

ЗАЙНЯТИСТЬ ЛЮДЕЙ ПОХИЛОГО ВІКУ ЯК ЧИННИК ЇХНЬОГО ДОБРОБУТУ ТА ІНТЕГРАЦІЇ В СУСПІЛЬСТВО

ELDERLY PEOPLE EMPLOYMENT AS A FACTOR OF THEIR WELL-BEING AND INTEGRATION INTO SOCIETY

У статті розглядається значення трудової діяльності людей похилого віку для показників їхнього добробуту й економічного розвитку держави, надано оцінку їх фактичного становища на ринку праці, акцентовано недостатнє залучення до робочої сили. Підкреслено, що в контексті процесу демографічного старіння, збільшення кількості осіб похилого віку в структурі населення розширення їх продуктивної зайнятості в суспільному виробництві є не менш важливим, ніж подальше реформування системи медичного й соціального обслуговування. Наведено результати емпіричних досліджень, які вказують на спроможність значної кількості людей пенсійного віку продовжувати трудову кар'єру та, відповідно, на доцільність їх тривалішого перебування на ринку праці. Зазначено дискримінаційний характер окремих норм трудового законодавства і практик їх застосування в сучасних умовах, що призводить до нерівного становища різних вікових груп на ринку праці, підкреслено необхідність їх усунення з метою адаптації до реалій сьогодення й міжнародних стандартів. Обґрунтовано заходи щодо сприяння оптимальному використанню трудового потенціалу людей похилого віку в сучасних умовах, упровадження яких матиме відчутний економічний ефект і позитивно позначиться на їхньому соціальному становищі, добробуті й самопочутті. Автором зазначено, що орієнтиром для подальших реформ у сфері трудових відносин може бути європейська практика адаптації законодавства та місцевих політик до потреб і можливостей літніх громадян. Діяльність з усунення перешкод для участі людей похилого віку в робочій силі й житті суспільства загалом повинна мати міжсекторальний характер, залучати як урядові структури й місцеву владу, так й об'єднання роботодавців, профспілки, громадські організації.

Ключові слова: зайнятість, трудова діяльність, люди похилого віку, пенсійний вік, добробут, якість життя, інтеграція в суспільство, дискримінація за віком.

The article considers the importance of the work of the elderly for indicators of their well-being and economic development of the state, provides an assessment of their actual situation in the labor market and emphasizes insufficient involvement in the labor force. It is marked that in the context of the process of demographic aging, increasing the number of elderly people in the population structure, expanding their productive employment in social production is no less important than further reforming the system of medical and social services. The results of empirical research are given, which indicate the ability of a significant number of retirement age people to continue their careers and, accordingly, the expediency of their longer stay in the labor market. The discriminatory nature of certain labor legislation norms and their application practices is indicated; it is shown that they are leading to unequal position of different age groups in the labor market therefore there is a need to eliminate them in order to adapt to current realities and international standards. Measures to promote the optimal use of elderly people labor potential are substantiated; their implementation will have a significant economic effect and a positive impact on their social status and well-being. The author notes that the reference point for further reforms in the field of labor relations may be the European practice of adapting legislation and local policies to the needs and opportunities of older citizens. Activities to remove barriers to the older people participation in the workforce and society life as a whole should be cross-sectoral, involving government and local authorities, as well as employers' associations, trade unions and civil society organizations.

Key words: employment, labor activity, elderly people, retirement age, welfare, quality of life, integration into society, age discrimination.

УДК 314.15.015
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.16.5>

Борисова Ю.В.

к.соціол.н.,
доцент кафедри соціальної роботи
Дніпровський національний університет
імені Олеся Гончара

Постановка проблеми. Сьогодні в суспільній свідомості особи літнього віку стереотипно сприймаються як переважно залежні в побутовому, психологічному й економічному аспектах від молодших членів сім'ї, соціальних послуг і виплат, фізично немічні. На жаль, соціальна політика нашої держави, сфера трудових відносин і право соціального забезпечення також базовані на розумінні пенсійного віку як етапу інволюції, деградації спроможності виконувати соціально відповідальні, зокрема виробничі, функції. Це відображено в змісті чинних законодавчих норм та особливо практик їх застосування, які закріплюють дисбаланс

у залученні різних поколінь у суспільне виробництво та соціальне життя загалом.

Натомість результати наукових досліджень свідчать про те, що значна кількість осіб, які досягли пенсійного віку, повністю або частково зберігає потенціал фізичного та психологічного здоров'я, веде активний спосіб життя. Певна їх частина продовжує працювати або ж готова й спроможна це робити, здійснюючи внесок у покращення власного добробуту й процес суспільного виробництва. За даними Пенсійного фонду України, станом на 01.07.2020 частка працюючих серед пенсіонерів становила 23,6%, причому останніми

роками постійно спостерігалось зростання цього показника [4].

У світлі процесу демографічного старіння, збільшення абсолютної кількості й питомої ваги осіб похилого та літнього віку в структурі населення проблема ефективного використання їхнього інтелектуального, творчого, трудового потенціалу постає як у край актуальна. Її осмислення й практичне розв'язання перебуває в одній площині з оцінкою якості життя осіб похилого та літнього віку, її чинників та індикаторів. Серед таких індикаторів фахівці називають свободу від хвороб і фізичних обмежень, добре когнітивне й фізичне функціонування, соціальну залученість і продуктивну діяльність [1, с. 256]. Досягнення благополуччя за всіма складниками суттєво підвищує шанси інтеграції старої людини в суспільство; виходячи із цього, повинні визначатися орієнтири соціальної політики будь-якої сучасної держави, її заходи в трудових відносинах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

У вітчизняному науковому дискурсі проблемі соціального потенціалу людини в різному віці, можливостям його використання присвячено роботи Є. Головахи, Л. Сохань, Л. Хижняк, М. Кухти й інших. Питання залучення осіб похилого віку до ринку праці розглянуто О. Коломієць, О. Крентовською, С. Кузьменко, Л. Ткаченко та її колегами – фахівцями Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАНУ. У працях Ф. Бородкіна, О. Генералової, Д. Неваєвої, С. Оксамитної, Д. Сапонова, А. Смолькіна, В. Хмелько проаналізовано проблему соціальної ексклюзії осіб похилого віку, її чинників, наслідків, методів вимірювання й засобів усунення; особливо підкреслено специфіку впливу міського середовища на ризики соціальної ексклюзії літніх людей, акцентовано нерозвиненість і закритість ринку праці, неадаптованість інфраструктури регіонів. Водночас сучасним вітчизняним дослідженням трудових практик пенсіонерів бракує методологічної цілісності й належних узагальнень, які б мали практичне значення.

Постановка завдання. У дослідженні на основі аналізу особливостей і ролі зайнятості в житті людей похилого віку, оцінок їх фактичного становища на ринку праці ми здійснили спробу обґрунтувати заходи щодо сприяння оптимальному використанню їхнього трудового потенціалу в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. У статті ми спиратимемося на класифікацію Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), відповідно до якої до категорії людей похилого віку зараховують осіб у віці від 60 до 74 років, до старих – людей у віці від 75 до 89 років; вік 90 років і старший – це вік довгожителів [11].

Провідним чинником забезпечення благополуччя й належного соціально-економічного становища людини є її зайнятість. Зайнятість є одним із видів трудової діяльності, який відрізняється від інших видів тим, що передбачає одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі [5, с. 8; 8].

Незважаючи на чинний у законодавстві та прийнятий у демографічній статистиці поділ населення за віком на три групи – допрацездатного віку, працездатного віку та післяпрацездатного віку, можемо констатувати, що фактично законодавство до працездатних зараховує всіх осіб у віці від 16 років, які проживають на території України та які за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності [8]. Отже, з одного боку, верхня вікова межа участі громадян у робочій силі усувається, з іншого боку, зберігається через законодавче закріплення поняття «пенсійний вік».

Обмеження трудової кар'єри працівника верхньою віковою межею правомірно розглядати як порушення його трудових прав: права на працю, закріпленого Конституцією України, Кодексом законів про працю України, права на зайнятість, закріпленого Законами України «Про занятість населення» та «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні».

Сьогодні зберігається ситуація, за якою набуто працівником пенсійного віку право на дохід у вигляді пенсійних виплат суттєво зужує його шанси на продовження (відновлення) трудової кар'єри з отриманням додаткового доходу у вигляді заробітної плати. Часто продовження трудової діяльності в пенсійному віці означає погодження на менш престижну та менш кваліфіковану порівняно з попередньою працю, подекуди таку, що потребує значних фізичних навантажень. Отже, стереотипи про низьку фізичну витривалість та обмежене психологічне здоров'я літніх людей відкидаються, коли мова йде про заповнення непривабливих для інших категорій працівників робочих місць.

Фахівці з проблеми старіння вказують на розмитість вікових рамок цього процесу та неприпустимість його однозначної кваліфікації як деградації особистості й функцій організму людини. За свідченням американських учених, зниження інтелектуальних здібностей у людей похилого віку пояснюється слабким здоров'ям, економічними або соціальними причинами, наприклад, ізоляцією, а також недостатньою освітою й деякими іншими факторами, прямо не пов'язаними зі старінням [13, с. 56–58]. Активне пристосування до нової ситуації, діяльний стиль життя в цей період дає можливість подальшого розвитку людини, зокрема розвитку її особистості [6, с. 263–270]. Дослідження МОП засвідчують, що літні пра-

цівники частіше демонструють відданість своїй роботі, рідше беруть лікарняні, більше часу проводять на робочому місці. Літні працівники мають низку вагомих переваг, що становлять основу їх конкурентоспроможності на ринку праці, таких як кваліфікація, практичні навички, досвід і зрілість [12].

Безумовно, об'єднання всіх літніх людей в одну групу, ігнорування їхніх індивідуальних особливостей, відмінностей у віці, статі, статусі, стані фізичного та психологічного здоров'я не є обґрунтованим у вирішенні питань трудової кар'єри. На це вказують дослідження зарубіжних учених. За їх результатами, працівники з нижчої й середньої соціо економічних груп, які закінчують трудову кар'єру недобровільно, і ті, хто стикається на пенсії з економічними труднощами (характеристики, які корелюють між собою), зазнають більше проблем зі здоров'ям і благополуччям, мають меншу очікувану тривалість життя на пенсії, аніж працівники з високодохідної соціо економічної групи. Робітники з невисокою кваліфікацією віком 55 років і старші, зайняті ремеслом та елементарними професіями, частіше висловлюють сумніви щодо збереження своєї працездатності до 60 років, ніж керівники та професіонали [14, р. 8].

Отже, політика сприяння зайнятості людей похилого віку має враховувати неоднорідність цієї вікової когорти. Загалом будь-які інституційні практики щодо осіб похилого віку (вік виходу на пенсію, визначення доступу до послуг систем охорони здоров'я й соціальної сфери) потребують більшої гнучкості. Як зазначає А. Офісер, координатор Департаменту з питань старіння і життєвого циклу ВООЗ, дискримінаційною варто вважати будь-яку політику, яка передбачає встановлення в адміністративному порядку вікових обмежень, таких як вік виходу на пенсію, адже ж вона не враховує весь спектр можливостей літніх людей і заснована на уявленні, що всі вони однакові [3]. Очевидним і, на жаль, масштабним проявом дискримінації літніх працівників є й непристосованість робочих місць до їхніх очікувань і можливостей, причому вимоги щодо організації їхньої праці й досі достатньо не відображені в Кодексі законів про працю України.

Відсутність об'єктивних підстав для обмеження трудових прав працівників старших поколінь, тим не менше, не позбавляє аргументів противників їх залучення до робочої сили. Серед таких аргументів наводяться:

- пріоритетність працевлаштування молоді, щодо якої держава має низку законодавчо закріплених зобов'язань (зокрема надання першого робочого місця випускникам навчальних закладів), а також представників інших вікових груп, які перебувають на

обліку в службі зайнятості, у т.ч. пільгових їх категорій;

- тенденція зростання рівня безробіття в країні, яка не дає змоги поставити в центр уваги суспільства й держави потребу осіб пенсійного віку (їх економічно активної частини) в продуктивній занятості.

Переконавання, що літні працівники «забирають» робочі місця в молоді, не є емпірично підтвердженими. Як зазначають фахівці, за результатами досліджень МОП та ОЕСР, рівень зайнятості літніх людей позитивно корелює з рівнем зайнятості молоді, тобто літні працівники не обмежують можливості зайнятості для молоді [10].

Тим не менше ситуація на вітчизняному ринку праці не може бути охарактеризована як сприятлива щодо літніх працівників. Витіснення на периферію професійної структури суспільства або за її межі звужує шанси літніх людей на покращення власного матеріального становища, формує їх економічну залежність від інших членів родини, негативно позначається на самопочутті, знижує самооцінку. У свою чергу, негативна модальність ставлення до себе погіршує стан соматичного здоров'я, вимушуючи витратити лівову частку свого доходу на його відновлення. І, навпаки, можливість за власним вибором продовжувати трудову кар'єру й покращувати добробут – свій і своєї родини – підвищує почуття власної гідності й соціальної значущості.

Проблема низького соціо економічного статусу пенсіонерів стоїть в Україні вкрай гостро, адже розмір пенсії понад 70% із них є нижчим за фактичний прожитковий мінімум (для осіб, які втратили працездатність, у цінах квітня 2020 р. він дорівнював 3 306,90 гривень) [4]. Базовим державним соціальним стандартом, на основі якого визначають державні соціальні гарантії та стандарти у сфері доходів населення, у тому числі розмір мінімальної пенсії, є встановлений законом номінальний прожитковий мінімум. Для пенсіонерів він сьогодні становить 2 027 грн., що у 2,2 раза нижче порівняно з його фактичним розміром. Низький рівень пенсій за відсутності додаткового доходу (лише кожен п'ятий пенсіонер, як зазначалося вище, працює) унеможливує задоволення більшою частиною людей похилого віку основних соціальних і культурних потреб, що суперечить ключовим конституційним положенням, міжнародним правовим актам, ратифікованим Україною, зокрема конвенціям МОП.

З метою комплексного об'єктивного оцінювання й порівняння досягнутої якості життя осіб похилого віку в регіонах світу міжнародні експерти напрацювали низку методологічних підходів. Одним із прикладів рейтингового оцінювання різних параметрів рівня соціаль-

ного забезпечення добробуту людей похилого віку є Глобальний індекс якості життя й добробуту літніх людей (Global Age Watch Index), що з 2013 р. розраховується міжнародною неурядовою організацією «Help Age International» спільно з Фондом народонаселення ООН [7]. Методологія розрахунку цього індексу передбачає використання 13 індикаторів, які об'єднані в 4 групи: матеріальна забезпеченість, стан здоров'я, освіта й зайнятість, сприятливе соціальне середовище. Критерій «освіта й зайнятість» спирається на такі індикатори: рівень освіти літніх людей – частка населення старша за 60 років, що мають середню або вищу освіту; залученість людей старшого віку до ринку праці (коефіцієнт зайнятості літніх людей) – частка працюючого населення віком 55–64 років [7, с. 42]. Означені індикатори розглядаються як емпіричний еквівалент здатності літніх людей до подолання проблем і характеристик їхніх здібностей. Отже, набуті знання, уміння, навички, реалізована на практиці можливість їх застосування в системі продуктивної зайнятості розглядаються як важлива передумова та індикатор соціальної інтеграції й добробуту літніх людей.

За результатами дослідження 2015 р. за методологією Global Age Watch Index, яке охопило 96 країн світу, Україна потрапила лише у восьмий десяток, тобто до країн-аутсайдерів [15]. Означене можна вважати не тільки відображенням загальнонаціональної кризи, а й низькою ефективністю заходів у сфері трудових відносин і соціальної політики щодо літніх людей. Результати соціологічних досліджень підтверджують песимістичні висновки експертів щодо рівня добробуту осіб пенсійного віку. За даними загальнонаціонального опитування, проведеного в червні 2017 р. з метою визначення ставлення населення України у віці 18 років і старше до питань пенсійного забезпечення, лише 19% респондентів відповіли, що будуть мати достатній дохід на пенсії. Основним джерелом доходу після виходу на пенсію близько 77% респондентів вважають державну пенсію, серед інших – заробітна плата (25%), заощадження (24%), підсобне господарство (2%), сподіваються на допомогу дітей (22%). Недостатніми вважають розміри пенсій для придбання необхідних товарів і послуг загалом 42% респондентів. Лише незначна частина опитаних готова робити заощадження на старість [2].

На рівні урядів багатьох європейських держав сьогодні здійснюються конкретні кроки задля стимулювання якомога більш довгої професійної діяльності найманих працівників. Так, у Великій Британії спеціальні урядові програми окреслюють переваги такого вибору як для самих працівників і їхніх сімей (збільшення періоду страхових відрахувань у пенсійні

фонди та, відповідно, розміру накопичень), так і для економіки загалом (підвищення бізнес-активності, збільшення податкових надходжень). У 2011 р. у країні скасовано процедуру звільнення за замовчуванням у зв'язку з досягненням віку відставки як прояв вікової дискримінації. За даними Британського обстеження робочої сили, понад 75% осіб віком 60–74 років за станом здоров'я не мають обмежень для зайнятості [12].

У Нідерландах та Іспанії передбачені фінансові стягнення щодо підприємств, які звільняють осіб похилого віку; у США закон, що забороняє дискримінацію за віком, уперше прийнято 1967 року, й сьогодні максимальний вік літніх осіб, на яких спрямований захист на ринку праці, узагалі усунено [9, с. 18].

Успішний досвід зарубіжних країн з утілення антидискримінаційних норм може наблизити до ефективного вирішення цих питань у вітчизняних умовах. Останніми роками зроблено певні кроки з переорієнтації українського законодавства в бік потреб людей похилого віку, зокрема впроваджується Стратегія державної політики з питань здорового та активного довголіття населення на період до 2022 р., розроблено Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо соціального захисту осіб похилого віку». Водночас більшість законодавчих новацій поки що залишаються декларативними. Для їх ефективного впровадження в інституційні практики є необхідними такі передумови: поінформованість широких кіл громадськості щодо важливості збалансованого представництва різних поколінь в економічному, політичному, культурному, соціальному житті країни; висвітлення переваг тривалої трудової кар'єри для забезпечення матеріального благополуччя в старості; забезпечення готовності місцевої інфраструктури, робочих місць і навчальних закладів до розширеного залучення працівників і слухачів пізнього віку; проведення експертизи відповідності умов праці й навчання потребам та особливостям людей похилого віку; забезпечення моніторингу ефективності виконання положень чинного антидискримінаційного законодавства незалежними експертами.

Заходи з підтримки осіб похилого віку, які мають намір продовжувати працювати й після досягнення пенсійного віку, можуть полягати в такому: усунення вікового обмеження перебування в структурі робочої сили законодавчо визначеним віком виходу на пенсію, що унеможливить роботодавців примушувати звільнюватися найманих працівників пенсійного віку; допомога роботодавцям у прийнятті рішень щодо найму осіб похилого віку або забезпечення продовження їх зайнятості на підприємстві, у т. ч. через гнучкі форми зайнятості; залучення громадян похилого віку до

участі в освітніх програмах, сприяння оволодіння ними новими професійними та загальноосвітніми знаннями й навичками, підвищення рівня їх обізнаності щодо трудових прав працівників; подальше реформування законодавства з метою запобігання дискримінації за віком; зміна правил використання страхових пенсійних заощаджень (передбачення можливості більш гнучкого доступу до них з поступовим виходом на пенсію) та забезпечення більшої економічної привабливості пізнього виходу на пенсію.

Окреслена діяльність повинна мати міжсекторальний і багаторівневий характер, залучати як урядові структури й місцеву владу, так й об'єднання роботодавців, профспілки, громадські організації, які спільно працюватимуть над упровадженням дієвих інструментів використання трудового потенціалу працівників похилого віку.

Висновки з проведеного дослідження.

Сьогодні соціальна політика нашої держави повинна орієнтуватися не тільки на вдосконалення чинної системи соціального й медичного обслуговування, пенсійного забезпечення осіб похилого віку, а й на пошук механізмів розширення їх продуктивної зайнятості в суспільному виробництві, методів стимулювання продовження праці. Означене потребуватиме комплексних зусиль з адаптації робочих місць до старіючих трудових ресурсів і зміни ставлення роботодавців, найманих працівників, суспільства загалом до нових демографічних реалій. Актуальним науковим завданням залишається дослідження впливу тривалості та сфери реалізації професійної кар'єри на показники якості життя працівників, визначення оптимальних напрямів використання трудового потенціалу осіб пізнього віку. Ефективне вирішення окреслених питань – це інструмент покращення добробуту літніх людей, забезпечення їх самостійності й самореалізації, а для держави – засіб зайняти гідне становище в сучасному світовому співтоваристві.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Горбаль І.Л. Порівняльний аналіз уявлень молоді та літніх людей про суб'єктивне благополуччя у старості. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. 2016. № 6 (303). С. 256–263.
2. Горюк Н., Яценко В. Громадська думка, пенсійна реформа та ставлення до пенсії в Україні. Київ : Проект USAID «Трансформація фінансового сектору», 2018. 50 с.
3. Дискриминация пожилых и негативное отношение к старению вредят их здоровью. *Всемир-*

ная организация здравоохранения : веб-сайт. URL: <https://www.who.int/ru/news-room/detail/29-09-2016-discrimination-and-negative-attitudes-about-ageing-are-bad-for-your-health> (дата звернення: 09.08.2020).

4. Звіт про розподіл пенсіонерів за розмірами призначених пенсій. *Пенсійний Фонд України* : веб-сайт. URL: <https://www.pfu.gov.ua/2123951-zvit-pro-rozpodil-pensioneriv-za-rozmiramy-pryznachenih-misyachnyh-pensij-stanom-na-01-07-2020-forma-5-pf/> (дата звернення: 09.08.2020).

5. Методологічні положення щодо класифікації та аналізу робочої сили й окремих форм трудової діяльності / відп. за випуск І.В. Сенік. Київ : Державна служба статистики, 2017. 34 с.

6. Мокряк А.Г. Вплив психологічних особливостей на посттрудова соціалізацію людей похилого віку. *Вісник Харківської державної академії культури*. 2009. № 27. С. 263–270.

7. Пішуліна О., Коваль О., Бурлай Т. Фінансові, соціальні та правові аспекти пенсійної реформи в Україні. Світовий досвід та українські реалії. Київ : Центр Разумкова, Заповіт, 2017. 456 с.

8. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI; діє в редакції від 18.07.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 10.08.2020).

9. Роик В. Вопросы адаптации трудовой деятельности и их социальная интеграция. *Человек и труд*. 2008. № 9. С. 15–18.

10. Старіння у XXI столітті: Триумф та виклик. *Фонд народонаселення ООН* : веб-сайт. URL: <https://ukraine.unfpa.org/uk/publications/> (дата звернення: 11.08.2020).

11. Стратегія, план дій в піддержку здорового старіння в Європі, 2012–2020 гг. *Європейське регіональне бюро ВОЗ* : веб-сайт. URL: <http://www.euro.who.int/ru/health-topics/Life-stages/healthy-ageing/publications/2012/strategy-and-action-plan-for-healthy-ageing-in-europe,-20122020> (дата звернення: 11.08.2020).

12. Ткаченко Л.Г. Захист трудових прав людей похилого віку. *Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи* : веб-сайт. URL: https://www.idss.org.ua/.../2013_14-15_11_Tkachenko_mat... (дата звернення: 10.08.2020).

13. Холостова Е.И. Социальная работа с пожилыми людьми : учебное пособие. Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и КО», 2002. 295 с.

14. Crawford J.O., Davis A., Cowie H., Dixon K. The Ageing Workforce: Implications for Occupational Safety and Health: A Research Review. *European Agency for Safety and Health at Work*. Bilbao, 2016. 16 p.

15. Global AgeWatch Index. Insight report. London : HelpAge International, 2015. Retrieved 12 July 2020. P. 7. URL: http://ageinternational.org.uk/Documents/Global_Agewatch_Index_2015_HelpAge.pdf (дата звернення: 10.08.2020).