ISSN 2311-8768 (Online)
ISSN 2073-4484 (Print)

Экономико-статистические исследования

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТРЕТЬЕГО ВОЗРАСТА*

Егор Александрович МИХЕЛЬ

кандидат экономических наук, научный сотрудник Института экономики Карельского научного центра РАН, Петрозаводск, Российская Федерация
e-mikhel@mail.ru

История статьи:
Принята 17.12.2015
Принята в доработанном виде 11.01.2016
Одобрена 17.05.2016

УДК 332. 522
JEL: J14, J18, J22, J26

Ключевые слова: занятость, население третьего возраста, экономическая активность

Аннотация

Предмет. В условиях старения населения России наряду с депопуляцией и миграционным оттоком молодежи из периферийных и северных районов проблема повышения эффективности использования трудового потенциала старших возрастов приобретает высокую актуальность. Эти проблемы характерны и для зарубежных стран, что позволяет исследовать международную практику и выявить лучший опыт.

Цели. Исследование и оценка эффективности институционализации за рубежом занятости пожилого населения для последующего использования лучших решений в российской практике.

Методология. В работе применены методы экономического и институционального анализа иностранного и отечественного законодательства в сфере регулирования занятости населения. Использование статистических и эмпирических данных, полученных в ходе экономико-социологического обследования населения Республики Карелия, позволило оценить результативность политики Российского государства в области занятости населения на примере северного приграничного региона. Международные сопоставления выполнены на основе данных Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

Результаты. Выполнен сравнительный анализ зарубежного законодательства, регламентирующего занятость населения старших возрастов, по трем основным направлениям: усиление финансовых стимулов для населения, снижение издержек для работодателей, развитие трудового потенциала работников. Сделана количественная оценка эффективности реализации институциональных инноваций на основе динамики возрастной структуры занятости населения. Выявлено кратное превышение показателей по всем возрастным категориям в странах ОЭСР над аналогичными показателями в российской практике.

Выводы и значимость. Определены структурные элементы реформирования политики в отношении повышения экономической активности старших возрастных групп и динамика занятости населения. Российские практики менее разнообразны, чем зарубежные, и связаны, как правило, с серией реформ пенсионной системы, нацеленных на обеспечение социальных обязательств государства (повышение налоговой нагрузки при сохранении пенсионного возраста), а также с недостатком внимания к финансовым инструментам повышения производительности труда, снижения издержек работодателей и с неблагоприятной институциональной средой для развития трудового потенциала населения третьего возраста.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2015

Процессы старения населения на современном этапе характерны для многих стран мира, что отражается на решении социально-экономических проблем, в том числе на рынке труда [1]. Формирование благоприятной политики в сфере занятости населения с использованием трудового потенциала населения третьего возраста[1] вошло в экономическую повестку западных стран в середине 2000-х гг., положив начало реформированию политики занятости названной категории людей по трем основным направлениям:

- усиление финансовых стимулов для продолжения трудовой деятельности;
- преодоление препятствий для трудоустройства со стороны работодателей;
- повышение трудового потенциала возрастных работников [2, 3].

Проблематика занятости населения третьего возраста касается многих аспектов развития национальной и региональной экономики,

* Статья подготовлена в рамках государственного задания Федерального агентства научных организаций России «Роль человеческого капитала: новые экономические теории – современные вызовы» (0224-2015-0003).

[1] На Западе существует понятие «третий возраст» – это период активной жизни, который начинается с выходом на пенсию. В последнее время в развитых странах стали описывать еще и четвертый возраст – возраст не столь активной старости.

поскольку связана с повышением эффективности реализации трудового потенциала [4] как важнейшего фактора экономического роста, социальной стабильности и в целом национальной безопасности [5].

Исследование зарубежного опыта регулирования занятости населения третьего возраста позволяет использовать наиболее эффективные современные инструменты решения актуальных проблем на российском рынке труда [6].

Организация экономического сотрудничества и развития в середине 2000-х гг. рекомендовала реализовать своим членам перечень мероприятий в сфере занятости населения третьего возраста, чтобы улучшить институциональную среду для трудовой адаптации и реализации трудового потенциала пожилых людей[2].

По итогам реализации комплекса рекомендованных мероприятий ОЭСР в 2011 г. провела опрос в 21 стране, чтобы выявить изменения в сфере занятости.

В своем исследовании мы проанализируем содержание и результаты проведенных реформ для оценки возможности использования зарубежного опыта в российской практике.

Рассмотрим более подробно опыт двух стран: Финляндии и Германии (табл. 1).

Количественная оценка результатов реализации рекомендаций ОЭСР в сфере занятости населения третьего возраста представлена на рис. 1.

Данные о динамике занятости населения третьего возраста стран ОЭСР на примере Финляндии и Германии позволяют сделать вывод об успешности выполнения рекомендаций организации в области изменения сроков экономической активности населения и использования трудового потенциала старших возрастных групп населения [7].

Аналогичный российский опыт в основном сосредоточен на различных вариациях сценариев формирования пенсионного обеспечения, включающего в себя преимущества для граждан, продолжающих работать после достижения пенсионного возраста [8, 9].

В российских условиях в настоящее время не реализуется потенциал таких финансовых инструментов регулирования экономической активности, как налоговые механизмы, пособия по безработице вкупе с минимальным уровнем оплаты труда [10].

Основным фактором, детерминирующим экономическую активность населения третьего возраста, остается заработная плата в дополнение к пенсионным выплатам. Тем не менее динамика показателей этой активности за последнее десятилетие позволяет говорить об увеличении ее продолжительности [11].

Длительность экономической активности населения Республики Карелия в 2002–2012 гг. была в два-три раза ниже, чем в европейских странах, включая соседнюю Финляндию (рис. 2). Во многом это может быть связано с более низким порогом пенсионного возраста в России в целом и в северных регионах в частности [12]. Население предпочитает выйти на пенсию, закончив трудовую деятельность.

Тем не менее в данном исследовании нельзя не учитывать и демографических особенностей территорий. По возрастным показателям смертности Республика Карелия характеризуется как одна из самых неблагоприятных территорий России в течение первого десятилетия XXI в. [13]. В то же время в последние десять лет наблюдается положительная динамика ожидаемой длительности жизни, в первую очередь среди мужчин, что отражается на росте продолжительности экономической активности населения. За этими показателями, как правило, стоит целый комплекс социально-экономических проблем развития территорий (развитие здравоохранения, образования и т.д.) [14].

Перспективы роста показателей экономической активности населения третьего возраста в российских регионах связаны как с экономическими, так и с социально-демографическими аспектами [15]. В систему действующих экономических факторов входит сохраняющаяся пока возможность получения

[2] OECD thematic follow-up review of policies to improve labour market prospects for older workers. Germany. URL: http://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20Germany-MOD.pdf; OECD thematic follow-up review of policies to improve labour market prospects for older workers. Finland. URL: http://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20Finland-MOD.pdf

увеличенного дохода в виде заработной платы и пенсии, возможность увеличения пенсионных накоплений за счет уплаты пенсионных взносов. Потенциальные факторы экономического характера связаны с повышением пенсионного возраста, изменением ситуации получения заработной платы и пенсии (полностью или частично)[3].

Социально-демографические факторы увеличения продолжительности экономической активности населения третьего возраста связаны с процессами старения населения и миграционным оттоком молодежи, особенно из периферийных и северных районов, что повышает потребность локальных рынков труда в кадрах, в том числе старших возрастов[4].

В российской политике регулирования занятости населения в настоящее время практически не используются механизмы продления экономической активности населения, направленные не на поддержание сбалансированности пенсионных фондов, а на повышение производительности труда, развитие трудового потенциала населения третьего возраста [16].

Для работы по этим направлениям можно использовать международный опыт создания государственных федеральных и региональных программ, способствующих занятости населения старших возрастных групп.

Такие программы должны включать в себя правовое, научно-методическое и образовательное, организационно-управленческое, аналитическое, просветительское, социально-экономическое, информационное сопровождение [17].

Таким образом, на основе анализа зарубежного и российского опыта внедрения институциональных инноваций в сфере занятости населения третьего возраста за 2000–2012 гг. определены некоторые структурные элементы реформирования политики, направленной на повышение экономической активности населения старших возрастных групп, и определена динамика показателей их занятости.

Зарубежные практики повышения экономической активности населения третьего возраста реализуются по трем основным направлениям: усиление финансовых стимулов для населения (реформирование пенсионной системы и выплат пособий по безработице), снижение издержек для работодателей (внедрение антидискриминационных механизмов по возрасту работников в связи с оценкой производительности труда), развитие трудового потенциала (повышение квалификации работников).

Российские практики связаны с неблагоприятной институциональной средой для развития трудового потенциала населения третьего возраста, серией реформ пенсионной системы, нацеленных на обеспечение социальных обязательств государства (повышение налоговой нагрузки при сохранении пенсионного возраста) [18], недостатком внимания к финансовым инструментам, предназначенным для повышения производительности труда, снижения издержек работодателей.

[3] *Малева Т.М.* Российский рынок труда: эффективность занятости или сокращение безработицы? / Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2011 г. / под ред. А.А. Аузана и С.Н. Бобылева. М.: ПР ООН в РФ, 2011. С. 143.

[4] *Сукнёва С.А., Елшина И.А.* Трудовая активность населения третьего демографического возраста в северном регионе // Экономический анализ: теория и практика. 2015. № 34. С. 12–23.

Таблица 1

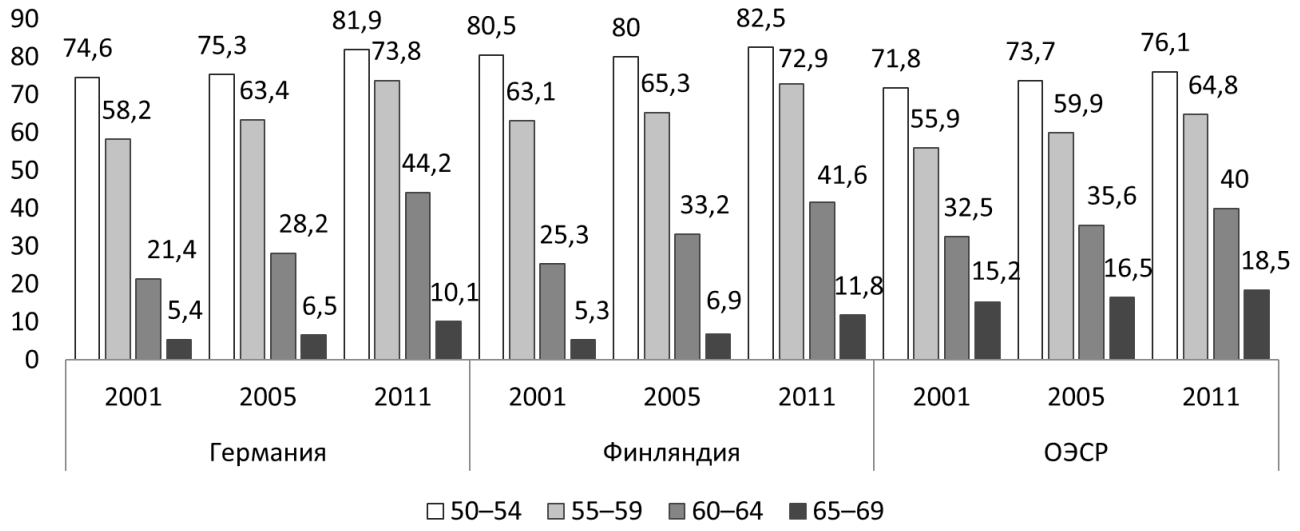
Создание благоприятных условий для занятости населения третьего возраста в Финляндии и Германии

Направление	Финляндия	Германия
Усиление финансовых стимулов для продолжения работы	Продление сроков выплаты пособий по безработице. Замена пенсионных выплат пособием по безработице до 500 дней, кроме лиц старше 1949 года рождения. Ужесточение требований для получения пособия по безработице. Сокращение периода выплаты пособий до 400 дней, если безработный не проявляет активности в поиске работы в течение первых 250 дней безработицы. Сокращение периода выплаты пособий по безработице до 400 дней, если трудовой стаж не превышает трех лет. Отмена субсидирования частичного пенсионного обеспечения. Повышение минимального возраста для выхода на частичное пенсионное обеспечение с 58 до 60 лет (в 2011 г.). Смягчение требований по раннему выходу на пенсию ввиду инвалидности (не реализовано). Пропаганда увеличения сроков трудовой карьеры для увеличения размеров пенсионного обеспечения. Поощрение отказа от досрочного выхода на пенсию по инвалидности	Подготовка к возможному увеличению пенсионного возраста в связи с ростом продолжительности жизни. Увеличение пенсионного возраста до 62 лет, в том числе для государственных служащих. Прекращение получения пособия по безработице перед выходом на пенсию. Отмена субсидий для оплаты труда за неполный рабочий день. Усиление поддержки работодателей, привлекающих работников-инвалидов. Поддержка до 10 000 евро за каждое созданное рабочее место для инвалидов, включая население старше 50 лет. Мониторинг причин досрочного выхода на пенсию. Отмена стимулов для досрочного выхода на пенсию в случае роста доли лиц 60–64 лет (не выполнено)
Преодоление препятствий, возводимых работодателями при трудоустройстве пожилых людей	Отмена зависимости пенсионных взносов от возраста и наличия инвалидности у работников. Обучение и информационные кампании по поводу найма возрастных работников. Программа повышения производительности труда и качества трудовой жизни на основе сотрудничества управленцев, ученых, консультантов, органов власти и социальных партнеров (некоммерческих организаций). Принятие стратегии, нацеленной на продолжение карьеры благодаря повышению занятости, качества и производительности труда, а также благосостояния работников (2012 г.). Создание фонда поддержки этой программы. Проведение ежегодных мероприятий, нацеленных на повышение качества рабочей среды с использованием социального партнерства в рамках новой стратегии. Программа «Социально устойчивая Финляндия 2020» (2011 г.). Принятие антидискриминационного законодательства по возрасту при трудоустройстве и выходе на пенсию (2004 г.). Государственные субсидии работодателям на покрытие расходов, связанных с наймом низкооплачиваемых работников с низкой производительностью труда, возрастных работников (старше 54 лет), а также безработных в течение длительного времени	Усиление зависимости динамики заработной платы от производительности труда государственных служащих. Отмена автоматического повышения зарплаты каждые два года и переход к системе повышения окладов на основе оценки эффективности работы: чем выше эффективность, тем выше темпы роста заработной платы. Мониторинг антидискриминационного законодательства в сфере занятости населения по возрастным критериям. Экономическое принуждение работодателей сосредоточиться исключительно на умениях и навыках будущих работников. Внедрение сбалансированного подхода к защите занятости. Проведение принципа: возрастные работники могут быть уволены даже при отсутствии производственной необходимости, в том числе без дополнительных финансовых издержек. Использование социальных институтов (профсоюзы и союзы работодателей) для внедрения лучших практик трудоустройства населения третьего возраста
Повышение трудового потенциала возрастных работников	Повышение уровней образования на протяжении всей жизни: государственная программа профессионального образования Noste для населения 30–59 лет. Цель программы – обучить 10% целевой аудитории. Финансирование – 124,5 млн евро. Результат – 7,3% пожилых людей начали обучение; 5,6% – получили образование.	Изменение гарантий на получение заработной платы. Сокращение периода выплаты пособий по безработице с 180 до 120 дней. Выплата равняется 50% от заработной платы в первый год, 30% – во второй. Определение групп риска как целевой

	Дополнительные мероприятия для информирования и привлечения наименее заинтересованных групп населения к повышению квалификации. Мониторинг и адаптация образовательных программ и методик для наименее квалифицированных групп населения. Дополнительные формы финансовой поддержки безработных, заинтересованных в профессиональном обучении. Открытие к 2012 г. за счет государства персональных целевых банковских счетов для получения образовательных услуг. Создание условий для получения образования в рабочее время. Проведение ежегодных трехдневных курсов. Предоставление дополнительных налоговых льгот. Установление количественно измеримых целей государственных программ в сфере занятости возрастных работников (не реализовано). Подготовка государственного отчета о старении населения для принятия дополнительных решений	аудитории для работы центров занятости населения. Федеральный проект «Перспектива 50 плюс» для низкоквалифицированных безработных старше 50 лет в интересах интеграции на местных рынках труда и изменения отношения работодателей. Проведение тренингов, стажировок, субсидии работодателям, тайм-менеджмент и формирование общественного мнения о противостоянии демографическим переменам. Новые акценты политики занятости – на борьбу с долгосрочной безработицей, увеличивающей расходы на оплату пособий. Оценка и оптимизация существующих инструментов повышения квалификации. Программа повышения квалификации для низкоквалифицированных и возрастных работников посредством использования специальных ваучеров. Усиление взаимосвязи между медицинским и пенсионным страхованием. Выплата переходного пособия по безработице для возвращения бывших пациентов на рынок труда после выздоровления от серьезных заболеваний. Поддержка работоспособности во всех возрастах. Инвестиции в укрепление здоровья на рабочем месте и профилактику заболеваний за счет фондов пенсионного страхования. Разработка и поощрение корпоративных стратегий для профилактики и улучшения состояния здоровья работников

Рисунок 1

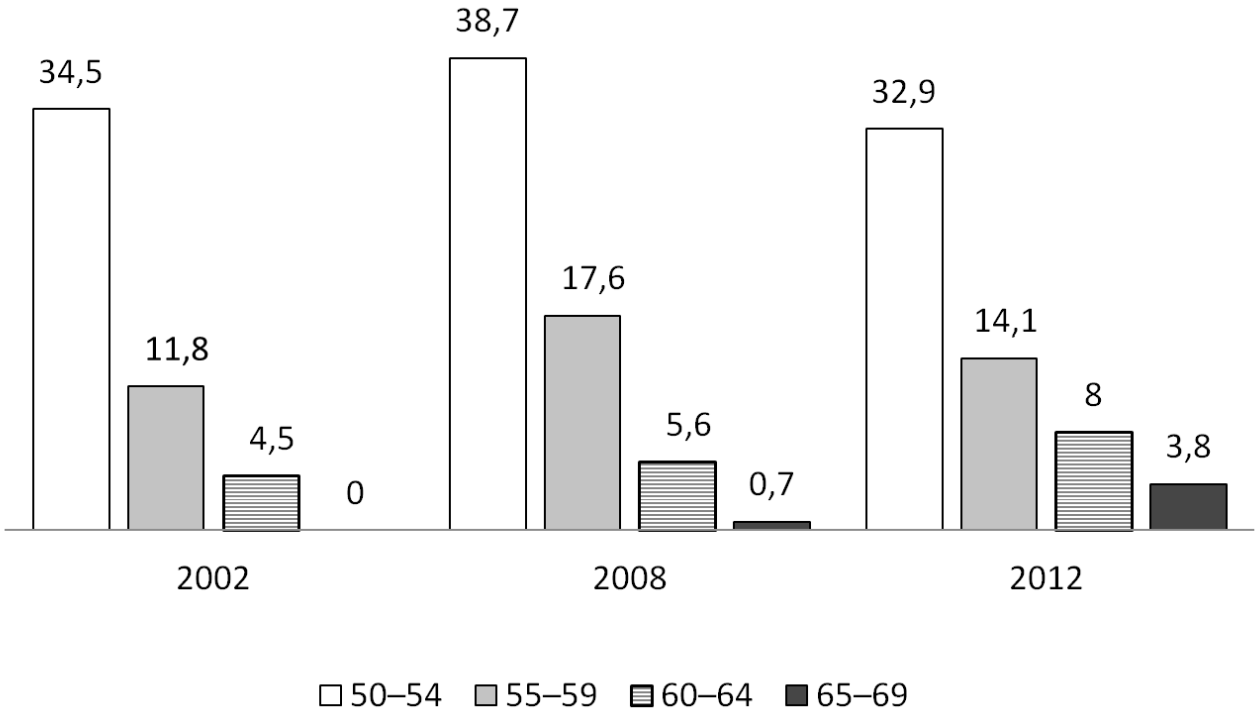
Динамика показателей экономической активности населения третьего возраста в Германии, Финляндии и странах ОЭСР в среднем, %



Источник: рассчитано автором на основе данных: OECD thematic follow-up review of policies to improve labour market prospects for older workers. Germany. URL: http://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20Germany-MOD.pdf; OECD thematic follow-up review of policies to improve labour market prospects for older workers. Finland. URL: http://www.oecd.org/els/emp/Older%20Workers%20Finland-MOD.pdf

Рисунок 2

Динамика показателей экономической активности населения третьего возраста в России в 2002–2012 гг. (на примере Республики Карелии), %



Источник: рассчитано автором по результатам проведения экономико-социологических обследований населения Карелии, проведенных в Институте экономики Карельского научного центра РАН в 2002, 2008, 2012 гг.

Список литературы

1. *Смирнова Т.В.* Перспективы занятости пожилых в условиях демографического постарения // Журнал социологии и социальной антропологии. 2007. Т. X. № 2. С. 123–133.

2. *Григорьева И.А., Биккулов А.С., Цинченко Г.М.* Старение, межпоколенные взаимодействия и занятость людей пожилого возраста // Управленческое консультирование. 2014. № 12. С. 101–110.

3. *Римашевская Н.М., Доброхлеб В.Г.* Старшее поколение как ресурс модернизации России // Народонаселение. 2013. № 3. С. 20–26.

4. *Сафин Ф.М.* Проблемы повышения эффективности трудового потенциала в российской экономике // Вестник Казанского государственного университета культуры и искусств. 2013. № 2. С. 60–63.

5. *Бейдин С.В.* Политика занятости как политический институт, обеспечивающий региональную безопасность // Вестник Забайкальского государственного университета. 2015. № 1. С. 66–73.

6. *Хаматханова М.А.* Рынок труда и занятость в Европе: опыт и возможности его применения в России // Проблемы экономики. 2013. № 1. С. 47–51.

7. *Попова Н.В.* Опыт зарубежных стран в управлении занятостью и рынком труда // Фундаментальные исследования. 2014. № 12-3. С. 592–595.

8. *Роик В.Д.* Архитектура пенсионных институтов России: состояние и перспективы // Журнал новой экономической ассоциации. 2015. № 3. С. 184–189.

9. *Галин Р.А., Яппарова Р.Р.* Использование трудового потенциала населения третьего возраста в Республике Башкортостан // Регион: экономика и социология. 2015. № 3. С. 171–189.

10. *Морозова Т.В., Стафеев С.В., Гучек А.С.* Типология трудовых мотиваций на локальных рынках труда // Народонаселение. 2013. № 3. С. 52–58.

11. *Михель Е.А.* Влияние социально-трудовой мобильности населения на воспроизводство трудового потенциала Республики Карелия // Труды Карельского научного центра РАН. 2013. № 5. С. 147–155.

12. *Максимова С.Г., Ноянзина О.Е., Омельченко Д.А., Максимова М.М.* Социально-экономические и институциональные факторы, определяющие социальную политику в отношении лиц пожилого и старческого возраста // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2015. № 10. С. 156–161.

13. *Сигова С.В., Мазаева К.А.* Старение населения как глобальный вызов современности // Проблемы современной экономики. 2013. № 1. С. 68–71.

14. *Малева Т.М., Синявская О.В.* Повышение пенсионного возраста: pro et contra // Журнал новой экономической ассоциации. 2010. № 8. С. 117–137.

15. *Широв А.А., Гусев М.С., Янтовский А.А., Потапенко В.В.* Долгосрочное развитие российской экономики и проблема эффективности использования трудовых ресурсов // Проблемы прогнозирования. 2012. № 1. С. 3–17.

16. *Доброхлеб В.Г.* Направления социально-экономической модернизации в условиях старения населения // Народонаселение. 2012. № 2. С. 12–15.

17. *Маслова Е.В.* Занятость лиц «третьего возраста»: формирование информационной базы для выработки инновационных решений // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2012. № 2. С. 21–27.

18. *Барсуков В.Н.* К вопросу о повышении пенсионного возраста в России // Проблемы развития территории. 2015. № 5. С. 111–124.

ISSN 2311-8768 (Online)
ISSN 2073-4484 (Print)

Economic and Statistical Research

INTERNATIONAL EXPERIENCE IN INSTITUTIONALIZING THE EMPLOYMENT OF THE THIRD AGE POPULATION

Egor A. MIKHEL'

Institute of Economics of Karelian Research Center of Russian Academy of Sciences,
Petrozavodsk, Republic of Karelia, Russian Federation
e-mikhel@mail.ru

Article history:
Received 17 December 2015
Received in revised form
11 January 2016
Accepted 17 May 2016

JEL classification: J14, J18, J22, J26

Keywords: employment, third age generation, economic activity

Abstract

Importance Considering Russia's population aging, depopulation and the youth relocating from remote and northern areas, labor capabilities of the elder generations should be effectively used. These issues are typical of foreign countries too, thus allowing to examine international experience and find the best practices.

Objectives The research examines and evaluates whether the institutionalization process has been effective abroad in terms of employing the elder generations. The best practices are proposed to be used in Russia.

Methods The research involved methods of economic and institutional analysis of foreign and national laws on employment regulation. Using statistical and empirical data obtained though sociological survey in the Republic of Karelia, I evaluated the efficacy of the Russian policies for employment referring to the evidence of the northern border region. International data were compared and sourced from the OECD.

Results I compared and analyzed foreign laws governing the employment of the elder generations, reduction of employers' costs, development of labor capabilities. I assessed how efficiently institutional innovation was implemented, referring to trends in ages of the employed population.

Conclusions and Relevance I determined structural components to reform the policy for increasing economic activity of the elder population, and employment trends. The Russian practices demonstrate less diversity than foreign ones. They mainly pursue reforming the pension system, increasing tax burden and concurrently keeping the retirement age, and ensuring social liabilities of the State.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2015

References

1. Smirnova T.V. [Prospects for employment of the elderly during demographic aging]. *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noi antropologii = Journal of Sociology and Social Anthropology*, 2007, vol. 10, no. 2, pp. 123–133. (In Russ.)

2. Grigor'eva I.A., Bikkulov A.S., Tsinchenko G.M. [Aging, intergenerational interaction and employment of the elderly]. *Upravlencheskoe konsul'tirovanie = Administrative Consulting*, 2014, no. 12, pp. 101–110. (In Russ.)

3. Rimashevskaya N.M., Dobrokhleb V.G. [The elder generation as a resource for Russia's modernization]. *Narodonaselenie = Population*, 2013, no. 3, pp. 20–26. (In Russ.)

4. Safin F.M. [Issues of increasing the efficiency of labor capabilities in the Russian economy]. *Vestnik Kazanskogo gosudarstvennogo universiteta kul'tury i iskusstv = Bulletin of Kazan State University of Culture and Arts*, 2013, no. 2, pp. 60–63. (In Russ.)

5. Beidin S.V. [Employment policy as a political institution ensuring regional security]. *Vestnik Zabaikal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Transbaikal State University*, 2015, no. 1, pp. 66–73. (In Russ.)

6. Khamatkhanova M.A. [Labor market and employment in Europe: experience and possibilities of its application in Russia]. *Problemy ekonomiki = Problems of Economy*, 2013, no. 1, pp. 47–51. (In Russ.)

7. Popova N.V. [Foreign countries' experience in managing the employment and labor market]. *Fundamental'nye issledovaniya = Fundamental Research*, 2014, no. 12-3, pp. 592–595. (In Russ.)

8. Roik V.D. [Architecture of pension institutions in Russia: status and perspectives]. *Zhurnal novoi ekonomicheskoi assotsiatsii = The Journal of the New Economic Association*, 2015, no. 3, pp. 184–189. (In Russ.)

9. Galin R.A., Yapparova R.R. [Using labor capabilities of the third age population in the Republic of Bashkortostan]. *Region: Ekonomika i Sotsiologiya = Region: Economics and Sociology*, 2015, no. 3, pp. 171–189. (In Russ.)

10. Morozova T.V., Stafeev S.V., Guchek A.S. [Typology of labor motivation in local labor markets]. *Narodonaselenie = Population*, 2013, no. 3, pp. 52–58. (In Russ.)

11. Mikhel' E.A. [An impact of social and labor mobility of the population on the reproduction of labor capabilities in the Republic of Karelia]. *Trudy Karel'skogo nauchnogo tsentra RAN. Seriya Region: Ekonomika i Upravlenie = Transactions of Karelian Research Centre of the Russian Academy of Sciences. Series: Region: Economy and Management*, 2013, no. 5, pp. 147–155. (In Russ.)

12. Maksimova S.G., Noyanzina O.E., Omel'chenko D.A., Maksimova M.M. [Socio-economic and institutional factors that determine social policy in respect of the elderly people]. *Vestnik Altaiskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta = Bulletin of Altai State Agricultural University*, 2015, no. 10, pp. 156–161. (In Russ.)

13. Sigova S.V., Mazaeva K.A. [The population aging as a global challenge of our time]. *Problemy sovremennoi ekonomiki = Problems of Modern Economics*, 2013, no. 1, pp. 68–71. (In Russ.)

14. Maleva T.M., Sinyavskaya O.V. [Pension age increase: pro et contra]. *Zhurnal novoi ekonomicheskoi assotsiatsii = The Journal of the New Economic Association*, 2010, no. 8, pp. 117–137. (In Russ.)

15. Shirov A.A., Gusev M.S., Yantovskii A.A., Potapenko V.V. [Long-term development of the Russian economy and the problem of efficient use of labor resources]. *Problemy prognozirovaniya = Problems of Forecasting*, 2012, no. 1, pp. 3–17. (In Russ.)

16. Dobrokhleb V.G. [Directions of socio-economic modernization under conditions of population aging]. *Narodonaselenie = Population*, 2012, no. 2, pp. 12–15. (In Russ.)

17. Maslova E.V. [Employment of the third age population: data directory formation to articulate innovative solutions]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i upravlenie = Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management*, 2012, no. 2, pp. 21–27. (In Russ.)

18. Barsukov V.N. [On the issue of increasing the retirement age in Russia]. *Problemy razvitiya territorii = Problems of Territory's Development*, 2015, no. 5, pp. 111–124. (In Russ.)