

Трудовой потенциал старшего поколения: межрегиональный анализ

Сергей Васильевич Рязанцев¹, Георгий Владимирович Ниорадзе²

^{1,2} Институт демографических исследований ФНИСЦ РАН, Москва, Россия

¹ МГИМО МИД России, Москва, Россия

² СФ РГГУ, Москва, Россия

¹ riazan@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5306-8875>

² nioradzersuh@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3127-5966>

Аннотация

Статья посвящена трудовому потенциалу старшего поколения, который рассматривается с теоретико-методологического и эмпирического ракурсов. Актуальность изучения труда пожилых связана с поисками резерва трудовых ресурсов в условиях сокращения трудоспособного населения и демографического старения. Понятие «трудовой потенциал» разрабатывается в отечественной литературе с 1980-х гг., однако во многом совпадает с разработанной Г. Беккером и Т. Шульцем теорией человеческого капитала (1960-е гг.). В работе используется концепция ИСЭПН РАН и ВолНЦ РАН, адаптированная для исследования старшего поколения и для инструментализации RLMS¹. В основе концепции располагается «дерево свойств» (набор индексов), вершиной которого является «социальная дееспособность» (трудовой потенциал). Проведённые расчёты позволяют отнести к числу регионов с наибольшим трудовым потенциалом Томск, Санкт-Петербург, Москву, Новосибирскую область, Владивосток. Следующий шаг был связан со сравнением регионов с наибольшим и наименьшим трудовым потенциалом, что выявило основные маркеры (критерии региональной дифференциации трудового потенциала пожилых): 1) интеллектуальный потенциал (участие в образовательных программах за предшествующие 12 месяцев, уровень образования, владение иностранным языком), 2) коммуникативный потенциал (доверие к людям в целом, руководству, коллегам, владение компьютером), а также уровень занятости (для регионов с высоким уровнем занятости пожилых характерен высокий трудовой потенциал у старшего поколения).

Ключевые слова: трудовой потенциал, пенсионер, работающий пенсионер, старшее поколение, пожилые, занятость, прекаризация, неустойчивая занятость, активное долголетие, старение населения

Для цитирования: Рязанцев С.В., Ниорадзе Г.В. Трудовой потенциал старшего поколения: межрегиональный анализ // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Том 18. № 1. С. 107–119. DOI: 10.19181/lspr.2022.18.1.9

Введение

По данным ООН к 2050 г. численность пожилых почти удвоится (в 2019 г. – 9% в возрасте старше 65 лет в мире, в 2050 г. – 16%), в то время как численность детей до пяти лет останется прежней². В динамике 2009–2019 гг. доля лиц в возрасте старше трудоспособного в отношении ко всему постоянному населению увеличилась с 21,4%² (0,5 млн чел.) до 25,9% (38 млн чел.)³. В связи с тем, что перед Россией стоит проблема дефицита трудовых ресурсов, возникает необходимость поиска резервов. Один из резервов – это старшее поколение, которое обладает знаниями, умениями, навыками, опытом, воплощающимися в трудовом потенциале.

¹ «Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом "Высшая школа экономики" и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>).

² World Population Prospects 2019: Highlights [Electronic resource]. New York, 2019. P. 18. Access mode: <https://population.un.org/wpp/Publications/> (accessed: 23.07.2021).

³ Распределение населения по возрастным группам // Федеральная служба государственной статистики. 2020. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/lmQYcmwP/demo14.xls> (дата обращения: 23.10.2020).

В 2019 г. уровень занятости лиц старше трудоспособного возраста составил 21,3%, безработица среди пожилых – 2,4%, а среднее время поиска работы у них – 7,9 месяца⁴. По данным за 2016 г. средний трудовой стаж после назначения пенсии по возрасту составляет 4,9 лет – аналогичный показатель составлял в 2011 году 4,3 лет⁵, что свидетельствует об увеличении продолжительности трудовой жизни. Это находит отражение в изменениях структуры рабочей силы. Во-первых, средний возраст работника повысился с 39,6 лет (2009 г.) до 41,0 лет⁶ (2019 г.). Во-вторых, численность работающих пенсионеров увеличилась в 1,5 раза за тот же период (с 5,8 млн чел. до 8,1 млн чел.⁷).

⁴ Показатели, характеризующие занятость населения в возрасте старше трудоспособного, по субъектам Российской Федерации // Федеральная служба государственной статистики. 2020. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/trud4-0-2.xls> (дата обращения: 23.10.2020).

⁵ Продолжительность трудового стажа после назначения пенсии по возрасту назначения и виду назначенной пенсии в Российской Федерации // Федеральная служба государственной статистики. 2017. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/generation/tab-st-tr_st.htm (дата обращения: 20.02.2020).

⁶ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020 Стат.сб./Росстат. М., 2020. С. 19.

⁷ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020 Стат.сб./Росстат. М., 2020. С. 24.

В данной работе **объектом** исследования являются жители России в возрасте старше трудоспособного (мужчины – от 60 лет, женщины – от 55 лет). Границы пенсионного возраста оставлены дореформенными, так как **эмпирической базой** являются данные 28-й волны RLMS (2019 г.). В 2019 г. пенсионная граница поднялась только на полгода, так как пенсионная реформа предполагает постепенное повышение возраста, дающего права на назначение страховой пенсии⁸. Таким образом, в 2019 г. срок выхода на пенсию практически не изменился. **Предметом** исследования выступает трудовой потенциал пожилых жителей России, что включает в себя трудовые возможности каждого субъекта вне зависимости от экономической активности. Исходя из этого, **целью** исследования является определение трудового потенциала пожилых россиян на региональном уровне.

Данная статья состоит из следующих разделов. Во *Введении* обоснована актуальность исследования и обозначены объект, предмет, цель исследования. Затем следует раздел *Теоретический обзор подходов к определению трудового потенциала*, где характеризуется специфика труда пожилых и приводится краткое описание подходов к определению трудового потенциала. Особенности эмпирических расчётов описаны в *Методологии исследования трудового потенциала*. Эмпирическая часть работы содержится в разделе *Результаты применения методологии исследования трудового потенциала*. Раздел *Дискуссия* содержит сравнение методологии и полученных выводов с прежними исследованиями трудового потенциала. В заключение основные итоги подведены в разделе *Выводы*.

Теоретический обзор подходов к определению трудового потенциала

Трудовой потенциал, возможность трудиться имеет большое психологическое значение, так как современный человек большую часть времени проводит на работе, которая связана с самореализацией [1: 5]. Однако угрозой трудовому потенциалу выступает прекаризация: ущемление прав работников, снижение их доходов, социального статуса, вытеснение в неформальный сектор, понижение качества жизни [3: 22; 14: 11], а для пенсионеров добавляется возрастная дискриминация. Разумеется, однозначно включить пенсионеров в прекариат нельзя, так как пожилые имеют стабильный пенсионный доход. Но исследователи тем не менее относят пожилых к прекариям [19;

⁸ С 1 января вступил в силу закон о совершенствовании пенсионной системы // Российская газета. 2019. URL: <https://rg.ru/2019/01/09/s-1-ianvaria-vstupil-v-silu-zakon-o-sovershenstvovanii-pensionnoj-sistemy.html> (дата обращения: 01.11.2021)

18; 17; 11], что весьма обоснованно ввиду большого числа работающих пенсионеров (например, в России – 8,1 млн чел.⁹), на которых сказываются различные формы прекаризации (повышенная склонность к неформальной занятости, частое несоответствие квалификации выполняемой работе и плохое социальное самочувствие). Количественная оценка позволяет говорить о 26 % прекариев среди работающих пенсионеров (когда как среди россиян – 34 %) [11: 310-311]. Кроме того, пенсионный доход не позволяет обеспечивать достойный образ жизни: доля респондентов, говорящих о недостаточной пенсии, не изменилась с 2015 г. (74 %), а в 1990 г. и вовсе составляла лишь 49 %^{10,11}. В этой связи занятость выступает возможностью повысить уровень и качество жизни.

Государственная пенсионная политика оказывает негативное влияние на занятость пенсионеров: принятие Федерального закона¹² об отмене индексации пенсий работающим пенсионерам привела к тому, что если в 2016 г. уровень занятости лиц в возрасте старше трудоспособного составлял 29,8 %, то уже в 2017 г. – 20,1 %¹³. Некоторые пенсионеры предпочли работать неофициально, что негативно сказывается на их трудовых правах и социальных гарантиях. Другие вообще решили прекратить трудовую деятельность.

Вытеснение пожилых из трудовой занятости имеет негативный эффект, поскольку старшее поколение обладает большим житейским и профессиональным опытом и выполняет наставническую функцию, что само по себе представляет значительный потенциал для развития молодых сотрудников.

Приведённые данные частично раскрывают многогранную специфику трудового потенциала пожилых и свидетельствуют об актуальности обоснования подходов к определению и количественной оценке «трудового потенциала» пожилых.

Исследования трудовых возможностей населения, его знаний и способностей, оказывающих

⁹ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020. Стат.сб./Росстат. М., 2020. С. 24.

¹⁰ Выход на пенсию // ВЦИОМ. 2015. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/vykhod-na-pensiyu-ne-povod-brosat-rabotu> (дата обращения: 10.02.2020).

¹¹ Работа на пенсии // ВЦИОМ. 2020. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabota-na-pensii-za-i-protiv> (дата обращения: 10.02.2020).

¹² О приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации, внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и особенностях увеличения страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии и социальных пенсий. Официальный интернет-портал правовой информации. Москва, 2020. URL: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения: 26.04.2020).

¹³ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020. Стат.сб./Росстат. М., 2020. С. 24.

влияние на эффективность труда, проводились в работах У. Петти, А. Смита, Д.С. Милля, К. Маркса и др. [6: 17]. Однако термин «человеческий капитал» вводится американскими экономистами Д. Минсером, Т. Шульцем, Г. Беккером в 1950–1960-е гг. Принципиальная новизна теории «человеческого капитала», сделавшей своих создателей Нобелевскими лауреатами, заключается в возможностях более широкого подхода к человеческим ресурсам [5: 4]. Другими словами, Г. Беккер, Т. Шульц выходят за пределы производства и рынка труда, описывая разнообразные проявления деятельности человека: преступность, создание семей, образование, идеологии и пр. с точки зрения человеческого капитала [6: 19; 16]. Такой подход был бы невозможен, если бы Т. Шульц и Г. Беккер не внесли значительный вклад в понимание «человеческого капитала» как ключевого драйвера развития экономики в XX–XXI вв. [7: 2]. Исследования человеческого капитала постоянно расширялись, а на настоящий момент выделяются следующие подходы: 1) «индикаторный» (показатели развития человеческого капитала – например, уровень грамотности), 2) стоимостный с точки зрения оценки затрат на формирование человеческого капитала, 3) стоимостный с точки зрения доходов от человеческого капитала [5: 9].

Роль человеческого фактора как основы для развития экономики осознавалась и советскими учёными. Это привело к тому, что в 1970–80-е гг. в СССР разрабатывалось понятие «трудовой потенциал» (А.С. Панкратов, Р.П. Колосова, Н.А. Иванова, И.С. Маслова и др.) [9: 15–17; 15: 293] для поиска резервов экономического роста. Впоследствии изучение трудового потенциала привело к увеличению числа подходов. Согласно одной из классификаций, выделяются три направления: **ресурсный подход** (трудящееся население рассматривается как активы), **факторный подход** (подчёркиваются способности и возможности работника для осуществления трудовой деятельности) и **комбинированный подход** [8: 2–3]. Наиболее обобщённо трудовой потенциал представляет собой «совокупность количественных и качественных характеристик трудоспособного населения...» [10: 89], среди которых демографические, социальные, духовные характеристики, проявляющиеся в системе экономических и трудовых отношений [13: 737].

Понятия «человеческий капитал» и «трудовой потенциал» описывают похожий объект и предмет исследования. Вместе с тем существует несколько различий. Во-первых, «человеческий капитал» является более широким понятием, включающим в себя не только трудовые возможности, но предполагает оценку «качества» человеческих ресурсов. Во-вторых, «человеческий капитал» включает в

себя лишь качественные характеристики трудящихся, но не количественные (численность, состав, динамика) [10: 89].

В-третьих, обычно объектом при исследовании трудового потенциала является трудоспособное население [10: 89]. Однако при анализе «трудового потенциала» профессор А. В. Топилин обращает внимание на различие потенциального и реального предложения (экономически активное население) рабочей силы [13: 737]. Потенциальное предложение представляет собой трудовой потенциал, включая в объект исследования трудоспособное население в возрасте 15–72 лет. Реальное же предложение описывает только экономически активное население. Данное различие приобретает особое значение в контексте исследования старшего поколения, где уровень занятости ниже относительно других возрастных групп. Исходя из этого, в нашем исследовании в выборку включены все представители старшего возраста вне зависимости от экономической активности. Целесообразность такого подхода заключается в значительных трудовых ресурсах, в т.ч. у неработающих пожилых, которые не раскрыты в полной мере в силу общественных стереотипов, дискриминации на рынке труда, стремительной цифровизации. Кроме того, политика активного долголетия предполагает ресоциализацию и включение пожилых в разные виды активности, включая трудовую занятость.

Таким образом, принимая теоретически значимые различия между «человеческим капиталом» и «трудовым потенциалом», авторы используют широкое определение «трудового потенциала» во многом совпадающее с понятием «человеческого капитала».

Методология исследования трудового потенциала

В данной работе используется подход, предполагающий построение индекса по общероссийской выборке. За основу принята концепция, предложенная Институтом социально-экономических проблем народонаселения РАН под руководством Н.М. Римашевской и модернизированная Вологодским научным центром РАН (Г.В. Леонидова, Е.А. Россошанская, А.В. Попов) [9]. Подробная информация об отличиях данного исследования содержится в разделе Дискуссия.

В качестве метода исследования выступает вторичный анализ результатов лонгитюдного исследования домохозяйств RLMS НИУ ВШЭ, результаты которого затем подвергаются обработке в SPSS. Отбор переменных производится таким образом, что отражает «дерево свойств» трудового потенциала (таблица 1), вершиной которого является «социальная дееспособность» (инте-

Таблица 1

«Дерево свойств» для определения трудового потенциала

Table 1

«Tree of Characteristics» for the Evaluation of Labour Potential

Качества первого уровня	Качества второго уровня	Качества третьего уровня	Интегральное качество трудового потенциала
Индекс физического здоровья	Индекс психофизиологического потенциала	Индекс энергетического потенциала	Индекс социальной дееспособности
Индекс психического здоровья			
Индекс когнитивного потенциала	Индекс интеллектуального потенциала	Индекс социально-психологического потенциала	
Индекс коммуникабельности	Индекс коммуникативного потенциала		
Индекс сетевой вовлечённости	Индекс социальной активности		
Индекс активного образа жизни			
Индекс потребности в достижении			

Источник: составлено авторами на основе концепции ИСЭПН РАН и Вологодского научного центра РАН [9: 37].

гральное качество трудового потенциала). Само «дерево» состоит из качеств четырёх уровней.

На первом уровне располагаются индексы, составленные на основе соответствующего блока вопросов из анкеты RLMS (таблица 2). Каждый вопрос в анкете (переменная в массиве) представляет собой шкалу. Индекс рассчитывается как отношение реального количества баллов к максимальному возможному по данному блоку вопросов для каждого респондента, однако таким образом, что индекс не может быть равен нулю (каждый респондент имеет хотя бы минимальное здоровье, когнитивный потенциал, коммуникабельность и пр.).

Индексы на втором, третьем и четвёртом уровнях рассчитываются как среднее геометрическое от каждого предыдущего уровня. В результате «социальная дееспособность является своего рода функцией от первичных качеств» [9: 30].

Для расчёта индекса трудового потенциала в региональном разрезе рассчитывается среднее арифметическое показателя трудового потенциала у представителей региона. Аналогичные расчёты производятся при необходимости вычислить трудовой потенциал в группах, разделённых по признаку пола, возраста и др.

В анкете RLMS (28 волна) были отобраны лица в возрасте старше трудоспособного (мужчины – 60 лет, женщины – 55 лет), чья численность составила 3896 респондентов. В вопроснике респонденту предлагается выбрать один из 38

регионов¹⁴, что не соответствует числу субъектов РФ, однако позволяет сравнить имеющиеся в анкете регионы между собой. Отметим, что в данной работе «регион» рассматривается в широком смысле: в соответствии с анкетой RLMS, где в число регионов входят как субъекты федерации (Москва, Новосибирская область и пр.), так и административные центры, города (Томск, Липецк и пр.).

Результаты применения методологии исследования трудового потенциала

В результате проведённого исследования получено распределение уровня трудового потенциала для 38 регионов. В связи с необходимостью ограничить размер таблицы приведены топ-5

¹⁴ Алтайский край (Бийск и Бийский район), Алтайский край (Курийский район), Амурская область (Тамбовский район), Владивосток, Волгоградская область (Руднянский район), Казань, Калужская область (Куйбышевский район), Сыктывкар, Коми Республика (Усинск и Усинский район), Краснодар, Краснодарский край (Кущевский район), Красноярск, Красноярский край (Назарово и Назаровский район), Курган, Ленинградская область (Волосовский район), Липецк, Москва, Московская область, Нижний Новгород, Новосибирская область (Бердский район), Оренбургская область (Орск), Пензенская область (Земетчинский район), Пермский край (Соликамск и Соликамский район), Республика Кабардино-Балкария (Залукокоаже и Зольский район), Республика Чувашия (Шумерля и Шумерлинский район), Ростовская область (Батайск), Санкт-Петербург, Саратов, Саратовская область (Вольск и Вольский район), Смоленск, Ставропольский край (Георгиевск и Георгиевский район), Тамбовская область (Уварово и Уваровский район), Тверская область (Ржев и Ржевский район), Томск, Тула, Удмуртская Республика (Глазов и Глазовский район), Челябинск, Челябинская область (Красноармейский район).

Таблица 2

Отбор переменных в анкете RLMS

Table 2

The Selection of Variables from the Questionnaire of RLMS

Вопрос анкеты	Качества первого уровня
Как Вы оцениваете Ваше здоровье (xm3) *	Индекс физического здоровья
Назначена ли Вам какая-нибудь группа по инвалидности? Какая? (xm20.7)	
Были у Вас в течение последних 30 дней какие-либо проблемы со здоровьем? (xl5)	
Кол-во хронических заболеваний (Xm20.61-xm.20.67)	
Вы курите в настоящее время? (xm71)	
Сколько литров алкоголя Вы выпили? (различные напитки) (xm84111b,xm84112b,xm84.12b,xm84.8b xm84.21b,xm84.31b xm84.4b xm84.5b xm84.9b xm84.7b xm84.6b)	Индекс психического здоровья
Насколько Вы удовлетворены своей жизнью в целом в настоящее время? (xj65)	
В течение последних 12 месяцев у Вас были серьёзные нервные расстройства, депрессии? (xm131)	Индекс когнитивного потенциала
В течение последних 12 месяцев Вы учились или учитесь на профессиональных курсах, курсах повышения квалификации или любых других курсах, включая курсы иностранных языков, обучение на рабочем месте? (xj72.11)	
Какой у Вас самый высокий уровень образования, по которому Вы получили аттестат, свидетельство, диплом? (x_diplom)	
Скажите, пожалуйста, Вы владеете каким-либо иностранным языком, помимо языков бывших республик СССР? (xj260)	
Считаете ли Вы, что большинству людей можно доверять или что в отношениях с людьми всегда надо быть осторожным? (xj206)	
В какой степени Вы доверяете руководству Вашего предприятия, организации? (xj29c.1)	Индекс коммуникабельности
В какой степени Вы доверяете людям, с которыми Вы вместе работаете, Вашим коллегам? (xj29c.2)	
Приходилось ли Вам в течение последних 12 месяцев пользоваться Интернетом? (xj123)	Индекс сетевой вовлечённости
Вы работали по основному месту работы в течение последних 30 дней? (xj7)	Индекс активного образа жизни
Строго более одного раза в год посещение врача (xl5.0)	
Какой из вариантов описания лучше всего соответствует Вашим занятиям физкультурой? Не учитывайте физические нагрузки на работе (xm114)	
Хотели бы Вы найти (другую) работу? (xj81)	Индекс потребности в достижении

Источник: составлено авторами на основе концепции ИСЭПН РАН и Вологодского научного центра РАН [9: 37], а также инструментария RLMS.

* Здесь и далее в скобках указано название переменной в базе RLMS.

наиболее успешных и 8 наименее благополучных регионов с точки зрения трудового потенциала (таблица 3). Такое распределение потребует на следующих шагах анализа. Однако прежде всего проанализированы данные, раскрывающие региональные различия в трудовом потенциале.

Во-первых, результаты говорят об отсутствии критических разрывов в уровне трудового потенциала регионов. Так, разница между наибольшим и наименьшим трудовым потенциалом (размах)

составляет 0,089. Вместе с тем приведённые ниже данные выделяют специфику регионов с разным индексом трудового потенциала пожилых.

Во-вторых, максимум (верхняя граница) трудового потенциала достигает 0,545, то есть приблизительно половину от максимально возможного результата. Вместе с тем такие результаты являются релевантными, поскольку низкий уровень занятости среди пожилых сам по себе говорит о невысоких показателях трудового потенциала. Кроме

Таблица 3

Трудовой потенциал в регионах (сокращённая таблица), среди которых пять с наибольшим трудовым потенциалом пожилых и восемь с наименьшим

Table 3

Labour Potential of Regions (Reduced Table), Among Them Are 5 Regions with the Biggest Labour Potential and 8 Regions with the Smallest Labour Potential of the Seniors

Регион	Трудовой потенциал
1. Томск (89 чел.)	0,5455
2. Санкт-Петербург (127 чел.)	0,5383
3. Москва (358 чел.)	0,5369
4. Новосибирская область (94 чел.)	0,5365
5. Владивосток (102 чел.)	0,5343
...	...
31. Краснодарский край (96 чел.)	0,481
32. Тверская область (88 чел.)	0,477
33. Ставропольский край (98 чел.)	0,477
34. Тамбовская область (105 чел.)	0,477
35. Республика Чувашия (102 чел.)	0,476
36. Алтайский край, Курьинский район (91 чел.)	0,470
37. Амурская область (92 чел.)	0,469
38. Пензенская область (101 чел.)	0,456

Источник: составлено авторами по итогам расчёта данных RLMS.

того, даже население в трудоспособном возрасте не обладает трудовым потенциалом на 100 %.

В-третьих, в число регионов с наибольшим трудовым потенциалом пожилых вошли крупные города, численностью населения от 0,5 млн чел.¹⁵ до 12,7 млн чел.¹⁶ а также Новосибирская область (2,8 млн чел.)¹⁷. Таким образом, в основном это достаточно крупные агломерации, где трудовой потенциал пожилых становится высоким благодаря широким возможностям трудоустройства и достаточного количества рабочих мест, что мобилизует трудовой потенциал пожилого населения.

В-четвёртых, положительным фактом является «широкая» география регионов с высоким трудовым потенциалом старшего поколения. Изначально существовало предположение, что наибольший трудовой потенциал будет зафиксирован в ЦФО

(Москве, Московской области) и СЗФО (Санкт-Петербурге). Тем не менее данные показывают присутствие сразу двух представителей СФО (Томск и Новосибирская область), а также ДВФО (Владивосток). Однако в исследовании участвуют не все субъекты федерации, поэтому сравнение между регионами носит рамочный характер (к примеру, г. Томск не является субъектом федерации, однако лидирует по трудовому потенциалу).

На следующем этапе анализа данных производилось сравнение между пятью регионами с наибольшим трудовым потенциалом и восемью регионами с наименьшим трудовым потенциалом. Такой шаг позволяет выделить примерно равные по численности выборки (топ-5 лучших регионов – 700 чел., а топ-8 наихудших – 703 чел.), что способствует выделению разницы между успешными и отстающими регионами по трудовому потенциалу пожилых. Кроме того, сравнение верхней и нижней границы трудового потенциала позволяет определить наиболее яркие тенденции.

Итак, для сравнения благополучных и неблагополучных регионов приведём сравнение мер центральных тенденций компонентов второго уровня, а именно индексов психофизиологического, интеллектуального, коммуникативного потенциалов и потенциала социальной активности (таблица 4).

¹⁵ Численность постоянного населения Томской области на 1 января 2021 года // Территориальный орган ФСГС по Томской области. 2021. URL: <https://tmsk.gks.ru/folder/32175> (дата обращения: 21.07.2021).

¹⁶ Оценка численности постоянного населения г. Москвы на 1 января 2021 года // Территориальный орган ФСГС по Москве и Московской области. 2021. URL: <https://mosstat.gks.ru/folder/64634> (дата обращения: 21.07.2021).

¹⁷ Распределение численности населения Новосибирской области по полу и возрастным группам на 1 января 2021 года // Территориальный орган ФСГС по Новосибирской области. 2021. URL: <https://novosibstat.gks.ru/folder/31729> (дата обращения: 21.07.2021).

Таблица 4
Сравнение меры центральной тенденции (медиана) топ-5 лучших регионов и топ-8 наименее благополучных регионов с точки зрения трудового потенциала пожилых

Table 4
The Comparison of the Central Tendency Measure (Median) Between the Top-5 of the Best Regions and the Top-8 of the Worst Regions According to the Evaluation of the Labour Potential of the Seniors

Группа регионов	Психофизиологический потенциал	Интеллектуальный потенциал	Коммуникативный потенциал	Социальная активность потенциал
Топ-5 лучших регионов	0,645	0,667	0,408	0,408
Топ-8 худших регионов	0,645	0,556	0,354	0,408

Источник: составлено авторами по итогам расчёта данных RLMS.

Значения медианы Топ-5 лучших регионов и топ-8 наименее благополучных регионов различаются, но не по каждому потенциалу. Полученные данные позволяют говорить о том, что основное различие между группами регионов заключается в разнице интеллектуального и коммуникативного потенциала.

Уровень интеллектуального потенциала связан с тремя аспектами. Во-первых, это обучение, переобучение, повышение квалификации пожилых, которое они (не) проходили в течение года. Во-вторых, на интеллектуальный потенциал оказывает влияние уровень образования. В-третьих, владение иностранным языком (за исключением языков народов постсоветского пространства) повышает данный показатель. Если последние два аспекта мало подвержены улучшениям, то обучение пожилых – оперативный простор для политики активного долголетия. Согласно структуре Индекса активного долголетия, применяемого на международном уровне для оценки качества старения и используемой Росстатом¹⁸, один из четырёх доменов – «независимая, здоровая и безопасная жизнь» – включает в себя непрерывное обучение. В реальности это воплотилось в региональных программах активного долголетия, где пенсионерам предоставляется возможность обучения. Однако эффективность таких программ пока сомнительна: так, в программе «Московское долголетие» когда-либо принимали участие лишь около 10% от пожилого населения столицы, а пандемия закрыла возможности обучения для абсолютного большинства участников программы¹⁹.

¹⁸ Приказ Росстата от 31.10.2019 N 634 "Об утверждении методики расчёта Индекса активного долголетия в Российской Федерации" // КонсультантПлюс. 2019. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_337013/ 3 (дата обращения: 28.04.2021).

¹⁹ 18 миллионов занятий и 380 тысяч участников: проекту «Московское долголетие» исполняется три года // Официальный сайт мэра Москвы. 2021. URL: <https://www.mos.ru/news/item/87161073/> (дата обращения: 28.04.2021).

Коммуникативный потенциал раскрывается через доверие обществу в целом, руководству организации, коллегам. Эффективность коммуникации зависит от того, насколько субъект открыт к общению. Пенсионеры вынужденно находятся в сложных социально-психологических условиях, что связано, во-первых, с возрастной дискриминацией на рынке труда, во-вторых, с неуверенностью в собственных силах и компетенциях для плодотворной трудовой деятельности. Такое положение дел противоречит использованию трудового потенциала пенсионера как резерва трудовых ресурсов для поддержания занятости.

Другим аспектом коммуникативного потенциала является сетевая вовлечённость. Данный показатель отражает наличие компьютерных компетенций, необходимых для выполнения трудовых обязательств. В условиях антикоронавирусных ограничений работа в удалённом режиме являлась принципиальным условием сохранения должности за работником. Как показали данные исследования, именно сетевая вовлечённость (использование интернета) выступает в качестве одного из маркеров разделения регионов на благополучные и неблагополучные с точки зрения трудового потенциала.

Иным критерием дифференциации между благополучными и неблагополучными регионами с точки зрения трудового потенциала пожилых является занятость. Поскольку объектом исследования выступало пожилое население вне зависимости от экономической активности, то в исследовании присутствует значительная доля неработающих пенсионеров. Тем не менее в благополучных регионах численность работающих пенсионеров доходит до 23%, а в неблагополучных составляет 13,6%.

При проведении исследования возникло предположение о различии в гендерном составе регионов с высоким и низким трудовым потенциалом, однако оно не подтвердилось, о чём свиде-

тельствуют как данные Росстата, так и данные проведённого исследования. Согласно информации Росстата, хотя численность работающих женщин (5,8 млн чел.) превышает аналогичный показатель у мужчин (2,3 млн чел.) в 2,5 раза, уровень занятости в этих возрастных группах примерно равный: мужчины – 20,3 %, женщины – 21,7 %²⁰. Данные же проведённого исследования на базе RLMS показывают, что в регионах с наибольшим и наименьшим трудовым потенциалом пропорции примерно одинаковые: 30 % мужчин к 70 % женщин.

Однако гендерная специфика трудового потенциала всё же имеется, однако она не выявляется при региональном сравнении. Другими словами, данная специфика носит общепопуляционный характер, однако различия в межрегиональном разрезе не зафиксированы.

У мужчин границы дееспособности расположены ниже (таблица 5). Об этом свидетельствуют показатели минимума и максимума. Другими словами, у мужчин ниже и минимальный, и максимальный трудовой потенциал. Эта тенденция находит подтверждение в среднем арифметическом и медиане, хотя по последнему показателю различие между мужчинами (0,4796) и женщинами (0,4971) не столь велико.

Это означает, что мужчины-пенсионеры обладают меньшим трудовым потенциалом, что связано с двумя причинами. Во-первых, граница пенсионного возраста значительно ниже для женщин, то есть женщина становится пенсионером в более молодом возрасте, что положительно сказывается на её дееспособности. Во-вторых, социальная причина снижения трудового потенциала связана с тем, что на мужчин возлагается повышенная ответственность («кормилец семьи», «защитник Отечества» и пр.), что приводит к усилению жизненных рисков и депрессиям, алкоголизму, самоубийствам, дауншифтингу и формированию принципа «не дорожить жизнью» [2: 196], снижению здоровьесберегательных характеристик²¹, что в конечном счёте также находит отражение в значительно более высоком количестве погибших по внешним причинам (ДТП, несчастный случай, убийство и пр.)²².

Таким образом, в данном разделе рассмотрены результаты применения предложенной методики. В результате выявлены регионы с наибольшим и наименьшим трудовым потенциалом, определены основные факторы, влияющие на показатель трудового потенциала. В последней части раскрыта гендерная специфика трудового потенциала.

Таблица 5

Выявление гендерной специфики трудового потенциала

Table 5

The Reveal of the Gender Specifics of the Labour Potential

Пол	Меры центральной тенденции	Трудовой потенциал
Мужской	Ср. арифм.	0,495647699
	Медиана	0,479630910
	Ст. отклонение	0,0918751261
	Размах	0,6001739
	Минимум	0,2085056
	Максимум	0,8086794
Женский	Ср. арифм.	0,511001076
	Медиана	0,497192428
	Ст. отклонение	0,0972294477
	Размах	0,6439191
	Минимум	0,2643055
	Максимум	0,9082246

Источник: составлено авторами по итогам расчёта данных RLMS.

²⁰ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020 Стат. сб./Росстат. М., 2020. С. 24.

²¹ «Из-за унылых ожиданий многие не живут больше шестидесяти» // Милосердие.RU. 2020. URL: https://www.miloserdie.ru/article/iz-za-unylyh-ozhidanij-mnogie-ne-zhivut-bolshe-shestidesyati/?utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com (дата обращения 03.08.2021).

²² Число умерших по основным классам причин смерти// ФСГС. 2021. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Jpd3Tniu/demo24.xls> (дата обращения: 03.08.2021).

Дискуссия

Данное исследование опирается на многолетние наработки исследователей ИСЭПН РАН и Вологодского научного центра РАН, который осуществляет ежегодный мониторинг трудового потенциала Вологодской области по отработанной методике, однако представленное в данной работе исследование принципиально отличается от прежних подходов. Во-первых, в данной работе исследуются пенсионеры по старости, а в исследовании ВолНИЦ РАН – население в трудоспособном возрасте. Во-вторых, в Вологодском научном центре РАН объектом изучения выступают жители Вологодской области, а в данной работе – всей России. В-третьих, кардинальное различие заключается в инструментарии: в данной работе осуществляется анализ «многопрофильной» базы данных RLMS (28 волна), а не специального исследования, которое проводит Вологодский научный центр РАН.

Последний пункт иллюстрирует очевидную сложность и неоднозначность адаптации существующего опросника RLMS к задачам исследования, которая потребовала следующих мер. Во-первых, были отобраны и перекодированы переменные, необходимые для построения индексов первого уровня. Во-вторых, из-за ограничений в инструментарии RLMS пришлось отказаться от некоторых компонентов «дерева свойств» трудового потенциала ВолНИЦ РАН – индекса творческого потенциала, индекса культурного уровня, индекса нравственного уровня.

Вместе с тем новая анкета позволяет осветить иные аспекты: так, были добавлены индекс активного образа жизни и индекс сетевой вовлечённости, имеющие большое значение в современном контексте для трудового потенциала пожилых. Характеризуя важность оценки сетевой вовлечённости, как следует из данных Mediascope (2019 г.), за 2 прошедших года численность пользователей в возрасте старше 64 лет возросла на 55 % до значения 7,5 млн чел.²³ Исследовательское агентство GfK (2018 г.) отмечает, что Интернет достиг пределов распространения среди молодёжи, поэтому потенциал его дальнейшего проникновения в основном реализуется пожилыми²⁴. Таким образом, сетевая вовлечённость возрастает среди пенсионеров по старости, что повышает шансы пожилых работ-

ников на сохранение трудовой деятельности или её возобновление.

Наибольшим недостатком использования инструментария RLMS при расчёте трудового потенциала являются особенности региональной выборки, которые не позволяют распределить работников по субъектам федерации. Более того, представленные регионы репрезентируются отдельными районами (к примеру, Челябинская область Красноармейским районом), что также может исказить полученные данные. Другим недостатком является периодически происходящие изменения вопросника RLMS, что осложняет возможность динамического анализа во временной ретроспективе.

Вместе с тем используемый в данной статье подход позволяет сократить издержки на проведение исследования (мониторинг RLMS является общедоступным) и позволяет проводить исследования на общероссийской выборке в сжатые сроки (минуя полевой этап).

Выводы

Значимость изучения трудового потенциала связана с рассмотрением пожилых как резерва для поддержания занятости в условиях новой волны депопуляции населения, обусловленной сокращением и рождаемости, и смертности [12: 9]. В настоящее время восполнение рабочей силы происходит за счёт мигрантов и пенсионеров [4: 143], однако в условиях пандемии и уменьшения участия мигрантов в труде работодатели сообщают, что испытывают кадровый голод²⁵. Таким образом, пенсионеры (и инвалиды) становятся единственным оставшимся активом для поддержания занятости (особенно на низкоквалифицированных позициях). Кроме того, труд для возрастного человека позволяет повышать материальное благополучие, оставаться включённым в общество, а также мотивирует к поиску новых жизненных горизонтов.

Изучение трудовых возможностей населения проводится с XIX в., однако прорывным оказался подход Д. Минсера, Т. Шульца, Г. Беккера, разработанный в 1960-е гг. [5: 4]. В советской науке разрабатывалось похожее понятие – «трудовой потенциал» [9: 15-17; 15: 293].

Со временем увеличивалось количество подходов к «трудовому потенциалу». Одним из них является концепция ИСЭПН РАН и Вологодского научного центра РАН. Однако научная новизна нашего исследования состоит в адаптации суще-

²³ Mediascope подсчитала аудиторию Рунета старше 64 лет // Mediascope. 2019. URL: <https://mediascope.net/news/1051692/> (дата обращения: 22.10.2020).

²⁴ Проникновение Интернета в России: итоги 2018 года // GfK. 2019. URL: https://cdn2.hubspot.net/hubfs/2405078/cms-pdfs/fileadmin/user_upload/dyna_content/ru/documents/press_releases/2019/gfk_rus_internet_audience_in_russia_2018.pdf (дата обращения: 22.10.2020).

²⁵ «Не можем набрать людей на зарплату в 30-50 тысяч»: аграрии просят вернуть мигрантов // KP.RU. 2020. URL: <https://www.kp.ru/daily/27238/4365588/> (дата обращения: 05.02.2021).

ствующей методики к текущему объекту исследования (от Вологодской области к общероссийскому исследованию) и к новому инструментарию (вопроснику RLMS). Кроме того, были добавлены переменные индекс активного образа жизни и индекс сетевой вовлечённости, но было решено отказаться от индекса творческого потенциала, культурного уровня, нравственного уровня из-за отсутствия релевантных переменных в вопроснике RLMS.

К недостатку данных RLMS относится особенность региональной выборки. Несмотря на высокое качество репрезентации на общероссийском уровне, регионы включают в себя различные несоответствующие административные единицы: субъекты федерации (Москва, Новосибирская область и пр.) и административные центры, города (Томск, Липецк и пр.). Кроме того, представленные регионы репрезентируются отдельными районами (к примеру, Челябинская область Красноармейским районом), что также говорит о «рамочности» полученных выводов. Наконец проведение специального исследования позволяет самостоятельно составить анкету, а не адаптировать уже существующий инструментарий.

К несомненным преимуществам изучения трудового потенциала на базе анкеты RLMS относятся низкие затраты на проведение исследования (всё сводится к вторичному анализу), что снижает зависимость от грантовой поддержки и государственного финансирования. Вдобавок к этому имеется возможность проводить исследования на общероссийской выборке и в сжатые сроки. Кроме того, существует возможность анализа в динамике нескольких лет.

Эмпирические результаты позволили вычислить трудовой потенциал в 38 регионах (не соответствует субъектам федерации). Данные говорят об относительной гомогенности трудовых потенциалов в региональном аспекте. Кроме того, наибольший средний трудовой потенциал региона (0,545) составляет примерно половину от теоретически максимального трудового потенциала (1,000), что связано с низкой занятостью пенсионеров, их сниженной дееспособностью из-за возрастных проблем со здоровьем и пр. Значительную роль играет размер и степень развития агломерации, в которой проживают пенсионеры, о чём свидетельствуют результаты: в топ-5 регионов с наибольшим трудовым потенциалом вошли Томск, Санкт-Петербург, Москва, Владивосток (а также Новосибирская область), а в числе наименее благополучных регионов выявлены Тамбовская область, Республика Чувашия, Алтайский край, Амурская область, Пензенская область. Вопреки урбанизации (в российской специфике

проявляющаяся в миграции в Центральную Россию), регионы с наибольшим трудовым потенциалом пенсионеров расположены не плотно – СФО (Томск, Новосибирская область), СЗФО (Санкт-Петербург), ЦФО (Москва), ДФО (Владивосток). Аналогичная ситуация с географией наименее благополучных регионов с точки зрения трудового потенциала.

Новый этап исследования предполагал разделение регионов с наибольшим и наименьшим трудовым потенциалом. Для получения равных пропорций были выделены 5 регионов с наибольшим трудовым потенциалом (700 респ.) и 8 регионов с наименьшим трудовым потенциалом (703 респ.). В результате данные говорят о значительных различиях в показателях интеллектуального и коммуникативного потенциалов, в то время как индексы социальной активности и психофизиологического потенциала совпали. Из этого следует вывод о маркерах, разделяющих регионы с высоким и низким трудовым потенциалом пожилых. Интеллектуальный потенциал отражается через прохождение каких-либо образовательных программ в течение года, уровень образования респондента, владение иностранным языком (кроме языков стран СНГ). Коммуникативный потенциал связан с эффективностью коммуникации, которая складывается из доверия к обществу в целом, к коллегам, руководству организации. Специфической чертой современной коммуникации является сетевая вовлечённость и компьютерные навыки, которые иногда играют большую роль, нежели профессиональные компетенции. Ещё одним маркером разделения регионов по уровню трудового потенциала является занятость: в топ-5 регионов уровень занятости составляет 23%, тогда как в отстающих регионах – 13,6%.

Другим гипотетическим маркером мог бы стать гендерный состав лучших и отстающих регионов по трудовому потенциалу пожилых. Однако предположение не подтвердилось: в обоих случаях пропорция мужчин и женщин оставалась примерно равной (30% на 70%). Однако гендерная специфика была зафиксирована не в региональном разрезе, но в общепопуляционном: границы дееспособности мужчин находятся ниже, чем у женщин, то есть у мужчин в целом ниже трудовой потенциал. Главным образом это связано с тем, что женщины выходят на пенсию раньше, то есть более дееспособными (лучше здоровье, больше физических сил).

Таким образом, в данной работе был рассмотрен трудовой потенциал пенсионеров с теоретико-методологического и эмпирического ракурсов. В основу статьи положено эксперимен-

тальное преобразование подхода к вычислению индекса трудового потенциала, осуществлённого по всероссийской выборке лиц в возрасте старше трудоспособного.

Благодарности и финансирование
Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-29-07352 мк.

Список литературы

1. Андреева Е.А., Вишневецкая М.Н. Психологический смысл труда для жителей современного города // Мир науки. Педагогика и психология. 2019. Том 7. № 2. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/59PSMN219.pdf> (дата обращения: 03.02.2021).
2. Белов В.И., Горохов В.Ф. Мужская смертность в России // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2013. № 5(121). С. 190–197.
3. Бобков В.Н., Локтюхина Н.В. О направлениях социально-экономической политики в связи с развитием нестандартных форм занятости в Российской Федерации // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Том 16. № 1. С. 21–32. DOI: 10.19181/lsprr.2020.16.1.2
4. Гневашева В.А. Современные особенности рынка труда: предпосылки государственного регулирования // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2020. Том 10. № 6. С. 139–149. DOI: 10.34670/AR.2020.71.57.017
5. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России? : препринт WP3/2012/06 [Текст] / Р. И. Капелюшников ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. 76 с.
6. Корицкий А.В. Человеческий капитал как фактор экономического роста регионов России / науч. ред. Т.В. Григорова; Сибирский университет потребительской кооперации. Новосибирск, 2010. 368 с.
7. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? Воронеж: ЦИРЭ, 2005. 252 с.
8. Леонидова Г.В. Трудовой потенциал населения: методологические аспекты исследования // Вопросы территориального развития. 2013. № 7. С. 1–7.
9. Леонидова Г.В., Россошанская Е.А., Попов А.В. Мониторинг качества трудового потенциала: 20 лет региональных исследований / под ред. д.э.н. А.А. Шабуновой. Вологда: Вологодский научный центр Российской академии наук, 2018. 192 с.
10. Попов А.В. Качество трудового потенциала Вологодской области в ракурсе 20-летних наблюдений // Проблемы развития территории. 2019. № 1 (99). С. 87–106. DOI: 10.15838/ptd.2019.1.99.6
11. Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. 400 с.
12. Рязанцев С.В. Новая депопуляция в России: новые вызовы и пути нейтрализации // Человек и его ценности в современном мире: материалы XI Международной научно-практической конференции. Чита, 23-28 сентября 2019 г. Чита: ЗабГУ, 2019. С. 8–16.
13. Топилин А.В. Трудовой потенциал России: демографические и социально-экономические проблемы формирования и использования // Вестник Российской академии наук. 2019. Т. 89. № 7. С. 736–744. DOI: 10.31857/S0869-5873897736-744
14. Тощенко Ж.Т. Прекарная занятость – феномен современной экономики // Социологические исследования. 2020. № 8. С. 3–13. DOI: 10.31857/S013216250009904-7
15. Федорова Н.И. Эволюция теоретических подходов к определению категории «трудовой потенциал» // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук: сборник научных трудов Института инновационных технологий и государственного управления ФГБОУ ВО «МИРЭА – Российский технологический университет». Москва: ООО «Издательство "Спутник+", 2019. С. 290–295.
16. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. National Bureau of Economic Research, 1975. 268 p.
17. Lain D., Airey L., Loretto W., Vickerstaff S. Understanding older worker precarity: The intersecting domains of jobs, households and the welfare state // Ageing and Society. 2018. Vol. 39. Iss. 10. P. 2219–2241. DOI: 10.1017/S0144686X18001253
18. Milkman R. The Senior Precariat // New Labor Forum. 2018. Vol. 27. Iss. 1. P. 44–52. DOI: 10.1177/1095796017745283
19. Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2006. 103 p.

Заявленный вклад авторов:

Рязанцев С.В. – постановка проблемы, определение объекта, предмета, целей исследования, анализ результатов исследования, стилистическая доработка текста.

Ниорадзе Г.В. – критический анализ литературы, разработка и применение методологии, анализ результатов исследования.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Сведения об авторах:

Сергей Васильевич Рязанцев – доктор экономических наук, профессор, член-корр. РАН, директор Института демографических исследований ФНИСЦ РАН; заведующий Кафедрой демографической и миграционной политики МГИМО МИД России

E-mail riazan@mail.ru **elibrary AuthorID** 77673

ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5306-8875> **ResearcherID** F-7205-2014

Георгий Владимирович Ниорадзе – младший научный сотрудник, Институт демографических исследований ФНИСЦ РАН; аспирант СФ РГГУ

E-mail nioradzersh@gmail.com **elibrary AuthorID** 1117975

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-3127-5966> **ResearcherID** R-2958-2017

Автор, ответственный за переписку – Г.В. Ниорадзе.

Статья поступила в редакцию 04.08.2021; одобрена после рецензирования 22.12.2021; принята к публикации 20.01.2022.

RAR (Research Article)

doi: 10.19181/Ispr.2022.18.1.9

The Labour Potential of Older Generation: Interregional Analysis

Sergey V. Ryazantsev¹, Georgy V. Nioradze²

^{1,2} Institute for Demographic Research FCTAS RAS, Moscow, Russia

¹ MGIMO University, Moscow, Russia

² Russian State University For The Humanities, Moscow, Russia

¹ riazan@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5306-8875>

² nioradzersuh@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-3127-5966>

Abstract

The article is devoted to the labor potential of the older generation, which is considered from the theoretical, methodological, and empirical perspectives. The relevance of studying the labor of the elderly is associated with the search for an employment reserve in the context of a shrinking working-age population and demographic aging. The concept of "labor potential" has been developed since the 1980s, as a result, the existing approaches to this concept can be divided into descriptive (data description) and transformative (using indices). The transformative approach based on the concept of ISESP RAS and VolRC RAS was adapted for the study of the older generation and for the RLMS database. The concept is based on a "tree of characteristics" (a set of indices), the top of which is "social capacity" (labor potential). To calculate the labor potential, it was necessary to select the available variables in the RLMS questionnaire, the peculiarity of which made it possible to add indices of an active lifestyle and network involvement and at the same time it forced to abandon the indices of creativity, cultural level, and moral level. The calculations made allow us to classify Tomsk, St. Petersburg, Moscow, Novosibirsk region, Vladivostok among the regions with the highest labor potential. The next step was associated with a comparison of the regions with the highest and lowest labor potential, which revealed the main markers (criteria for regional differentiation of the labor potential of the elderly): 1) intellectual potential (participation in educational programs over the previous 12 months, level of education, foreign language skills), 2) communicative potential (trust in people in general, management, colleagues and the level of computer skills), as well as the level of employment (regions with a high level of employment of the elderly are characterized by a high labor potential in the older generation). The hypothesis that the gender composition of the region may act as an additional marker was not confirmed, however, the analysis of the age specifics revealed a higher labor potential of the elderly in women than in men.

Keywords: labour potential, pensioner, old-age worker, older generation, elderly, employment, precarization, precarious employment, active ageing, ageing

Acknowledgements. The reported study was funded by RFBR, project number № 19-29-07352 МК.

For citation: Ryazantsev S.V., Nioradze G.V. The Labour potential of older generation: interregional analysis. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022. Vol. 18. No. 1. P. 107–119. DOI: 10.19181/Ispr.2022.18.1.9

References

1. Andreeva E.A., Vishnevskaya M.N. Psychological meaning of work for the inhabitants of the modern city. *World of Science. Pedagogy and psychology*. 2019. Vol. 7. No. 2. Accessed 03.02.2021. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/59PSMN219.pdf> (In Russ.).
2. Belov V.I., Gorokhov V.F. Male mortality in Russia. *Tambov University Review. Series Humanities*. 2013. No. 5(121). P. 190-197. (In Russ.).
3. Bobkov V.N., Loktyukhina N.V. Directions of Social and Economic Policy in the Context of the Development of Non-Standard Forms of Employment in the Russian Federation. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2020. Vol. 16. No. 1. P. 21-32. DOI: 10.19181/Ispr.2020.16.1.2 (In Russ.).
4. Gnevasheva V.A. Modern features of the labor market: prerequisites for state regulation. *Economics: Yesterday, Today and Tomorrow*. 2020. Vol. 10. No. 6. P. 139-149. DOI: 10.34670/AR.2020.71.57.017 (In Russ.).
5. Kapeliushnikov R. *Russia's human capital: what is its value?*: Working paper WP3/2012/06 [Text]. R. Kapeliushnikov; National Research University "Higher School of Economics". – Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics, 2012. 76 p. (In Russ.).
6. Koritsky A.V. *Chelovecheskiy kapital kak faktor e'konomicheskogo rosta regionov Rossii [Human Capital as a Factor of Economic Growth in the Regions of Russia]*. Sc. ed. by T.V. Grigorova. Siberian University of Consumer Cooperation, 2010. 368 p. (In Russ.).
7. Korchagin Yu.A. *Rossijskiy chelovecheskiy kapital: faktor razvitiya ili degradatsii [Russian human capital is a factor of development or degradation?]*. Voronezh: TsIRE, 2005. 252 p. (In Russ.).
8. Leonidova G.V. Trudovoy potentsial naseleniya: metodologicheskiye aspekty issledovaniya [Labor potential of the population: methodological aspects of the study]. *Territorial development issues*. 2013. No. 7. P. 1-7. (In Russ.).
9. Leonidova G.V., Rossoshanskaia E.A., Popov A.V. *Monitoring kachestva trudovogo potentsiala: 20 let regional'nykh issledovaniy [Monitoring the quality of labor potential: 20 years of regional research]*. Ed. by Doctor of Economics A.A. Shabunova. Vologda: Vologda Scientific Center of the Russian Academy of Sciences, 2018. 192 p. (In Russ.).
10. Popov A.V. The quality of labor potential in the Vologda oblast in the context of 20-year observations. *Problems of Territory's Development*. 2019. No. 1 (99). P. 87-106. DOI: 10.15838/ptd.2019.1.99.6 (In Russ.).
11. *Precariat: the emergence of a new class (collective monograph)*. Ed. Zh.T. Toshchenko. M.: Center for Social Forecasting and Marketing, 2020. 400 p. (In Russ.).
12. Ryazantsev S. V. Novaya depopulyatsiya v Rossii: novyye vyzovy i puti neytralizatsii [New Depopulation in Russia: New Challenges and Ways to Neutralize]. *Chelovek i yego tsnnosti v sovremennom mire: materialy XI Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii [Man and his values in the Modern world: materials of the XI International Scientific and Practical Conference]*. Chita, 23-28 September of 2019. Chita: ZabGU, 2019. P. 8-16. (In Russ.).
13. Topilin A.V. The labor potential of Russia: demographic and socioeconomic problems of formation and usage. *Vestnik Rossijskoj akademii nauk*. 2019. Vol. 89. Iss. 7. P. 736-744. DOI: 10.31857/S0869-5873897736-744 (In Russ.).

14. Toshchenko Zh.T. Precarious Employment is a Phenomenon of the Modern Economy. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2020. Iss. 8. P. 3-13 DOI: 10.31857/S013216250009904-7 (In Russ.).
15. Fedorova N.I. Evolyutsiya teoreticheskikh podkhodov k opredeleniyu kategorii "trudovoy potentsial" [Evolution of theoretical approaches to defining the category of "labor potential"]. *Topical problems of Humanities and Socioeconomic Sciences: collection of scientific papers of the Institute of Innovative Technologies and Public Administration of the MIREA – Russian Technological University*. Moscow: Sputnik+. 2019. P. 290-295. (In Russ.).
16. Becker G.S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. National Bureau of Economic Research, 1975. 268 p.
17. Lain D., Airey L., Loretto W., Vickerstaff, S. (2018). Understanding older worker precarity: The intersecting domains of jobs, households and the welfare state. *Ageing and Society*. Vol. 39. Iss. 10. P. 2219-2241. DOI: 10.1017/S0144686X18001253
18. Milkman R. The Senior Precariat. *New Labor Forum*. 2018. Vol. 27. Iss. 1. P. 44-52. DOI: 10.1177/1095796017745283
19. *Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2006. 103 p.

Authors' declared contribution:

Sergey V. Ryazantsev – statement of the problem, definition of the object, subject, objectives of the study, analysis of the study results, stylistic revision of the text and design of the manuscript.

Georgiy V. Nioradze – critical analysis of the literature, development and application of the methodology, analysis of the study results.

Information about authors:

Sergey V. Ryazantsev – Corresponding Member of the Russian Academy of Sciences, Dr. Sci. (Economics), Director of the Institute for Demographic Research FCTAS RAS; Head Department for Demographic and Migration Policy, MGIMO University

E-mail riazan@mail.ru **elibrary AuthorID** 77673

ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5306-8875> **ResearcherID** F-7205-2014

Georgiy V. Nioradze – Junior Researcher, Institute for Demographic Research FCTAS RAS; Postgraduate Student, Russian State University For The Humanities

The authors declare no conflicts of interests.

E-mail nioradzersuh@gmail.com **elibrary AuthorID** 1117975

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-3127-5966> **ResearcherID** R-2958-2017

The author responsible for the correspondence is Georgiy V. Nioradze

The article was submitted 04.08.2021; approved after reviewing 22.12.2021; accepted for publication 20.01.2022.