

**РЫНОК ТРУДА: РИСКИ ИСКЛЮЧЕНИЯ ИЗ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ  
РАЗЛИЧНЫХ ПОКОЛЕНИЙ В СТАРЕЮЩЕМ ОБЩЕСТВЕ**

**LABOR MARKET: RISKS OF EXCLUSION OF DIFFERENT GENERATIONS  
IN AGING SOCIETY FROM SOCIAL-LABOR RELATIONS**

**Ключевые слова:** рынок труда, социально-трудовые отношения, лица старшего возраста, старение населения, экспертная оценка, поколения.

Даны экспертные оценки в области анализа рынка труда в современном стареющем обществе, включенности в него лиц пожилого и старшего возраста и особенностей взаимодействия на рынке труда различных поколений граждан. Приведены результаты исследования методом полустандартизированного интервью представителей экспертного сообщества Алтайского края, Кемеровской области и Забайкальского края. На основе полученных экспертных оценок можно заключить, что наблюдающиеся сегодня в сфере социально-трудовых отношений тенденции крайне противоречивы. Основной проблемой в сфере социально-трудовых отношений в современной России является жесткая конкуренция поколений на рынке труда. По мнению экспертов, все возрастные группы, так или иначе, сталкиваются с дискриминацией на рынке труда, но по разным причинам. Основные трудовые риски молодежи в данном случае связаны с отсутствием опыта работы по специальности, низким качеством образования, высокими зарплатными и карьерно-должностными требованиями. Права старшей возрастной группы в сфере социально-трудовых отношений ущемляются наиболее часто. Невостребованность представителей старших возрастов на рынке труда в конечном итоге ведет к утрате значительной части человеческого капитала, которым сегодня располагает российское общество. Конфликт разных возрастных групп населения, обусловленный конкуренцией за рабочие места, приводит к росту

социальной напряженности и разобщенности поколений. Полученные результаты будут полезны для разработки эффективных инструментов государственного регулирования социальной политики.

**Keywords:** labor market, social-labor relations, persons of elderly age, population ageing, expert evaluation, generations.

Expert evaluations in the field of analysis of labor market in contemporary ageing society, inclusion of persons of elderly and senile age and peculiarities of interaction of different generations at labor market are discussed. The research results based on semi-standardized interviewing among the expert community are presented by the examples of the Altai, Kemerovo and Transbaikal Regions. Based on expert evaluation, it may be concluded about extremely contradictory relations in the sphere of social-labor relation nowadays. The general reason in this sphere is tough competitiveness of generations in labor market. According to expert opinions, all age groups suffer from discrimination in labor relations, but by different reasons. The main labor risks for the youth are related to the lack of professional experience, low quality of education and high wage and career-vacancy requests. The rights of the elderly group are the most deprived in this sphere. In total, the absence of demand for representatives of the elderly age groups leads to the loss of considerable part of the human capital of the Russian society. The conflict of different age groups caused by the competition for the work places leads to the increase of social tension and disunity between generations. The obtained results will be useful for development of efficient tools of state regulation of social policy.

**Максимова Светлана Геннадьевна**, д.с.н., проф., зав. каф. психологии коммуникаций и психотехнологий, Алтайский государственный университет. E-mail: svet-maximova@yandex.ru.

**Ноянзина Оксана Евгеньевна**, к.с.н., доцент, каф. психологии коммуникаций и психотехнологий, Алтайский государственный университет. E-mail: noe@list.ru.

**Максимова Маргарита Максимовна**, студент, НЭУ Высшая школа экономики, г. Москва. E-mail: maximovamargaritam@gmail.com.

**Maksimova Svetlana Gennadyevna**, Dr. Sociol. Sci., Prof., Head, Chair of Psychology of Communications and Psycho-Technologies, Altai State University. E-mail: svet-maximova@yandex.ru.

**Noyanzina Oksana Yevgenyevna**, Cand. Sociol. Sci., Assoc. Prof., Chair of Psychology of Communications and Psycho-Technologies, Altai State University. E-mail: noe@list.ru.

**Maksimova Margarita Maksimovna**, student, Natl. Research University "Higher School of Economics". E-mail: maximovamargaritam@gmail.com.

**Актуальность**

Современное общество характеризуется активным постарением населения. Устойчивая тенденция старения населения весьма актуальна для нашей страны: доля пожилых, старых и очень старых людей

неуклонно увеличивается. При этом процесс старения большинства россиян совпал с периодом общественных преобразований, которые вызвали ухудшение социального положения лиц старших возрастных групп, резко обострив проблему невос-

требованности этой категории граждан, что ведет зачастую к их вытеснению из сферы экономической деятельности, культурной и социально-активной жизни [1, 2].

Старость часто означает неизбежное понижение социального, экономического и профессионального статусов, что связано с невозможностью продолжения экономической активности с прежней интенсивностью [3, 4]. Это влечет за собой падение такого параметра социального статуса, как работник (занятый трудовой деятельностью), экономического статуса, как места в системе организации труда у наемных работников) и уход с рынка труда в связи с выходом на пенсию, что приводит к одновременному снижению всех параметров в системе профессиональной стратификации [5].

Рынки труда в большинстве случаев представляют для пожилых работников арену сложной конкуренции. Шансов продолжить трудовую деятельность у них значительно меньше, чем у молодых работников. Факторами, которые влияют на их занятость, выступают: уровень образования и профессиональная квалификация, состояние здоровья и трудовое законодательство, демографическая ситуация и состояние экономики, культурные традиции и ряд других.

Общей тенденцией в индустриально развитых странах выступает постепенное «выдавливание» пожилых работников из сферы труда по мере их старения.

В России в ходе пенсионной реформы 2002 г. были отменены ограничения на занятость пенсионеров, что положительно повлияло на увеличение численности работающих пенсионеров, которая в настоящее время приблизилась к 25% их общей численности [6]. Зачастую это связано с материальной необходимостью, поскольку у большинства пенсионеров размер пенсии не превышает существенно их потребительский бюджет. В то же время в условиях мирового финансового кризиса пожилые работники являются кандидатами номер один на увольнение и сокращение штатов.

**Цель исследования** связана с анализом рынка труда в современном стареющем обществе, включенности в него лиц пожилого и старшего возраста и особенностей взаимодействия на рынке труда различных поколений граждан.

#### Объекты и методы

В целях разработки научных основ для решения упомянутых проблем в Алтайском

крае проведена апробация основных параметров социальной эксклюзии лиц старших возрастных групп. Социологическое исследование было направлено на изучение социального положения лиц старших возрастных групп; выявление особенностей социальных установок общества к процессам, связанным со старением населения; характеристик рынка труда в современном обществе и включенности в него лиц пожилого и старшего возраста. В социологическом опросе приняли участие эксперты в количестве 20 чел. Экспертный опрос проводился среди представителей органов законодательной, исполнительной власти, органов местного самоуправления, представителей общественных организаций, научной и педагогической общественности для оценки геронтологической политики и восприятия проблем старшего возраста.

Основными эмпирическими методами сбора и анализа данных являются метод интервьюирования, традиционный анализ документов, методы категориального анализа [7-10].

Представим некоторые результаты, полученные по итогам анализа данных экспертного опроса методом полуструктурированного интервью, которые закодированы следующим образом: МС – органы местного самоуправления, ИВ – органы исполнительной власти, ЗВ – органы законодательной власти, НС – научно-педагогическая общественность, ОО – общественная организация. 22 код Алтайского края; 42 – код Кемеровской области; 75 – код Забайкальского края. Курсивом выделены цитаты экспертов, сохранена их исходная лексика.

#### Результаты и обсуждения

В современной России сфера социально-трудовых отношений оказывается одной из наиболее чувствительных к проблеме увеличения численности пожилых граждан, поскольку данная проблема усугубляет те негативные тенденции, которые сегодня наблюдаются на рынке труда. Основная трудность здесь заключается в том, что высокий уровень безработицы, неразвитость сферы мелкого и среднего бизнеса приводят к росту конкуренции представителей разных возрастов на рынке труда.

Безусловно, представители разных возрастных групп сталкиваются с проблемой низкого уровня жизни и бедности, что не способствует установлению диалога между ними. Более молодые поколения стремятся вытеснить пожилых из сферы трудовых от-

ношений: «Стариков выкинули, хотя они вынуждены работать, потому что пенсии маленькие» (ЗВ22.001, с. 1); «...в трудоустройстве именно вот крайних, так скажем, возрастных групп молодых и близких пенсионному пожилых граждан, и, они относятся к категории граждан, испытывающих трудности при трудоустройстве наряду с инвалидами, женщинами, имеющими детей, и так далее, но несмотря на то, что определенные меры по поддержке этой категории, ищущих работу граждан, предпринимаются, они в основном акцентированы на молодых возрастных группах, то есть о том, чтобы трудоустроить пожилых, чаще всего речи не ведется, то есть по достижении официально пенсионного возраста интересы человека в трудовой сфере вообще перестают рассматриваться как объект политики, согласования какого-то и так далее» (ИВ22.003, с. 2-3); «Пожилые на работе... много лет отработавшие, у них опыт огромный за плечами и так далее, но опять же, когда сокращение происходит или ещё что-то, поэтому, вроде как подвинуть надо, вот из-за этого конфликты» (МС22.009, с. 2).

В свою очередь, представления о том, что пожилые люди не уступают новому поколению своих рабочих мест, сегодня широко распространены в обществе и разделяются значительной частью экспертов: «Но в социально-трудовых отношениях, например, многие ставки, вот в частности вот врачей, учителей, занимают пенсионеры, не уступая место молодым людям, вот как бы так, наверное, на рынке труда» (НП22.006, с. 2); «встречается, такая особенность, что пенсионеры или люди пожилого возраста остаются на рабочем месте, и молодежь вынуждена искать какие-то альтернативные пути» (НП42.005, с. 3-4); «У молодежи это вызывает негативную реакцию. Чего старики зацепились? Ушли бы давно, и мы бы имели место работы» (ЗВ75.009, с. 2-3).

При этом реальное постарение кадров имеет место лишь в тех отраслях, которые молодежь считает непрестижными: «на самом деле это обусловлено как раз нехваткой специалистов трудоспособного возраста достаточной квалификации, то есть между молодежью и пожилыми работниками определенное противостояние искусственно создается, конечно же это достаточно большая проблема, дисбаланс в возрастной структуре населения, для муниципалитетов прежде всего, где

ограничен локальный рынок труда, и, с одной стороны, они не могут обеспечить работниками какие-то организации, структуры, с другой стороны, не могут им предоставить достаточно большой выбор» (ИВ22.003, с. 2-3); «Многие идут и вахтерами, и дедушки вон сторожем, и даже вот идут уборщиками помещений. Должна сказать, вот в своей категории работы мы сейчас вот страшно боимся, что уйдет вот категория пенсионеров, у нас, кстати, работают большая часть люди-пенсионеры <...> И докторам в поликлиниках глубоко за шестьдесят. Поэтому я думаю, что вот эти сферы еще долго будут там востребованы люди уже пенсионного возраста.» (ЗВ42.001, с. 6-7); «старики они как бы ничье рабочее место не занимают, престарелые люди, хотя без них предприятия зачастую не могут обойтись <...> Потому что таких специалистов, как вот сейчас людям семьдесят пять лет, зачастую их из дома забирают, говорят: ты, Виталий Инакентич, сделай вот эту деталь или что-то эту форму, или там выточь чего-то там. Не могут это сделать молодежь» (ЗВ42.014, с. 3).

Стереотипные представления о той или иной возрастной группе заставляют работодателей отдавать предпочтение работникам среднего возраста, которые уже получили необходимый профессиональный опыт, вырастили детей и еще не имеют серьезных проблем со здоровьем. Таким образом, именно эта группа населения оказывается наиболее адаптированной в сфере трудовых отношений: «есть три группы: молодежь, среднего возраста ... и пожилые, то есть среднее поколение более адаптировано чувствуют себя в сфере социально-трудовых отношений, на рынке труда» (НП22.007, с. 2-3); «Ну, на рынке труда эти разные группы населения конкурируют между собой. Ну, скажем, если видим объявление, нужны если рабочие или работники, то — до 45, 50 лет, если нужны, ну скажем, бухгалтера, то нужен стаж работы. В этом смысле тяжело и молодым и пожилым найти работу. Всем нужны работники среднего возраста» (НП22.010, с. 1-2); «То есть я вижу 2 группы риска: это молодежь и пожилые, и, ну, где-то вот в смысле стабильная вот средняя группа, которая уже заняла определенные позиции на рынке труда, имеет хоть какие-то перспективы» (НП75.005, с. 5).

Однако на эту возрастную группу ложится основной груз, связанный с финансированием Пенсионного Фонда, обеспечением детей: «если становится пожилых больше — значит, трудоспособное население должно вдвое больше работать, это же идут вот эти вот отчисления... Пенсия-то у нас из чего зависит?» (МС42.018, с. 2).

В целом же, все три рассматриваемых возрастных группы в той или иной мере подвергаются дискриминации в сфере трудовых отношений (в несколько большей степени — молодежь и пожилое население).

Молодежь уступает старшим поколениям в плане профессионального опыта: «Если говорить о социально-трудовых отношениях, на рынке труда, то, наверное, такие сложности есть как у людей молодого возраста, они связаны с тем, что, не имея опыта, очень сложно устроиться на работу и занять какой-то пост» (НП42.007, с. 1-2).

Кроме того, молодые люди более требовательны к уровню заработной платы, чем работники среднего и пенсионного возраста: «И говоря об уровне зарплаты, здесь еще о молодежной группе нужно сказать. У нее есть такая особенность отличительная от всего остального населения: у них слишком завышенные амбиции, когда они выходят на рынок труда, они предполагают, что его любой работодатель с распростертыми руками должен взять, и уж конечно, самую высокую зарплату сразу начислить, да? Как правило, вот с таких амбиций начинают вот все выпускники» (ЗВ75.016, с. 4-5).

По мере приближения к пенсионному возрасту тревога за рабочее место возрастает у представителей «среднего» поколения: «боязнь, что вот наступит то время, когда есть возможность остаться безработным. Ну, вот допустим, пятьдесят лет» (ИБ42.015, с. 3).

Из-за дискриминации по возрасту на рынке труда общество фактически теряет часть своих трудовых ресурсов: «...есть большие трудности в трудоустройстве у людей, начиная уже где-то с сорока пяти лет. Просто идет сознательная дискриминация по возрастному принципу при приеме на работу, и это проявляется в том, что их не берут на работу, или, скажем, в предпочтении к молодым, то берут чаще и быстрее молодых <...> Независимо от профессиональных способностей» (ОО75.010, с. 3).

Профессиональный потенциал лиц старшего возраста зачастую оказывается невостребованным: «в сфере социально-трудовых отношений и на рынке труда, конечно, более востребована молодежь и люди среднего поколения, пожилые люди абсолютно, конечно, не востребованы. То есть даже еще человек не достиг порога пенсионного возраста, он уже начинает испытывать серьезные трудности с трудоустройством, вот» (ИБ22.009, с. 5-7).

При этом зачастую пожилые люди нуждаются в работе в не меньшей степени, чем молодежь, как в силу материальных причин, так и из желания быть полезным, самореализоваться в трудовой деятельности, сохранить свой социальный статус: «Я думаю, что первая проблема — это снижение конкурентоспособности на рынке труда, да? Во-вторых, материальное положение начинает страдать. Неустойчивое такое становится, да? То есть, это психологически как-то влияет на человека. Затем, третья проблема в этой сфере может быть... Он теряет свой привычный социальный статус, да? То есть, трудно ему как бы пережить, перестроиться, вникнуть в это. Ну, в связи с этим (может быть, иногда как ему кажется, может, это где-то реально происходит) он начинает терять привычную свою роль в семье, в обществе. Поэтому, это тоже немаловажно. Ну, а следом за этим вытекает ухудшение состояния здоровья» (ИБ42.020, с. 3).

Таким образом, во многих случаях сохранение рабочего места является значимым фактором сохранения приемлемого уровня жизни и поддержания здоровья в пожилом возрасте. Слабым местом претендующих на работу пенсионеров является возраст как таковой, безусловно, сопряженный с состоянием здоровья и сохранностью физических способностей.

Рынка труда, ориентированного на старшие возрастные группы, учитывающего особенности данной категории населения, сегодня в России не существует: «трудности в том, что, наверное, сегодня мало предприятий таких, где могли бы работать собственно пенсионеры. Что трудно найти работу для пенсионеров» (МС75.006, с. 2).

В большинстве случаев пенсионеры могут претендовать лишь на низкоквалифицированный труд, независимо от занимаемой ранее должности и реального уровня профессиональной квалификации.



Таким образом, дискриминация пожилых людей в сфере социально-трудовых отношений ведет к нарушению преемственности в плане передачи профессионального опыта, что не может не отразиться на эффективности экономики в целом: «...мы имеем дисбаланс не только между возрастными группами, но мы имеем еще конфликт, связанный с тем, что на многие профессии просто нет специалистов молодого поколения. И единственные, кто что-то еще может, это люди старшего поколения, потому что они еще сохранили навыки, и те из них, которые в состоянии что-то делать, они как бы являются продолжателями этого вот вида работ... там квалификация, профессия там и так далее...» (ОО75.010, с. 3-4).

Некоторые эксперты высказали мнение, что будущее поколение пожилых людей (нынешняя молодежь) будет в большей степени адаптировано к современным условиям рынка труда в силу владения необходимыми технологиями: «Это связано не со старением населения все-таки, это связано с тем, что опять таки изменилась такая у нас вся структура общества, и трудовых отношений в том числе, и поэтому проще и мобильнее оказываются более молодые люди. То есть, на мой взгляд, это период вообще временный. Как только будут средний возраст и пожилой возраст те, кто уже работал в рыночной экономике последних лет, они будут большими специалистами, чем молодые» (НП75.019, с. 4-5). Сегодня отсутствие навыков использования компьютера также снижает шансы пожилых граждан на трудоустройство: «...как сказать, для которых компьютер, вот для некоторых до сих пор, достаточно экзотичен. Вот. А сейчас так без того же компьютера ни одна организация практически не способна функционировать» (МС64.017, с. 4).

На основе представленных выше данных экспертного опроса можно заключить, что наблюдающиеся сегодня в сфере социально-трудовых отношений тенденции крайне противоречивы. Основной проблемой в сфере социально-трудовых отношений в контексте проблемы стареющего общества в современной России является жесткая конкуренция поколений на рынке труда, что является в равной степени актуальным для всех регионов, в которых проводилось исследование. По мнению экспертов, все возрастные группы, так или иначе, сталкиваются с дискриминацией на рынке труда,

но по разным причинам. Основные трудовые риски молодежи в данном случае связаны с отсутствием опыта работы по специальности, низким качеством образования, высокими зарплатными и карьерно-должностными требованиями. Работники «среднего» возраста в наибольшей мере адаптированы на рынке труда, однако по мере старения их трудоустройство становится все более проблематичным. Вместе с тем эта группа населения испытывает наибольшую трудовую нагрузку – вынуждена обеспечивать детей и пожилых родственников, ее налоговые отчисления пополняют Пенсионный Фонд.

Права старшей возрастной группы в сфере социально-трудовых отношений ущемляются наиболее часто. Сегодня представители старшей возрастной группы вытесняются с рынка труда в силу различных причин: давления молодежи, стереотипов работодателей, несоответствия современным требованиям к работнику (в частности, в плане компьютерной грамотности), потребности в особом режиме и интенсивности труда из-за состояния здоровья. В то же время многие пожилые люди вынуждены искать работу из-за низкого размера пенсий. Однако в этом случае они могут претендовать лишь на низкостатусные и малооплачиваемые рабочие места, о чем свидетельствует значительное постарение кадров в профессиональных сферах, которые молодежь расценивает как непрестижные (например, в сфере образования, промышленного производства). Одновременно это означает, что в будущем в указанных областях возникнет существенный дефицит специалистов. Уже сегодня эксперты отмечают нарушение механизма трансляции профессионального опыта, возникающего из-за подобного разделения рынка труда между молодыми и пожилыми. Рассматриваемая проблема имеет и психологические следствия: в стране с низким уровнем жизни социальный статус человека определяется заработком, из-за чего выход на пенсию или потеря работы в зрелом возрасте для россиян сопровождается и утратой авторитета, уважения как со стороны членов семьи, так и более широкого социального окружения.

Итак, в современной России при необходимости повышать границы пенсионного возраста фактически отсутствуют условия для интеграции представителей старшего поколения в трудовые отношения. Невостребованность представителей старших возрастов на рынке труда в конечном ито-

ге ведет к утрате значительной части человеческого капитала, которым сегодня располагает российское общество. Конфликт разных возрастных групп населения, обусловленный конкуренцией за рабочие места, приводит к росту социальной напряженности и разобщенности поколений.

#### Библиографический список

1. Markovkina S.G. Some features of elderly adaptation // Социологические исследования. – 1997. – № 12. – С. 48-50.
2. Максимова С.Г., Ноянзина О.Е., Максимова М.М., Щеглова Д.К. Социальная эксклюзия лиц старших возрастных групп: социально-экономические аспекты // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2015. – № 5 (127). – С. 180-184.
3. Парахонская Г. А. Структура геронтологической социальной политики // Вестник МГУ. Сер. Философия. – 2005. – № 3. – С. 49-60.
4. Козлова Т.З. Самооценка пенсионеров // Социологические исследования. – 2003. – № 4. – С. 1-14.
5. Анурин В. Некоторые проблемы социологии старости // Пожилые люди – взгляд в XXI век / под ред. З.М. Саралиевой. – Н. Новгород: НИСОЦ, 2000. – С. 114-117.
6. Роик В.Д. Мир пожилых людей и как его обустроить. – М.: Эксмо, 2011. – 384 с.
7. Морковкин Г.Г. Научное обеспечение инновационного развития АПК Алтайского края // Вестник Брянской государственной сельскохозяйственной академии. – 2010. – № 2. – С. 17-25.
8. Рассыпнов В.А., Максимова Н.Б., Морковкина А.Г. Оценка привлекательности туристских объектов в сельских районах Алтайского края // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2014. – № 3 (113). – С. 145-150.
9. Максимова С.Г., Неваева Д.А. Социальная эксклюзия пожилых людей в современном регионе // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2015. – № 8 (130). – С. 173-177.
10. Максимова С.Г. Социально-психологические аспекты формирования одиночества лиц пожилого и старческого возраста // Клиническая геронтология. – 2001. – № 1-2. – С. 52.

#### References

1. Markovkina S.G. Some features of elderly adaptation // Sotsiologicheskie issledovaniya. – 1997. – № 12. – S. 48-50.
2. Maksimova S.G., Noyanzina O.E., Maksimova M.M., Shcheglova D.K. Sotsialnaya eksklyuziya lits starshikh vozrastnykh grupp: sotsialno-ekonomicheskie aspekty // Vestnik Altayskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. – 2015. – № 5 (127). – S. 180-184.
3. Parakhonskaya G.A. Struktura gerontologicheskoy sotsialnoy politiki // Vestnik MGU. Ser. Filosofiya. – 2005. – № 3. – S. 49-60.
4. Kozlova T.Z. Samootsenka pensionerov // Sotsiologicheskie issledovaniya. – 2003. – № 4. – S. 1-14.
5. Anurin V. Nekotorye problemy sotsiologii starosti // Pozhilye lyudi – vzglyad v XXI vek / pod red. Z.M. Saralievoy. – N. Novgorod: NISOTs, 2000. – S. 114-117.
6. Roik V.D. Mir pozhilykh lyudey i kak ego obustroit. – M.: Eksmo, 2011. – 384 s.
7. Morkovkin G.G. Nauchnoe obespechenie innovatsionnogo razvitiya APK Altayskogo kraya // Vestnik Bryanskoy gosudarstvennoy selskokhozyaystvennoy akademii. – 2010. – № 2. – S. 17-25.
8. Rassypnov V.A., Maksimova N.B., Morkovkina A.G. Otsenka privlekatelnosti turistskikh obektov v selskikh rayonakh Altayskogo kraya // Vestnik Altayskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. – 2014. – № 3 (113). – S. 145-150.
9. Maksimova S.G., Nevaeva D.A. Sotsialnaya eksklyuziya pozhilykh lyudey v sovremennom regione // Vestnik Altayskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. – 2015. – № 8 (130). – S. 173-177.
10. Maksimova S.G. Sotsialno-psikhologicheskie aspekty formirovaniya odinochestva lits pozhilogo i starcheskogo vozrasta // Klinicheskaya gerontologiya. – 2001. – № 1-2. – S. 52.

*Работа выполнена при поддержке Гранта РГНФ № 15-03-00579 «Социальная эксклюзия лиц старших возрастных групп в современной России» (2015-2017).*

