

ПОДДЕРЖАНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ СТАРШИХ ВОЗРАСТОВ В СТРАНАХ ОЭСР. ПЕРЕНАСТРОЙКА МЕХАНИЗМА¹

Вишневская Н.Т.²

Аннотация

В странах ОЭСР в условиях старения населения перед государственными органами встает задача обеспечения экономики трудовыми ресурсами. Один из возможных путей решения этой проблемы – повышение экономической активности представителей старших возрастных групп. Важнейшим фактором участия работников старших возрастов в рабочей силе является пенсионное законодательство, регулирующее возраст выхода на пенсию, ее размер, возможность сочетать получение пенсии и работу. Однако не менее значимая причина, влияющая на положение старших возрастов на рынке труда, – это уровень спроса на эти группы работников. В странах ОЭСР на протяжении последних двух десятилетий произошла существенная перенастройка действующего механизма поддержки работников старших возрастов на рынке труда. С целью выявления наиболее эффективных мер поддержания спроса и предложения рабочей силы старших возрастов, позволивших в последние годы укрепить этой группе свои позиции на рынке труда в странах ОЭСР, были проанализированы с точки зрения результативности основные изменения в пенсионном законодательстве, направленные на расширение участия лиц старших возрастов на рынке труда, эффективность законодательных мер, запрещающих дискриминировать работника по его возрасту, а также специальные программы поддержки занятости пожилых. Был сделан вывод, что, помимо мер, направленных на расширение предложения лиц старших возрастов на рынке труда, повышению спроса на эти группы рабочей силы могут способствовать изменения в модели формирования заработной платы, а также более широкое вовлечение работников предпенсионного и пенсионного возраста в программы переобучения. Зависимость заработной платы не столько от стажа работника, сколько от его квалификации, произво-

¹ Исследование осуществлено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

² Вишневская Нина Тимофеевна – кандидат экономических наук, заместитель директора Центра трудовых исследований Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Адрес: 101000, Москва, ул. Мясницкая, д. 20. E-mail: vishnev@hse.ru

дительности, желания постоянно переобучаться делают использование труда лиц старшего возраста экономически выгодным для работодателя и тем самым способствуют расширению занятости этой категории рабочей силы. Эмпирической базой исследования стали законодательные акты, принятые в странах ОЭСР, базы данных и аналитические материалы секретариата ОЭСР, национальные статистические источники.

Ключевые слова: рынок труда; ОЭСР; старение населения; работники старших возрастов; пенсионная система; антидискриминационное законодательство; профессиональное переобучение; политика на рынке труда.

Введение

В странах с развитой и переходной экономикой ускоряется процесс старения населения. Подобные изменения вызваны как ростом средней продолжительности жизни, так и снижением уровня рождаемости. За последние четыре десятилетия в 27 странах ОЭСР отношение численности населения старше 65 лет на каждые 100 человек трудоспособного возраста возросло с 20 до 31%. Прогнозы ООН свидетельствуют о том, что к 2050 г. этот показатель достигнет 50%, ухудшение этого показателя будет наблюдаться и в последующие десятилетия, хотя и более медленными темпами (UN World Population Prospects: The 2019 Revision).

В условиях старения населения все большую актуальность приобретает вопрос обеспечения достаточного предложения рабочей силы. Демографические сдвиги приведут к тому, что в странах ОЭСР в среднем трудоспособное население вплоть до 2060 г. будет сокращаться на 0,26% в год, а в целом за период падение составит более 10%. В отдельных странах этот показатель снизится еще значительнее. Например, в Греции, Японии, Корее, Латвии, Литве и Польше он упадет более чем на треть.

Не приижая значения таких направлений политики, как поощрение иммиграции или повышение производительности труда, чрезвычайно важной задачей становится мобилизация всех имеющихся резервов рабочей силы. Одним из значимых источников дополнительных работников могут стать работники старших возрастов, занятость и экономическая активность которых начинает существенно снижаться примерно за пять лет до наступления возраста выхода на пенсию (Вишневская, 2017).

Предложение труда старших возрастных когорт определяется целым комплексом факторов. Среди них один из важнейших – пенсионное законодательство, которое регулирует возраст выхода на пенсию, ее размер (и, соответственно, уровень дохода семьи пенсионера), возможность сочетать получение пенсии и работу. Экономическая активность работников старших возрастов зависит также от того, позволит ли состояние их здоровья продолжать трудиться, а последнее, в свою очередь, от состояния и доступности медицинской помощи.

Помимо предложения труда не менее значимой причиной, определяющей положение старших возрастов на рынке труда, является уровень

спроса на эти группы работников. Происходящие на рынке труда перемены в целом способствуют поддержанию их занятости. Постепенно сокращается доля профессий физического труда в результате сокращения удельного веса промышленности и строительства в общей занятости, а также внутриотраслевых сдвигов в профессиональной структуре. Продолжается изменение соотношения занятости в пользу сферы услуг, где связь между возрастом и производительностью труда практически не прослеживается (Poterba, 2014). В общей численности работающих постоянно увеличивается доля профессий, для успешной работы в которых необходим значительный опыт (например, медицинские специальности) (Вишневская, Шарунина, 2017).

Факторы, действующие в странах ОЭСР как со стороны спроса, так и предложения труда старших возрастных групп, в целом способствуют увеличению их экономической активности, которая только за десятилетний период увеличилась с 56% в 2008 г. до 65% в 2019 г. При этом активность старших возрастов на рынке труда возросла как в тех странах, где она была традиционно высокой (Япония, Германия, Великобритания), так и там, где совсем недавно наблюдалась прямо противоположная картина (Италия и Франция) (OECD Dataset on LFS by sex and age – indicators³).

И все же во многих странах ОЭСР сохраняются различные барьеры – экономические, институциональные, психологические – препятствующие экономической активности лиц старших возрастов. Среди работодателей широко распространено мнение о более низкой производительности этой группы занятых, их неспособности быстро приспосабливаться к технологическим и организационным изменениям. Не менее значимым препятствием к более широкой вовлеченности пожилых работников в сферу труда является сложившаяся во многих странах ОЭСР модель установления заработной платы, при которой существует прямая связь между заработной платой работника и его стажем. Одной из причин, почему работодатели с опаской относятся к найму пожилых, являются нормы трудового законодательства, которые обеспечивают работникам старших когорт более высокие выплаты при увольнении или более длительный период предупреждения об увольнении. Таким образом, все более актуальным становится вопрос о том, каким образом не только защитить права работников старших возрастов на рынке труда, но и как сделать эту группу рабочей силы более «выгодной» для работодателя.

Одно из препятствий к успешному трудоустройству пожилых – обесценивание человеческого капитала. В современной экономике обучение в течение всей трудовой жизни становится необходимым условием успешности индивида на рынке труда. Однако участие работников старше 50 лет в образовательных программах по-прежнему заметно ниже, чем у более молодых возрастных групп. Чтобы преодолеть сложившуюся тенденцию, необходимы совместные усилия не только государства, но и частного бизнеса.

³ URL: <http://stats.oecd.org//Index.aspx?QueryId=64197> (дата обращения: 28.02.2021).

В странах ОЭСР на протяжении последних двух десятилетий произошла существенная перенастройка действующего механизма поддержки работников старших возрастов на рынке труда. Лейтмотивом этой политики стало создание условий для повышения экономической активности данной группы населения. О конкретных направлениях этой политики, ее достижениях и провалах пойдет речь в статье.

Влияние пенсионной системы на предложение труда работников старших возрастов

Важнейшим институтом, определяющим положение работников старших возрастов на рынке труда, является действующая пенсионная система. Возраст выхода на пенсию, размер пенсии по отношению к заработку, а также возможность совмещать получение пенсии и занятость – все эти факторы определяют степень экономической активности этих групп населения. Один из важных рычагов, влияющих на предложение рабочей силы старших возрастов, – это законодательство о досрочных пенсиях.

В последние два десятилетия многие страны ОЭСР активно реформируют свои пенсионные системы, пытаясь сохранить их финансовую стабильность в условиях старения населения. Одним из «сильнодействующих» средств увеличения предложения труда старших возрастов остается повышение пенсионного возраста. В середине 1990-х гг. закончился период снижения нормативного возраста выхода на пенсию, который длился с по-слевоенного времени. Страны ОЭСР встали на путь постепенного, а в некоторых случаях и весьма резкого увеличения возраста, по достижению которого работник может получить пенсию в полном объеме. По подсчетам (Geppert et al., 2019), увеличение в странах ОЭСР нормативного пенсионного возраста на один год поднимает экономическую активность в возрастной группе 55–74 примерно на 0,8 процентных пункта

В 2018 г. в 36 странах ОЭСР в целом пенсионный возраст составил 63,9 года для мужчин и 63,2 года для женщин (Pensions at a Glance, 2019). В настоящее время только во Франции, Греции, Турции и европейских странах с переходной экономикой этот показатель ниже среднего. Дольше всех работают представители обеих полов в Исландии, Норвегии, а также мужчины в Израиле и Италии, где пенсионный «порог» составляет 67 лет. В крупных развивающихся странах вне зоны ОЭСР, где благодаря демографической структуре населения соотношение старших возрастных групп к основному трудоспособному возрасту более благоприятное, работники покидают рынок труда гораздо раньше: в Индии, Бразилии, Саудовской Аравии в 57–60 лет.

Напряженное состояние пенсионных фондов в связи со старением населения вынуждает большинство стран ОЭСР к дальнейшему повышению возраста выхода на пенсию. Исходя из законодательных норм, действующих в настоящее время, пенсионный возраст для нынешних 20-летних по странам ОЭСР в целом увеличится до 65,8 года для мужчин и до 65,5 для женщин (т. е. возрастет более чем на два года по сравнению с нынешним уровнем). Выделяется группа стран (Дания, Италия и Нидерланды), где пенсионная

«планка» достигнет 70 лет. До среднего показателя по ОЭСР поднимется возраст выхода на пенсию в странах с переходной экономикой (единственным исключением станет Словения).

Одним из каналов увеличения предложения рабочей силы становится нивелирование гендерных различий в определении возраста выхода на пенсию. В настоящее время уже в 24 из 36 стран ОЭСР этих различий не существует, а к 2050 г. лишь пять стран (Венгрия, Израиль, Польша, Швейцария и Турция) планируют их сохранить (Working better with age, 2019).

Одним из доводов, приводимых политиками при формулировании пенсионной реформы, является довод об увеличении среднего срока пребывания на пенсии. Однако период пребывания на пенсии зависит от влияния двух тенденций: динамики средней продолжительности жизни и эффективного (т.е. реального) возраста выхода на пенсию. Начиная с середины 2010-х гг. ясно обозначилась тенденция к повышению эффективного возраста выхода на пенсию, что в определенной степени связано с политикой свертывания программ досрочного выхода на пенсию, на которой мы остановимся ниже. После нескольких десятилетий снижения между 2000 и 2018 г. эффективный возраст выхода на пенсию по странам ОЭСР в целом увеличился на 2,3 года для мужчин и на 2,8 года для женщин (Good Jobs for All, 2018).

Что касается продолжительности жизни, то в конце 2018 г. в странах ОЭСР в среднем она составила 80,7 года, что на десять лет превышает показатель 1970 г. В Японии, Швейцарии и Испании этот показатель еще выше и достигает 83 лет. Рост средней продолжительности жизни означает, что представители старших групп населения гораздо дольше сохраняют работоспособность, чем их предшественники несколько десятилетий назад, а слабое здоровье все реже становится причиной, ограничивающей экономическую активность. В то же время есть целый ряд стран, которые существенно отстают не только от лидеров, но и не «дотягивают» до средних показателей. В США и ряде стран Центральной и Восточной Европы продолжительность жизни варьируется от 77 до 80 лет. В Латвии, Литве, Венгрии и Мексике продолжительность жизни еще короче и составляет менее 76 лет, хотя следует отметить, что и здесь этот показатель значительно улучшился по сравнению с предшествующим периодом (Health of a Glance, 2019, р. 66). Улучшение состояния здоровья пожилых, в том числе, объясняется успехами медицины. Однако свою роль играют изменения на рынке труда. Число рабочих мест, требующих больших физических усилий, постепенно сокращается. Также снижается доля опасных для здоровья профессий (ILO, 2014).

В то же время, несмотря на задекларированный во многих страновых программах реформирования пенсионных систем тренд на повышение пенсионного возраста, канун нынешнего десятилетия ознаменовался определенным торможением в ее реализации. В этот период появились признаки замедления роста средней продолжительности жизни. В 2015 г. впервые с 1970 г. произошло снижение этого показателя по странам ОЭСР в целом. Девятнадцать участников этой организации, в основном

европейские страны, зарегистрировали даже сокращение этого показателя. Наиболее сильное снижение наблюдалось в Италии (на 7,2 месяца) и Германии (на 6 месяцев). Причины замедления роста ожидаемой продолжительности жизни многогранны. Но, видимо, основную роль сыграл тот факт, что в условиях старения населения медицине все сложнее поддерживать предыдущий прогресс в сокращении смертности от многих болезней, включая болезни системы кровообращения, диабета и даже гриппа (Raleigh, 2019).

Учитывая тенденции увеличения эффективного возраста выхода на пенсию и замедление роста продолжительности жизни, можно говорить о том, что в ближайшем будущем период пребывания на пенсии либо увеличится незначительно, либо вообще останется стабильным, особенно для женщин. При этом о качестве «пост-пенсионной» жизни и, соответственно, о потенциальном участии пожилых когорт на рынке труда гораздо лучше свидетельствует такой индикатор, как «годы здоровой жизни» (healthy life years) (Geppert et al., 2019). В Европе этот показатель рассчитывается регулярно на основе данных опроса Обследования условий жизни (EU-SILC). В среднем по странам ОЭСР продолжительность «здоровых лет жизни» для населения в возрасте 65 лет составляет 9,6 года для женщин и 9,4 года для мужчин, что заметно ниже ожидаемой общей продолжительности жизни. Показатель здоровой жизни наиболее высок в Норвегии, Швеции и Исландии (свыше 15 лет), что коррелирует с возрастом выхода на пенсию в этих странах. В то время как в Словакии и Латвии население в возрасте 65 лет может рассчитывать только на пять лет « здоровой жизни» (Health at a Glance, 2019, p. 221).

Торможение роста таких ключевых показателей, как средняя продолжительность жизни, период дожития после выхода на пенсию и других, привело к тому, что целый ряд стран либо приостановили повышение пенсионного возраста, либо даже отказались от запланированных изменений. В Канаде отказались от запланированного повышения пенсионного возраста до 67 лет для базовых пенсий. В Чешской Республике установили максимальную планку для повышения в 65 лет, а в Польше даже отменили уже запланированное повышение пенсий до 67 лет, вернувшись к действующему ранее возрасту 65 лет для мужчин и 60 лет для женщин. Несколько других стран ОЭСР, включая Словакию, Нидерланды, Италию и Испанию, также отказались от ранее проведенных реформ по продлению пенсионного возраста (Pensions at a Glance, 2019).

Реформирование пенсионных систем связывают не только с повышением пенсионного возраста. Еще одним направлением, которому в последнее время уделяется все большее внимание, является «закрытие» возможностей для получения досрочных пенсий. Многие виды этих пенсий появились и получили широкое распространение в странах ОЭСР в 1980-е и 1990-е гг. на фоне ухудшения положения на рынке труда.

Пенсионное законодательство многих стран предоставляет возможность лицам предпенсионного возраста получить пенсию ранее установленного нормативного срока при наличии соответствующего стажа, хотя



в этом случае размер выплат уменьшается. «Досрочники» часто совмещают получение пенсий с частичной занятостью. С точки зрения государства подобная ситуация имеет как преимущества, так и недостатки. С одной стороны, совмещение частичной занятости и получения части пенсии означает, что работники остаются на рынке труда, они платят налоги и таким образом поддерживают экономический рост. «Задержка» пожилых работников на рынке труда способна смягчить такую острую проблему, как бедность среди старших возрастных когорт, которая в целом по странам ОЭСР превышает соответствующий показатель для всего населения. Среди населения старше 65 лет за порогом бедности (определяемом как половина от среднего медианного дохода) проживает 13,5%, что выше, чем для всего населения в целом (11,8%). Этот показатель достигает 20% в таких странах, как США, Австралия, Эстония и Латвия (Pensions at a Glance, 2019, p. 23). С другой стороны, в отсутствии подобной возможности многие люди старшего возраста, скорее всего, продолжили бы работать полное рабочее время, что важно в условиях дефицита трудовых ресурсов.

В настоящее время ранний выход на пенсию предусмотрен в законодательстве половины из 36 стран ОЭСР. Однако начиная с 2000-х гг. правительства большинства стран ОЭСР целенаправленно сворачивают возможности получения досрочных пенсий. Подобный подход объяснялся не только стремлением смягчить проблему финансовой устойчивости пенсионных систем, но и не нашедшей эмпирического подтверждения идеей о том, что уход с рынка старших когорт открывает дорогу в занятость молодой рабочей силе (Gruber & Milligan, 2010). В ходе реформ в пенсионные системы были введены положения, направленные на то, чтобы затруднить досрочный выход на пенсию, в том числе снижен размер выплат, на которые может рассчитывать работник, уходя на пенсию ранее официально установленного срока. В ряде стран (Австрии, Италии, Испании) увеличилось количество лет, в течение которых работник должен выплачивать взносы в пенсионный фонд для получения пенсии ранее нормативного срока. Между 2002 и 2018 г. в восьми странах был повышен возраст, при котором возможен досрочный выход на пенсию. В целом по странам ОЭСР в конце 2010-х гг. средний возраст, по достижении которого можно рассчитывать на досрочную пенсию, составил 61 год (Pensions at a Glance, 2019). Поскольку минимальный возраст выхода на досрочную пенсию повышается быстрее, чем нормативный, происходит «сужение» разрыва между этими двумя показателями, который в странах ОЭСР в целом сократился с 2002 по 2016 г. с 3,6 до 2,4 года (Pensions at a Glance, 2017).

Правда, сохраняются виды досрочных пенсий, которые трудно поддаются реформированию. Так, использовать свое право на досрочный выход на пенсию могут работники вредных производств. Несмотря на различные предложения по реформированию этого вида пенсий, они без особых изменений продолжают существовать в большинстве (70%) стран ОЭСР. Еще одним каналом выхода из экономической активности до наступления формального возраста выхода на пенсию могут стать пенсии по инвалидности. Тот факт, что такие пенсии в отдельных случаях могут

служить заменой пенсий по старости, подтверждается значительным расширением участников этой системы в периоды резкого ухудшения положения на рынке труда.

Для части представителей старших возрастов, которые оказываются в рядах длительно безработных, «вход» в досрочные пенсии может происходить через систему страхования по безработице. Система предоставления пособий для длительно безработных старших возрастных групп по многим параметрам может значительно отличаться от правил, действующих для других возрастных групп. Безработные старших возрастов могут претендовать на максимальное пособие по безработице в течение срока, значительно превышающего выплаты других возрастных групп (Вишневская, Зудина, 2020). Тот факт, что подобное пособие фактически представляло собой некую плату за экономическую неактивность, видно из того факта, что во многих странах от этой категории безработных не требуется подтверждения активного поиска работы (что является необходимым условием получения статуса безработного по рекомендациям МОТ).

Ужесточение условий получения досрочных пенсий безработными старших возрастов проходило по нескольким каналам: был увеличен возраст, с наступлением которого безработные лица старших возрастов могут претендовать на досрочный выход на пенсию (например, в Испании с 61 до 63 лет); в отдельных странах было введено требование более длительного периода выплат пенсионных взносов работниками, претендующими на получение пенсии ранее официально установленного срока; сокращению подвергся список профессиональных групп, прежде всего, профессий физического труда, обладатели которых могли рассчитывать на досрочный выход на пенсию по экономическим причинам. В результате этих изменений количество участников программ досрочного получения пенсий лицами предпенсионных возрастов резко уменьшилось, а их доля от всей рабочей силы сократилась до 0,2–1,1% (Employment Outlook, 2018, Ch. 5).

Говоря о досрочных пенсиях, можно констатировать, что странам ОЭСР в целом удалось добиться сокращения этой группы – с 2006 по 2014 г. их доля упала с 8,1 до 7,2%. В Нидерландах, Франции, Ирландии получение досрочной пенсии стало практически невозможным. В то же время снижение общего показателя получателей пенсий до наступления нормативного срока произошло за счет сравнительно небольшой группы стран, в то время как в остальных странах изменения если и идут, то очень медленно. Выше среднего по ОЭСР доля лиц с досрочной пенсиею фиксируется в Германии, Бельгии, Швеции и Финляндии. В таких странах с переходной экономикой, как Чехия и Латвия, доля этой группы пенсионеров очень мала и составляет менее 4%, в то время как в Польше, Словении и особенно Эстонии на нее приходится 9–21% от общего числа граждан, получающих пенсию по старости.

Более активно многие страны ОЭСР экспериментируют с различными подходами, которые сделали бы экономически выгодным для работников пенсионного возраста дольше оставаться в занятости. В Финляндии и Люксембурге при условии продолжения работы в пенсионном возрасте увели-

чивается тариф начислений пенсии. Однако в большинстве стран, которые пошли по этому пути, увеличение данного показателя было не настолько значительным, чтобы у пенсионеров появились реальные стимулы для продолжения работы (Börsch-Supan et al., 2017).

Антидискриминационное законодательство

Одной из причин сложностей, испытываемых представителями старшего поколения на рынке труда, является укоренившееся представление о их невысокой производительности труда по сравнению с более молодыми работниками (Bloom, Sousa-Poza, 2016). Среди работодателей преобладает мнение о более низкой производительности старших возрастных групп. Такие предубеждения сохраняются даже в странах, где доля этой категории работников в рабочей силе очень высока. Например, в Швеции подобные опасения были высказаны половиной всех опрошенных работодателей, лишь 70% из них принимают на работу лиц старшего возраста и только в исключительных случаях, в основном из-за опасений по поводу их производительности (Ageing and Employment Policies: Sweden, 2003).

Сами работники рассматривают подобное отношение работодателей как явную дискриминацию. По опросам Евробарометра, в Австрии, Финляндии и Нидерландах 10–15% опрашиваемых заявили, что их возраст стал причиной отказа в работе (Eurobarometer, 2015). Правда, в таких странах, как Люксембург, Дания и Италия, доля «дискриминируемых» не превышала 1–2%. К ответам о существовании дискриминации можно было бы относиться с осторожностью, так как проводимые опросы часто отражают не столько реально существующий уровень дискриминации, сколько степень обеспокоенности общества этим явлением. Однако факт дискриминации работников старших возрастов на рабочем месте подтверждается эмпирическими исследованиями (Carlsson & Eriksson, 2019).

Пытаясь искоренить предубеждения относительно низкой производительности работников старших возрастов, государственные органы стран ОЭСР финансируют информационные кампании, поддерживают специальные сайты с информацией о наиболее успешных фактах использования пожилой рабочей силы на предприятиях. К участию привлекаются неправительственные организации, отдельные исследовательские коллективы. Цель подобных кампаний – популяризация лучших примеров использования труда пожилых на производстве, освещение преимуществ рабочей силы разных возрастов для роста эффективности. Наибольший размах подобные компании получили в Великобритании (Ageing and Employment Policies: United Kingdom, 2004). В Нидерландах фирмам, успешно применяющим труд работников старших возрастов, выдаются специальные гранты.

В качестве важнейшего рычага поддержания занятости этой группы рабочей силы рассматривается законодательство, запрещающее дискриминировать работника по его возрасту. «Пионерами» принятия подобного законодательства являются США, где первая редакция антидискриминаци-

онного закона была принята еще в 1967 г. Особенностью американского законодательного акта является то, что он направлен исключительно на противодействие дискриминации лиц старшего возраста. Закон запрещает дискриминировать работников старших возрастов (начиная с 40-летнего возраста) при найме, увольнении, продвижении по карьерной лестнице, оплате труда и обучении. Закон касается предприятий всех форм собственности за исключением мельчайших (до 20-ти работников). Закон особо подчеркивает незаконность упоминания возраста в любых приглашениях на работу. В результате последующих поправок от 1978 и 1986 гг. к указанному закону был отменен верхний возрастной предел, при достижении которого работодатель может уволить работника без объяснения причин (так называемый пункт о принудительном увольнении – mandatory retirement) (Ageing and Employment Policies: United States, 2005).

Европейские страны гораздо позднее присоединились к процессу введения антидискриминационного законодательства. Только в 2000 г. ЕС выпустил Директиву, призывающую европейские страны ввести запреты на дискриминацию на рынке труда по возрастному принципу, и в течение десяти лет многие страны приняли подобные законы. Однако в отличие от подхода, принятого в США, страны ЕС в своем большинстве приняли акты, в принципе запрещающие любые виды дискриминации на рабочем месте. Что касается Японии и Кореи, то эти страны не стали принимать специальные законы, а ограничились принятием Антидискриминационной директивы.

Конечно, действенность принятого в странах ОЭСР антидискриминационного законодательства во многом зависит от степени его инфорсмента. Легче всего, с точки зрения соблюдения законов, добиться выполнения пункта об не упоминании возраста в объявлениях о найме. Однако бороться с другими видами дискриминации на рабочем месте гораздо сложнее.

Один из наиболее спорных законов – это принудительное увольнение при достижении работником установленного в законе возраста выхода на пенсию (mandatory retirement). Статья о «предельном возрасте» существует в законодательстве многих европейских стран. В отдельных странах этот вопрос регулируется в коллективных соглашениях, где он может быть зафиксирован даже на более низком уровне, чем в законе. Еще в 2013 г. Европейский парламент рекомендовал отменить законодательство о «принудительном увольнении» при достижении определенного возраста (European Parliament, 2013). Однако с тех пор только Великобритания, Дания и Польша пошли на отмену этого положения. (Оно также не применяется в США, Австралии, Канаде и Новой Зеландии.) В большинстве других стран ОЭСР работники должны уходить на пенсию при достижении определенного возраста, который чаще всего определен как официальный возраст выхода на пенсию либо отличается от него на 1–2 года (Pensions at a Glance, 2017, p. 66).

Само существование «предельного возраста» по-прежнему вызывает неоднозначную реакцию среди различных социальных групп. Как это ни парадоксально, но в поддержку принудительного увольнения зачастую выступают профсоюзы. Последние видят в его отмене одну из предпосылок дальнейшего повышения нормативного возраста выхода на пенсию. Но ос-

новными сторонниками практики «принудительного выхода на пенсию» являются работодатели. В Европе в условиях жесткого законодательства о защите занятости работодатели считают отмену этого пункта еще одним ограничением своей деятельности. Особенно остро этот вопрос стоит в таких странах, как Испания, Австрия, а также в Корее и Японии, где в систему установления заработной платы заложено повышение оплаты труда по мере увеличения стажа работы.

Помимо непосредственного запрета дискриминации по возрастному признаку, на положение работников старших возрастов в сфере занятости действуют другие антидискриминационные законы, в частности, законодательство о предотвращении дискриминации на рынке труда в отношении инвалидов (Geppert et al., 2019). Это объясняется тем, что среди инвалидов значительную часть составляют именно лица старших возрастов.

Роль специальных субсидий

Поддержание занятости старших возрастов населения зачастую связывают с государственной поддержкой рабочих мест для этих групп занятых. Страны ОЭСР много экспериментировали с данным направлением политики, однако ее результаты оказывались чаще всего негативными. Подобная помощь обычно предоставляется в форме прямых субсидий на оплату труда работников старших возрастов (например, в Швеции до 75% заработной платы нанятого работника в возрасте 57 лет и старше), либо, что более распространено, в виде пониженных ставок отчислений в социальные фонды (Live Longer Work Longer, 2006).

Наиболее известный пример поддержки работников старших возрастов – это так называемый взнос Делаланде, введенный во Франции на фоне значительного роста безработицы во второй половине 1990-х гг. и просуществовавший до середины 2010-х гг. В случае увольнения работника старше 50 лет работодатель вносил в фонд страхования по безработице сумму, примерно вдвое превышающую выходное пособие для этой группы работников. За результатами этого эксперимента пристально следили. Общий вывод: подобный подход не оказал значительного влияния на поддержание занятости пожилых, в то же время он, безусловно, препятствовал их новому найму после увольнения (Ageing and Employment Policies: France, 2014).

В отдельных странах (например, Австрии и Финляндии) пытались «наказывать» фирмы, вводя специальный налог при увольнении пожилых работников. Еще один подход – оплата части расходов службы занятости по трудоустройству увольняемых работников старших возрастов (Бельгия, Корея). Однако введение подобных ограничений на увольнение работников старших возрастов лишь ведет к тому, что работодатели неохотно берут на работу лиц пожилого возраста.

Предоставление всевозможного рода субсидий работодателям для поддержания занятости работников старших возрастов объясняется вполне понятным желанием поддержать их как группу, которая в случае сокращений либо банкротства предприятий теряет рабочие места, при этом их по-

следующее трудоустройство выглядит очень проблематичным. В то же время предоставление прямых субсидий не всегда оправдано с точки зрения эффективности государственных расходов (чаще всего в виде недополученных доходов). Определенная, а может быть, и значительная часть работников, получающих субсидии, была бы нанята в любом случае. При субсидировании рабочих мест действует также «эффект замещения» (substitution effect), когда, при сохранении занятости работников старших возрастов, одновременно снижаются возможности трудоустройства других групп рабочей силы. Но самое главное, субсидии, предоставляемые исключительно по возрастному принципу, считаются малоэффективным инструментом для поддержания занятости работников. Их существование с экономической и социальной точки зрения оправдано только в том случае, когда они предоставляются не просто по принципу возраста, а с учетом тех или иных характеристик претендента. Например, лицам старших возрастов, в течение длительного времени не имеющим работы либо выполняющим низкоквалифицированные работы.

Зависимость заработной платы от стажа

Несмотря на всю важность антидискриминационных мер, эти нормы могут остаться на бумаге, если для работодателей экономически не выгодно использовать «возрастную» рабочую силу. Одними из главных факторов, объясняющих существующее у части работодателей негативное отношение к работникам старших возрастов, являются более высокие расходы на оплату этой категории рабочей силы, которые, в свою очередь, происходят из сложившейся на рынке труда зависимости заработной платы от стажа, а также из особенностей законодательства о защите занятости.

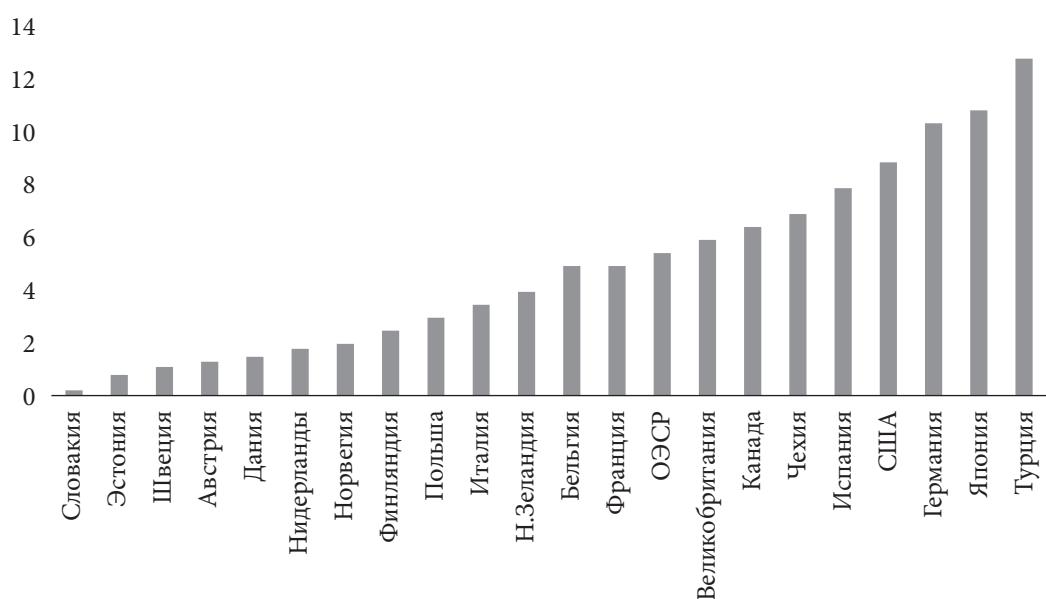
Зависимость во многих странах уровня заработной платы от стажа работника получила свое теоретическое объяснение в работе (Lazear, 1986). Мониторинг производительности труда – сложная задача, поэтому работодатель и работник заключают имплицитный контракт, по которому заработная плата по мере увеличения стажа растет быстрее, чем общая производительность в масштабах фирмы. Однако на определенном этапе для работодателя становится невыгодным использовать труд работника старшего возраста. Поэтому работодатели стремятся сделать все возможное, чтобы пожилой работник покинул свое рабочее место.

Существует много эмпирических свидетельств того, что премия за стаж оказывает негативное влияние на занятость работников старших возрастов. Так, в США доля пожилых работников в занятости, а также показатели найма лиц старших возрастов негативно коррелируются с существованием премии на стаж (Lagakos et al., 2018). В Корее и Японии прямая связь между уровнем оплаты труда и стажем работы на одном предприятии является важнейшим элементом системы «пожизненной занятости» (несмотря на то, что эта система постоянно подвергается критике, она продолжает существовать). С наступлением предельного возраста, который в 80% компаний, практикующих пожизненную занятость, установлен

в 60 лет, работник вынужден переходить на менее оплачиваемую работу в ту же компанию или дочернее предприятие. Система зависимости заработной платы от стажа (так называемые seniority wages) практикуется и в ряде европейских стран (Австрии, Бельгии, Франции). Повышение взносов на социальное страхование при достижении работником определенного возраста (Финляндия, Швейцария) также делает этих работников более «дорогими» для работодателя.

Рисунок 1

**Ожидаемое увеличение заработной платы
для работников 60 лет по сравнению с 50-летними, %**



Примечание: При прогнозировании роста заработной платы контролировался пол, уровень образования, род занятий, специальность.

Источник: OECD Economic Survey of Japan, 2019, OECD Publishing, Paris.

Как видно на Рисунке 1, при учете различных факторов стаж положительно влияет на уровень заработной платы. По странам ОЭСР в целом работнику в возрасте 50–60 лет увеличение стажа на десять лет дает прибавку к заработной плате в размере 5,5%. Незначительное влияние стажа на оплату труда наблюдается в Скандинавских странах, а также Франции и Италии. На значительно большую прибавку (9–10%) могут рассчитывать работники старших возрастов в США и Великобритании. Наибольшая премия за стаж существует в Южной Корее, Турции и Японии (11–15%). Система оплаты труда по выслуге лет и обязательный выход на пенсию становятся главными барьерами для трудоустройства пожилых работников в Японии. Схемы оплаты труда на основе выслуги лет отрицательно сказываются на занятости пожилых работников и в других странах. Хотя отмена пункта об автоматическом прекращении контракта при достиже-

нии определенного возраста или хотя бы перенос его до возраста выхода на пенсию широко обсуждается, особых изменений в сложившейся практике пока не наблюдается.

Законодательство о защите занятости

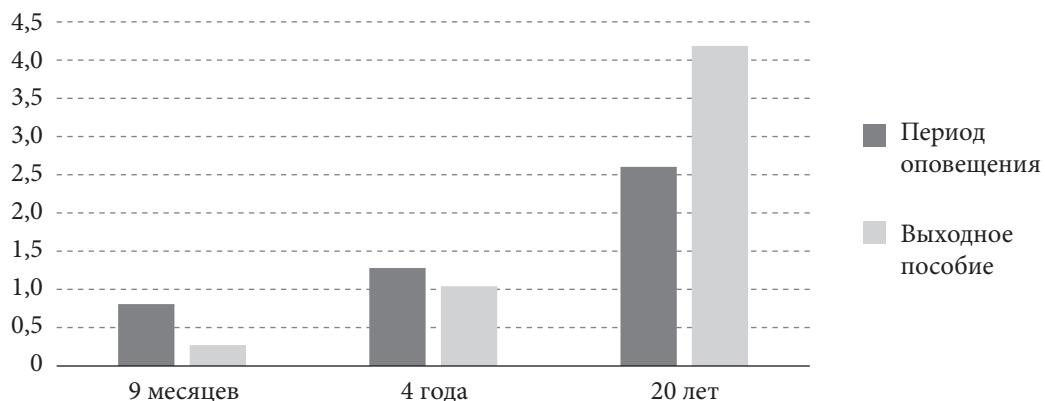
Нормы, прописанные в законодательстве о защите занятости, – это один из факторов, определяющих величину издержек на рабочую силу, в том числе для ее отдельных групп (Skedinger, 2011). В большинстве стран ОЭСР продолжительность периода уведомления о предстоящем увольнении для работников старших возрастов и, соответственно, с более продолжительным стажем, выше, а размер выходного пособия больше, чем у основной массы занятых. В принципе более жесткие нормы законов об увольнении старших возрастов могут иметь два важных последствия для их положения на рынке труда. С одной стороны, высокие расходы на увольнение приводят к тому, что работодатели рассматривают расставание с таким работником как крайнюю меру, тем самым жесткое законодательство о защите занятости способствует сохранению рабочих мест для этой группы работников. Так, в странах ОЭСР показатель увольнений у старших возрастных групп ниже, чем у представителей основного трудоспособного возраста. Однако с наймом этой категории рабочей силы наблюдается прямо противоположная картина. В восьми странах ОЭСР в 1990-е гг. показатель найма был в 1,1–1,5 раза ниже, чем у других возрастных групп (Bassanini & Marianna, 2009, р. 49). Это происходит потому, что при найме работника фирмы «держат в уме» затраты, необходимые при его увольнении.

Не говоря уже о том, что жесткое законодательство снижает потоки на рынке труда: в результате они становятся менее адаптивными к экономическим изменениям. Многие эмпирические работы подтверждают тот факт, что строгое регулирование увольнений сужает возможности для перераспределения работников с рабочих мест с низкой производительностью на более высокопроизводительные рабочие места (Bottasso et al., 2017). Таким образом, это приводит к замедлению роста производительности труда и сдерживанию экономического роста. Есть и еще одна негативная сторона жесткого законодательства: чем выше расходы фирмы на увольнение работников с постоянным контрактом, тем чаще они используют труд временной рабочей силы (Cahuc, Franck and Prat, 2019).

Как показано на Рисунке 2, в странах ОЭСР в среднем размер выходного пособия для работников со стажем 20 лет и более составлял в 2019 г. более четырех месячных заработных плат, тогда как для работников с четырехлетним стажем только один месяц. Но это средние цифры. В девяти странах ОЭСР, включая Францию, Бельгию, Нидерланды, Испанию и Турцию, работники с длительным стажем в случае увольнения могут претендовать на получение полугодового фонда заработной платы. Что касается длительности периода уведомления об увольнении, то он также выше для работников с более высоким стажем, хотя разница между различными категориями занятых не так значительна.

Рисунок 2

Длительность периода оповещения об увольнении и размер выходного пособия, страны ОЭСР, в среднем в 2019 г., месяцы



Источник: OECD Employment Protection Legislation Database. URL: https://proxylibrary.hse.ru:2242/BrandedView.aspx?oecd_bv_id=lfs-data-en&doi=data-00318-en (дата обращения: 28.02.2021).

В некоторых странах (например, Франции и Бельгии) расходы на увольнение пожилых работников настолько высоки, что работодатели предпочтуют отправлять работников на пенсию по программам досрочного выхода на пенсию, которые оказываются менее дорогостоящими для работодателя, чем выплата выходного пособия.

Заключение

В странах ОЭСР в условиях старения населения все более актуальной задачей органов государственной власти становится поддержание экономической активности представителей старших возрастных групп. Государство обладает целым арсеналом средств, которые могут влиять на положение старших возрастов на рынке труда. Одним из таких рычагов является пенсионное законодательство. Активно проводимая реформа пенсионной системы, включающая увеличение пенсионного возраста, введение ограничений для получения досрочных пенсий, отмену пункта об обязательном выходе на пенсию при достижении пенсионного возраста, способствует расширению присутствия пожилых на рынке труда. Ужесточения коснулись и системы страхования по безработице, которая в 1990-е и даже 2000-е годы позволяла безработным старших возрастов, оставаясь в этой системе, дожидаться наступления возраста выхода на пенсию.

Предоставление различных субсидий для оплаты труда работников старших возрастов или введение пониженных ставок отчислений в социальные фонды для этих категорий показало свою низкую эффективность, и в настоящее время использование подобных мер достаточно ограничено. Кампании в СМИ наряду с законодательством, запрещающим дискриминацию по возрасту, способны улучшить положение пожилых на рынке труда.

Однако, как демонстрирует опыт стран ОЭСР, гораздо более важную роль в поддержании экономической активности старших возрастных групп играют меры, благодаря которым эта категория рабочей силы становится более привлекательной для работодателей. На настоящий момент существует множество эмпирических свидетельств того, что премия за стаж оказывает негативное влияние на занятость работников старших возрастов. Подобная модель оплаты труда ведет к тому, что работодателю становится экономически невыгодно держать на производстве работников с большим стажем. Именно поэтому в последние годы одним из направлений реформы на рынке труда в странах ОЭСР стали меры, которые по отношению к работникам всех возрастов ставят во главу угла зависимость оплаты от квалификации и производительности, а не стажа работника.

Вероятность успешного трудоустройства работников старших возрастных когорт в значительной степени зависит от того, насколько профессиональные навыки и квалификация, которыми они обладают, соответствуют потребностям современного производства. В силу этого участие работников старших возрастов в программах переобучения и повышения квалификации становится настоятельной необходимостью. Для привлечения к обучению лиц старших возрастов требуется поддержка государства, и один из наиболее эффективных путей – возмещение части расходов работодателей на эти цели. Однако важно не только предоставить финансовые ресурсы, но и заинтересовать эту категорию работников в обновлении своих профессиональных знаний и навыков. И здесь чрезвычайно важно адаптировать образовательные программы под особенности старшего возраста. Также, как показал опыт многих стран ОЭСР, успешному трудоустройству этой категории работников способствует возможность формального подтверждения профессиональных компетенций, полученных в период работы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вишневская Н., Зудина А. Массовое высвобождение работников: политика стран ОЭСР // Мировая экономика и международные отношения. – 2020. – Т. 64. – № 7. – С. 17–25. URL: <https://doi.org/10.20542/0131-2227-2020-64-7-17-25> (дата обращения: 23.08.2021).
2. Вишневская Н.Т. Работники старших возрастов на рынке труда в странах ОЭСР // Экономический журнал ВШЭ. – 2017. – Т. 21. – С. 385–411.
3. Вишневская Н.Т., Шарунина А.В. Межстрановые сопоставления заработной платы медицинских работников // Вопросы статистики. – 2017. – № 9. – С. 51–63.
4. Ageing and Employment Policies: France 2014: Working Better with Age. OECD Publishing, Paris.

5. Ageing and Employment Policies: Sweden. 2003. OECD Publishing, Paris.
6. Bassanini A., Marianna P. Looking Inside the Perpetual-Motion Machine Job: Worker Flows in OECD Countries. 2009. OECD. WPs No. 95. 49 p.
7. Bloom D., Luca D. The Global Demography of Aging: Facts, Explanations, Future. 2016. IZA DP No. 10163.
8. Börsch-Supan et al. Old-age Labor Force Participation in Germany. NBER Working Paper No. 24044. 2017.
9. Bottasso A., Conti M., Sulis G. Firm dynamics and employment protection: Evidence from sectoral data // Labour Economics. 2017. Vol. 48 (C). P. 35–53.
10. Cahuc P., Franck M., Prat J. The Detrimental Effect of Job Protection on Employment: Evidence from France. IZA DP No. 12384. May 2019.
11. Carlsson M., Eriksson S. Age discrimination in hiring decisions: evidence from field experiment in the labor market // Labour Economics. 2019. Vol. 59. P. 173–183.
12. Eurobarometer. 2015. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
13. European Parliament. 2013. Resolution of 21 May 2013 on an Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions, Strasbourg.
14. Geppert C., Guillemette Y., Morgavi H., Turner D. Labour supply of older people in advanced economies: the impact of changes to statutory retirement ages. WP 1554. OECD. 2019.
15. Gruber J., Milligan K. Do Elderly Workers Substitute for Younger Workers in the United States? National Bureau of Economic Research (NBER). 2010. P. 345–360.
16. Health at a Glance. 2019. OECD Publishing, Paris.
17. ILO World of Work Report. 2014. ILO Publishing.
18. Lagakos D., Moll B., Porzio T., Qian N., Schoellman T. Life Cycle Wage Growth across Countries // Journal of Political Economy. 2018. Vol. 126. No. 2. P. 797–847.
19. Lazear E.P. Retirement From the Labour Force. In: O. Ashenfelter and R. Layard (eds.). Handbook of Labour Economics, North Holland, Amsterdam. 1986. P. 305–355.
20. Live Longer Work Longer. 2006. OECD Publishing, Paris.
21. OECD Economic Survey of Japan. 2019. OECD Publishing, Paris.
22. OECD Employment Outlook. 1998.
23. OECD Employment Outlook. 2018. ch. 5. OECD Publishing, Paris.
24. OECD Employment Protection Legislation Database. URL: <http://oe.cd/epl> (дата обращения: 23.08.2021).
25. OECD. Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy. 2018. OECD Publishing, Paris.
26. OECD. Ageing and Employment Policies: United Kingdom. 2004. OECD, Paris.
27. OECD. Ageing and Employment Policies: United States. 2005. OECD, Paris.
28. Pensions at a Glance. 2017. OECD Publishing, Paris

29. Pensions at a Glance. 2019. OECD Publishing, Paris.
30. Poterba J. Retirement Security in an Aging population // American Economic Review: Papers and Proceedings. 2014. No. 5. Vol. 104. P. 1-30.
31. Raleigh V. Trends in life expectancy in EU and other OECD countries: why are improvements slowing? OECD Health Working Papers No. 108. 2019. OECD Publishing, Paris. URL: <https://doi.org/10.1787/223159ab-en> (дата обращения: 23.08.2021).
32. Skedinger P. Employment Consequences of Employment Protection Legislation. IFN WP No. 865. 2011. Research Institute of Industrial Economics.
33. United Nations World population prospects: the 2019 revision. New York: Department of Economic and Social Affairs. United Nations Department of Economic and Social Affairs.
34. Working Better with Age. 2019. OECD Publishing, Paris.

MAINTAINING EMPLOYMENT OF SENIOR WORKERS IN OECD COUNTRIES. RE-CONFIGURATION OF THE MECHANISM⁴

Nina T. Vishnevskaya

Ph.D. (in Economics), Deputy Director of the Centre for Labour Market Studies, National Research University Higher School of Economics (HSE).
Address: 20 Myasnitskaya Str., 101000 Moscow, Russian Federation.
E-mail: vishnev@hse.ru

Abstract

In the OECD countries, in the context of an aging population, the problem of providing the economy with labour resources is becoming increasingly important. One of the possible ways to solve it is to stimulate the economic activity of older age groups. In OECD countries, over the past two decades, there has been a significant readjustment of the existing mechanism for supporting older workers in the labour market. An increase in the supply of this category of labour is facilitated by the pension reforms aimed at raising the retirement age and restrictions on early pensions. Legislation prohibiting discrimination against workers on the basis of their age is considered as the most important lever for maintaining the employment of this group. Maintaining jobs for older people is often associated with special government support for these age groups. OECD countries have experimented a lot with this direction of policy, but its results were more

⁴ This article is an output of a research project implemented as part of the Basic Research Program at the National Research University Higher School of Economics (HSE).

often negative. The question of how not only to protect the rights of older workers, but also how to make this group more “attractive” to employers, is becoming more and more urgent. A significant obstacle to the wider involvement of older workers in the employment is the wage-setting model, in which its level is directly related to seniority. The participation of older workers in retraining programs is becoming an urgent need. Changes in wage-formation patterns, as well as greater involvement of older workers in retraining programs, can increase demand for older age groups.

Keywords: labour market; OECD; population aging; older workers; pension system; anti-discrimination legislation; vocational retraining; labour market policy.

Citation: Vishnevskaya, N.T. (2021). Podderzhaniye zanyatosti starshikh rabotnikov v stranakh OECD. Perenastroyka mekhanizma [Maintaining employment of senior workers in OECD countries. Re-configuration of the mechanism]. *Public Administration Issues*, no 3, pp. 135–154 (in Russian).

REFERENCES

1. OECD (2014). *Ageing and employment policies: France 2014: working better with age*. Paris: OECD Publishing.
2. OECD (2003). *Ageing and employment policies: Sweden*. Paris: OECD Publishing.
3. Bassanini, A. & Marianna, P. (2009). *Looking inside the perpetual-motion machine job: Worker flows in OECD countries*. OECD. WPs No. 95.
4. Bloom, D. & Luca, D. (2016). The global demography of aging: Facts, explanations, future. *IZA DP*, no 10163.
5. Börsch-Supan et al. (2017). Old-age labor force participation in Germany. *NBER Working Paper*, no 24044.
6. Bottasso, A., Conti, M. & Sulis, G. (2017). Firm dynamics and employment protection: Evidence from sectoral data. *Labour Economics*, vol. 48 (C), pp. 35–53.
7. Cahuc, P., Franck, M. & Prat, J. (2019). The Detrimental effect of job protection on employment: Evidence from France. *IZA DP*, no 12384. May.
8. Carlsson, M. & Eriksson, S. (2019). Age discrimination in hiring decisions: Evidence from field experiment in the labor market. *Labour Economics*, no 59, pp. 173–183.
9. Eurobarometer (2015). *Publications office of the European Union*. Luxembourg.
10. European Parliament (2013). *Resolution of 21 May 2013 on an agenda for adequate, safe and sustainable pensions*. Strasbourg.
11. Geppert, C., Guillemette, Y., Morgavi, H. & Turner, D. (2019). *Labour supply of older people in advanced economies: The impact of changes to statutory retirement ages*. WP 1554. OECD.
12. Gruber, J. & Milligan, K. (2010). Do elderly workers substitute for younger workers in the United States? *National Bureau of Economic Research (NBER)*, pp. 345–360.

13. *Health at a Glance* (2019). Paris: OECD Publishing.
14. *ILO World of Work Report* (2014). ILO Publishing.
15. Lagakos, D., Moll, B., Porzio, T., Qian, N. & Schoellman, T. (2018). Life cycle wage growth across countries. *Journal of Political Economy*, vol. 126, no 2, pp. 797–847.
16. Lazear, E.P. (1986). Retirement from the labour force. In: O. Ashenfelter and R. Layard (eds.). *Handbook of Labour Economics*. North Holland, Amsterdam, pp. 305–355.
17. *Live Longer Work Longer* (2006). Paris: OECD Publishing.
18. OECD (2019). *OECD economic survey of Japan*. Paris: OECD Publishing.
19. OECD (1998). *Employment Outlook*.
20. OECD (2018). *OECD Employment Outlook*, ch. 5. Paris: OECD Publishing.
21. *OECD Employment protection legislation database*. Available at: <http://oe.cd/epl> (accessed: 09 August 2021).
22. OECD (2018). *Good jobs for all in a changing world of work: The OECD jobs strategy*. Paris: OECD Publishing.
23. OECD (2004). *Ageing and employment policies: United Kingdom*. Paris: OECD.
24. OECD (2005). *Ageing and employment policies: United States*. Paris: OECD.
25. *Pensions at a glance* (2017). Paris: OECD Publishing.
26. *Pensions at a glance* (2019). Paris: OECD Publishing.
27. Poterba, J. (2014). Retirement security in an aging population. *American Economic Review: Papers and Proceedings*, vol. 104, no 5, pp. 1–30.
28. Raleigh, V. (2019). Trends in life expectancy in EU and other OECD countries: why are improvements slowing?. *OECD Health Working Papers*, no 108. Paris: OECD Publishing. Available at: <https://doi.org/10.1787/223159ab-en> (accessed: 09 August 2021).
29. Skedinger, P. (2011). Employment consequences of employment protection legislation. *IFN WP*, no 865. Research Institute of Industrial Economics.
30. United Nations World population prospects: the 2019 revision. In: *New York: Department of economic and social affairs*. United Nations Department of Economic and Social Affairs.
31. Vishnevskaya, N. & Zudina, A. (2020). Massovoe vysvobozhdenie rabotnikov: politika stran OESR [Worker displacement: OECD policies]. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye ot-nosheniya*, vol. 64, no 7, pp. 17–25. Available at: <https://doi.org/10.20542/0131-2227-2020-64-7-17-25> (accessed: 09 August 2021).
32. Vishnevskaya, N.T. (2017). Rabotniki starshikh vozrastov na rynke truda v stranakh OESR [Older workers in the OECD labour market]. *HSE Economic Journal*, no 21, pp. 385–411.
33. Vishnevskaya, N.T. & Sharunina, A.V. (2017). Mezhstranovye sopostavleniya zarabotnoi platy meditsinskikh rabotnikov [Cross-country wage comparisons for health workers]. *Voprosy statistiki*, vol. 9, no 1, pp. 51–63.
34. *Working better with age* (2019). Paris: OECD Publishing.