

Научная статья

УДК 316.346.32

DOI: 10.35854/2219-6242-2024-4-464-472

Эйджизм как проявление дискриминации в трудовой сфере: социологическая концептуализация понятия

Светлана Олеговна Снисаренко^{1✉}, Ирина Виленовна Носкова²,
Юлия Антоновна Ивахненко³

^{1, 2, 3} Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики,
Санкт-Петербург, Россия

¹ sos60@inbox.ru✉, <https://orcid.org/0000-0003-2284-0548>

² ivnoskova@rambler.ru

³ y_ivakhnenko_y@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена актуальной в современных условиях проблеме дискриминации в трудовой сфере. Особое внимание авторами уделено эйджизму, одному из проявлений дискриминации, и его социальным эффектам. Рассмотрены две возрастные категории работников (пожилые и молодежь), чаще всего подвергающиеся эйджизму в управленческой практике российских компаний. В процессе анализа концептуальных оснований эйджизма как социологической проблемы дана классификация его типовых признаков. Одним из факторов, генерирующих проявления эйджизма, служит реформа пенсионного возраста, вызывающая неоднозначное отношение к ней в социуме. Дискриминационная практика работодателей соотносится с нормативно-правовой регламентацией поведения субъектов трудовой деятельности. В методологической части представлен обзор результатов социологических исследований Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) и независимых социологических служб по проблематике эйджизма. Утверждается, что сложившиеся практика найма, технологии удержания и ротации работников в российских организациях далеки от оптимальных и нуждаются в оптимизации. Негативные социальные эффекты эйджизма провоцируют напряжение в российском социуме и на рынке труда, что в совокупности нарушает социальное равновесие в условиях нестабильности экономики и социальных вызовов. Критически важным для междисциплинарных исследований в рамках исследуемой проблематики являются поиск конструктивных решений, выработка современных алгоритмов преодоления эйджизма в частности и дискриминации в трудовой сфере в целом.

Ключевые слова: трудовая сфера, дискриминация, пожилые и молодежь как объекты дискриминации в сфере труда, негативные стереотипы в практике найма, эйджизм как социальное явление

Для цитирования: Снисаренко С. О., Носкова И. В., Ивахненко Ю. А. Эйджизм как проявление дискриминации в трудовой сфере: социологическая концептуализация понятия // Социология и право. 2024. Т. 16. № 4. С. 464–472. <https://doi.org/10.35854/2219-6242-2024-4-464-472>

Original article

Ageism as a form of occupational discrimination: A sociological conceptualization

Svetlana O. Snisarenko^{1✉}, Irina V. Noskova², Julia A. Ivahnenko³

^{1, 2, 3} St. Petersburg University of Management Technologies and Economics,
St. Petersburg, Russia

© Снисаренко С. О., Носкова И. В., Ивахненко Ю. А., 2024

¹ sos60@inbox.ru✉, <https://orcid.org/0000-0003-2284-0548>

² ivnoskova@rambler.ru

³ y_ivakhnenko_y@mail.ru

Abstract. The article is focused on the problem of occupational discrimination, with a specific focus on ageism as a prominent manifestation in contemporary workplaces, and its social effects. The article discusses two age categories of employees (the elderly and the youth) who most often experience ageism in the management practice of Russian companies. The conceptualization of ageism as a sociological problem includes a classification of its typical features. A key factor driving ageism is the pension age reform which causes mixed reactions in society. Employers' discriminatory practices correlate with the legal and regulatory frameworks governing labor relations. The methodological section reviews the results of sociological research by the All-Russian Public Opinion Research Center (VCIOM) and independent sociological organizations that study ageism. The article argues that current recruitment practices, employee retention strategies, and rotation mechanisms in Russian organizations remain suboptimal and require further improvement. The negative social effects of ageism intensify tension in Russian society and the labor market, which together disrupts social balance in the context of economic instability and social challenges. Developing constructive solutions and modern strategies to combat ageism and broader occupational discrimination is essential for advancing interdisciplinary research in this field.

Keywords: occupational sphere, discrimination, the elderly and youth as objects occupational discrimination, negative stereotypes in recruitment practices, ageism as a social phenomenon

For citation: Snisarenko S.O., Noskova I.V., Ivahnenko Ju.A. Ageism as a form of occupational discrimination: A sociological conceptualization. *Sociology and Law*. 2024;16(4):464-472. (In Russ.). <https://doi.org/10.35854/2219-6242-2024-4-464-472>

Введение

В современном российском социуме трудовая активность и профессиональное развитие становятся все более значимыми аспектами жизни людей. Несмотря на это, существуют возрастные когорты работников, которые сталкиваются с рядом сложностей в трудовой сфере. В первую очередь речь идет о полярных возрастных группах, в частности о пожилых и молодежи. В зарубежной управленческой практике данная проблема также широко распространена и связана с проявлениями дискриминации по возрастному признаку, и не имеет значения, идет ли речь о молодых работниках или пожилых.

Актуальность рассматриваемой нами проблематики подтверждается регулярностью социологических исследований в рамках мониторингов ВЦИОМ, независимых социологических служб и правозащитных организаций. Регулярный мониторинг рынка труда, аналитические обзоры объявлений о вакансиях и интервью работодателей, соискателей представляют обширную базу данных о распространенности различных видов дискриминации в исследуемой области. В контексте настоящей статьи нас интересуют важнейшие тенденции на рынке труда, масштабы и динамика дискриминационной практики по критерию возраста. В соответствии с указанной целью рассмотрим одно из проявлений дискриминации в тематике социологии труда и ее частное проявление по возрастному признаку, концептуализируемое как эйджизм.

Концептуальные основания эйджизма как социологической проблемы

Анализ теоретических подходов к выявлению содержания понятия дискриминации в области труда и занятости позволяет вычлениить наиболее общие

отличительные его признаки, к которым исследователи, как правило, относят нарушение экономических и социальных прав гражданина. Вызваны эти нарушения необъективностью, предвзятостью, стереотипным восприятием или стигматизацией представителей определенных социальных групп по конкретным признакам [1]. К числу таких признаков можно отнести:

- пол;
- возраст;
- расу;
- национальность или этническое происхождение;
- религиозные убеждения;
- сексуальную ориентацию;
- инвалидность;
- семейное положение;
- беременность или потенциальную возможность беременности;
- военную службу или статус ветерана;
- социально-экономический статус;
- судимости в прошлом (за исключением случаев, если это прямо указано в законе).

Согласно социологическим исследованиям, к чаще всего выявляемым ситуациям нарушений трудовых прав работников, а следовательно, дискриминации, относятся случаи, связанные с возрастом (пожилые и молодежь) и полом [2; 3]. Недопустимость ограничения трудовых прав или предоставления привилегий по признаку возраста, как и по ряду других критериев, не связанных с деловыми качествами работника, постулируется юридически [4]. В равной мере каждый человек реализует свои права в сфере занятости. Это закреплено в международном и российском трудовом законодательстве, в частности Конвенции Международной организации труда (МОТ) от 25 июня 1958 г. № 111 о дискриминации в области труда и занятий, ст. 3 «Запрещение дискриминации в сфере труда» Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в редакции от 6 апреля 2024 г.). Несоблюдение нанимателями требований трудового законодательства в практике найма или в ходе работы понимают как неравное отношение к потенциальным или текущим сотрудникам на основе их пола, возраста, национальности, расы, религии, инвалидности и других личностных характеристик, которые, согласно закону, не должны влиять на трудовые отношения.

Несмотря на законодательные запреты, в практике российской занятости порой наблюдаются проявления дискриминации, а в случае доказанной дискриминации на работе могут привлечь к административной ответственности работодателя. Если соискатель или сотрудник считает, что стал жертвой дискриминации, он может обратиться в органы по труду (например, Государственную инспекцию труда), прокуратуру или суд для защиты прав. Справедливость может быть восстановлена в судебном порядке, в том числе путем возмещения убытков и морального вреда, вызванного дискриминационными действиями. Официальную статистику о выявлении случаев нарушения прав соискателей в условиях найма либо штатных работников в России, как правило, не публикуют; в открытом доступе в детализированном виде ее нелегко найти. Это связано со множеством факторов, в том числе с трудностями в подтверждении случаев дискриминации, отсутствием обращений потерпевших в соответствующие инстанции, а также нежеланием компаний и организаций распространять информацию, которая может негативно повлиять на их репутацию.

Термин «эйджизм» как проявление дискриминации связан прежде всего со стигматизацией работников и применением стереотипов к соискателям в прак-

тике найма. Такая стереотипизация кроется в живучести устаревшего, неконструктивного (предвзятого) личностного восприятия определенных возрастных когорт нанимателями. Проблематика эйджизма в российском социуме и экономике не нова, поскольку в отечественной управленческой культуре данное явление формировалось на протяжении длительного времени. Однако в последнее десятилетие, по мнению исследователей, усугубилась и детерминирована целым комплексом причин макро- и мезоуровней [5]. К их числу следует отнести реформу пенсионной системы в аспекте изменения возраста выхода на пенсию, цифровизацию, тенденцию инновирования производства, «смену поколений» и конкуренцию молодых и пожилых соискателей на рынке труда [6; 7; 8; 9].

Говоря о реформе пенсионного возраста, стартовавшей в 2019 г. (ее окончание планируется к 2028 г.), следует уточнить, что изначально она не получила поддержки у населения и воспринята скептически российскими работодателями. Это и понятно. Возрастная граница выхода на пенсию у женщин в 60 лет и у мужчин, соответственно, в 65 лет является для нанимателя обременением, что, в свою очередь, генерирует дополнительные обязательства перед возрастными наемными работниками [10]. Предпенсионера защищает закон: его нельзя уволить, штатный возрастной работник не торопится освобождать рабочее место с наступлением пенсионного возраста. Аналогично не в пользу нанимателя складывается ситуация, связанная с наймом и ротацией сотрудников: трудоустройство соискателей пенсионного возраста затруднено ввиду существующих стереотипов об их возрасте и продуктивности. Все это в совокупности влияет на спрос и предложение на рынке труда и провоцирует его напряжение.

Обзор результатов исследований

Рассмотрим результаты социологических опросов, проводимых различными сайтами и ВЦИОМ. Так, Исследовательским центром портала Superjob.ru эйджизм назван самым распространенным типом дискриминации в трудовой сфере. 66 % респондентов говорят о личном подобном опыте либо опыте наблюдения возрастной дискриминации коллег [11].

Согласно трудовому праву, требование к возрасту, полу и другим непрофессиональным качествам соискателей в объявлениях о поиске сотрудников является незаконным, поэтому эйджизм имеет латентную форму, особенно если речь идет о подборе и отборе персонала. Многие сайты, связанные с работой, предоставляют работодателям возможность выставлять желаемый возраст кандидата. Данные сайта Superjob.ru, посвященные исследованию вопросов рекрутинга в 2023 г., свидетельствуют о том, что работодатели охотно откликаются на обращения соискателей возрастной группы до 30 лет; с увеличением возраста соискателей снижается и интерес нанимателей. В самой возрастной группе (после 50 лет) выявлен и самый низкий процент откликов на резюме [10].

При анализе текстов объявлений о вакансиях часто можно обнаружить информацию, связанную с предпочтительным возрастом соискателей. В них нет очевидных ограничений для кандидатов, однако требования о возрасте часто завуалированы в некоторых формулировках. Например: «Ищем сотрудника в наш молодой дружный коллектив». Сделан акцент на использовании социальных платформ, современных устройств, специализированных знаний, которые у молодых сотрудников служат основой их способностей. Работодатели не видят смысла нанимать работников, у которых отсутствуют профессиональные компетенции компьютерной грамотности, быстрой обучаемости и способности активно применять новые знания, а также готовности работать

в условиях совмещения трудовых функций. Иными словами, то, что сегодня по умолчанию диктует рынок труда и является обязательным для большинства профессий.

Ограничение прослеживается и в определенных сферах деятельности. В профессиях, предполагающих большие физические нагрузки, наниматели при прочих равных условиях предпочтут более молодых соискателей, поскольку они выносливее и сильнее с учетом возраста. В компьютеризированных областях работодатели подвержены бытующему стереотипу о большей целесообразности обучения молодого сотрудника по сравнению с возрастным. При изучении статистики можно обнаружить, например, в Росстате две передовые отрасли, в которых минимально задействованы соискатели пенсионного возраста. К ним отнесены информационные технологии и разработка программного обеспечения. Но и финансы, торговля, туризм, консультирование и реклама также не могут продемонстрировать положительную динамику [12].

Возрастные соискатели в России часто сталкиваются с завуалированными формами отказа на собеседовании. Некоторые работодатели предпочитают не оглашать прямо причину отказа, а использовать различные неочевидные формулировки. Например, они могут заявить, что кандидат «не соответствует требованиям вакансии» или «не подходит по опыту», или «не соответствует заработной плате, предполагаемой на этой должности». Такие формулировки могут маскировать дискриминацию по возрасту, хотя в действительности причина отказа заключается именно в возрасте соискателя. Это создает дополнительные трудности для возрастных соискателей при поиске работы и может приводить к ухудшению их трудового положения [13].

Вместе с тем в ситуации кадрового голода, о которой единодушно говорят аналитики и исследователи, наблюдается тенденция к положительным изменениям. Специалисты утверждают, что наниматели все чаще прислушиваются к рекомендациям психологов и социологов о том, что самым продуктивным возрастом для карьеры является 45+, отказываются от установления возрастных барьеров, которым следовали ранее, и все чаще привлекают предпенсионеров к закрытию вакансий [4].

По нашему мнению, неопытную молодежь, требующую обучения, рассматривают сегодня работодателями в качестве так называемого демографического окна возможностей (возраст от 15 до 29 лет; к 2030 г. прогнозируют численность около трех миллионов). Хотя недавно (в доковидный период) эта возрастная группа была подвержена дискриминации по возрастному признаку [14].

Аналитические обзоры сайтов о работе выявляют еще одну тенденцию, позволяющую осторожно говорить о постепенном наступлении на эйджизм в сфере труда и сужении его предметного поля. Так, по результатам исследований SuperJob рынка труда за постковидный период, следствием демографической ямы стало не только старение соискателей, что особенно отчетливо наблюдается среди рабочих профессий, но и рост доли возрастных соискателей в общем количестве обращений на вакансии. Кроме того, в перспективе рынок труда столкнется с ситуацией существенного сокращения доли самой экономически активной возрастной группы (от 30 до 39 лет). Речь идет о цифре в 7 млн человек. Соответственно, будет наблюдаться рост до 4 млн граждан возрастного диапазона от 40 до 59 лет. С учетом данного обстоятельства перед нанимателями стоит задача актуализации стратегии найма: не только формирования современной молодежной политики, но и разработки передовой технологии по закреплению штатных и привлечению новых возрастных сотрудников [15].

Социальные аспекты эйджизма в трудовой сфере

На основе материалов отечественных исследований можно выстроить причинно-следственную связь между факторами, провоцирующими эйджизм, и его социальными эффектами. Среди наиболее распространенных сегодня стереотипов, бытующих в практике найма, является мода на молодость. Современное информационное пространство навязывает потенциальному нанимателю с помощью индустрии красоты, технологий маркетинга и средств массовой информации (СМИ) предпочтительные эталоны внешности и атрибуты привлекательности. На практике это выражено в подсознательном стремлении работодателей нанимать молодых, привлекательных, антиэйдж-работников. Гиперболизированное значение внешних привлекательных характеристик соискателя порой превалирует над его компетентностью, а неприкрытые возрастные изменения ассоциируются с вредными привычками и неспособностью к самоорганизации [16].

Часто выявляемым в исследованиях фактором, провоцирующим эйджизм, можно назвать профессиональное выгорание из-за переоценки ценностей возрастными работниками и смещения ценностных ориентаций с карьерных предпочтений в пользу личного пространства и жизни за пределами работы. Нельзя не упомянуть бытующее ложное представление нанимателя о несовпадении ориентиров у представителей разных поколений работников и их неспособности к кооперации, что провоцирует конфликтные ситуации в жизни трудового коллектива.

Еще один значимый повод к проявлению дискриминации, на наш взгляд, — необъективная оценка компетентности возрастных работников и занижение актуальности их профессионализма. Концепция обучения в течение жизни (*long life learning*), а также навязываемые СМИ утверждения о стремительном устаревании базовых профессиональных знаний обесценивают возрастного сотрудника в глазах работодателя, необоснованно снижая тем самым его самооценку [17]. Между тем в зарубежной управленческой практике именно возрастным работникам присваивают статус эксперта, которые могут быть полезны и производству, и трудовому коллективу в условиях неполной занятости. В целом очевидными негативными социальными эффектами эйджизма являются ухудшение социального самочувствия индивидов и внутригруппового взаимодействия при решении производственных задач, а также психологическое выгорание и фрустрация.

Выводы

Подводя итог, можно утверждать, что основной долгосрочной тенденцией российского рынка труда можно считать старение трудовых ресурсов. Вместе с тем данные объективные процессы далеко не всегда воспринимаются объективно российскими работодателями. Их не всегда адекватное восприятие ситуации сопровождается проявлениями эйджизма в отношении возрастных и молодых работников без опыта работы требуемой квалификации. Эйджизм сопровождается рядом негативных социальных эффектов, провоцируя напряжение в российском социуме и на рынке труда, что в совокупности нарушает социальное равновесие в условиях нестабильности экономики и социальных вызовов. В этой связи и для исследователей, и для управленцев одним из критически важных направлений междисциплинарных исследований в рамках изученной проблематики являются поиск конструктивных решений, выработка современных алгоритмов преодоления эйджизма в частности и дискриминации в трудовой сфере в целом.

Список источников

1. Дискриминация на рынке труда: современные проявления, факторы и практики преодоления (по материалам круглого стола Лаборатории социально-трудовых отношений ИЭ РАН, 27 мая 2014 г.) / отв. ред. И. В. Соболева. М.: Институт экономики РАН, 2014. 152 с.
2. Зудина А. А. Работники старших возрастов в российском неформальном секторе: масштаб, динамика и структура занятости // Мир России. Социология. Этнология. 2021. Т. 30. № 2. С. 72–97. DOI: 10.17323/1811-038X-2021-30-2-72-97
3. Сабурова А. А., Абдрахманова З. Р. Эйджизм как социальная проблема современности // Россия в пространстве глобальных трансформаций: в фокусе наук о человеке, обществе, природе и технике: материалы Междунар. междисциплинарной науч. конф. / сост., отв. и науч. ред. В. П. Шалаев. Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2016. С. 56.
4. Еремичева Г. В. Кадровый дефицит — важнейший тренд современного рынка занятости // Институциональные возможности и ресурсы российских работников в поиске согласия: сб. науч. ст. / под общ. ред. В. Ю. Бочарова, Ю. В. Васькиной, С. Г. Климовой, З. Х. Саралиевой. Н. Новгород: Нижегородский государственный университет имени Н. И. Лобачевского, 2023. С. 61–71.
5. Калабина Е. Г., Газизова М. Р. Эйджизм: основные направления исследований в современных условиях // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2021. № 56. С. 98–108. DOI: 10.17223/19988648/56/7
6. Карманов М. В., Золотарева О. А. Эйджизм как актуальный объект статистического исследования // Социология и право. 2020. № 1. С. 14–20. DOI: 10.35854/2219-6242-2020-1-14-20
7. Кречун Л. Г., Дербенева А. А., Перица Д. В., Тонких Н. В. Эйджизм — острая социальная проблема современного рынка труда // Достойный труд — основа стабильного общества: сб. ст. VIII Междунар. науч.-практ. конф. / отв. за выпуск И. А. Кулькова, А. Ю. Коковихин, Е. Б. Дворянкина. Екатеринбург: Уральский государственный экономический университет, 2016. С. 132–135.
8. Субботина Т. Н., Асатрян Н. Л. Анализ эйджизма на рынке труда: возрастная дискриминация // Экономика и бизнес: теория и практика. 2022. № 12-2. С. 169–174. DOI: 0.24412/2411-0450-2022-12-2-169-174
9. Аксакова Е. Эйджизм — дискриминация, всколыхнувшая весь мир // Agesecrets.ru. 2018. 29 января. URL: <https://agesecrets.ru/vozrast/ejdzhizm-diskriminatsiya-vskolyhnuvshaya-ves-mir> (дата обращения: 21.06.2024).
10. Рекрутинг 2023: тренды и перспективы // Исследовательский центр портала Superjob.ru. 2023. 14 декабря. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114373/rekruting-2023/> (дата обращения: 15.05.2024).
11. Самый сложный возраст для поиска работы — предпенсионный, проще всего трудоустроиться в возрасте 30–35 лет // Исследовательский центр портала Superjob.ru. 2021. 25 марта. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112750/samyj-slozhnyj-vozrast-dlya-poiska-raboty/> (дата обращения: 15.05.2024).
12. Парфенова О. А. Траектории продленной занятости после 60 лет у представителей творческих и интеллектуальных профессий // Журнал исследований социальной политики. 2023. Т. 21. № 3. С. 539–550. (На англ.). DOI: 10.17323/727-0634-2023-21-3-539-550
13. Климова С. Г. Самозанятые россияне старшего возраста как группа прекариата // Персонал старшего возраста как человеческий капитал современного общества: условия, возможности, ограничения: сб. материалов дискуссионной площадки VI Всерос. социологического конгресса «Социология и общество: традиции и новации в социальном развитии регионов» (Санкт-Петербург, 9 декабря 2021 г.) / под общ. ред. З. Х. Саралиевой. Н. Новгород: Нижегородский государственный университет имени Н. И. Лобачевского, 2022. С. 17–24.
14. Зудина А. А. «Поколение локдауна»: динамика молодежного рынка труда в условиях пандемии COVID-19 // Мир России. Социология. Этнология. 2024. Т. 33. № 2. С. 6–31. DOI: 10.17323/1811-038X-2024-33-2-6-31

15. Рынок труда в 2023: тенденции и прогнозы SuperJob // Исследовательский центр портала Superjob.ru. 2023. 4 декабря. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114374/rynok-truda-v-2023/> (дата обращения: 15.05.2024).
16. Клепикова Е. Ф., Колосницына М. Г. Эйджизм на российском рынке труда: дискриминация в заработной плате // Российский журнал менеджмента. 2017. Т. 15. № 1. С. 69–88. DOI: 10.21638/11701/spbu18.2017.104
17. 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. 258–262. DOI: 10.31119/jssa.2023.26.1.10

References

1. Soboleva I.V., ed. Discrimination in the labor market: Modern manifestations, factors and practices of overcoming (based on materials from the round table of the Laboratory of Social and Labor Relations of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, May 27, 2014). Moscow: Institute of Economics of the RAS; 2014. 152 p. (In Russ.).
2. Zudina A.A. Older workers in the Russian informal sector. *Mir Rossii. Sotsiologiya. Etnologiya = Universe of Russia. Sociology. Ethnology*. 2021;30(2):72-97. (In Russ.). DOI: 10.17323/1811-038X-2021-30-2-72-97
3. Saburova A.A., Abdrakhmanova Z.R. Ageism as a social problem of modern times. In: Shalaev V.P., comp., ed. Russia in the space of global transformations: In the focus of sciences on man, society, nature and technology. Proc. Interdiscipl. sci. conf. Yoshkar-Ola: Volga State Technological University; 2016:56. (In Russ.).
4. Eremicheva G.V. Personnel shortage is the most important trend in the modern employment market. In: Bocharov V.Yu., Vas'kina Yu.V., Klimova S.G., Saralieva Z.Kh., eds. Institutional capabilities and resources of Russian workers in search of consent: Coll. sci. pap. Nizhny Novgorod: Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod; 2023:61-71. (In Russ.).
5. Kalabina E.G., Gazizova M.R. Ageism: The main directions of research in modern conditions. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika = Tomsk State University. Journal of Economics*. 2021;(56):98-108. (In Russ.). DOI: 10.17223/19988648/56/7
6. Karmanov M.V., Zolotareva O.A. Agency as an actual object of statistical research. *Sotsiologiya i pravo = Sociology and Law*. 2020;(1):14-20. (In Russ.). DOI: 10.35854/2219-6242-2020-1-14-20
7. Krechun L.G., Derbeneva A.A., Perina D.V., Tonkikh N.V. Ageism is an acute social problem of the modern labor market. In: Decent work is the foundation of a stable society. Proc. 8th Int. sci.-pract. conf. Ekaterinburg: Ural State University of Economics; 2016:132-135. (In Russ.).
8. Subbotina T.N., Asatryan N.L. Analysis of ageism in the labor market: Age discrimination. *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika = Economy and Business: Theory and Practice*. 2022;(12-2):169-174. (In Russ.). DOI: 10.24412/2411-0450-2022-12-2-169-174
9. Aksakova E. Ageism is a discrimination that has shaken the world. Agesecrets.ru. Jan. 29, 2018. URL: <https://agesecrets.ru/vozrast/ejdzhizm-diskriminatsiya-vskolyhnuvshaya-ves-mir> (accessed on 21.06.2024). (In Russ.).
10. Recruiting 2023: Trends and prospects. SuperJob. Dec. 14, 2023. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114373/rekruting-2023/> (accessed on 15.05.2024). (In Russ.).
11. The most difficult age to find a job is pre-retirement; it is easiest to find a job at the age of 30-35. SuperJob. Mar. 25, 2021. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112750/samyj-slozhnyj-vozrast-dlya-poiska-raboty/> (accessed on 15.05.2024). (In Russ.).
12. Parfenova O.A. Paths of extended employment among intellectual and creative workers aged 60 and above. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noi politiki = The Journal of Social Policy Studies*. 2023;21(3):539-550. DOI: 10.17323/727-0634-2023-21-3-539-550
13. Klimova S.G. Self-employed older Russians as a precariat group. In: Saralieva Z.Kh., ed. Senior personnel as human capital of modern society: Conditions, possibilities, limitations. Coll. mater. of the discussion platform of the 6th All-Russ. sociol. Congr. "Sociology and society: Traditions and innovations in social development of regions" (St. Petersburg,

- December 09, 2021). Nizhny Novgorod: Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod; 2022:17-24. (In Russ.).
14. Zudina A.A. "Lockdown generation": Youth labor market dynamics during the COVID-19 pandemic. *Mir Rossii. Sotsiologiya. Etnologiya = Universe of Russia. Sociology. Ethnology.* 2024;33(2):6-31. (In Russ.). DOI: 10.17323/1811-038X-2024-33-2-6-31
15. Labor market in 2023: SuperJob trends and forecasts. SuperJob. Dec. 04, 2023. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114374/rynok-truda-v-2023/> (accessed on 15.05.2024). (In Russ.).
16. Klepikova E.F., Kolosnitsyna M.G. Ageism at the Russian labour market: Wage discrimination. *Rossiiskii zhurnal menedzhmenta = Russian Management Journal.* 2017;15(1):69-88. (In Russ.). DOI: 10.21638/11701/spbu18.2017.104
17. Grigoryeva I., Parfenova O., Galkin K. Conference "extended adulthood / delayed ageing in a time of post-COVID and uncertainty". *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noi antropologii = The Journal of Sociology and Social Anthropology.* 2023;26(1):258-262. (In Russ.). DOI: 10.31119/jssa.2023.26.1.10

Информация об авторах

С. О. Снисаренко — кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры управления социально-экономическими системами; 190020, Санкт-Петербург, Лермонтовский пр., д. 44а;

И. В. Носкова — кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления социально-экономическими системами; 190020, Санкт-Петербург, Лермонтовский пр., д. 44а;

Ю. А. Ивахненко — магистрант кафедры управления социально-экономическими системами; 190020, Санкт-Петербург, Лермонтовский пр., д. 44а.

Information about the authors

S. O. Snisarenko — PhD in Sociology, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Management of Socio-Economic Systems of Sociological Sciences; 44A Lermontovskiy Ave., St. Petersburg 190020, Russia;

I. V. Noskova — PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Management of Socio-Economic Systems of Economic Sciences; 44A Lermontovskiy Ave., St. Petersburg 190020, Russia;

Ju. A. Ivahnenko — master's student at the Department of Management of Socio-Economic Systems; 44A Lermontovskiy Ave., St. Petersburg 190020, Russia.

Конфликт интересов: авторы декларируют отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Conflict of interest: the authors declare no conflict of interest related to the publication of this article.

Статья поступила в редакцию 01.07.2024; одобрена после рецензирования 13.08.2024; принята к публикации 17.12.2024.

The article was submitted 01.07.2024; approved after reviewing 13.08.2024; accepted for publication 17.12.2024.