业工程. - 2021. - № 45(04). - 111-116 页)

172. Цзэн, Хунин. Антивное реагирование на проблему старения населения через развитие и оптимизацию трудовых ресурсов пожилого населения / Цзэн Хунин, Фань Сяньвэй // Народный форум. Передовая наука. - 2019. - № 6. - С. 100-103 (曾红颖, 范宪伟. 以老年人力资源优化开发积极应对人口老龄化 // 人民论坛·学术前沿. - 2019. - № 6. - 100-103 页)

173. Цзя, Гонян. Повторное трудоустройство и дальнейшая жизнь пожилых людей / Цзя Гонян // Демографические исследования. - 1994. - № 2. - С. 49-54 (贾国年. 老年人的再就业与晚年生活 // 人口研究. - 1994. - №2. - 49-54 页)

174. Цзян, Сянцзюнь. Занятость пожилых людей в Китае, политические исследования / Цзян Сянцзюнь, Ду Пэн // Академический журнал Чжунчжоу. - 2009. - № 4. - С. 109-113 (姜向群, 杜鹏. 中国老年人的就业状况及其政策研究 // 中州学刊). - 2009. - № 4. - 109-113 页)

175. ЦК Коммунистической партии Китая о разработке 14-го пятилетнего плана национального экономического и социального развития и предложения по концепции 2035 г.) [ЕВ/ОЛ] (中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议) [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gov.cn/zhengce/2020-11/03/content_5556991.html

176. Цянь, Синь. Анализ факторов, влияющих на стремление пожилых людей к трудоустройству в городах Китая / Цянь Синь, Цзян Сянцзюнь //

Демографические исследования. - 2006. - № 5. - С. 24-29 (钱鑫, 姜向群. 中国城市老年人就业意愿影响因素分析 // 人口学刊. - 2006. - № 5. - 24-29 页)

177. Чжан, И. Влияние уровня образования на повторное трудоустройство пенсионеров / Чжан И // Китайская наука о населении. - 1999. - № 4. - С. 27-24 (张翼. 受教育水平对退休老年人再就业的影响 // 中国人口科学. - 1999. - № 4. - 27-34 页)

178. Чжан, Нань. Текущее состояние сферы социальной защиты мобильного населения Китая и контрмеры / Чжан Нань // Аналитический центр. 2019. № 47. С. 1-2 (张楠. 我国流动人口社会保障现状及对策建议 // 智库时代. 2019. № 47. 1-2 页)

179. Чжан, Пэн. Гендерный разрыв в пенсионных доходах пожилых людей в нашей стране / Чжан Пэн // Журнал Пекинского индустриально-коммерческого университета. Серия «Социальные науки». - 2020. - № 35(01). - С. 90-104 (詹鹏. 我国老年人养老金收入的性别差距 // 北京工商大学学报(社会科学版). - 2020. - № 35(01). - 90-104 页)

180. Чжэн, Бинвэнь. Актуарный отчет о пенсиях в Китае 2019-2050 (郑秉文. 中国养老金精算报告 2019-2050) / Чжэн Бинвэнь [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.cisscass.org/yanjiucginfo.aspx?ids=26&fl=3>

181. Чжу, Чао. Предложение рабочей силы в условиях потрясений в области здравоохранения - на основе перспективы старения населения / Чжу Чао, Ван Жун // Дискуссия о современной экономике. - 2022. - № 3. - С. 1-13 (朱超, 王戎. 健康冲击下的劳动力供给—基于人口老龄化视角 // 现代经济探讨. - 2022. - № 3. - 1-13 页).

182. Чэнь, Цюпин. Анализ факторов социальной поддержки карьерного роста пожилого населения / Чэнь Цюпин, Чжэн Тинтин // Вестник Янчжоуского университета Серия: Социальные науки. - 2021. - Том. 25. № 2. - С. 119-128. (陈秋苹, 郑婷婷. “低龄老人”后职业发展社会支持因素分析 // 扬州大学学报(人文社会科学版). - 2021. - 第 25 卷第 2 期. - 119-128 页).

183. Шэнь, Янань. Исследование системы страховых взносов в провинции Хэйлунцзян на фоне миграции населения / Шэнь Янань, Ван Юань // Теория финансов и обучение. - 2018. - № 5. - С. 82-84 (沈亚男,王媛. 人口流动背景下黑龙江省养老保险制度研究 // 金融理论与教学. - 2018. - № 5. - 82-84 页)

184. Юй, Ли. Обеспечивать пожилых людей или проживать за счет родителей? Основано на исследовании повторной занятости городского пожилого населения Китая / Юй Ли, Ма Лиюань, Инь Сюньдун и др // Исследование экономики труда. - 2016. - № 4(05). - С. 24-54 (于丽, 马丽媛, 尹训东等. 养老还是“啃老”?—基于中国城市老年人的再就业研究 // 劳动经济研究. - 2016. - № 4(05). - 24-25 页)

185. Юй, Сяо. Анализ миграции населения и регионального экономического развития в Северо-Восточном регионе с момента основания Китая / Юй Сяо // Демографические исследования. - 2006. - № 3. - С. 29-34 (于潇. 建国以来东北地区人口迁移与区域经济发展分析 // 人口学刊. - 2006. - № 3. - 29-34 页)

186. Ян, Фэнлей. Социальное участие, здоровье пожилых людей и развитие человеческих ресурсов пожилого населения / Ян Фэнлей, Чэнь Дянь // Мир трудовой безопасности (Теоретическое издание). - 2012. - № 1. - С. 34-37 (杨风雷, 陈甸. 社会参与、老年健康与老年人力资源开发 // 劳动保障世界 (理论版). - 2012. - № 1. - 34-37 页)

187. Alber, J. Social Dumping, Catch-up or Governance? Europe in a Comparative Global Context / J. Alber, G. Standing // Journal of European Social Policy. - 2022. - Vol. 10. - № 2. - Pp. 99-119.

188. Becker, G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education / G.S. Becker. - Chicago and London: The University of Chicago Press, 1994. - 412 p.

189. China Longitudinal Aging Social Survey (中国老年社会追踪调查报告) // 中国人民大学老年研究所. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://class.ruc.edu.cn/_local/A/C8/C1/E7CD54DD4D41F4BD6DE281043FD_10F38E30_1A56C5.pdf?e=.pdf
190. China Statistics Yearbook. 2019 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2019/indexeh.htm>
191. Coleman, J.S. Social Theory, Social Research, and a Theory of Action / J.S. Coleman // The American Journal of Sociology. - 1986. - Vol. 91. № 6.- Pp. 1309-1335.
192. Inclusive Future of Work the People's Republic of China Country brief prepared for the 1st EWG under the 2019 Brazilian presidency of the BRICS // International Labor Organization [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_732870.pdf
193. Jianming, C. Preurban Agriculture Development in China / C. Jianming // Urban Agriculture Magazine. - 2003. - April. - Pp. 40-42.
194. Ke, Meng. China's Pension Reforms. Political Institutions, Skill Formation and Pension Policy in China / Ke Meng. - London, NY: Routledge Taylor & Francis Group, 2019. - 253 p.
195. Mei, B. Conducting Online Surveys in China / B. Mei, G. T. L. Brown // Social Science Computer Review. - 2018. - Vol. 36. № 6. - Pp. 721-734.
196. Myles, J. Political Theories of The Welfare State / J. Myles, J. Quadagno // Social Service Review. - 2002. - Vol. 76. № 1. - Pp. 34-57.
197. OECD Older Worker Scoreboard 2021 // OECD [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.oecd.org/els/emp/Scoreboard%20on%20older%20workers.xlsx>
198. Proportion of Urban Population at Year-end by Region // China Statistical Yearbook 2021 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.stats.gov.cn>

199. Qian, J. Extension of Social Insurance Coverage to Informal Economy workers in China: An Administrative and Institutional Perspective / J. Qian, Zh. Wen // International Social Security Review. - 2021. - Vol. 74. № 1. - Pp. 79-102.
200. Rein, Sh. The End of Cheap China: Economic and Cultural Trends that Will Disrupt the World / Sh. Rein. - Hoboken: John Wiley & Sons. 2012. - 245 p.
201. Rudra, N. Globalization and the Decline of the Welfare State in Less-Developed Countries / N. Rudra // International Organization. - 2002. - Vol. 56. № 2. - Pp. 411-445.
202. Shultz, T.W. Investment in Human Capital / W.T. Schultz // The American Economic Review. - 1961. - Vol. 51. № 1. - P. 1-17.
203. Sidorenko, A., Zaidi A. Active ageing in CIS countries: semantics, challenges, and responses / A. Sidorenko, A. Zaidi // Current Gerontology and Geriatrics Research. - 2013. - Vol. 2013. - P. 1-17.
204. World Population Prospects 2019. Highlights. New York, 2019 // United Nations. Department of Economic and Social Affairs [Электронный ресурс] — Режим доступа: https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Highlights.pdf
205. Zaidi, A., Howse K. The Policy Discourses of Active Ageing: Some Reflections / A. Zaidi, K. Howes // Population Aging. - 2017. - № 10. - Pp 1-10.

ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в научных изданиях, индексируемых ВАК РФ

1. **Минь Ю.** Семья как фактор продолжения пенсионерами трудовой деятельности в Китае и России // Казанский социально-гуманитарный вестник. - 2022. - № 1(52). - С. 10-16. (0,7 п.л.)
2. **Минь Ю.** Трудовая деятельность пенсионеров: сравнение опыта Китая и России // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. - 2022. - № 1 (65). - С. 99-109 (1 п.л.)
3. **Минь Ю., Киселев И.Ю.** Структура занятости пенсионеров Китая в условиях реформирования пенсионной системы // Социальные и

гуманитарные знания. - 2021. - Т. 7. № 3(27). - С. 286-303 (1 п.л., авторский вклад 0,5 п.л.)

Статьи в журналах, индексируемых в Scopus

4. Киселев И.Ю., Овчинникова Н.В., Смирнова А.Г., **Минь Ю.** Траектории занятости предпенсионеров в условиях повышения пенсионного возраста // Социологические исследования. - 2021. - № 7. - С. 40-49 (1,0 / 0,25 п.л.)

Другие публикации в сборниках научных трудов, научных журналах

5. **Минь Ю.** К проблеме пенсионной политики в Китае // Социально-политические проблемы современного общества: новые вызовы и тренды: тез. докл. конф. / отв. ред. В. В. Загребин; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. Ярославль: ЯрГУ. 2019. С. 57-59 (0,1 п.л.)

6. Киселев И.Ю., Смирнова А.Г., Овчинникова Н.В., **Минь Ю.** Стратегии адаптации граждан предпенсионного возраста на рынке труда // Современное российское общество: социально-политические тренды и вызовы: Материалы Всероссийской научной конференции с международным участием, посвященной 30-летию факультета социально-политических наук ЯрГУ им. П.Г. Демидова, Ярославль, 03-04 декабря 2020 года. Ярославль: Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, 2021. С. 21-24. (0,24 / 0,1 п.л.)

7. Киселев И.Ю., Смирнова А.Г., **Минь Ю.** Трудовая деятельность пенсионеров: опыт Китая // Старшее поколение современной России: материалы международной научно-практической конференции, Нижний Новгород, 13–14 октября 2021 года. Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2021. С. 33-37 (0,2 / 0,1 п.л.)

8. **Минь Ю.** Структура занятости пенсионеров Китая // Социально-политические проблемы современного общества: новые вызовы и тренды: тезисы докладов конференции / отв. ред. В. В. Загребин. Ярославль: ЯрГУ, 2021. С. 22-25. (0,1 п.л.)

9. **Минь Ю.** Семья как фактор занятости пенсионеров в Китае // Материалы Международного молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2022» / Отв. ред. И.А. Алешковский, А.В. Андриянов, Е.А. Антипов, Е.И. Зимакова. [Электронный ресурс] – М.: МАКС Пресс, 2022. URL: https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2022/data/25726/141436_uid681571_report.pdf. (0,2 п.л.)

10. **Минь Ю.,** Киселев И.Ю. Образование как фактор занятости пенсионеров Китая (на примере провинции Хэйлунцзян) // Современная социологическая наука: ключевые тренды и перспективы исследования общества: сборник научных трудов V Международной конференции, Казань, 20–21 мая 2022 года. Казань: Издательство Казанского университета, 2022. – С. 374-387 (0,9/ 0,6 п.л.)

11. **Минь Ю.,** Киселев И.Ю. Траектории и факторы занятости пенсионеров в Китае // Историческая социология и современное социальное развитие в России и Китае: сборник статей / Под ред. А. В. Петрова, Ван Сюй, Ян Юнькэ. СПб.: Астерион, 2022. С.301-308. (0,4 / 0,2 п.л.).

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Уровень и условия занятости пожилых людей в разных странах мира

Таблица 1

Уровень занятости пожилого населения в странах мира в 2020 г.

(доля населения в своей возрастной группе, %)¹

Страна	Возрастная группа		
	55-64	65-69	70-74
Австралия	63,6	-	-
Австрия	54,7	8,3	5,2
Бельгия	53,3	5,8	2,3
Канада	60,4	24,0	12,4
Чили	56,2	30,4	18
Колумбия	54,3	35,0	23,3
Коста Рика	50,2	22,5	14,9
Чехия	68,2	15,0	5,5
Дания	71,5	22,3	8,4
Эстония	73,5	33,5	16,6
Финляндия	67,5	14,6	7,3
Франция	53,8	7,5	3,1
Германия	71,7	17,2	8,1
Греция	44,6	12,9	2,4
Венгрия	59,6	9,9	4,4
Исландия	76,8	44,9	13,8
Ирландия	62,9	23,9	11,1
Израиль	67,9	39,5	11,3
Италия	54,2	13,5	4,2
Япония	76,7	49,6	32,5

¹ OECD Older Worker Scoreboard 2021 // OECD - <https://www.oecd.org/els/emp/Scoreboard%20on%20older%20workers.xlsx> (дата обращения 12.03.2022)

Южная Корея	66,6	48,6	37,1
Латвия	68,6	28,0	11,3
Литва	67,6	26,1	10,3
Мексика	52,3	35,1	24,9
Голландия	71,0	20,1	7,5
Новая Зеландия	76,8	44,5	24,4
Норвегия	72,8	28,6	6,8
Польша	51,8	11,3	4,7
Португалия	60,7	21,0	11,4
Словакия	58,3	9,4	3,2
Словения	50,5	6,6	2,6
Испания	54,7	7,6	1,7
Швеция	77,8	25,5	11,9
Швейцария	73,5	22,5	12,4
Турция	31,1	15,8	10,1
Великобритания	65,3	23,9	9,4
США	60,3	30,5	17,4
Болгария	64,2	16,3	4,2
Хорватия	45,5	5,7	2,0
Кипр	61,0	16,6	10,0
Румыния	48,5	13,5	9,4
Бразилия	44,4	21,6	9,6
Россия	50,7	6,6	-
ЮАР	37,2	9,7	-

Таблица 2

Условия занятости пожилого населения в странах мира в 2020 г.

(доля населения в своей возрастной группе, %)¹

Страна	Формы занятости				
	<i>Занятость неполное рабочее время</i>	<i>Вынужденная занятость неполное время (% от занятых неполное рабочее время)</i>	<i>Временная работа</i>	<i>Самозаня- тость</i>	<i>Доля занятых полный день в группе 55- 64 года по сравнению с группой 25-54 года</i>
Австралия	31,7	19,6	4,3	14,3	1,01
Австрия	27,1	8,9	2,5	18,7	1,20
Бельгия	33,0	2,5	3,3	16,5	1,24
Канада	16,8	29,7	7,4	22,1	0,99
Чили	19,0	45,3	18,6	29,4	0,96
Колумбия	16,7	36,1	18,3	63,3	1,19
Коста Рика	34,6	-	6,2	43,5	1,26
Чехия	7,1	5,3	4,6	19,2	0,95
Дания	14,5	17,8	3,8	11,4	1,03
Эстония	14,1	10,2	1,8	10,6	0,80
Финляндия	14,8	22,2	7,3	16,0	1,02
Франция	21,1	29,3	7,9	16,7	1,17
Германия	30,5	10,3	3,0	12,2	1,11
Греция	6,4	54,3	6,7	47,4	1,28
Венгрия	8,4	11,7	6,0	11,2	0,94
Исландия	20,6	21,1	2,2	16,3	1,07
Ирландия	19,3	28,9	6,6	23,3	1,07
Израиль	21,8	3,4	-	14,2	1,15
Италия	15,2	62,6	6,6	24,8	1,19
Япония	25,8	18,9	22,8	27,1	1,01
Южная Корея	16,9	-	34,1	34,8	0,94

¹ OECD Older Worker Scoreboard 2021 // OECD [Электронный ресурс] - URL: <https://www.oecd.org/els/emp/Scoreboard%20on%20older%20workers.xlsx> (дата обращения 12.03.2022)

Латвия	10,6	36,4	2,6	12,5	0,76
Литва	8,2	36,1	0,9	5,5	0,85
Мексика	28,0	-	-	43,7	1
Голландия	48,2	5,4	5,9	21,8	1,15
Новая Зеландия	17,9	19,1	4,6	26,8	1,01
Норвегия	24,3	3,4	1,8	8,7	1,10
Польша	8,2	7,0	11,6	25,2	0,94
Португалия	10,1	35,0	8,0	19,4	1,20
Словакия	4,4	20,1	4,8	15,4	0,91
Словения	11,5	2,3	4,7	16,3	1,12
Испания	11,2	50,1	12,6	19,2	1,14
Швеция	20,5	6,1	6,4	12,8	1,08
Швейцария	41,9	-	4,1	21,2	1,13
Турция	20,7	8,2	14,3	59,8	1,19
Великобритания	30,9	9,9	4,0	19,1	0,99
США	15,9	2,9	2,9	14,3	1,08
Болгария	2,4	46,3	3,0	10,0	0,84
Хорватия	6,8	16,8	8,4	16,6	1,04
Кипр	11,9	45,6	6,2	16,6	1,21
Румыния	9,5	39,2	0,7	21,6	-
Бразилия	-	-	-	46,1	-
Россия	12,7	27,4	5,8	8,0	-
ЮАР	17,4	-	-	23,8	-

ПРИЛОЖЕНИЕ II

Размер пенсии в юанях и рублях в провинциях Китая в 2020 году

Таблица № 1

Размер пенсии в юанях и рублях в провинциях Китая в 2020 году¹

Провинция	Размер пенсии		Регион
	В юанях	В рублях	
Ляонин	2493	24930	Северо-восточный
Цзилинь	2622	26220	Восточный
Хунань	2734	27340	Центральный
Хайнань	2745	27450	Западный
Гуанси	2749	27490	Северо-восточный
Сычуань	2813	28130	Западный
Аньхой	2816	28160	Центральный
Гуйчжоу	2830	28300	Западный
Хэйлунцзян	2830	28300	Северо-восточный
Хэнань	2832	28320	Центральный
Ганьсу	2845	28450	Западный
Цзянси	2880	28800	Центральный
Юньнань	2931	29310	Западный
Хубэй	3028	30280	Центральный
Хэбэй	3075	30750	Восточный

¹ Приведено по: В 2020 году самые высокие средние размеры пенсии – на Тибете, провинция Цзилинь – в числе отстающих. Какие пенсии в вашей провинции? (2020 年各省平均养老金排名, 西藏最高、吉林垫底, 你的省份排第几? // 腾讯新闻. 2021.04.18.) // Tencent Новости. 2021. 18 апреля. <https://new.qq.com/omn/20210418/20210418A0A5LB00.html> (Дата обращения 10.11.2021)

Внутренняя Монголия	3079	30790	Западный
Шэньси	3111	31110	Западный
Чунцин	3163	31630	Западный
Фуцзянь	3171	31710	Восточный
Гуандун	3218	32180	Восточный
Цзянсу	3275	32750	Восточный
Нинся	3346	33460	Западный
Синьцзян	3360	33600	Западный
Тяньцзинь	3412	34120	Восточный
Шаньдун	3490	34900	Восточный
Шаньси	3494	34940	Центральный
Чжэцзян	3731	37310	Восточный
Цинхай	4080	40800	Центральный
Пекин	4365	43650	Восточный
Шанхай	4467	44670	Восточный
Тибет	4865	48650	Западный

Программа социологического исследования траекторий и факторов занятости пенсионеров Китая

*Формулировка, обоснование, характеристика проблемы
социологического исследования:*

В Китае в условиях старения населения, высокой демографической нагрузки пожилыми на трудоспособное население, нарастающего дефицита рабочих кадров в реальном секторе экономики на фоне низкого пенсионного возраста (45-60 лет в зависимости от пола, состояния здоровья, сектора экономики и профессии) существует потребность в том, чтобы граждане предпенсионного возраста отложили выход на пенсию, а пенсионеры остались на рынке труда и продолжили трудовую деятельность. Вместе с тем, согласно результатам опроса, проведенного в рамках проекта «Индекс готовности к выходу на пенсию» 2019 года, граждане Китая скорее предпочитают более ранний, нежели отложенный выход на пенсию¹. Как следствие, уровень занятости пенсионеров в Китае остается низким, что не соответствует целям социально-экономического развития страны.

Мотивацию продолжения трудовой деятельности после выхода на пенсию демонстрируют пенсионеры с низким уровнем образования и уровнем дохода, то есть обладающие недостаточно высоким ресурсным потенциалом.

Отмеченные особенности занятости пенсионеров Китая обуславливают постановку *первой проблемы социологического исследования*. Она может быть определена как предметная, социальная, то есть обозначающая несоответствие, противоречие между желаемым и действительным уровнем занятости пенсионеров, а также – существующим и должным качеством рабочей силы, которую представляют пенсионеры, в соответствии с целями

¹ Опубликован отчет об опросе «Индекс готовности к выходу на пенсию жителей Китая» // Центр исследований старения общества, Университет Цинхуа. 2019. 29 ноября. (中国居民退休指数调查报告发布) [Электронный ресурс] - URL: <http://www.cas.tsinghua.edu.cn/agingresearch/247/> (дата обращения 09.08.2022)

индустриализации Китая. Поставленная проблема требует изучения факторов занятости пенсионеров и формулирования на этой основе системы мер, устраняющих барьеры занятости пенсионеров.

Анализ результатов социологических исследований факторов занятости пенсионеров Китая позволяет отметить существование еще одной проблемы. Проведенные исследования относятся к разным временным периодам. Продолжающееся реформирование пенсионной системы Китая, внедрение системы мер содействия занятости пожилых, изменение характеристик самих пенсионеров приводит к тому, что результаты социологических исследований устаревают, требуется повторное обращение к анализу влияния тех или иных факторов.

Как следствие, в основе социологического исследования занятости пенсионеров Китая лежит вторая проблема – *гносеологическая, познавательная*, связанная с расширением и уточнением знаний о факторах занятости и их взаимовлиянии в меняющихся социально-экономических условиях.

Постановка проблем социологического исследования обуславливает формулировку объекта, предмета, цели и задач эмпирического социологического исследования.

Объектом исследования выступает занятость пенсионеров Китая.

Предмет исследования - траектории и факторы занятости пенсионеров Китая.

Цель диссертационного исследования: определить траектории и факторы занятости пенсионеров Китая.

Поставленная цель реализуется в решении следующих **задач** эмпирического социологического исследования:

1. определить уровень занятости пенсионеров Китая;
2. установить продолжительность трудовой деятельности после выхода на пенсию;
3. описать условия занятости пенсионеров;

4. выявить мотивы продолжения пенсионерами трудовой деятельности;
5. определить роль семьи в принятии пенсионером решения о продолжении или прекращении трудовой деятельности;
6. выявить и сравнить субъективно определяемые работающими и неработающими пенсионерами трудности, с которыми они сталкиваются при трудоустройстве;
7. выявить и сравнить социально-демографические характеристики работающих и неработающих пенсионеров;
8. сравнить траектории и факторы занятости пенсионеров в зависимости от проживания в провинциях Северо-Восточного и Восточного регионов Китая.

Гипотеза исследования:

К выбору траекторий, предполагающих продолжение пенсионерами трудовой деятельности, приводят: маленькая пенсия или её отсутствие, жизнь в сельской местности или в крупном городе, наличие среднего профессионального или высшего образования. К выбору траекторий, предполагающих уход пенсионеров с рынка труда, приводят: возраст старше 65 лет, субъективно оцениваемое ухудшение состояние здоровья и потребность в отдыхе; низкий уровень образования, неготовность работодателей нанимать пенсионеров, отсутствие вакансий, которые соответствуют квалификации пенсионеров, низкие размеры оплаты труда.

Гипотеза проверена в ходе эмпирического социологического исследования.

С целью изучения траекторий и факторов занятости пенсионеров Китая в период с 13.01.2021 по 04.02.2021 проведено социологическое исследование методом анкетирования в разных регионах Китая. В качестве респондентов выступили пенсионеры.

Стратегия проведения исследования – интенсивная, описательная.

Эмпирическую базу социологического исследования составили авторские социологические исследования, проведенные в два этапа.

На первом этапе проведено пробное социологическое исследование «Траектории и факторы занятости пенсионеров Китая» (январь 2021).

Обоснование выборочной совокупности:

Территория реализации выборки – территория Китая, включающая четыре региона: Восточный, Северо-Восточный, Западный, Центральный.

Целевая группа исследования – жители Китая, имеющие статус пенсионеров.

Единица выборки – работающие и неработающие пенсионеры.

Метод построения выборки – квотная выборка. Квоты заданы в зависимости от места жительства респондента в одном из четырех регионов Китая: Восточный, Северо-Восточный, Западный, Центральный. Квоты рассчитаны на основе данных о численности населения Китая на конец 2019 года, а именно – количества пенсионеров в регионе¹. Всего опрошено 400 человек: 40,19% из провинций Восточного региона, 20,79% - из Центрального региона; 24,43% - из Западного региона; 14,59% - из Северо-Восточного региона.

В условиях антиковидных ограничений, действующих в Китае с 2020 года, сбор данных проводился дистанционно посредством программы для онлайн-опросов «Wenjuanxing» с помощью мобильного приложения WeChat².

По результатам пробного исследования установлено, что для опроса оказались менее доступны жители провинций Центрального и Западного регионов страны. Возможная причина может быть связана с тем, что эти регионы менее урбанизированы, по сравнению с провинциями Восточного и Северо-Восточного регионов: 60,25% и 56,65% против 73,5% и 66,8% соответственно³. В сельских районах могут наблюдаться ограничения по доступу к сети Интернет.

¹ Статистический ежегодник Китая 2020 - Численность населения конца 2019 // Государственное статистическое управление. URL: <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2020/indexch.htm> (дата обращения 20.10.2020)

² О платформе см: Mei B., Brown, G. T. L. Conducting online surveys in China. Social Science Computer Review. 2018. Vol. 36. № 6. Pp. 721-734.

³ Proportion of Urban Population at Year-end by Region // China Statistical Yearbook 2021 [Электронный ресурс] – URL: <http://www.stats.gov.cn> (Дата обращения 18.03.2023)

В связи с этим на втором этапе проведены два социологических исследования занятости пенсионеров в двух регионах Китая: Северо-Восточном и Восточном регионах. Кроме того, выбор регионов обусловлен задачей сравнить траектории занятости пенсионеров, проживающих в регионе с одними из самых низких пенсий в стране (Северо-Восточный регион) и в регионе с одними из самых высоких пенсий в стране (Восточный регион).

Социологическое исследование «Региональная специфика траекторий и факторов занятости пенсионеров в провинциях Северо-Восточного региона Китая» (февраль 2021).

Обоснование выборочной совокупности:

Территория реализации выборки – провинции Северо-Восточного региона: Ляонин, Хэйлунцзян, Гуанси.

Целевая группа исследования – жители провинций Северо-Восточного региона Китая, имеющие статус пенсионеров.

Единица выборки – работающие и неработающие пенсионеры.

Метод построения выборки – квотная выборка. Квоты заданы по полу респондентов. Всего опрошено 1190 человек: 49,9% мужчин и 50,1% женщин. Распределение по возрасту следующее: 50-54 года - 15,2%; 55-59 лет - 28%; 60-64 года - 37,4%; 65-69 лет - 17,6%; старше 70 лет - 7%. Распределение по уровню образования: начальное и неполное среднее – у 36,2% опрошенных, среднее и среднее специальное образование - 46,5%; высшее - 17,3% респондентов.

Большинство респондентов проживает только с супругами - 52,7%; с супругами и детьми – 24,9%; с детьми и внуками - 8,8% опрошенных; с другими родственниками – 2,1%; одиноки - 11,5%.

Респонденты - преимущественно жители городов - 80,2%. При этом 41,4% опрошенных живут в столицах провинций; 25,7% - в больших городах; 11,5% - в маленьких городах; 1,5% - в мегаполисах. Среди опрошенных 19,8% – сельские жители.

Социологическое исследование «Региональная специфика траекторий и факторов занятости пенсионеров в провинциях Восточного региона Китая» (февраль 2021).

Территория реализации выборки – провинции Восточного региона: Цзилинь, Хэбэй, Фуцзянь, Гуандун, Цзянсу, Тяньцзинь, Шаньдун, Чжэцзян, Пекин, Шанхай.

Целевая группа исследования – жители провинций Восточного региона Китая, имеющие статус пенсионеров.

Единица выборки – работающие и неработающие пенсионеры.

Метод построения выборки – квотная выборка. Квоты заданы по полу респондентов. Всего опрошено 517 человек: 48,2% мужчин и 51,8% женщин. Распределение респондентов по возрасту следующее: 50-54 года - 11,6%; 55-59 лет - 20,1%; 60-64 года - 37,1%; 65-69 лет - 23,8%; старше 70 лет - 7,4%. У большинства респондентов – среднее и среднее специальное образование - 40%; начальное и неполное среднее – у 37,3% опрошенных, высшее - 22,6% респондентов.

Большинство респондентов проживает только с супругами - 45,8%; с супругами и детьми – 37,5%; с детьми или внуками - 6%; с другими родственниками – 0,8% опрошенных; одиноки - 9,9% респондентов.

Респонденты живут преимущественно в городах (93,6%). При этом 33,5% опрошенных живут в больших городах; 25,9% - в столицах провинций; в 19,7% - мегаполисах, 14,5% - в маленьких городах. Среди опрошенных сельские жители составляют 6,4%.

Характеристика метода исследования.

На всех этапах исследования для сбора первичной социологической информации применен формализованный структурированный опрос - анкетирование.

В анкету включен блок вопросов, на которые отвечали все респонденты: о наличии или отсутствии занятости в настоящий момент, опыте работы в прошлом; об источниках дохода пенсионеров, размерах пенсий; о социально-

демографических характеристиках респондентов. Неработающим пенсионерам заданы вопросы о том, работали ли они раньше, будучи пенсионерами, и хотели бы работать снова, если бы у них была такая возможность. Выявлены причины прекращения трудовой деятельности. Работающие пенсионеры отвечали на вопросы о мотивах продолжения трудовой деятельности, о возможностях сохранить работу. Отдельный блок анкеты содержит вопросы об условиях трудовой деятельности (продолжительность рабочего дня, сфера занятости, удовлетворенность условиями труда и т.д.).

Математико-статистическая обработка данных опроса проведена с помощью программы IBM SPSS Statistics 26 посредством составления частотных распределений и таблиц сопряжённости с применением критерия непараметрической статистики χ^2 Пирсона, бинарной логистической регрессии.

АНКЕТА

Здравствуйте! Мы проводим социологическое исследование, направленное на изучение занятости пенсионеров Китая. Мы будем благодарны Вам за Ваше мнение. Опрос проводится анонимно, все результаты будут представлены в обобщенном виде.您好。俄罗斯雅罗斯拉夫尔国立大学对中国的退休人员再就业情况进行社会调查，非常感谢您的关注。本次调查采取不记名调查，感谢您的支持与配合，谢谢！

Заранее благодарим Вас за участие в исследовании!

感谢您参与本次调查！

Вопрос-фильтр:

Вы относитесь к категории пенсионеров (您是退休人员吗)?

А. Да (是)

В. Нет (否) (завершение опроса)

Основная часть:

1. Вы работаете или нет в настоящий момент (您现在工作吗)?

А. Да, работаю (Переход к вопросу № 9) (是 (跳到问题 9))

В. Не работаю. (Переходите к вопросу № 2) (否 (跳到问题 2))

2. Работали ли Вы ранее, будучи на пенсии (退休之后，您工作过吗)?

А. Да, работал (是)

В. Нет, никогда не работал после выхода на пенсию (переход к вопросу 5) (否，退休之后再未工作过 (跳到问题 5))

3. Почему Вы перестали работать? (为什么您退休之后再也不工作了?)

А. Пенсии и других доходов хватает для самообеспечения (退休金和其他收入足够生活)

В. Накопилась усталость, требуется отдых (太累了，需要休息)

С. Возникли проблемы со здоровьем (身体有健康问题)

Е. Требуется моя помощь по уходу за внуками, больными родственниками (需要帮子女带孩子或者家有病人需要照顾)

Г. Трудно найти работу, соответствующую моей квалификации (很难找到与自己专业能力相关的工作)

- G. Доступны вакансии с маленькой зарплатой (工资太低)
- H. Нужно уступать рабочие места молодым (需要给年轻人让位)
- I. Другое _____ (напишите свой ответ) (其他原因)

4. Почему Вы приняли решение перестать работать после выхода на пенсию? (为什么您决定退休后不再工作)

- A. Пенсии и других доходов хватает для самообеспечения (退休金和其他收入足够生活)
- B. Накопилась усталость, требуется отдых (太累了, 需要休息)
- C. Возникли проблемы со здоровьем (身体健康有问题)
- D. Хочу пожить для себя (想为自己而活)
- E. Требуется моя помощь по уходу за внуками, больными родственниками (需要帮子女带孩子或者家有病人需要照顾)
- F. Трудно найти работу, соответствующую моей квалификации (很难找到与自己专业能力相关的工作)
- G. Доступны вакансии с маленькой зарплатой (工资太低)
- H. Нужно уступать рабочие места молодым (需要给年轻人让位)
- I. Другое _____ (напишите свой ответ) (其他原因)

5. Вы еще намерены работать (您还打算工作吗)?

- A. Да (是)
- B. Нет (否)

6. В настоящее время Вы занимаетесь поиском работы (您现在正在找工作吗)?

- A. Да (是)
- B. Нет (否)

7. Если бы у Вас сейчас появилась работа, Вы смогли бы на нее выйти в течение двух недель (如果您现在获得工作机会, 两周后可以工作吗)?

- A. Да (переход к вопросу № 25) (是 (跳到问题 25))
- B. Нет (переход к вопросу № 25) (否 (跳到问题 25))

8. Выберите основные причины, заставляющие вас работать (укажите любое количество ответов) (您继续工作的原因 (可多选))

- A. Маленькая пенсия (退休金较少)
- B. Возможность общаться с людьми (可以有与他人继续交流的机会)
- C. Стремление материально помочь детям и/или другим членам семьи (需要给家人(子女、其他家庭成员)提供物质上的帮助)
- D. Желание сделать сбережения на будущее (为未来增加储蓄)
- E. Интерес к выполняемой работе (对完成任务感兴趣)
- F. Привычка работать (习惯工作了)
- G. Стремление быть полезным (追求更有意义的事情)
- H. Другое _____ (напишите свой ответ) (其他原因)

9. Скажите, пожалуйста, после выхода на пенсию Ваша профессия и место работы отличаются от прежних или остаются такими же (退休之后, 您现在从事的职业和工作地点与之前不同吗, 还是和之前一样)?

- A. Профессия и место работы остались прежними (没有改变。现在从事的工作和地点与之前一样)
- B. Место работы осталось прежним, но профессия поменялась (工作地点没变, 职业变)
- C. Место работы изменилось, но профессия осталась прежней (工作地点变了, 职业没变)
- D. Изменились и место работы, и профессия (工作地点和职业都变了)

10. В какой отрасли Вы работали до выхода на пенсию (退休之前, 在哪个领域工作)?

- A. Промышленность (工业)
- B. Строительство (建筑业)
- C. Транспорт и связь (交通运输与通讯行业)
- D. Сельское хозяйство (农业)
- E. Наука, образование, культура, здравоохранение (科学、教育、文化、卫生等行业)
- F. Силловые ведомства (армия, общественная безопасность) (军队、公安等强力部门)
- G. Торговля, сфера услуг, коммунальное хозяйство (贸易行业、服务业、物业)
- H. Финансы и страхование (金融、保险行业)
- I. Другое (其他)

11. В какой отрасли Вы работаете в настоящее время (您现在在哪个行业工作)?

- A. Промышленность (工业)

- B. Строительство (建筑业)
- C. Транспорт и связь (交通运输与通讯行业)
- D. Сельское хозяйство (农业)
- E. Наука, образование, культура, здравоохранение (科学、教育、文化、卫生等行业)
- F. Силловые ведомства (армия, общественная безопасность) (军队、公安等强力部门)
- G. Торговля, сфера услуг, коммунальное хозяйство (贸易行业、服务业、物业)
- H. Финансы и страхование (金融、保险行业)
- I. Другое (其他)

12. К какой группе работников Вы относились до выхода на пенсию (退休前, 您属于哪个行业的工作者)?

- A. Работник (специалист, служащий, рабочий) на государственном предприятии, организации (国企或者政府部门的员工 (专业人员、职员、工人))
- B. Работник (специалист, служащий, рабочий) на частном предприятии, организации (私营企业或部门的员工 (专业人员、职员、工人))
- C. Индивидуальный предприниматель (个体经营者)
- D. Самозанятый (自由职业)

13. К какой группе работников Вы себя относите в настоящий момент (现在您属于哪个行业的工作者)?

- A. Работник (специалист, служащий, рабочий) на государственном предприятии, организации (国企或者政府部门的员工 (专业人员、职员、工人))
- B. Работник (специалист, служащий, рабочий) на частном предприятии, организации (私营企业或部门的员工 (专业人员、职员、工人))
- C. Индивидуальный предприниматель (个体经营者)
- D. Самозанятый (自由职业)
- E. Пенсионер (неработающий) (退休 (空闲在家))

14. К какой из трёх групп по классификации работников Вы относитесь (属于哪种就业形式)?

- A. Формально занятые, наличие трудового договора (正式就业, 有劳动合同)
- B. Неформально занятые, наличие бессрочного, краткосрочного договора (非正式就业,

有短期或不定期合同)

C. Самозанятые, без договора (自雇, 无合同)

15. Обычно сколько времени Вы трудитесь на рабочем месте (每天工作多久)?

A. Меньше 8 часов в день (少于 8 小时)

B. 8 часов в день (8 小时标准工作制)

C. Больше 8 часов в день (多于 8 小时)

16. По Вашему мнению, соответствует или не соответствует выполняемая Вами работа Вашей профессиональной квалификации (您认为现在的工作与您的专业能力水平相适合吗)?

A. Полностью соответствует (完全适合)

B. Скорее соответствует (还算适合)

C. Скорее не соответствует (不太适合)

D. Не соответствует (完全不适合)

17. Как Вы оцениваете качество условий труда (对现在的工作条件评价如何)?

A. Очень хорошие (非常好)

B. Хорошие (好)

C. В чем-то хорошие, в чем-то плохие (有好有坏)

D. Плохие (不好)

E. Очень плохие (非常不好)

18. Какой у Вас в настоящее время среднемесячный заработок (您现在的工资是多少元)?

A. Меньше 2000 (少于 2000 元)

B. 2001-4000 (2001-4000 元)

C. 4001-6000 (4001-6000 元)

D. Более 6000

19. Ваша зарплата сейчас выше или ниже, чем была до выхода на пенсию (相对于退休之前, 您现在的工资是更多了还是更少了)?

A. Стала существенно выше (已明显提高)

- B. Стала немного выше (稍微提高一点)
- C. Осталась такой же (与之前相同)
- D. Стала немного ниже (稍微降低一点)
- E. Стала существенно ниже (降低很多)

20. Вы удовлетворены или не удовлетворены своей работой (您对现在的工作满意吗)?

- A. Полностью удовлетворен(а) (完全满意)
- B. Скорее удовлетворен(а), чем не удовлетворен(а) (还算满意)
- C. Скорее не удовлетворен (а), чем удовлетворен(а) (不太满意)
- D. Полностью не удовлетворен(а) (完全不满意)

21. Какие проблемы, в первую очередь, Вас волнуют по месту работы (工作中, 有哪些让您感到担忧)?

- A. Неясность в оплате труда (工资不确定性)
- B. Низкая оплата труда (低薪)
- C. Напряженные отношения с руководством (与管理人员的紧张关系)
- D. Работа не нравится (不喜欢这项工作)
- E. Отсутствие социальных льгот, медицинского обслуживания (缺乏社会福利, 医疗保健)
- F. Плохие взаимоотношения в коллективе (团队关系差)
- G. Нет перспектив в профессиональной карьере (在职业生涯中没有前景)
- H. Опасения потерять работу (害怕失业)
- I. Плохие условия труда (工作条件差)
- J. Плохая организация труда (糟糕的工作组织)
- K. Отдаленность работы от дома (工作与家之间的距离)
- L. Проблем нет (没问题)
- M. Другое _____ (其他)

22. Как долго Вы планируете работать после выхода на пенсию (退休之后, 您打算再工作多久)?

- A. 1-2 года (1-2 年)

- B. 3-5 лет (3-5 年)
- C. 6-10 лет (6-10 年)
- D. 11 лет и более (11 年以上)

23. По Вашему мнению, Вам удастся или не удастся сохранить имеющуюся работу на планируемый срок (您认为, 在计划时间内, 能否维持现有的工作)?

- A. Удастся (可以)
- B. Скорее удастся (应该可以)
- C. Не могу точно сказать (说不准)
- D. Скорее не удастся (应该可以)
- E. Не удастся (不可以)

24. За последние 5 лет Вам приходилось или не приходилось менять место работы (在过去的 5 年中, 您是否改变过工作地点)?

- A. Менял(а) работу 1 раз (1 次)
- B. Менял(а) работу 2-3 раза (2-3 次)
- C. Менял(а) работу более 3 раз (3 次以上)
- D. Не менял(а) работу (没有改变过)

25. Планируете ли Вы искать новое место работы (您打算找新的工作吗)?

- A. Эта работы устраивает (这个工作已经满意)
- B. Хочу сменить работу (想换新的工作)
- C. Затрудняюсь ответить (很难回答)

26. Будучи пенсионером, Вам приходилось или не приходилось искать работу (作为退休人员, 您不得不找工作吗)?

- A. Да, приходилось (是的, 不得不找工作)
- B. Нет, не приходилось (不是, 没必要找工作)

27. Будучи пенсионером, с какими трудностями в поиске работы Вам пришлось столкнуться? (любое количество ответов) (作为退休人员, 您在找工作时遇到什么困难? (可多选))

- A. Нет вакансий, соответствующих моей профессиональной квалификации (没有符合我专业资格的岗位)
- B. Маленькая зарплата (工资低)
- C. Работа без оформления трудового договора (工作不签署没有劳动合同)
- D. Заключение временного договора на срок до 1 года (仅签署期限一年的临时合同)
- E. Нежелание работодателя брать на работу пенсионера (雇主不愿聘用退休人员)
- F. Не было трудностей (没有困难)
- J. Другое _____ (укажите свой вариант) (其他 _____ (说明))

28. Укажите, каков размер Вашей пенсии? (в юанях) (您的退休金 (元) ?)

- A. Меньше 2000 (少于 2000 元)
- B. 2000-3999 (2000-3999 元)
- C. 4000-6000 (4000-6000 元)
- D. Более 6000 (多于 6000 元)

29. Из каких источников формируются Ваши доходы? (Укажите, пожалуйста, все источники) (您的收入主要包括 (可多选))

- A. Заработная плата на основном месте работы (工资)
- B. Собственный бизнес (自营业务)
- C. Подработка, совместительство (兼职)
- D. Пенсия (退休金)
- E. Помогают семья, дети (家人及子女帮助)
- F. Сдают в аренду жилье, дачу, иную недвижимость (出租房屋、商铺等其他不动产获得的收入)
- G. Получают проценты от сбережений, акций (存款利息收入)
- H. Другое _____ (укажите свой ответ) (其他)

30. Ваш пол? (您的性别)

- A. Мужской (男)
- B. Женский (女)

31. Укажите, пожалуйста, Ваш возраст (您的年龄)?

- A. 50-54 года (50-54 岁)
- B. 55-59 лет (55-59 岁)
- C. 60-64 года (60-64 岁)
- D. 65-69 лет (65-69 岁)
- E. 70 лет и старше (岁以上)

32. Какое у вас образование (您的学历)?

- A. Начальное, неполное среднее (初中及以下学历)
- B. Среднее и среднее специальное (高中或职业中专学历)
- C. Высшее (大学及以上学历)

33. Ваше место жительства в настоящий момент (您居住的城市).

- A. Мегалополисы (более 10 млн.) (特一线城市 (人口超过 1000 万))
- B. Столицы провинций (3-10 млн.) (特大城市 (人口 300-1000 万))
- C. Большой город (1-3 млн.) (大城市 (人口 100-300 万))
- D. Средний город (300 тыс.-1 млн.) (中等城市 (人口 30-100 万))
- E. Малый город (50-300 тыс.) (小城市 (5-30 万))
- F. Село (农村)

34. Ваше место жительства до выхода на пенсию (您居住的城市).

- A. Мегалополисы (более 10 млн.) (特一线城市 (人口超过 1000 万))
- B. Столицы провинций (3-10 млн.) (特大城市 (人口 300-1000 万))
- C. Большой город (1-3 млн.) (大城市 (人口 100-300 万))
- D. Средний город (300 тыс.-1 млн.) (中等城市 (人口 30-100 万))
- E. Малый город (50-300 тыс.) (小城市 (5-30 万))
- F. Село (农村)

35. С кем Вы проживаете (与谁共同居住)?

- A. С женой/мужем и сыном или дочерью
- B. С женой/мужем (与老伴)

- C. С сыном или дочерью
- D. С детьми/внуками (与 (子女、孙子孙女))
- E. С другими родственниками (与其他亲戚)
- F. Один/одна (独居)

36. В каком возрасте Вы вышли на пенсию (您什么时候退休的)?

- A. До 50 лет (50 岁之前)
- B. 50-54 года (50-54 岁)
- C. 55-59 лет (55-59 岁)
- D. 60 лет и старше (60 岁及以上)

ПРИЛОЖЕНИЕ V

Статистика бинарной логистической регрессии

Таблица 1

**Результаты оценки качества приближения статистической модели
влияния факторов на занятость пенсионеров (на примере Северо-
Восточного региона)**

		Хи-квадрат	ст.св.	Знч.
Шаг 1	Шаг	123,518	4	,000
	Блок	123,518	4	,000
	Модель	123,518	4	,000
Шаг 2	Шаг	29,973	1	,000
	Блок	153,491	5	,000
	Модель	153,491	5	,000
Шаг 3	Шаг	14,999	1	,000
	Блок	168,490	6	,000
	Модель	168,490	6	,000
Шаг 4	Шаг	11,580	1	,001
	Блок	180,069	7	,000
	Модель	180,069	7	,000
Шаг 5	Шаг	8,361	1	,004
	Блок	188,430	8	,000
	Модель	188,430	8	,000
Шаг 6	Шаг	8,836	3	,032
	Блок	197,266	11	,000
	Модель	197,266	11	,000
Шаг 7	Шаг	8,954	2	,011
	Блок	206,220	13	,000
	Модель	206,220	13	,000

Таблица 2

Доля корректных предсказанных категорий респондентов по классификации «работает в настоящий момент» и «не работает в настоящий момент» на каждом шаге последовательного включения переменных в модель (на примере Северо-Восточного региона), %

Наблюдаемые				Предсказанные		
				Вы работаете или нет в настоящий момент?		Процент корректных
				да	нет	
Шаг 1	Вы работаете или нет в настоящий момент?	да		93	201	31,6
		нет		88	808	90,2
	Общий процент					75,7
Шаг 2	Вы работаете или нет в настоящий момент?	да		81	213	27,6
		нет		68	828	92,4
	Общий процент					76,4
Шаг 3	Вы работаете или нет в настоящий момент?	да		87	207	29,6
		нет		74	822	91,7
	Общий процент					76,4
Шаг 4	Вы работаете или нет в настоящий момент?	да		52	242	17,7
		нет		35	861	96,1
	Общий процент					76,7
Шаг 5	Вы работаете или нет в настоящий момент?	да		69	225	23,5
		нет		57	839	93,6
	Общий процент					76,3
Шаг 6	Вы работаете или нет в настоящий момент?	да		66	228	22,4
		нет		49	847	94,5
	Общий процент					76,7
Шаг 7	Вы работаете или нет в настоящий момент?	да		72	222	24,5
		нет		56	840	93,8
	Общий процент					76,6

а. Разделяющее значение = ,500

Таблица 3

**Значения коэффициента В уравнения логистической регрессии
(на примере Северо-Восточного региона)**

Переменные в уравнении		В	Стд.Ошибка	Вальд	ст.св.	Знч.	Exp(B)
Шаг 1 ^a	Q34возраст			103,200	4	,000	
	Q34возраст(1)	-1,544	,176	76,582	1	,000	,214
	Q34возраст(2)	-,722	,168	18,595	1	,000	,486
	Q34возраст(3)	-,088	,162	,294	1	,587	,916
	Q34возраст(4)	,559	,215	6,788	1	,009	1,749
	Константа	1,488	,134	124,133	1	,000	4,430
Шаг 2 ^b	Q28несоотвквалиф	1,101	,219	25,258	1	,000	3,008
	Q34возраст			102,482	4	,000	
	Q34возраст(1)	-1,543	,179	74,661	1	,000	,214
	Q34возраст(2)	-,736	,169	18,923	1	,000	,479
	Q34возраст(3)	-,053	,163	,105	1	,746	,948
	Q34возраст(4)	,568	,216	6,925	1	,009	1,765
Шаг 3 ^c	Константа	1,301	,137	90,182	1	,000	3,671
	Q28срочндоговор	1,185	,225	27,841	1	,000	3,270
	Q34возраст			101,369	4	,000	
	Q34возраст(1)	-1,522	,179	72,013	1	,000	,218
	Q34возраст(2)	-,757	,170	19,863	1	,000	,469
	Q34возраст(3)	-,025	,164	,023	1	,881	,976
Шаг 4 ^d	Q34возраст(4)	,576	,217	7,050	1	,008	1,779
	Константа	1,354	,138	96,247	1	,000	3,874
	Q28малзарплата	-,500	,147	11,606	1	,001	,607
	Q28срочндоговор	1,121	,226	24,729	1	,000	3,069
	Q34возраст			97,294	4	,000	
	Q34возраст(1)	-1,506	,180	69,850	1	,000	,222
Шаг 5 ^e	Q34возраст(2)	-,734	,171	18,454	1	,000	,480
	Q34возраст(3)	-,023	,165	,019	1	,891	,978
	Q34возраст(4)	,559	,218	6,574	1	,010	1,748
	Константа	1,570	,154	103,844	1	,000	4,808
	Q28малзарплата	-,733	,170	18,469	1	,000	,481
	Q28срочндоговор	,974	,233	17,467	1	,000	2,649
	Q28нетрудносте	-,622	,215	8,409	1	,004	,537
	Q34возраст			99,536	4	,000	
	Q34возраст(1)	-1,552	,182	72,794	1	,000	,212
	Q34возраст(2)	-,734	,171	18,381	1	,000	,480
	Q34возраст(3)	-,047	,165	,082	1	,774	,954

Шаг 6 ^f	Q34возраст(4)	,574	,218	6,910	1	,009	1,775
	Константа	1,842	,184	100,160	1	,000	6,309
	Q29размерпенсии			8,637	3	,035	
	Q29размерпенсии(1)	-,329	,202	2,654	1	,103	,719
	Q29размерпенсии(2)	,057	,195	,084	1	,772	1,058
	Q29размерпенсии(3)	-,410	,260	2,490	1	,115	,664
	Q28малзарплата	-,717	,171	17,539	1	,000	,488
	Q28срочндоговор	,938	,235	15,984	1	,000	2,554
	Q28нетрудности	-,643	,220	8,568	1	,003	,525
	Q34возраст			80,639	4	,000	
	Q34возраст(1)	-1,462	,189	60,026	1	,000	,232
	Q34возраст(2)	-,726	,172	17,781	1	,000	,484
	Q34возраст(3)	-,080	,167	,229	1	,633	,923
	Q34возраст(4)	,570	,221	6,668	1	,010	1,769
Шаг 7 ^g	Константа	1,964	,251	61,212	1	,000	7,131
	Q29размерпенсии			11,728	3	,008	
	Q29размерпенсии(1)	-,539	,216	6,251	1	,012	,583
	Q29размерпенсии(2)	-,042	,201	,043	1	,835	,959
	Q29размерпенсии(3)	-,301	,263	1,311	1	,252	,740
	Q28малзарплата	-,706	,172	16,816	1	,000	,493
	Q28срочндоговор	,968	,235	16,972	1	,000	2,633
	Q28нетрудности	-,626	,221	8,027	1	,005	,535
	Q34возраст			74,027	4	,000	
	Q34возраст(1)	-1,427	,189	56,796	1	,000	,240
	Q34возраст(2)	-,678	,174	15,118	1	,000	,508
	Q34возраст(3)	-,071	,167	,178	1	,673	,932
	Q34возраст(4)	,526	,222	5,607	1	,018	1,692
	Q35образование			8,875	2	,012	
	Q35образование(1)	,347	,119	8,589	1	,003	1,415
	Q35образование(2)	-,018	,103	,031	1	,860	,982
	Константа	2,006	,252	63,251	1	,000	7,436

Таблица 4

**Результаты оценки качества приближения статистической модели
влияния факторов на занятость пенсионеров
(на примере Восточного региона)**

		Хи-квадрат	ст.св.	Знч.
Шаг 1	Шаг	47,314	4	,000
	Блок	47,314	4	,000
	Модель	47,314	4	,000
Шаг 2	Шаг	21,353	1	,000
	Блок	68,668	5	,000
	Модель	68,668	5	,000
Шаг 3	Шаг	15,079	1	,000
	Блок	83,747	6	,000
	Модель	83,747	6	,000
Шаг 4	Шаг	10,201	2	,006
	Блок	93,948	8	,000
	Модель	93,948	8	,000
Шаг 5	Шаг	5,738	1	,017
	Блок	99,687	9	,000
	Модель	99,687	9	,000

Таблица 5

Доля корректных предсказанных категорий респондентов по классификации «работает в настоящий момент» и «не работает в настоящий момент» на каждом шаге последовательного включения переменных в модель (на примере Восточного региона), %

Наблюдаемые			Предсказанные		
			Вы работаете или нет в настоящий момент?		Процент корректных
			да	нет	
Шаг 1	Вы работаете или нет в настоящий момент?	да	0	98	,0
		нет	0	419	100,0
	Общий процент				81,0
Шаг 2	Вы работаете или нет в настоящий момент?	да	25	73	25,5
		нет	22	397	94,7
	Общий процент				81,6
Шаг 3	Вы работаете или нет в настоящий момент?	да	10	88	10,2
		нет	3	416	99,3
	Общий процент				82,4
Шаг 4	Вы работаете или нет в настоящий момент?	да	27	71	27,6
		нет	15	404	96,4
	Общий процент				83,4
Шаг 5	Вы работаете или нет в настоящий момент?	да	23	75	23,5
		нет	13	406	96,9
	Общий процент				83,0

а. Разделяющее значение = ,500

Таблица 6

**Значения коэффициента В уравнения логистической регрессии
(на примере Восточного региона)**

		В	Стд.Ошибка	Вальд	ст.св.	Знч.	Ехр(В)
Шаг 1 ^a	Q34возраст			36,284	4	,000	
	Q34возраст(1)	-1,470	,274	28,803	1	,000	,230
	Q34возраст(2)	-,479	,260	3,389	1	,066	,619
	Q34возраст(3)	-,435	,230	3,570	1	,059	,648
	Q34возраст(4)	1,232	,373	10,887	1	,001	3,428
	Константа	1,738	,185	88,079	1	,000	5,688
Шаг 2 ^b	Q28несоотвквалиф	1,503	,375	16,101	1	,000	4,497
	Q34возраст			35,537	4	,000	
	Q34возраст(1)	-1,485	,281	27,938	1	,000	,227
	Q34возраст(2)	-,445	,264	2,840	1	,092	,641
	Q34возраст(3)	-,481	,233	4,248	1	,039	,618
	Q34возраст(4)	1,235	,376	10,803	1	,001	3,438
	Константа	1,475	,191	59,577	1	,000	4,371
Шаг 3 ^c	Q28срочндоговор	1,714	,401	18,300	1	,000	5,549
	Q34возраст			32,943	4	,000	
	Q34возраст(1)	-1,461	,286	26,137	1	,000	,232
	Q34возраст(2)	-,375	,270	1,923	1	,166	,688
	Q34возраст(3)	-,458	,236	3,761	1	,052	,632
	Q34возраст(4)	1,199	,378	10,044	1	,002	3,318
	Константа	1,541	,193	64,074	1	,000	4,670
Шаг 4 ^d	Q28срочндоговор	1,801	,404	19,931	1	,000	6,058
	Q34возраст			23,232	4	,000	
	Q34возраст(1)	-1,227	,301	16,680	1	,000	,293
	Q34возраст(2)	-,342	,274	1,550	1	,213	,711
	Q34возраст(3)	-,500	,239	4,377	1	,036	,606
	Q34возраст(4)	1,080	,382	7,980	1	,005	2,945
	Место_жительства			10,474	2	,005	
	Место_жительства(1)	,640	,200	10,256	1	,001	1,897
	Место_жительства(2)	,017	,237	,005	1	,943	1,017
	Константа	1,105	,233	22,602	1	,000	3,020
Шаг 5 ^e	Q28малзарплата	-,619	,256	5,820	1	,016	,539
	Q28срочндоговор	1,787	,407	19,235	1	,000	5,972
	Q34возраст			20,351	4	,000	
	Q34возраст(1)	-1,144	,305	14,120	1	,000	,318
	Q34возраст(2)	-,343	,275	1,550	1	,213	,710
	Q34возраст(3)	-,501	,241	4,324	1	,038	,606
	Q34возраст(4)	1,025	,385	7,081	1	,008	2,787

Место_жительства			8,621	2	,013	
Место_жительства(1)	,593	,203	8,502	1	,004	1,809
Место_жительства(2)	,002	,240	,000	1	,993	1,002
Константа	1,373	,262	27,404	1	,000	3,947