

УДК 369.51

Ю. А. Беляев

ТРУДОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ПЕНСИОННОМ ВОЗРАСТЕ: С ЧЕГО НАЧАТЬ?

Рассматриваются социальные проблемы людей пенсионного возраста, их место в современном обществе, взаимоотношения с другими возрастными группами, происходящие с возрастом изменения характера, способностей, потребностей, интересов, практические меры, необходимые для продления активного периода полноценной трудовой деятельности пенсионеров

Ключевые слова: пенсионный возраст, трудовая деятельность.

Как уже отмечалось [1], альтернативой грубой административной мере – «механическому» (без учёта реальных индивидуальных особенностей и возможностей конкретных людей) увеличению пенсионного возраста – является создание условий для добровольного продолжения гражданами трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста. В этом нуждаются и государство, и пенсионеры. Но сегодня по разным причинам и государство, и работодатели, и в немалой степени сами пенсионеры оказались не готовы в массовом порядке к продолжению трудовой деятельности за пенсионным порогом, по крайней мере, с эффективностью, общественной полезностью работников в расцвете сил. Одна из этих причин – **профессиональная неполноценность людей пенсионного возраста, обусловленная устареванием ранее полученных знаний и необходимостью их качественного обновления.**

Практическое решение проблемы продолжения трудовой деятельности за пенсионным порогом требует выделения финансовых ресурсов в объёме, адекватном тому значению, которое государство придаёт процессу массового вовлечения пенсионеров в продолжение эффективной трудовой деятельности. Это предполагает включение в число бюджетных расходов соответствующей статьи на организацию полноценного и эффектив-

ного труда в пенсионном возрасте. Каковы требуемые объёмы финансовых ресурсов, источники, каналы финансирования и т.д. – ответы на эти вопросы может дать изучение объекта финансирования, проведение исследований основных вопросов, связанных с решением поставленной задачи.

Напомним, что продолжительность жизни людей неуклонно увеличивается, в экономически и социально благополучных странах – более заметно, в других – менее. Период жизни после выхода на пенсию становится дольше, а вызываемых этим явлением проблем – больше. Увеличение трудностей пенсионной системы – лишь одна из проблем, создаваемых ростом продолжительности жизни. Созидательный выход здесь может быть только один – массовое и на добровольной основе вовлечение пенсионеров в продолжение общественно полезной трудовой деятельности.

Что же необходимо для того, чтобы добровольное продолжение гражданами эффективной трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста сделать массовым явлением? Какие стимулы, условия, гарантии, законодательные акты, организационные меры и т.д. нужны для того, чтобы это продолжение стало привлекательным и для пенсионеров, и для работодателей, полноценным для граждан, эффективным для государства? Сегодня на эти вопросы готовых ответов нет.

Социальные проблемы людей пенсионного возраста, их место в современном обществе, взаимоотношения с другими возрастными группами, происходящие с возрастом изменения характера, способностей, потребностей, интересов, возрастные ограничения и необходимые условия для нормальной жизни наравне с другими возрастными категориями – всё это ещё не стало предметом специальных исследований. Интерес к подобной тематике стал возрастать лишь в последнее время в связи с глобальными демографическими переменами.

Какие практические меры сегодня необходимы для продления активного периода полноценной трудовой деятельности пенсионеров? Для получения ответа на этот вопрос, необходимо проведение специальных исследований с целью определения хотя бы минимального комплекса мер, условий, стимулов, критериев и т.д., позволяющих приступить к практическому решению задачи организации труда пенсионеров в ближайшее время, оставляя тщательную проработку вопросов на последующие этапы работы.

На наш взгляд, прежде всего, необходимо исследование реальных психофизических возможностей людей пенсионного возраста, выражающих желание пройти переобучение и продолжить активную трудовую деятельность; их способно-

стей к восприятию новых знаний, к сохранению и развитию интереса к учебному процессу и последующей работе; факторов и условий, влияющих на эффективность учебного и трудового процесса пенсионеров; и т.д.

Известны многочисленные примеры того, что люди преклонного возраста добиваются больших успехов в различных сферах деятельности. Иногда такая успешная деятельность у них и начинается или достигает расцвета, когда им уже за 60 и 70. Так, Рональд Рейган, признанный лучшим президентом США после Рузвельта, был избран в президенты в 70 лет. А генералиссимус А. В. Суворов в этом же возрасте совершил с российскими войсками знаменитый альпийский переход в 1799 г. Многие ли представители «трудоспособного возраста» способны и в расцвете сил повторить это?

В 73 года Галилео Галилей сделал свои решающие открытия в астрономии. Уинстон Черчилль был премьер-министром Великобритании в 80 лет. Джузеппе Верди закончил одну из лучших своих опер «Фальстаф» накануне 80-летия, а Иоганн Вольфганг Гёте завершил работу над «Фаустом» в 82 года.

Композитор Франсуа Обер, автор знаменитой оперы «Фра-Дьяволо» («Fra-Diavolo»), которая и сегодня не выходит из репертуаров мировых оперных театров, в 87 лет написал комическую оперу «Мечта любви» («Rêve d'amour»). А Великий мастер чайных церемоний в Японии Гэнсицу Сэн в этом же возрасте преподаёт в университете, проводит мастер-классы в разных странах, много путешествует, выполняет дипломатические функции Посла доброй воли ООН и обязанности почётного консула ряда стран в Киото [2].

До последнего дня своей жизни не снижали трудовой активности английский философ Бертран Рассел, скончавшийся на 98-м году жизни, и художник эпохи Возрождения Тициан, доживший до 99 лет.

Отмеченный в «Книге рекордов Гиннеса» как старейший в мире оперирующий хирург академик Ф. Г. Углов, продолжал работать в столетнем возрасте [3]. Кинорежиссер Мануэль Оливейра в таком же возрасте продолжает снимать новые фильмы и строить новые творческие планы [4]. В этом же возрасте или в его преддверии продолжали активную творческую работу такие патриархи советской и российской культуры, как Игорь Моисеев, Борис Покровский. Продолжает работать Владимир Зельдин и многие другие.

Немало подобных примеров можно привести из области искусства, науки, политики, управления крупными компаниями и т.д. Крайне редко можно встретить сообщения о подобных способностях «простых людей», то есть тех, на ком средства

массовой информации останавливают своё внимание в редчайших случаях. Но 14 ноября 2008 г. на «Первом канале» в передаче «Другие новости» прошла видеoinформация о нью-йоркской жительнице Розы Донахью, матери 4 детей, которая в 88 лет, не желая сидеть без дела, работает официанткой в кафе, привлекая туда посетителей не только быстрым обслуживанием, но и остроумными ответами на шутки клиентов. Тот же телеканал 23 марта 2009 г. передал видеоматериал о нашей соотечественнице, 70-летней иркутской крановщице – «бабушке Ие», которая уже 50 лет ежедневно поднимается в кабину строительного крана, считается лучшей по профессии и не помышляет оставить свою нелёгкую и ответственную работу [5]. «Российская газета» напечатала фотографию «байкерши» С. А. Мясоед, которая в 81 год на тяжёлом мотоцикле «Урал» с коляской гоняет по трассе со скоростью 90 км в час и за 50 лет езды на мотоцикле не получила ни одного нарекания от ГАИ [6].

Кстати, всех этих людей, столь различных по образу жизни и социальному положению, профессиональной деятельности, образованию, вкусам, пристрастиям, привычкам, живших (и живущих) в разное время и в разных странах, объединяет, по крайней мере, одно – наличие у них возможности заниматься любимым делом.

Считается, что, как минимум у 10% людей, старение вызывает серьёзный скачок в духовном развитии [7]. Однако, каковы реальные способности, физические возможности у среднестатистического пенсионера, сегодня неизвестно. Ясно только одно – без качественной переподготовки, без реального обновления знаний по современной вузовской программе среднестатистический пенсионер как профессионал не будет представлять никакого интереса ни для одной организации. Даже государственный сектор вряд ли начнёт в массовом порядке принимать на работу людей пенсионного возраста. О частном секторе и говорить нечего.

Если и не принимать в расчёт нынешнее отношение работодателей к пожилым кадрам, у пенсионера, чтобы ему отдали предпочтение, должно быть преимущество в знаниях, опыте, аналитических способностях, нравственных принципах. При прочих равных условиях на вакантное место везде предпочтут принять молодого претендента. Поэтому качественное переобучение пенсионеров – необходимое условие для продолжения ими эффективной трудовой деятельности.

Но прежде, чем принимать ответственные решения о массовом привлечении российских граждан к продолжению трудовой деятельности в пенсионном возрасте (что легко может восприни-

маться как фактическое увеличение пенсионного порога) с дорогостоящим качественным переобучением, необходимо с помощью хотя бы ограниченных экспериментов получить объективные данные о возможности, экономической целесообразности, необходимых условиях для массового вовлечения пенсионеров в продолжение трудовой деятельности, на основе которых уже можно будет принимать взвешенные политические, финансовые, организационные решения, исключающие социальные волнения, неоправданные материальные и моральные затраты.

Для принятия подобных решений далеко не достаточно одних теоретических рассуждений, основанных на давно сложившихся и уже успевших устареть представлениях, не соответствующих нынешним реалиям. Вследствие новизны объекта исследования для формирования обоснованного решения недостаточно только анализа прошлого опыта, экстраполяции, аналогий, экспертных оценок и т.п.

Для практического решения задачи массового на добровольной основе вовлечения людей пенсионного возраста в продолжение эффективной и полноценной трудовой деятельности необходимо проведение экспериментальных исследований непосредственно объекта исследований – возможностей и способностей людей пенсионного возраста – методом «непосредственного наблюдения» (в социологии это называется «полевым исследованием»). Нужна «свежая» объективная экспериментальная информация. Необходимо проведение экспериментов, независимо от того, к какой научной дисциплине их следует приписать, какому «экспертному сообществу» «надлежит ведать» подобными исследованиями.

Поскольку речь может идти только о добровольной основе, необходимо выявление совокупности факторов, формирующих потребность, желание, заинтересованность в продолжении трудовой деятельности у самих пенсионеров. Необходимо понять, как можно усилить их действие, как развивается мода на сохранение здоровья и поддержание физической формы, на продолжение работы в общественном производстве; как можно повысить престижность труда в пенсионном возрасте; как воздействовать на восприятие труда пенсионеров работодателями, трудовыми коллективами, средствами массовой информации, обществом, государством; как изменить нынешнее негативное отношение к труду пенсионеров на позитивное.

В определённой степени нуждается в изменении и менталитет, по крайней мере, части пенсионеров. Хотя одна из теорий старости – так называемая «теория активности» [8] – справедливо по-

лагает, что, вступая в старость, люди сохраняют те же потребности и желания, что и в более ранних возрастах, и всячески сопротивляются любым намерениям исключить их из общественной жизни. Но, с другой стороны, людям с детства внушается установившаяся в обществе возрастная периодизация (младенчество, детство, юность, зрелость, старость), определённые разными давно сформированными классификациями временные границы каждого периода. Установившиеся в обществе представления диктуют членам общества «нормы» приличествующего соответствующему возрасту поведения, выражения эмоций, речи, движения, одежды и т.д. Нередко случается, что пожилые люди ведут себя не так, как они на самом деле себя чувствуют, могут, хотят, а так, как этого требуют внушённые им с детства «нормы» возрастного поведения, представления о длительности жизни, человеческих возможностях, шкале ценностей и другие общественные установки.

Такому поведению многих пожилых людей в немалой степени способствует постоянно усиливающееся ощущение своей профессиональной неполноценности. Реальное снижение профессионального уровня, объективно обусловленное ускоряющимся устареванием ранее полученных знаний, многими людьми в этом возрасте субъективно воспринимается как свидетельство наступления биологической старости.

Продолжение профессиональной деятельности для большинства пенсионеров является практически единственным способом улучшения их материального благосостояния, сохранения независимости и, что гораздо важнее, интереса к активной жизни. Но одного желания пенсионеров продолжить трудовую деятельность и нормальную человеческую жизнь недостаточно. Гораздо в большей степени это зависит от государства, которое создавало, укрепляло, развивало и защищало нынешнюю инфраструктуру жизни, ориентированную на создание условий для полноценной жизни людей только одного поколения – «трудоспособного» возраста.

Чтобы изменить положение, государство должно чётко представлять, какие конкретно шаги, в первую очередь, необходимы для обеспечения эффективного продолжения пенсионерами трудовой деятельности, включая законодательное закрепление их прав на получение от государства:

- необходимого переобучения, включая бесплатное второе высшее образование для специалистов высшей квалификации;
- соответствующего квалификации (после переобучения) рабочего места;
- повышенного (по сравнению с нынешним общедоступным) уровня бесплатного медицин-

ского и иного обслуживания, необходимого для максимального продления активной трудовой деятельности пенсионеров; и т.д.

Иначе говоря, необходимо определить, какие нужны изменения в государственной политике в отношении пожилых людей вообще и организации эффективного труда людей пенсионного возраста в частности, и предпринять реальные шаги в этом направлении.

Вовлечение пенсионеров в продолжение трудовой деятельности – процесс постепенный и длительный. Понятно, что решение этой задачи надо начинать с контингента пенсионеров, наиболее подготовленных (профессионально, морально, физически) к процессу переобучения и максимально эффективной и продолжительной трудовой деятельности после успешного окончания учебного процесса. Для выявления кандидатов на переобучение необходимо знание критериев отбора кандидатов, ограничений на выбор вида трудовой деятельности, условий обучения и труда, и т.д.

Социологические исследования свидетельствуют о том, что более 70% опрошенных людей пенсионного возраста считают прекращение профессиональной деятельности вынужденным, поскольку они получали удовольствие от трудового процесса и не хотели уходить из активной жизни. Среди пенсионеров с высшим образованием продолжают профессиональную деятельность 35 %, со средним специальным – 24 %, средним общим – 15 %, незаконченным средним – 11 % [9].

С точки зрения эффективности учебного процесса и трудовой деятельности людей пенсионного возраста наибольший интерес представляет категория пенсионеров с высшим образованием с достаточно большим стажем работы по специальности. Представители именно этой категории пенсионеров в наибольшей степени сохраняют в себе потребность в продолжении профессиональной деятельности и активной общественной жизни, накапливают жизненный и профессиональный опыт, приобретают развитые интеллектуальные, аналитические, адаптационные способности. Эти качества полезны во многих видах профессиональной деятельности. Поэтому, по крайней мере, на первом этапе основное внимание следует уделить именно этой категории кандидатов на переобучение и продолжение трудовой деятельности.

Массовое вовлечение людей пенсионного возраста в процесс продолжения трудовой деятельности и активной общественной жизни имеет не только экономический смысл, но и социальный, политический, психологический и т.д. Тем не менее, важно знать, какова экономическая целесообразность трудовой деятельности пенсионеров с предварительным переобучением (в том числе с

получением бесплатного второго высшего образования)? Ответ на этот вопрос связан, в частности, с временными ресурсами людей в пенсионном возрасте. Оценки возможных пределов человеческой жизни разные:

- профессор Калифорнийского университета Леонард Хафлинк вывел теоретическую кривую с верхним пределом – 115 лет;

- президент Геронтологического общества РАН, руководитель лаборатории канцерогенеза и старения НИИ онкологии им. Н. Н. Петрова, д.м.н., проф. В. Анисимов полагает: «Генетически нам предписано жить до 120 лет»;

- лауреат Нобелевской премии И. И. Мечников и его последователь академик А. А. Богомолец считали пределом человеческой жизни 150 лет;

- главный кардиохирург Ленинградской области, генерал-полковник Ю. Л. Шевченко убежден: «Человеку дано прожить 300 лет. Хочешь – тратить их за 100, хочешь, прокури и пропей за 50. Можно и за 30 в работе сгореть»;

- средневековый врач и естествоиспытатель Парацельс был уверен, что человек может жить до 600 лет;

- коллега профессора Л. Хафлинка по Калифорнийскому университету Вальтер Лонго не сомневается в том, что увеличение продолжительности жизни до 800 лет не только возможно, но и неизбежно, а дожить до 120 лет и в наши дни нетрудно; и т.д.

Согласно сведениям, которые можно найти в Интернете, якобы зарегистрированный в Книге рекордов Гиннеса рекорд долголетия – 120 – лет принадлежит японцу С. Идзуми, родившемуся в 1865 г. и скончавшемуся от пневмонии (не от старости) в 1986 г. Другой претендент в рекордсмены – Жанна Кальман, скончавшаяся в возрасте 122 лет. Можно встретить сообщения и о более продолжительном долголетии.

По оценке Американского статистического бюро, к 2040 г. число 100-летних граждан США превысит 580 тысяч человек [10]. Что касается более «скромных» пределов жизни, то, например, количество 80-летних в развитых странах каждый год удваивается [11]. Сегодня каждому десятому человеку на планете 60 лет или более. В течение ближайших 50 лет число пожилых людей в мире увеличится с нынешних 600 миллионов до 2 млрд человек [12]. По мере улучшения условий жизни и медицинского обслуживания населения страны процесс увеличения продолжительности жизни будет ускоряться и у нас. Но и сегодня ресурс трудовой деятельности у пенсионеров имеется достаточный для того, чтобы хотя бы в ограниченных пределах практика второго бесплатного вузовского образования для людей пенсионного возраста

и продолжения их трудовой деятельности стала экономически целесообразной. В какой конкретно степени это применительно к среднестатистическому пенсионеру предстоит выяснить.

Немаловажный вопрос – оптимальные возрастные границы для переобучения (в том числе получения второго высшего образования). Для кого-то оптимальным моментом будет выход на пенсию, однако потребность в кардинальном обновлении знаний (вузовском переобучении) может возникнуть гораздо раньше, когда организация или сам работающий в ней специалист ощутит реальное несоответствие ранее полученных знаний изменившимся условиям.

Система эффективного обновления знаний необходима не только для людей пенсионного возраста, но и, например, для людей, в силу травм, болезней и по другим причинам вынужденных кардинально изменить сферу деятельности. Или для женщин, 10–15 лет посвятивших воспитанию детей (уходу за больными и т.д.), которые хотели бы возобновить или заново заняться профессиональной деятельностью после того, как дети выросли. А полученное ранее высшее образование, хотя и, несомненно, сыграло свою роль в процессе воспитания детей, но для возобновления профессиональной деятельности уже требует серьёзного обновления.

По мнению психологов, у людей с высшим образованием, особенно связанных с творческим трудом, к 38–45 годам наступает кризис самоопределения. Рекомендуемый ими путь его преодоления – профессиональное переобучение (получение новых знаний по прежней профессии или даже кардинальная смена сферы деятельности). И так далее.

Разумеется, когда речь идёт о бесплатном втором высшем образовании, приоритетными в выборе специальности должны быть интересы государства. Каково в этом случае оптимальное сочетание интересов государства с интересами индивидуума – вопрос для исследования.

Решение задачи по привлечению российских граждан к продолжению трудовой деятельности после выхода на пенсию требует кардинального изменения отношения в обществе к труду пенсионеров. Позитивное отношение к равенству с другими возрастными категориями граждан трудовых и прочих прав пенсионеров сложится далеко не сразу. Определенный период времени будут необходимы разного рода защитительные меры, включая возрастные ограничения, запреты, резервирование мест, создание специальных условий и другие меры защиты прав пенсионеров, ограждения их от конкуренции со стороны других возрастных категорий.

Практика возрастных ограничений, запретов, резервирования, создания специальных условий для определённых возрастных категорий существует давно и распространена повсеместно (в организации воспитания, обучения, лечения, труда и т.д.).

С этой практикой человек сталкивается с самого раннего детства. Так, в детские ясли люди могут попасть только в строго определённом возрасте. В детском саду дети распределяются по возрастным группам. В обычную общеобразовательную школу не доучившиеся в своё время люди, вышедшие из школьного возраста, попасть в качестве учеников не могут никак. Им придётся обращаться в школы для других возрастных категорий.

В спорте занятия и соревнования проводятся отдельно для разных возрастных категорий. В спортивных танцах существует даже категория старших возрастов, 60-летние не соревнуются с танцорами в 20 лет. Существуют возрастные ограничения на выбор тех или иных видов деятельности, например, в организации труда, связанного с безопасностью людей. На действительную службу в армию призываются в строго определённом возрасте, за пределами которого не прошедшего службу призвать уже не могут, несмотря на отсутствие других причин. Сегодня на дневную форму обучения в вузы принимаются граждане до 35 лет. И так далее. Таким образом, практика возрастных ограничений существует в организации практически любой деятельности людей и сегодня считается нормой.

Точно так же уже давно существует и считается нормальной практика возрастного резервирования рабочих мест. Например, как сообщает газета «АиФ» академик Б. Е. Черток, один из создателей советской ракетно-космической техники, в течение 20 лет работавший вместе с С. П. Королёвым, сегодня в возрасте 98 лет работает главным научным консультантом НПО «Энергия»¹ [13].

Выдающиеся советские балерины Г. С. Уланова и О. В. Лепешинская, закончив выступления на сцене, с 1960 г. и до конца жизни занимались педагогической деятельностью, Г. С. Уланова – балетмейстером-репетитором в Большом театре, О. В. Лепешинская – в Венгрии, Германии, Италии, Швеции и других странах.

Можно найти и другие примеры возрастного перехода от одного вида деятельности, одного рабочего места к другому. Пока такая практика возрастного резервирования рабочих мест имеет место только в виде редкого исключения, как правило, в индивидуальном и, более того, персонифицированном порядке. Но в данном случае важен сам факт – это уже было и есть, накоплен

¹ Родился 01.03.1912 г.

определённый практический опыт, есть основа для развития и совершенствования, превращения единичных случаев в массовое явление, неизбежное в силу увеличения продолжительности жизни людей и продления периода их трудовой активности, выходящего далеко за рамки норматива трудоспособного возраста.

Конечно, разработать теоретические, правовые, организационные, экономические, социально-психологические и прочие аспекты возрастного резервирования учебных и рабочих мест несравненно труднее и затратнее, чем просто принять закон о повышении пенсионного возраста. Но, во-первых, такой закон все равно не сможет заставить работать тех, кто уже и к нынешнему пенсионному возрасту успел израсходовать психофизические ресурсы своего организма и продолжать трудиться не в состоянии. Государству всё равно придётся содержать таких граждан Российской Федерации, если не как пенсионеров, то как инвалидов... если, конечно, власти будут оставаться людьми.

Во-вторых, для тех, кто хочет и способен продолжать трудовую деятельность за пределами нынешнего пенсионного порога, принятие закона о повышении пенсионной планки не заменит ни обновления профессиональных знаний, ни резервирования рабочих мест, соответствующих их возрасту, профессии и квалификации, ни создания других условий, необходимых пожилым работникам для эффективной, полноценной трудовой деятельности на благо государства и хозяйствующего субъекта.

А тех пенсионеров, которым посчастливилось сохранить за собой удовлетворяющее их рабочее место, нет никакой необходимости принуждать к труду ни законом о повышении пенсионного возраста, ни иным законодательным кнутом. Они и сами никогда не покинут своё рабочее место по собственной воле. И для этого у них есть множество причин.

Кроме того, простое «зачисление» (в связи с принятием закона о повышении пенсионного возраста) части нынешних реальных и потенциальных пенсионеров в «расширенный трудоспособный возраст» ничего не изменит и по другой причине. Реальная кадровая политика не только бизнеса, но и государства сегодня более чем когда-либо ранее направлена на всемерное омоложение кадров и весьма активно используется для вытеснения со всех привлекательных (прежде всего, уровнем квалификации и соотношением трудозатрат и вознаграждения) рабочих мест не только людей, уже достигших нынешнего пенсионного порога, но и тех, кому ещё далеко до него, но к кому уже позволительно применить такой кадровый скальпель, как «омоложение кадров».

Повышение пенсионного порога без кардинальных перемен в кадровой политике, без надёжной законодательной защиты трудовых прав пожилых работников может привести только к усилению возрастной дискриминации на рынке труда и обострению социально-экономического и политического положения в стране.

Возрастные ограничения, методы резервирования, требования, условия и т.д. со временем (и это происходит на наших глазах) изменяются, вводятся новые, отменяются устаревшие. Ничего необычного не произойдёт и с выделением недоступных для других возрастов учебных и трудовых мест для специалистов в 50, 60, 70, 80 лет, которые просто станут конкурировать при поступлении в высшее учебное заведение на повторное (а может быть, и впервые в жизни) получение высшего образования, а также на рынке труда в своей возрастной категории.

Итак, для практического решения задачи массового вовлечения пенсионеров в продолжение трудовой деятельности и активной общественной жизни необходимо проведение исследований, экспериментов. Помимо рассмотренных выше основных направлений работы существуют и другие вопросы, ответы на которые также необходимы. Однако наиболее актуальным сегодня и первоочередным, по крайней мере, по причине требуемого на это времени, является выявление реальных возможностей здоровых людей пенсионного возраста, их способности в реальных условиях успешно пройти вузовское переобучение и продолжить эффективную, полноценную трудовую деятельность.

С этого шага, как представляется, и нужно начинать.

Литература

1. Беляев Ю. А. Увеличение продолжительности жизни и проблемы пенсионной системы // Проблемы учёта и финансов». – 2011. – № 1.
2. *Российская газета*. – 14 окт. 2010.
3. *Советская Россия*. – 28 июня 2008.
4. *ТВ-канал «Евроныюз»*, 12.12.2008. 19:10.
5. *ТВ-канал «Первый»*, 23.03.2009. 07:15.
6. *Российская газета*. – 2 сент. 2010.
7. *МК-Воскресенье*. – 3 окт. 2004.
8. Сметзер Нейл. Социология. – М.: Феникс, 1994. Гл. 12. Возраст и неравенство.
9. *Социологическая информация* // Пожилые в России: современная ситуация. <http://cspi.org.ru/rus/old1/htm>.
10. *Российская газета*. – 22 июня 2007.
11. *Литературная газета*. – 28 февр. – 6 марта 2007.
12. *Российская газета* – Неделя. – 13 июля 2007.
13. *Аргументы и факты*, № 4. – 2011. – С. 3.