

А.В. Кашепов

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ
ПОСЛЕДСТВИЙ ИЗМЕНЕНИЯ ПЕНСИОННОГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА НА ПЕРИОД ДО 2024 г.

Исследуется влияние современных институциональных, в том числе законодательных, изменений на соотношение спроса и предложения на рынке труда. В качестве основного, воздействующего на это соотношение фактора анализируется пересмотр границ пенсионного возраста. Предпринята попытка восполнить сложившийся дефицит методологически обоснованных прогнозов новой ситуации на рынке труда. На основе методологии баланса трудовых ресурсов производятся и интерпретируются перспективные расчеты численности населения, рабочей силы (экономически активного населения), занятых (функционирующих рабочих мест) и безработных. Рассматриваются дополнительные (паллиативные) меры по снижению социальной остроты последствий пенсионной реформы – законодательство об уголовной ответственности за дискриминацию лиц предпенсионного возраста – и их возможные социальные и экономические последствия.

Ключевые слова: пенсионная реформа, прогнозирование, население трудоспособного возраста, рабочая сила, занятость, безработица.

A.V. Kashepov

FORECASTING OF SOCIO-ECONOMIC IMPACT OF THE CHANGE
IN PENSION LEGISLATION IN THE PERIOD UP TO 2024

The influence of modern institutional, including legislative, changes on the ratio of supply and demand in the labor market is investigated. The revision of the retirement age boundaries as the main factor affecting this ratio is analyzed. An attempt was made to fill the current deficit of methodologically sound forecasts of the new situation on the labor market. On the basis of the methodology of the balance of labor resources, prospective calculations of the population, labor force (economically active population), employed (functioning jobs) and unemployed are made and interpreted. Additional (palliative) measures to reduce the social acuteness of the consequences of pension reform (legislation on criminal liability for discrimination against persons of pre-retirement age) and their possible social and economic consequences are considered.

Keywords: pension reform, forecasting, working age population, labor force, employment, unemployment.

В последний период был принят целый комплекс нормативных актов, которые существенно повлияли на образ жизни населения Российской Федерации. В первую очередь это изменения в пенсионном законодательстве, которые в перспективе будут оказывать сильное воздействие на экономическую, социальную, демографическую

сферы общества. Тектонические сдвиги, вызванные этими изменениями, совершенно недостаточно учитываются в официальных прогнозах.

Согласно утвержденному «Прогнозу социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2024 года» Министерства экономического развития

России численность рабочей силы в 2018–2024 гг. будет постепенно увеличиваться с 75,8 млн человек до 76,3 млн человек. Уровень безработицы может снизиться с 5,2% в 2017 г. до 4,6% в 2023–2024 гг. [9, с. 29]. В специальном дополнении к «Прогнозу...», посвященном пенсионной реформе, указано, что прирост занятых составит в 2019 г. 137,2 тыс. человек, в 2024 г. – 1,8 млн человек. О приросте численности безработных в этом дополнении не говорится [Там же, с. 32].

Автор настоящей статьи, действуя в значительной степени на основе советской научной школы прогнозирования баланса трудовых ресурсов, разработал и использует собственную методику «гибридного прогноза», которая предусматривает поиск новых результатов на сопоставлении официальных демографических, макроэкономических и других прогнозов (об этом подробнее см.: [2; 3; 4; 5]).

Росстат оценивал численность населения России на 1 января 2018 г. в 146,9 млн человек. В России с 2016 г. наблюдается естественная убыль населения, которая не

компенсируется сократившимся миграционным приростом. В версии прогноза Росстата (2018 г.) предполагается три варианта общей численности населения на начало 2036 г.: нижний – 136,7 млн человек, средний – 145,9 млн человек, высокий – 157,1 млн человек [1].

Основой прогнозирования трудовых ресурсов и занятости является показатель численности населения в трудоспособном возрасте. После принятия 27 сентября 2018 г. Федерального закона № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» [6] границы трудоспособного возраста начали изменяться. На рисунке 1 показана ретроспективная численность населения трудоспособного возраста 16–55 (60) (демографическая статистика обозначает эту категорию как 16–54 (59)) из отчетных публикаций в статистических сборниках Росстата.

Данные рисунка 1, в частности, показывают, что в 2017 г. разница численности населения в «старом» трудоспособном

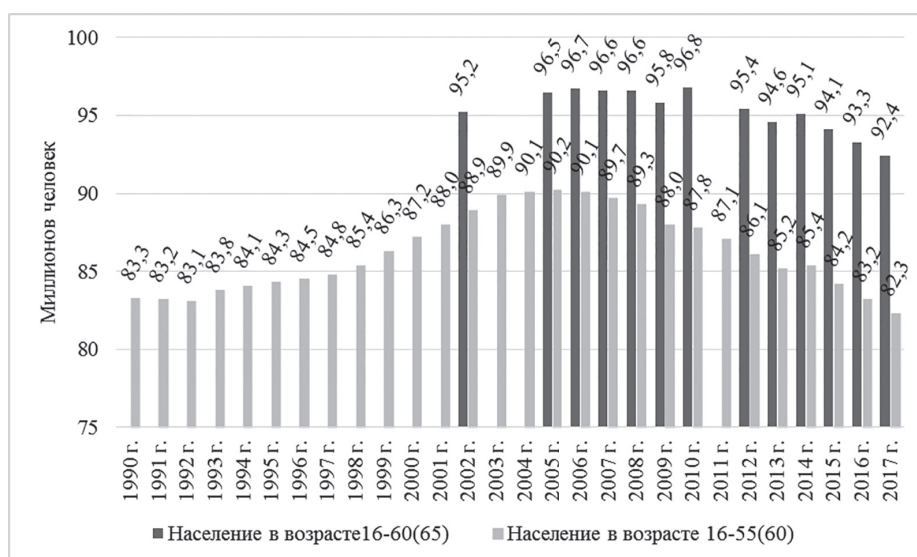


Рис. 1. Численность населения в возрасте 16–55 (60) и 16–60 (65) в РФ в 1990–2017 гг.

Кашепов А.В. Прогнозирование социально-экономических последствий изменения...

возрасте (далее мы будем обозначать как 16–55 (60)) и в «новом» пенсионном возрасте (далее 16–60 (65)) составляет 10 млн человек. Согласно трем вариантам прогноза Росстата версии 2018 г., разработанного до принятия изменений в пенсионном законодательстве, численность населения в возрасте 16–55 (60) после достижения в 2005 г. исторического максимума 90,2 млн человек могла сократиться к концу 2035 г. до 77,0–82,2 млн человек.

В связи с принятием нового пенсионного законодательства численность населения трудоспособного возраста будет увеличиваться в 2019–2023 гг. ежегодно на одногодичную возрастную группу. В 2019 г. численность населения трудоспособного возраста пополнится на 918,1 тыс. мужчин и 1153,0 тыс. женщин (рис. 2). Далее увеличение численности будет происходить до 2023 г. включительно, когда общее превышение численности населения «новых» трудоспособных возрастов над «старыми» достигнет 9,4 млн чело-

век, и после будет колебаться с прохождением демографических волн в диапазоне 8,5–9,5 млн человек в год.

«Старая» и «новая» численность населения трудоспособного возраста показаны на рисунке 3. В результате изменения границ трудоспособного возраста численность этой категории населения повысится с 82,2 млн человек в 2017 г. до 88,6 млн в 2023 г. и далее составит в 2030 г. 87,9 млн человек, а в 2036 г. – 88,6 млн человек (рассчитано автором по данным Росстата [10]).

Измерение участия в составе рабочей силы, занятости и безработицы проводится Росстатом посредством ежемесячных выборочных обследований населения по проблемам занятости (ОНПЗ). Данные за август 2018 г. составляют: 76,9 млн человек рабочей силы, в том числе 73,4 млн занятых и 3,5 млн безработных (4,6% – один из самых низких уровней в мировой практике).

Хотя рост занятости после 2014 г. отчасти связан с включением территории

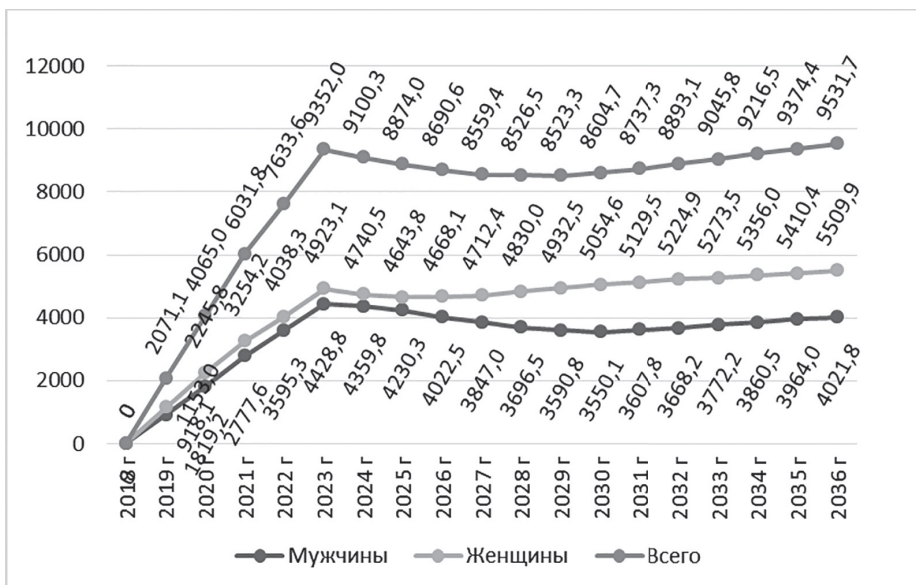


Рис. 2. Увеличение численности населения трудоспособного возраста при переходе к новым границам трудоспособного возраста в 2019–2023 гг. и на период до 2036 г., тыс. человек

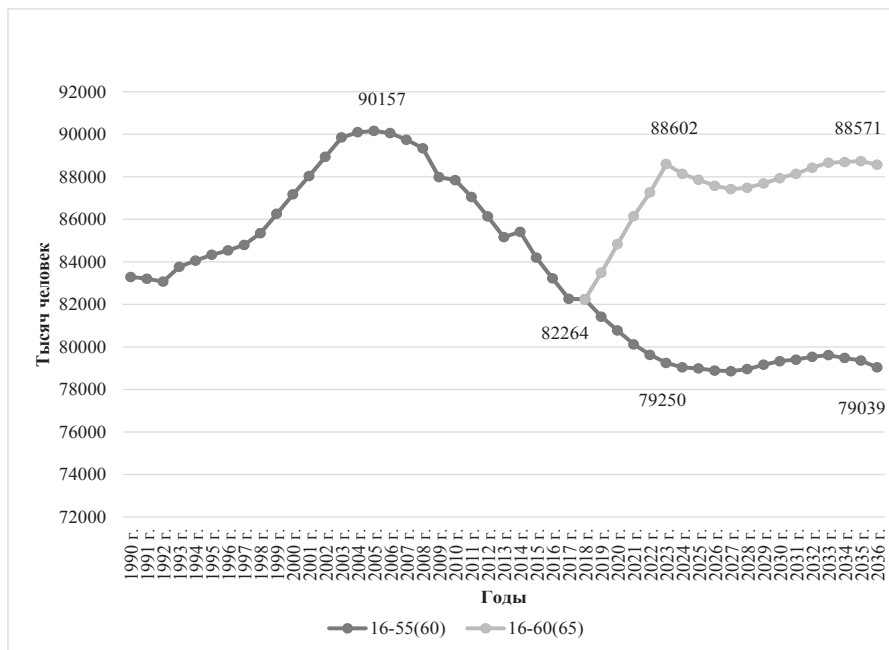


Рис. 3. Численность населения трудоспособного возраста 16–55 (60) в 1990–2017 гг. и средний вариант прогноза на 2018–2036 гг. по вариантам 16–55 (60) и 16–60 (65), тыс. человек

Крымского федерального округа в состав Российской Федерации и не полностью сопоставим с ранее опубликованными данными, тем не менее стабильно низкий уровень безработицы свидетельствует о том, что рецессия 2015–2016 гг. не оказала существенного негативного влияния на занятость в России.

Отметим, что численность рабочей силы в последние годы имела тенденцию к сокращению из-за «демографической ямы» в численности населения трудоспособного возраста. Показанный выше ожидаемый прирост этой численности вследствие повышения пенсионного возраста должен привести к увеличению численности рабочей силы в период 2019–2023 гг. с последующей стабилизацией.

Основным методом разработки перспективных оценок в данной статье является «сопоставление прогнозов» или «обнаружение взаимосвязей на границах

между официальными прогнозами». Некоторые достаточно подробные по охвату показатели прогнозы периодически рассчитываются на базе соответствующих математических моделей Министерства экономического развития и Росстата. Но их результаты, в совокупности составляющие довольно интересную картину, названные министерства и ведомства обычно не увязывают между собой (например, прогнозы ВВП, производительности труда, с одной стороны, и численности занятого населения – с другой, в официальных публикациях методически не связаны друг с другом).

Исходя из прогноза численности населения в трудоспособном возрасте (Росстат), можно рассчитать перспективную численность рабочей силы. Как было показано в предшествующих публикациях, в 1992–2005 гг. соотношение численности рабочей силы и населения трудоспособного возраста сокращалось, потом пошло в рост.

Кашепов А.В. Прогнозирование социально-экономических последствий изменения...

В таблице 1 мы впервые попробовали сопоставить численность рабочей силы с численностью населения в «новом» трудоспособном возрасте 16–60 (65) за период 2006–2017 гг. Оказалось, что в целом соотношение устойчиво растет. Экстраполяция данного соотношения (коэффициента) с последующим округлением позволяет на 2024 г. принять его равным 0,915 и на 2030 г. – 0,920. Следовательно, при достижении численности «нового» трудоспособного возраста по среднему варианту демографического прогноза Росстата 88,1 млн человек в 2024 г. и 87,9 млн человек в 2030 г. численность рабочей силы в указанные годы может составить 80,6 млн человек и 80,9 млн человек соответственно.

В последние годы численность занятых пенсионеров в РФ росла, что повлияло на результаты расчетов соотношений в таблице 1. В 2017 г. из 10,2 млн мужчин в возрасте 60–64 лет (до 65) и женщин 55–59 лет (до 60), согласно ОНПЗ, входили в состав рабочей силы (были заняты) 5,3 млн человек. Остальные мужчины и женщины названных возрастных категорий не входили в состав рабочей силы – это и есть резерв ее увеличения на перспективу. Без учета

численности льготных категорий пенсионеров, инвалидов 1–2-й групп, т.е. приблизительно, потенциальная дополнительная численность рабочей силы в 2017 г. составляла около 5,0 млн человек. Это будет учтено дальше в настоящей работе при расчете численности рабочей силы.

Как предусмотренное законом увеличение численности населения трудоспособного возраста и рабочей силы отразится на численности занятых и безработных в нашей стране? Это зависит от перспективного спроса экономики на рабочую силу. Перспективную потребность экономики в рабочей силе можно рассчитать на основе интеграции прогнозов роста производства ВВП и производительности труда.

Для продолжения расчетов требуются перспективные данные об ожидаемом изменении ВВП и производительности труда. Наиболее актуальным является «Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2024 года», опубликованный Министерством экономического развития РФ 1 октября 2018 г. [9], который был разработан для обоснования «Основных направлений деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года»

Таблица 1

Соотношение численности рабочей силы и населения в возрасте 16–60 (65) в Российской Федерации в 2006–2030 гг.

Год	Численность населения в трудоспособном возрасте 16–60 (65), млн человек	Соотношение численности рабочей силы и населения трудоспособного возраста, разы	Численность рабочей силы старше 15 лет, млн человек
2006	96,7	0,769	74,4
2010	96,8	0,779	75,5
2012	95,4	0,794	75,7
2013	94,6	0,798	75,5
2014	95,1	0,793	75,4
2015	94,1	0,814	76,6
2016	93,3	0,821	76,6
2017	92,4	0,824	76,1
2024	88,1	0,915	80,6
2030	87,9	0,920	80,9

(ОНДП), утвержденных Председателем Правительства РФ 29 сентября 2018 г. [8].

В отличие от большинства предшествующих официальных прогнозов начиная с 2008 г. в ОНДП впервые заложено отставание темпов роста производительности труда от темпов роста ВВП (табл. 2).

Результаты расчетов на период до 2024 г. (табл. 3) достаточно условны, так как уже в августе 2018 г. численность занятых составила 73,4 млн человек. Варианты прогнозов Минэкономразвития на 2024 г. также находятся ниже реального уровня 2018 г. и несколько отличаются от наших: 72,7 млн человек по базовому варианту и 72,6 млн человек по консервативному. Но если рассматривать эти варианты как тренды, идущие от базы 2017 г. (72,1 млн человек), то можно сказать, что сокращения

спроса на рабочую силу не предвидится.

Балансовый прогноз численности безработных получается вычитанием числа занятых (рабочих мест) из численности рабочей силы. Мы представляем в итоговой таблице 4 расчеты, эквивалентные среднему варианту численности населения Росстата, на основе которого рассчитаны версии численности рабочей силы в таблице 1, и макроэкономические прогнозы в двух вариантах на 2024 г. из таблиц 2–3.

На этом мы заканчиваем «расчетную» часть нашего прогноза и переходим к следующей части исследования – рассмотрению принятых и, по нашему мнению, необходимых законодательных и социальных мер по смягчению последствий влияния пенсионной реформы на занятость и образ жизни населения.

Таблица 2

Прогноз динамики ВВП и производительности труда Министерства экономического развития РФ на период 2018–2024 г.

Вариант	ΔВВП, разы	ΔПТ, разы	Соотношение ΔВВП к ΔПТ
Базовый	1,156	1,144	1,010
Консервативный	1,138	1,126	1,011

Таблица 3

Прогноз численности занятых (потребности в рабочей силе) на период до 2024 г., млн человек

2017 г.	Прогноз на 2024 г.	
	базовый	консервативный
72,1	72,8	72,9

Таблица 4

Прогноз численности трудоспособного населения, рабочей силы, занятых и безработных, уровня безработицы на перспективный период

Критерий	2024 г.	2030 г.
Численность населения трудоспособного возраста: мужчин в возрасте 60–64 (до 65) лет и женщин 55–59 (до 60) лет, млн человек	88,6	87,9
Численность рабочей силы с учетом дополнительного вовлечения части мужчин в возрасте 60–64 (до 65) лет и женщин 55–59 (до 60) лет, млн человек	80,6	80,9
Численность занятых в экономике (рабочих мест), млн человек	72,9–72,8	
Численность безработных, млн человек	7,7–7,8	
Уровень безработицы, % от численности рабочей силы	9,6–9,7	

Кашепов А.В. Прогнозирование социально-экономических последствий изменения...

Вскоре после принятия нового пенсионного законодательства вступил в силу Федеральный закон 3 октября 2018 г. № 352-ФЗ «О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации» (далее – ФЗ № 352-ФЗ), согласно которому УК РФ пополнила ст. 144.1 «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста»: «Необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам – наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов. Примечание. Для целей настоящей статьи под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации» [7] (действует с 14 октября 2018 г.).

По сути, ФЗ № 352-ФЗ вводит наказание за ранее ненаказуемые нарушения ст. 3 «Запрещение дискриминации в сфере труда» ТК РФ: «Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, *возраста*, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника» (курсив наш. – А. К.).

Введение уголовных санкций за нарушение статей ТК РФ о запрете дискриминации в принципе правильно. Однако баланс положительных и отрицательных последствий нового закона прояснится только в процессе его применения. Здесь мы усматриваем ряд проблем. Во-первых, в ФЗ № 352-ФЗ не указано, что такое «необоснованное увольнение». В действующей законодательной и судебной практике в качестве критерия используется ст. 81 ТК РФ «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя». Прокомментируем выборочно наиболее часто применяемые пункты этой статьи с точки зрения «обоснованности увольнения». Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (увольнение, как правило, считается обоснованным);

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (увольнение, как правило, считается обоснованным);

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (увольнение считается обоснованным при наличии документации об аттестации, оформленной в предусмотренном законом порядке);

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (увольнение, как правило, считается обоснованным);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (увольнение считается обоснованным при наличии документации

о наложении взысканий, оформленной в предусмотренном законом порядке);

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: а) прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника; г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях; д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (увольнение считается обоснованным при наличии документов или в необходимых случаях решения суда, подтверждающих нарушение в установленном законом порядке).

В целом, исходя из судебной практики, можно утверждать, что увольнения работников по инициативе администрации рассматриваются судами как «всегда обоснованные» (ст. 81, п. 1–2, 4), или как требующие надлежащим образом оформленных подтверждающих документов (например, п. 3, 5), или только вследствие решения суда (например, п. 6 «г» о совершении хищения).

Отметим также некоторые потенциально возможные (в том числе обсуждаемые в юридическом и бизнес-сообществе) недостатки нового закона: 1) новые нормы могут подтолкнуть работодателей к увольнению нежелательных сотрудников перед началом 5-летнего срока; 2) не исключено, что организации постараются по возможности не нанимать ищущих работу (безработных) сотрудников предпенсионного возраста (пока в России не были приняты законы, защищающие их права).

Будучи безработными, мужчины 60–64 лет и женщины 55–59 лет не получают пенсию и предоставлены самим себе и службам занятости. Но стоит принять их на работу – и они подпадают под защиту ФЗ № 352ФЗ. Поэтому в целях сохранения гибкости своей политики на рынке труда работодатели постараются дистанцироваться от рабочей силы этого возраста.

Наряду с ожидаемым законодателями положительным эффектом новые нормы защиты трудовых прав лиц предпенсионного возраста порождают ряд неопределенных моментов, которые, вероятно, придется решать принятием дополнительных нормативных актов или разъяснений Верховного суда по данному вопросу. В первую очередь необходимо будет конкретизировать понятие «необоснованных увольнений». Во вторую очередь потребуются принять меры, препятствующие волнообразным превентивным увольнениям

Кашепов А.В. Прогнозирование социально-экономических последствий изменения...

женщин 54 лет и мужчин 59 лет. В третью очередь необходимо разработать критерии «необоснованного отказа» в приеме на работу. В настоящее время статьи ТК РФ против дискриминации при приеме на работу практически не работают в отличие от положений ст. 81 об увольнении. Доказать в суде необоснованное увольнение возможно, доказать необоснованный отказ в приеме на работу невозможно, так как дискриминирующие работодатели никогда не называют действительную причину отказа в приеме на работу.

С позиции работодателей новое законодательство невыгодно тем, кто стремится к омоложению коллективов. Лишнее ограничение, наложенное ФЗ № 352-ФЗ, рассматривается некоторыми представителями работодателей как сокращение гибкости рынка труда.

С демографических позиций требует дополнительного обсуждения «проблема бабушек». При среднем возрасте женщин при рождении ребенка, который приближается к 29 годам, средний возраст их матерей как раз попадает в возрастной диапазон 55–59 лет. При недостатке мест в детских садах в ряде регионов «проблема бабушек» может стать дополнительным барьером на пути повышения рождаемости в стране. Поэтому целесообразна разработка нормативного акта, по которому матери женщин, родивших ребенка, могли бы выходить на пенсию в 55 лет или после рождения ребенка (внука) в период от 55 до 59 лет.

Перейдем к выводам. Повышение пенсионного возраста вызовет увеличение

численности населения в трудоспособном возрасте по среднему варианту примерно на 9 млн человек в 2023–2024 гг. При этом дополнительное вовлечение лиц в возрасте 55–60 (65) лет в состав рабочей силы составит не более 4–5 млн человек, поскольку половина «новых» трудоспособных уже входит в состав рабочей силы. Потери населения от невыплаты пенсии «новому» трудоспособному контингенту составят около 1,5 трлн руб. в год в 2023–2024 гг.

При сохранении параметров роста ВВП, производительности труда, заложенных в прогноз Министерства экономического развития до 2024 г., спрос экономики на рабочую силу в целом изменится незначительно. Вследствие опережения роста численности рабочей силы над ростом числа рабочих мест безработица может увеличиться с 3,5–4,0 млн человек до 7,7–7,8 млн человек и составить 9,6–9,7% от численности рабочей силы.

Паллиативные меры социальной защиты, включая введение уголовных наказаний для работодателей за «необоснованные увольнения», могут иметь как положительные, так и отрицательные последствия, которые пока трудно поддаются прогнозированию.

Во избежание роста безработицы Правительству РФ необходимо срочно разработать новую «Программу сохранения и создания рабочих мест» на долгосрочный период и приступить к ее реализации. В целом программа должна быть направлена на увеличение числа функционирующих в экономике рабочих мест на 3–5 млн единиц.

Литература

1. Демографический прогноз до 2035 года // Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (дата обращения: 03.10.2018).
2. Кашепов А.В. Краткосрочные и долгосрочные прогнозы занятости и безработицы // Социальная политика и социальное партнерство. 2010. № 8. С. 7–16.

3. *Кашепов А.В.* Методология анализа, прогнозирования и регулирования конъюнктуры рынка труда: дис. ... д-ра экон. наук. М., 1999. 357 с.
4. *Кашепов А.В.* Методология и проблемы прогнозирования занятости населения в экономике и сфере образования на долгосрочную перспективу // Вестник Российского нового университета. Серия «Человек и общество». 2017. № 4. С. 9–16.
5. *Кашепов А.В.* Социальная политика: рынок труда и политика занятости // Социальная политика и социальное партнерство. 2006. № 6–9. С. 18–54.
6. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий: федеральный закон от 3 октября 2018 г. № 350-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
7. О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 3 октября 2018 г. № 352-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
8. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года: утверждены Правительством РФ 29 сентября 2018 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
9. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2024 года. М.: Минэкономразвития России, 2018. 95 с.
10. Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population (дата обращения: 03.10.2018).

Literatura

1. Demograficheskij prognoz do 2035 goda // Federal'naya sluzhba gosudarstvennoj statistiki. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (data obrashcheniya: 03.10.2018).
2. *Kashepov A.V.* Kratkosrochnye i dolgosrochnye prognozy zanyatosti i bezrabotitsy // Sotsial'naya politika i sotsial'noe partnerstvo. 2010. № 8. S. 7–16.
3. *Kashepov A.V.* Metodologiya analiza, prognozirovaniya i regulirovaniya kon'yunktury rynka truda: dis. ... d-ra ekon. nauk. M., 1999. 357 s.
4. *Kashepov A.V.* Metodologiya i problemy prognozirovaniya zanyatosti naseleniya v ekonomike i sfere obrazovaniya na dolgosrochnuyu perspektivu // Vestnik Rossijskogo novogo universiteta. Seriya "Chelovek i obshchestvo". 2017. № 4. S. 9–16.
5. *Kashepov A.V.* Sotsial'naya politika: rynek truda i politika zanyatosti // Sotsial'naya politika i sotsial'noe partnerstvo. 2006. № 6–9. S. 18–54.
6. O vnesenii izmenenij v otdel'nye zakonodatel'nye akty Rossijskoj Federatsii po voprosam naznacheniya i vyplaty pensij: federal'nyj zakon ot 3 oktyabrya 2018 g. № 350-FZ. Dostup iz sprav.-pravovoj sistemy "Konsul'tantPlyus".
7. O vnesenii izmeneniya v Ugolovnyj kodeks Rossijskoj Federatsii: federal'nyj zakon ot 3 oktyabrya 2018 g. № 352-FZ. Dostup iz sprav.-pravovoj sistemy "Konsul'tantPlyus".
8. Osnovnye napravleniya deyatel'nosti Pravitel'stva Rossijskoj Federatsii na period do 2024 goda: utverzhdeny Pravitel'stvom RF 29 sentyabrya 2018 g. Dostup iz sprav.-pravovoj sistemy "Konsul'tantPlyus".
9. Prognoz sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya Rossijskoj Federatsii na period do 2024 goda. M.: Minekonomrazvitiya Rossii, 2018. 95 s.
10. Federal'naya sluzhba gosudarstvennoj statistiki. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population (data obrashcheniya: 03.10.2018).