

УДК [111.32-053.91:331.5(477)]

П о т е н ц і а л л і т н і х л ю д е й
н а р и н к у п р а ц і У к р а ї н и



Лариса ЛУК'ЯНОВА,

доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України,
директор Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України

Серед світових тенденцій, що визначають соціально-демографічне обличчя людства XXI ст., неабияку увагу привертає питання старіння населення. Така зміна соціально-демографічної структури населення країни, за твердженням учених, призводить до загострення соціальних та економічних проблем, пов'язаних із фінансовою стабільністю систем пенсійного забезпечення, охорони здоров'я, а також із переосмисленням багатьох інших чинників [15, с. 21]. Йдеться, зокрема, про роль і потенційний внесок осіб поважного віку, який вони можуть зробити у процесі суспільного розвитку своєї країни.

*Проблема старіння - це зовсім не проблема,
а лише песимістичний погляд
на найбільший триумф людства.*

*Ф. Ноутстейн,
американський демограф*

Невідворотність демографічного старіння населення України зумовлює необхідність відповідної реакції суспільства. Останнім часом цю проблему в нашій державі дедалі частіше обговорюють за участі представників уряду, наукової та медичної громадськості, міжнародних організацій. Набувають поширення наукові розвідки з цієї проблеми.

В Україні питання старіння населення досліджували А. Андрущенко, О. Доровський, В. Борислава, Д. Валентея, Н. Волгіна, Л. Єгорова, В. Медкова, А. Проноза, І. Суботіна, Н. Фойт, І. Крилова, О. Мартинюк, О. Шекера, Д. Шелестова, А. Щербанова, Д. Ядранський та ін. Проблемою людей похилого віку в різних її аспектах опікувалися Л. Єгорова, О. Коваленко, Н. Кривоконь, О. Новікова, В. Король, І. Титаренко та ін.

Особливості людей похилого віку, етапів та стратегій старіння, старості дослідники розглядають з різного погляду: психологічних особливостей розвитку особистості у похилому віці (Л. Анциферова, А. Аримбаєва, З. Бутуєва, Г. Вайзер, М. Єрмолаєва, О. Краснова та ін.); спілкування осіб похилого віку (А. Капська, О. Коваленко та ін.); соціальної допомоги, підтримки та захисту людей похилого віку (І. Андреева, О. Бугрова, Т. Василькова, В. Васильчиков, А. Мудрик, О. Холостова та ін.); соціальної геронтології (А. Айріян, В. Альперович, Б. Бреєв, В. Чайковська та ін.); навчання людей третього віку (І. Сагун, І. Бондаренко та ін.).

Попри наявність численних досліджень, у яких висвітлюють окремі аспекти старіння та соціально-економічних проблем, що є їх наслідками, цілісного уявлення щодо викликів, зумовлених старінням населення, зокрема його впливу на ринок праці, в Україні сьогодні не сформовано.

Теоретичні аспекти проблеми
старіння населення

Теоретичні розробки щодо старіння населення та встановлення меж старості, попри їх удавану абстрактність, є важливими для формування ефективної соціальної політики. Кроком в усвідомленні цього явища науковою спільнотою у XX ст. стали відмова від розгляду старіння переважно як біологічного процесу й визнання його соціальної детермінованості. Зокрема, у 2002 р. на Другій всесвітній асамблеї з проблем старіння населення країни-члени ООН прийняли Мадридський Міжнародний план. Цей документ засвідчив, що питання старіння належить не тільки до соціальної сфери, а й є допитим до питань розвитку та економічної політики загалом [9]. Важливими напрямками, окресленими у цьому документі, є: участь людей похилого віку в розвитку суспільства; забезпечення охорони здоров'я й добробуту в похилому віці; створення сприятливих умов життєдіяльності.

На думку вчених, вік не є природною даністю, навіть, якщо він слугує інструментом для вимірювання біологічного розвитку; вік стає соціальним поняттям, використовуваним під час порівняння різних членів соціальної групи. У різних суспільствах і, навіть, у різних групах одного й того самого суспільства існують несхожі уявлення про початок, тривалість і кінець певних етапів життєвого циклу. А це, своєю чергою, зумовлює не лише доцільність,

а й необхідність проведення досліджень змістовності та поширеності таких уявлень, їхніх розбіжностей у різні періоди й у різних суспільствах.

Як наголошує польська дослідниця К.Любричинська (2005), кожний наступний період нашого життя вимагає від нас пристосовуватися до змінюваних умов й висуває нові виклики. Вхідження людини в період старості не звільняє її від праці над собою, а, навпаки, потребує мобілізувати всі сили й потенціал на активне і творче життя. Саме в цей період життя людина має можливість зреалізувати мрії і прагнення, які не здійснила в молоді роки [21]. За твердженням німецьких учених, життєві установки та світогляд людей похилого віку, титульовані громадськістю як «активні, нові» люди поважного віку, є достатньо контрастними. Вони не відчувають себе старими й прагнуть до самореалізації, креативності, зацікавленості, відкритості, особистісного зростання, подальшого розвитку, а також скористатися шансом та вільним часом, який з'являється у постпрофесійній фазі життя [19]. Ця філософія життя допомагає людині зберегти певний життєвий тонус, оптимізм, упевненість у власній і суспільній корисності.

У західних країнах сьогодні популярною є концепція «успішного старіння», яка визначає складові, що мають супроводжувати старіння: низька ймовірність хвороб чи інвалідності; високі можливості для навчання і фізичної діяльності; активна участь у житті суспільства та ін. Дослідник Хавігхурст вказує на різницю між теорією старіння, в якій йдеться про підготовку людини відійти від активного життя та теорією успішного старіння, яке залучає до тривалої різноманітної діяльності, адекватній на попередніх стадіях життя. Концепція активного старіння відходить від традиційного уявлення про людей літнього віку як «суспільного тягаря», головним завданням якого є їх матеріально-побутове і медичне забезпечення. Сучасну політику підтримки літніх людей спрямовано на зміну їхньої соціально-економічної ролі у суспільстві шляхом надання рівних з усіма іншими його членами можливостей. Впровадження політики активного старіння передбачає, що всі члени суспільства мають як права, так і зобов'язання щодо представників інших поколінь.

Концепція активного старіння насамперед має на меті трансформувати спрямування політики щодо літніх людей від простого забезпечення їх потреб до розширення прав та можливостей. На загальноєвропейському рівні теж порушується питання про те, що сучасна політика щодо людей похилого віку вже не відповідає вимогам часу (Б. Крімер, 2014) [8]. Беручи на себе відповідальність за створення можливостей для максимальної реалізації потенціалу людей літнього віку і збільшення їх суспільної ролі, суспільство водночас делегує їм самим ініціативу щодо збереження власної працездатності, використання повною мірою наданих можливостей, а також покладає на них відповідальність у різних сферах життя (О. Коломієць, 2014) [6]. На реалізацію концепції успішного старіння

зазвичай впливає сукупність чинників, які умовно можна поділити на дві групи: соціально-економічні (зумовлені загальною ситуацією в країні: політичний устрій, екологічний стан, традиції, ментальність тощо) та особистісні (індивідуальні особливості, спосіб життя, минулий досвід, життєва позиція, бажання/небажання підтримувати соціальні зв'язки з особами молодших вікових груп та ін.).

Усі складові успішного старіння пов'язані між собою та взаємозумовлені. Так, після досягнення пенсійного віку особа матиме можливість навчатись і працювати лише за умови збереження фізичного та психічного здоров'я, а брати активну участь у суспільному житті, яке сьогодні швидко змінюється, - лише постійно навчаючись та здобуваючи нові знання, вміння і навички.

Аналіз ситуації в Україні

Наголосимо, ситуацію, що склалась нині в Україні, навряд чи можна назвати сприятливою для впровадження в життя основних положень концепції «успішного старіння». Звичайно, окремі її елементи частково реалізуються. Наприклад, особи старших вікових груп, як і решта населення, мають можливість брати активну участь у політичному житті суспільства, відстоювати свою громадянську позицію. Водночас, в Україні немає громадянських об'єднань людей похилого віку, які забезпечували б їм можливість виступати організованою силою та впливати на розроблення і реалізацію програм та стратегій, що безпосередньо стосуються їхніх інтересів (Р. Сопко, 2013) [14, с. 300].

Наведемо *статистичні дані*. У 1966 р. частка населення пенсійного віку в країні становила 15,9%, натомість у 2006 р. його чисельність збільшилася у 1,5 рази, а до 2046 р. за прогнозами становитиме до 35% загальної чисельності населення. Згідно з припущенням, до 2050 р. населення пенсійного віку збільшиться на 2 млн осіб і, як наслідок, співвідношення чисельності населення пенсійного й працездатного віку зросте більш як удвічі [7], і за прогнозом фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень становитиме майже третину населення України. Водночас, наголошує доктор медичних наук О. Шекера, сучасна демографічна криза в Україні не є суто українським феноменом, її причини зумовлено загальними цивілізаційними тенденціями зміни способу життя та відтворення населення, властиві розвиненим країнам, які здійснили основні фази демографічної революції у XX ст. [18].

Отже «старіння» населення відбувається і в інших країнах Європи. Цей факт можна розцінювати як ознаку здорового суспільства, коли люди похилого віку живуть довше, оскільки рівень їх життя забезпечено відповідним медичним обслуговуванням, комфортними умовами проживанням та іншими умовами успішної ста рости. Наприклад, у Болгарії частка населення, яке старше 60 років, у загальній чисельності населення є однією з найбільших серед європейських країн (23,4%), тоді як пенсійний вік є чи не найменшим. Пенсійний вік в Італії, Польщі та

Франції однаковий (65/60), тоді як за часткою старшого населення ці країни суттєво різняться. У Франції вона близька до середньої (21,6%), у Італії значно більша (25,6%) [12, с. 14]. До прикладу, Польща перетнула поріг демографічної старості у 1967 році, натомість в 2010 р. кількість осіб, старших 65 років, становила 13% від загальної кількості мешканців країни [23], а за прогнозами ОЕСР3 в 2050 р. популяція старших осіб становитиме 30% від загального населення країни.

Наголосимо: в Україні ситуація виглядає дещо інакше. «Старіння» нашої нації відбувається не так через збільшення тривалості життя, як унаслідок скорочення працездатного населення. У цьому контексті доцільно згадати і про відтік робочої сили за кордон, і тінізацію економіки, й інші чинники, що є стримувальними для зростання чисельності працездатних громадян. Як зазначає завідувач лабораторії соціальної геронтології Інституту геронтології НАМІ України В. Чайковська, в цілому населення України за біологічним ступенем зношеності організму на 4-6 років старше за паспортний вік [16].

Люди поважного віку на ринку праці
в Україні

Пенсійний вік є одним із найдієвіших регуляторів ринку праці, оскільки прямо впливає на попит і пропозицію робочої сили, а отже виступає регулятором одного із чинників виробництва. Такий вплив здійснюється насамперед через законодавче встановлення загального пенсійного віку. Підвищення показника спричиняє до збільшення пропозиції робочої сили, що може мати для економіки як стимулюючий, так і дестимулюючий (пригнічуючий) вплив залежно від особливостей національної демографічної та економічної ситуації. Натомість зниження пенсійного віку матиме прямо протилежний ефект, тобто зменшуватиме пропозицію робочої сили. На сьогодні в Україні на 12 млн пенсіонерів припадає 10 млн працюючих громадян.

У 1962 р. на конференції «Міжнародної організації праці» (МОП) було сформовано поняття «літній робітник», яке зовсім не збігається з поняттям «пенсіонер по старості». Поняття «літній робітник» означає, що юридичні межі старості, тобто межі пенсіонування є високими стосовно віку, в якому перед більшістю працюючих постають труднощі щодо виконання своїх виробничих обов'язків на сучасному автоматизованому виробництві.

За часів СРСР пенсійний вік в Україні був одним із найнижчих у світі й становив 60 років для чоловіків і 55 років для жінок. Такий відносно низький рівень було потрактовано як важливий здобуток соціалізму, а отже він не підлягав перегляду. У 2011 р. Верховна Рада України прийняла закон, який запровадив поступове підвищення пенсійного віку [2]. Такі зміни для українців стали результатом обраного курсу на євроінтеграцію і співпрацю з Міжнародним валютним фондом, саме на вимогу якого й було переглянуто структуру пенсійного накопичувального фонду та віковий ценз виходу на пенсію.

Отже, в Україні пенсійний вік у 2017 р. для чоловіків становив 60 років, для жінок - 57,5 років [13]. Зазначимо, що проблема зміни пенсійного віку в бік його збільшення є актуальною для багатьох країн. Наприклад, у Польщі планують підвищити пенсійний вік до 67 років, у Латвії - до 65 років для чоловіків і жінок, в Ізраїлі - до 64 років. Прем'єр-міністр Швеції пропонує збільшити пенсійний вік до 75 років.

За розрахунками науковців, підвищення пенсійного віку має сприяти в Україні «утриманню» від виходу на пенсію жінок, зайнятих у галузях, яким характерне помітне постаріння робочої сили (освіта, охорона здоров'я, наукові дослідження) та дефіцит працівників середнього віку, які поєднують у собі наявність значного досвіду роботи і високу продуктивність праці. За умов інтенсивного відходу від професійної діяльності досвідчених кадрів у таких галузях порушується нормальний процес зміни поколінь професіоналів, і звужуються можливості для набуття практичного досвіду молодими співробітниками. Особливої актуальності ця проблема набуде у 30-40-х роках XXI століття, коли в країні буде спостерігатися найнижчі рівні заміщення працездатного контингенту (О. Коломієць, 2012) [6].

Водночас і після досягнення межі пенсійного віку через низький рівень пенсійного забезпечення значна частина літніх працівників в Україні продовжують трудову діяльність. За результатами обстеження умов життя літніх людей, проведеного у 2013 р., майже 30% пенсіонерів працювали після виходу на пенсію, та 10,6% населення у віці 60 років і старше досі працюють. Загальний рівень економічної активності населення у віці старшому за працездатний в Україні підвищився з 22,6% у 2000 р. до 26,4% у 2012 р., здебільшого, за рахунок зростання економічної активності осіб віком 60-70 років (у цілому з 19,8 до 24% у цей період), особливо у сільській місцевості (з 24,8% до 39,8%) (О. Коломієць 2014) [5].

Проте загалом доволі мало осіб літнього віку продовжують займатися економічною діяльністю після виходу на пенсію. Цей факт підтверджують також дані проведеного соціологічного опитування «Літні особи в Україні». Близько 60% опитаних респондентів (57,8% чоловіків та 60,7% жінок) не працювали після виходу на пенсію, і близько 30% (27,5% чоловіків та 30,7% жінок) працювали певний час (в середньому 6 років), але на момент опитування вже припинили трудову діяльність. При цьому помітна частка непрацюючих респондентів припинила працювати раніше встановленого пенсійного віку (серед чоловіків - 25,3%, серед жінок - 10,1%).

Недооцінювання ролі трудового потенціалу осіб літнього віку державою та іншими соціальними партнерами виявляється в ігноруванні інтересів та проблем таких працівників під час формування політики на ринку праці. До прикладу, 50,5% роботодавців не готові брати на роботу кандидата, якому понад 60 років, навіть, якщо його кваліфікація їх влаштовує. Водночас 34,1% працедавців не проти

працевлаштувати таких кандидатів у свою компанію. 74,1% роботодавців не готові вкладати гроші в навчання співробітника якому понад 60 років [11].

Розв'язання проблеми ефективної зайнятості осіб літнього віку в Україні є достатньо складним, порівняно із розвиненими країнами, у зв'язку з архаїчною структурою економіки, переважанням традиційних низькотехнологічних та працеемних виробництв, використанням зношеного устаткування та застарілих технологій, шкідливих або важких умов праці, що не сприяє збереженню здоров'я й працездатності.

Огляд міжнародних рекомендацій та національної законодавчої бази щодо політики сприяння зайнятості осіб літнього віку

Нині єдиним нормативним актом найвищого міжнародного рівня з питань зайнятості літніх працівників є Рекомендація МОП 1980 р. (№162) (Older Workers Recommendation, 1980) [22]. У документі наголошено, що проблеми цієї категорії працівників мають вирішувати шляхом розроблення комплексної, збалансованої стратегії повної зайнятості та соціальної політики, сформованої з урахуванням потреб усіх вікових груп населення так, аби вирішення проблем літніх людей не погіршувало становища інших членів суспільства. У рекомендації закликають до запобігання дискримінації, забезпечення рівних можливостей і ставлення до літніх працівників, зокрема у таких сферах як: доступ до послуг з професійної орієнтації та працевлаштування з урахуванням індивідуальних навичок, кваліфікації та досвіду; професійне навчання, підвищення кваліфікації, перекваліфікації; гарантії зайнятості, передбачені національним законодавством та практикою щодо припинення трудових відносин.

У нашій країні найповніше норми Рекомендації МОП №162 відображено у Законі України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні», що був ухвалений 16.12.1993 р./3/. Серед державних гарантій громадянам старшого віку (за Законом, такими особами є ті, які досягли встановленого пенсійного віку, та особи, яким до досягнення пенсійного віку залишилося не більш як півтора року) надається право на працю відповідно до професійної підготовки, трудових навичок і з урахуванням стану здоров'я. Наголошується, що громадяни літнього віку мають право на працю нарівні з іншими громадянами, що додатково гарантується державними цільовими програмами зайнятості населення. Забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника за ініціативою роботодавця з мотивів досягнення пенсійного віку. Зазначені норми згаданого Закону відображено у Законі України «Про зайнятість населення» [1] та у Кодексі законів про працю України [4].

Зокрема, норма щодо захисту від будь-яких виявів дискримінації у сфері зайнятості (у тому числі за ознаками статі й віку) знайшла відображення у

новій редакції Закону України «Про зайнятість населення», який набув чинності з 01.01.2013 р. Важливим нововведенням цієї редакції Закону стала позиція щодо заборони зазначати в оголошеннях (рекламі) про вакансії обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яку можуть виконувати виключно особи певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній зі статей. Посиленням антидискримінаційного напрямку у новій редакції цього Закону можна також вважати розширення меж передпенсійного віку під час визначення категорій громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (через встановлення відповідної квоти).

Щодо професійного навчання літніх працівників норми Рекомендації МОП №162 лише частково відображено у Законі «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні». Так, ст. 16 цього Закону передбачає, що підприємства у необхідних випадках забезпечують професійну переорієнтацію та перепідготовку працівників передпенсійного і літнього віку, включно із навчанням за їх бажанням нових професій з урахуванням адаптаційних і вікових можливостей цих осіб [3]. Тобто, йдеться лише про перепідготовку; можливість підвищення кваліфікації взагалі не розглядають.

Результати досліджень

Впродовж 2016-2017 років ми провели опитування громадян пенсійного віку. Загалом нас цікавили питання, пов'язані із визначення потенціалу пенсіонерів на сучасному ринку праці. Питання анкети сформулював професор Н. Пікула, який проводив аналогічні дослідження в Польщі і Канаді, натомість наші зусилля ми спрямували на вивчення цих проблем в Україні.

В опитуванні брали участь 160 осіб пенсійного віку, з них - 85 жінок і 75 чоловіків. За задумом професора Н. Пікули, вікова сегрегація респондентів передбачала п'ять категорій, тобто в опитуванні могли брати участь особи, які на той час перебували на пенсії 3, 5, 10, 15 або 20 років. Зазначимо, що у нашому дослідженні брали участь респонденти тільки перших чотирьох категорій, ті які перебувають на пенсії від 3 до 15 років. Проте кількість людей з трирічним пенсійним терміном була невеликою, тому під час аналізу анкет їхню думку ми враховували разом із респондентами з п'ятирічним пенсійним стажем. Отже, за часом перебування на пенсії у нашому опитуванні брали участь три групи респондентів:

- перша група - молодша вікова (3-5 років) - 70 осіб;
- друга група - середня вікова (10 років) - 50 осіб;
- третя група - старша вікова (15 років) - 40 осіб.

Через обмеження обсягу статті не можемо проаналізувати відповіді на усі 12 запитань анкети. Зупинимося на п'яти з них, відповіді на які, як нам

видається, у найбільшому ступені уможливають створення «портрету літньої особи» на українському ринку праці.

Передусім нас цікавили думка респондентів щодо того, як довго має працювати людина. Запитання «Коли особа пенсійного віку має остаточно припинити професійну діяльність?» містило п'ять варіантів відповідей. Наголосимо, що трудова діяльність людини впродовж життя визначає її місце у суспільстві, задоволеність своєю діяльністю і, як стверджують учені, важливим моментом у цьому сенсі є її звичка до постійної зайнятості. Багато літніх людей, приймаючи рішення вийти на пенсію, не залишають думки щодо продовження попередньої професійної діяльності. Велике значення при цьому має так звана вікова самопрезентація - вік, з яким ідентифікує себе літня людина.

Як зазначалося, в Україні спостерігається низький рівень зайнятості літніх осіб, що походить від низького рівня їх економічної активності, оскільки безробіття серед осіб пенсійного віку практично немає, а переважна більшість громадян полишають ринок праці одразу після досягнення пенсійного віку [10].

Водночас тут має місце певна суперечність. З одного боку треба брати до уваги встановлений факт щодо погіршення стану здоров'я після припинення професійної діяльності (наприклад, з виходом на пенсію спостерігається погіршення фізичного і психічного стану у 60% жінок і 55% чоловіків). Натомість, з другого, - людині пенсійного віку іноді складно втриматися або влаштуватися на роботу, оскільки роботодавці знаходять привід для звільнення осіб пенсійного віку, що більше, не завжди прагнуть працевлаштовувати осіб пенсійного віку. Згідно з опитуванням, проведеним Work.ua, тільки 14,4% роботодавців не звертають увагу на вік кандидата при наймі, натомість 81% надають цьому великого значення [11].

Отже, на думку молодшої групи пенсіонерів, людина має піти з роботи тоді, коли сама цього

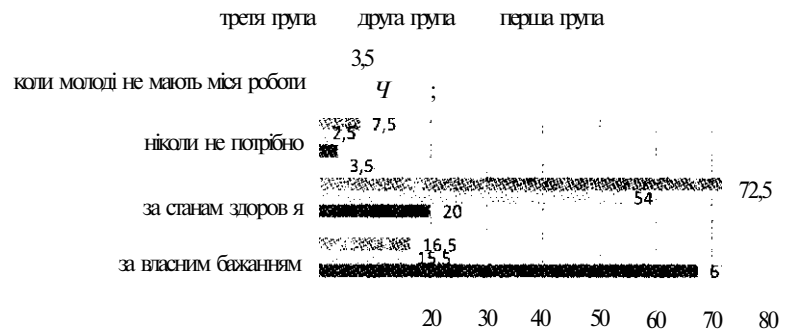


Рис. 1. Розподіл відповідей на запитання щодо терміну припинення професійної діяльності

захоче (1 варіант, загалом 67,5% респондентів) (див. табл. 1), проте такі відповіді переважають у 85% чоловіків і 50% жінок.

Варіант відповідей «за станом здоров'я» був найпопулярнішим у старшій віковій категорії (72,5%), що є достатньо логічним. Натомість у першій групі таку відповідь надали 20% респондентів (див. рис.1;2).

Респонденти старшої групи зазначили, що саме стан здоров'я найбільше впливає на остаточне припинення професійної діяльності. У цьому контексті варто вказати результати дослідження Global Age Watch Index, за яким у 2014 р. Україна перемістилася з 66 на 82 місце в рейтингу кращих країн за рівнем життя для пенсіонерів. Це є найгіршим показником серед країн Східної Європи та країн колишнього СРСР. Згідно зі звітом, більш за все в українських пенсіонерів погіршилися показники стану здоров'я [20]. «Так» загалом відповіли 78% респондентів з приблизно однаковим розподілом за статтю. Достатньо невелика група респондентів зазначили, що роботу треба залишати тоді, коли молоді не має де працювати, але серед першої групи таких відповідей було у тричі більше, ніж у старших літніх.

Аналіз відповідей на це запитання з урахуванням тендерного аспекту засвідчив, що саме на думку чоловіків молодшої вікової групи треба йти на пенсію за власним бажанням. Тоді як фактор здоров'я є домінуючим у старшій групі жінок - 77,2% і 67,8% чоловіків (див. рис. 2).

Таблиця 1

Опитування «Коли особа пенсійного віку має остаточно припинити професійну діяльність?»

Варіанти відповідей респондентів	За власним бажанням (%)		За станом здоров'я (%)		Ніколи не потрібно (%)		Молоді не мають місяця праці (%)		Інше (коли) (%)	
	Ч	Ж	ч	Ж	Ч	Ж	Ч	Ж	ч	Ж
Перша група	85	50	10	30	3	1	5	13	-	-
Середнє значення	67,5		20		3,5		9		-	
Друга група	26,5	24,5	55	53	5	-	7	8	-	-
Середнє значення	15,5		54		2,5		7,5		-	
Третя група	17,5	15,5	67,8	77,2	10,5	4,5	4,2	2,8	-	-
Середнє значення	16,5		72,5		7,5		3,5		-	

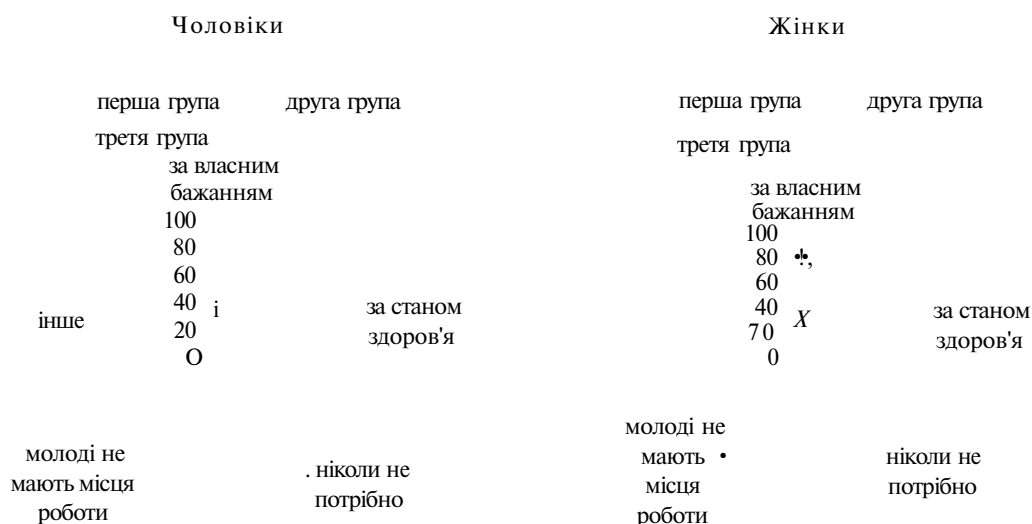


Рис. 2. Розподіл відповідей на запитання щодо терміну припинення професійної діяльності

Безумовно, результати аналізу відповідей на перше запитання поглиблюють відповіді на запитання щодо спонукальних мотивів літніх людей до праці. Дослідження щодо визначення мотивації продовження трудової діяльності у пенсійному віці здійснюють у різних країнах як один із важливих аспектів вивчення способу життя літніх людей. Про складність мотиваційної сфери людини засвідчують, зокрема, результати наукових досліджень стосовно особливостей задоволення різних видів потреб на певних етапах кар'єри. Зокрема, доктор економічних наук Л. Червінська вважає, що до 60 років це - підвищення кваліфікації, навчання молоді, незалежність, самовираження, почуття поваги, підвищення рівня оплати праці, інтерес до інших джерел прибутку; після 60 років - стабілізація, самовираження, повага, збереження оплати праці, інтерес до інших видів прибутку; після 65 років - заняття новими видами діяльності, розмір пенсії, інші доходи, здоров'я [17].

Зазвичай спонукальні соціальні мотиви до трудової діяльності є найпоширенішими серед літніх людей, які не мають істотних скарг на стан здоров'я. У цілому серед тих, хто бажає продовжувати

професійну діяльність, виявляється поєднання мотивів до праці матеріального та соціального характеру, ізолювано ці мотиви спостерігають рідко.

Розглянемо результати опитування щодо мотивів, які спонукають до праці літню людину (див. табл. 2). Серед 9 запропонованих варіантів, як видно з таблиці 2, безумовно і у жінок і у чоловіків усіх трьох вікових категорій переважає прагматичний мотив - низька пенсія. Особливо це помітно у старшій групі, де кількість людей, які обрали таку відповідь, становить в середньому 75,5% (80% - чоловіки й 70% жінки). «Нудьгують» дома без роботи переважно особи, які мають найменший пенсійний стаж, але це переважно чоловіки - 20% і 10% жінок.

Під час аналізу відповідей було визначено, що такий мотив, як можливість ділитися досвідом, також більш притаманний респондентам першої групи - 8,4% чоловіків і 6,1% жінок відповідно (див. рис. 3).

Такі мотиви, як зв'язки з іншими людьми й організація вільного часу, більш притаманні респондентам першої групи жіночої статі, що також засвідчує соціальну активність літніх жінок. Найменшу

Таблиця 2

Опитування «Які мотиви спонукають до праці літніх людей?»

Варіанти відповіді	Низька пенсія		Нудьга сидіти вдома		Ділитися досвідом		Праця-місія		Зв'язки з іншими		Організація вільного часу		Навчитися нового		Новий досвід		Інші	
	ч	ж	ч	ж	ч	ж	ч	ж	ч	ж	ч	ж	ч	ж	ч	ж	ч	ж
Перша група	60,8	55,5	20,4	10,5	8,4	6,1	2,1	1,1	3,0	12,8	3,0	10,0	1,1	2,0	1,2	2	-	-
Середнє значення	58,2		15,5		7,25		1,6		7,9		20,0		1,5		1,6		-	
Друга група	70,8	65,5	10,4	8,5	7,5	3,1	1,1	1,1	2,1	8,5	3,0	7	1,0	2	1,	1	3,1	2,8
Середнє значення	38,6		9,5		5,3		1,1		5,3		5,0		1,5,0		1,0		2,9	
Третя група	80,5	70,5	5,0	8,5	3,5	6,2	1,4	0,5	2	6,5	4	4,8	1	2,0	1	1,0	1,6	-
Середнє значення	75,5		6,8		4,9		0,9		4,3		4,4		1,5		1		1,6	

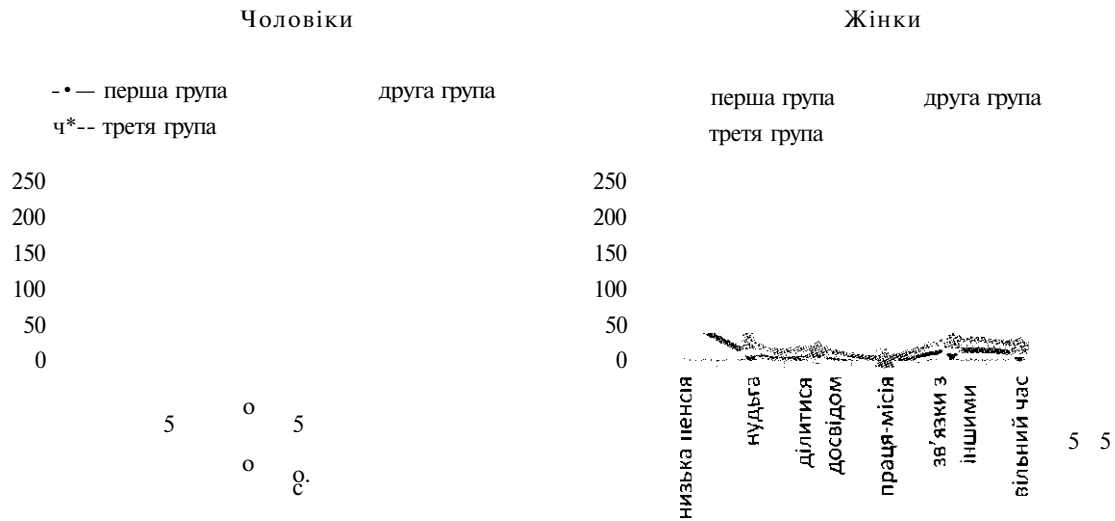


Рис. 3. Розподіл відповідей щодо мотивів, які спонукають до праці, з урахуванням гендерного аспекту

кількість балів дістали варіанти щодо можливості навчитися чогось нового або набувати нового досвіду. Ця тенденція стосувалася як вікового, так і гендерного аспектів.

Звісно, із досягненням пенсійного віку пенсіонерам часто доводиться змінювати місце праці. Це може відбуватися як за власним бажанням, так і з інших причин. Наприклад, згідно зі статистикою Work.ua, роботодавці найчастіше контактують з кандидатами, віком старше 60-ти, які претендують на роботу прибиральниці, комірника, менеджера з продажу або кур'єра. У першому півріччі 2017 року найпопулярнішими професіями серед претендентів віком 60+ були водій, бухгалтер, охоронець, прибиральниця [11].

Відповіді на запитання «Де мають працювати літні люди/пенсіонери?» представлено у табл. 3.

Як засвідчують результати опитування, представники всіх трьох категорій надають перевагу попереднім місцям роботи. Але найбільше у цьому переконані старші літні люди, оскільки цей варіант обрали 80,5%. Натомість у першій групі таких відповідей було 58%. Інші варіанти передбачали працевлаштування на новому місці, але там, де можна

використовувати попередній досвід (20,5%; 13,5%; і 15,8% відповідно). Не заперечували проти набуття нових навичок на новому робочому місці 11% респондентів молодших літніх людей і 3% представників третьої групи. Серед респондентів, які вважають, що працювати у пенсійному віці потрібно суспільно активним людям, тільки незначна частка бере активну участь (див. рис. 4).

Розподіл відповідей за гендерним аспектом засвідчив, що найбільша кількість жінок першої групи надають перевагу новому місцю праці, де може бути використано їх досвід (37,5%). Приблизно половина жінок (56,5%) хотіли б працювати на попередніх місцях, де вже мають досвід. І лише 5% цієї вікової категорії хотіли б працювати на новому місці праці, де можна здобувати нові навички (див. рис. 5).

Оскільки прискорене професійне старіння є результатом інтенсифікації виробництва, підвищенням вимог до психофізіологічних можливостей організму в процесі старіння людина змушена постійно або поступатися молодим, або передавати власні рольові функції молодим людям. Встановлено, що економічна ефективність літніх людей у 2,6 разів нижча, ніж у працівників 30-39 років,

Таблиця 3

Опитування «Де мають працювати літні люди/пенсіонери?»

Варіанти відповідей	На попередніх місцях праці, де вже мають досвід		На новому місці праці, де може бути використано їхній досвід		На новому місці праці, де можна здобувати нові навички		На новому місці праці, де не потрібні нові навички	
	ч	ж	ч	ж	ч	ж	ч	ж
Перша група	59,5	56,5	21,5	37,5	17,0	5,0	2,0	1
Середнє значення	58		20,5		11		1,5	
Друга група	68,5	79,0	16,5	10,5	13,0	9,5	2,0	1,0
Середнє значення	73,6		13,5		1,25		1,5	
Третя група	75,5	85,5	19,5	12,0	5,0	1,0	2,0	0,5
Середнє значення	80,5		15,8		3,0		1,3	

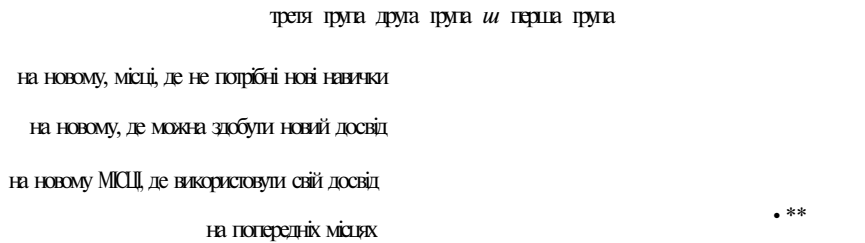


Рис. 4. Розподіл відповідей на запитання
«Де мають працювати літні люди/пенсіонери?»

коли спостерігають найвищу ефективність праці. Натомість літні працівники підтримують свою працездатність за рахунок високої професійної кваліфікації включення механізмів поведінкового саморегулювання діяльності. Щодо форм професійного удосконалення, то треба зазначити, що перевагу всі вікові групи респондентів надали тим, що впливають на заробітну плату, причому найбільше акцентували на цьому представники третьої групи (85%) (див. табл.4).

Не залишили без уваги варіант відповіді щодо форм удосконалення «ті, що відповідають особистим інтересам». Респондентів мало зацікавив варіант форм, які відповідають потребам роботодавців. Суттєвою є різниця у виборі варіанту «сприяють кар'єрному зростанню», зокрема найбільше він є прийнятним для першої групи (див. рис. 6)

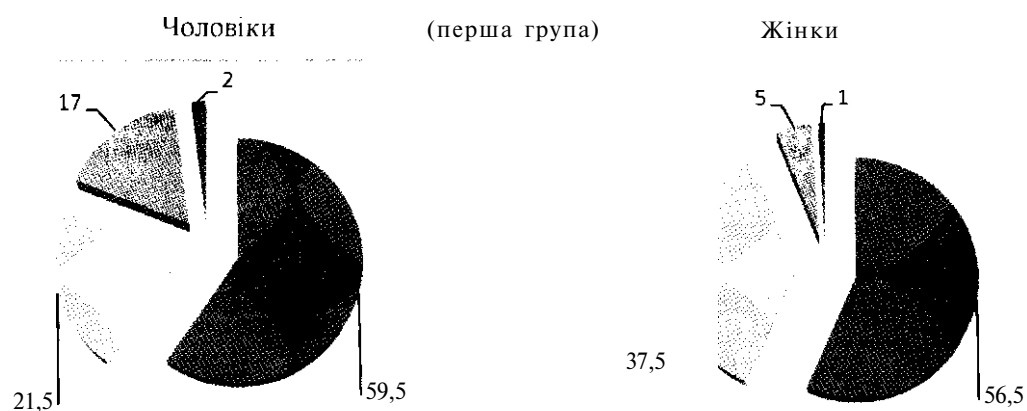
Узагальнюючи відповіді на це запитання, наведемо думку, за якої люди зневірені у справедливості пенсійної системи, й зокрема у правильності визначення пенсійного віку, позбуваються достатньої мотивації для підвищення професійного рівня, подальшої праці, власної продуктивності праці, самоосвіти тощо. Остаточне розв'язання питань

оцінювання цих двох впливів ще потребує дослідження [12].

На фоні високої свідомості, дисциплінованості, розвиненого почуття обов'язку та відповідальності людям пенсійного віку, які продовжують свою професійну діяльність, притаманні такі риси, як: самоповага, турбота про свою репутацію, амбітність, впевненість у собі,

що підтримується власним досвідом та знаннями. Отже, ми запропонували респондентам відповісти на запитання про особистісні риси, якими вони можуть зацікавити роботодавців. Пропозиція вибрати і проранжувати п'ять рис, які можуть переконати роботодавця запропонувати роботу в компанії/установі/організації, показала, що на перше місце серед них переважна більшість поставила практичний досвід (див. рис. 7). *

Нині Україна належить до тридцяти країн світу з найстарішим населенням. На тлі загального зниження чисельності населення у нашій країні його постаріння найближчим часом прогресуватиме. Окрім того, варто звернути увагу на загальну тенденцію щодо «розмивання» межі пенсійного віку, яка раніше була чітко визначеною і тривалий час залишалася незмінною. Отже, аби ситуація не перетворилася на так звану «кризу старіння», яка загрожує країнам з низькою народжуваністю, потребуються зусилля для адаптації суспільства до цього глобального процесу трансформації демографічних структур. Але передусім має зазнати трансформації і свідомість самих людей літнього віку, зважаючи на те, що їхній досвід, практичні навички затребувані



- на попередніх місцях праці
- на новому місці, де можна використати свій досвід
- *, на новому, де можна здобути нові навички
- на новому місці, де не потрібні нові навички

- 9 на попередніх місцях праці
- на новому місці, де можна використати свій досвід
- на новому, де можна здобути нові навички
- III на новому місці, де не потрібні нові навички

Рис. 5. Розподіл відповідей на запитання
«Де мають працювати літні люди/пенсіонери?» з урахуванням гендерного аспекту

Таблиця 4

Опитування «Які форми професійного вдосконалення є найдоцільнішими для літніх людей?»

Варіанти відповідей	Відповідають потребам роботодавців	Відповідають особистим інтересам	Уможливають набуття нових умінь	Сприяють кар'єрному зростанню	Впливають на заробітну плату	Недоцільно брати участь
Перша група	5,5	21,5	10,5	12,5	42,5	8,0
Друга група	4,0	15,8	7,5	5,8	61,9	5,0
Третя група	1,2	10,5	1,8	1,5	85,0	-

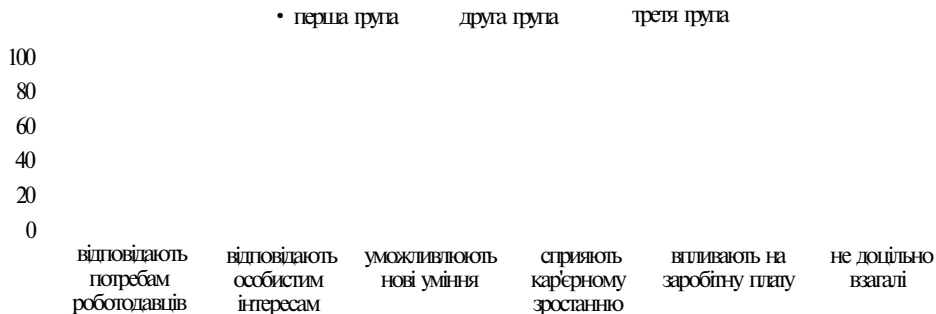


Рис. 6. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Які форми професійного удосконалення є найдоцільнішими для літніх людей?»



Рис. 7. Результати ранжування рис особистості

в суспільстві, натомість, знання й уміння мають постійно оновлюватися відповідно до вимог часу.

Отже, мобілізація трудового потенціалу літніх людей є надзвичайно важливим завданням в умовах старіння населення та скорочення пропозиції робочої сили у нашій державі. Тож політика мотивації економічної активності літніх людей має охоплювати як заходи пенсійної реформи, так і ті, що сприяють зайнятості. Зокрема, це можуть бути кроки за допомогою ЗМІ сприяти формуванню позитивного ставлення до похилого/пенсійного віку, розглядаючи його як наступний у житті людини етап розвитку особистості; створенню і розвитку територіальних Центрів освіти людей третього віку; заохочувати людей літнього віку до участі у навчальних програмах, які сприятимуть продовженню їхньої соціальної активності.

Література

1. Закон України «Про зайнятість населення» [Електрон, ресурс]. - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/?doc_id=5067-17
2. Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 08.07.2011 №3668/І // Голос України. - 2011. - 13.09.2011 №169.
3. Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» [Електрон, ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3721-12>
4. Кодекс законів про працю України [Електрон, ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
5. Коломієць О. Регулювання зайнятості літніх людей: від підвищення пенсійного віку до створення умов для реалізації трудового потенціалу / О. Коломієць // Україна: аспекти праці. - 2014. - №2. - С. 23-28.
6. Коломієць О. О. Демографічні імперативи політики збереження трудових ресурсів та шляхи активізації його резервів в Україні / О. О. Коломієць // Стратегічні пріоритети. - 2012. - №3(24). - С. 46-55.
7. Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. / За ред. Е. М. Лібанової. - К. : Український центр соціальних реформ, 2006. - 138 с. [Електрон, ресурс]. - Режим доступу: <http://www.idss.org.ua/Ргодпо2%2011kraiп^ї>
8. Крімер Б. О. Соціальна інтеграція осіб літнього віку в Україні як складова політики «активного старіння»

- / Б. О. Крімер // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. - 2014. - №2. - С. 445-450. [Електрон, ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvtp_2014_2_67
9. *Мадридський* міжнародний план дій по проблемам старіння. [Електрон, ресурс]. - Режим доступу 04.07.2009: < <http://www.un.org/esa/socdev/ageing/documents>>. - Загол. з екрану. - Мова рос.
 10. *Населення* України, імперативи демографічного старіння. - К: ВД «АДЕФ-Україна», 2014. - 288 с.
 77. *Пенсійна* реформа і трудовий ринок: можливості для пенсіонерів [Електрон, ресурс]. - Режим доступу: https://24tv.ua/pensiyna_reforma_i_trudoviy_rinok_mozhливosti_dlya_pensioneriv_n863985
 12. *Пенсійний* вік: іноземний досвід та вітчизняні реалії. Аналітична доповідь / О. П. Коваль. - К: НІСД, 2013. - 37 с.
 13. *Пенсійний* фонд у цифрах: розподіл пенсіонерів за видами та розмірами пенсій [Електрон, ресурс]. - Режим доступу: <https://pensia.ua/ua/gazeta/articles/item/1666-pensiyni-fond-u-tsyfrakh-ropodil-pensioneriv-za-vydamyta-rozmiramy-pensii>
 74. *Сопко Р. І.* Становище людей похилого віку в Україні / І. Р. Сопко // Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. - 2013. Випуск 7. - С. 298-305.
 75. *Терець В. М.* Депопуляція та старіння населення у соціально-економічному контексті / В. М. Терець // Вісник Хмельницького національного університету. - 2009. - №1. - 92 с. [Електрон, ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2009_1/zmist_files/_22.pdf
 16. *Чайковська В.* Ми виглядаємо старшими за паспортний вік / В. Чайковська [Електрон, ресурс]. - Режим доступу: <https://ukurier.gov.ua/uk/articles/koli-vihoditina-pensiyu/>
 77. *Червінська Л. П.* До питання мотивації персоналу / Л. П. Червінська [Електрон, ресурс]. - Режим доступу: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/5111/1/108-114.pdf>
 18. *Шекера О. Г.* Демографічна ситуація у світі та в Україні / О. Г. Шекера [Електрон, ресурс]. - Режим доступу: http://healthysociety.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id
 79. *Allgemeine Informationen zum Seniorenstudium.* [Електрон, ресурс]. - Режим доступу: 05.12.2009: < http://www.bagso.de/bildung_Studium.htmlx - Загол. з екрану. - мова нім.
 20. *Global AgeWatch Index 2015 Insight report* [Електрон, ресурс]. - Режим доступу: https://www.ageinternational.org.uk/Documents/Globa_l_AgeWatchIndex_2015_HelpAge.pdf
 21. *Lubryczynska K.* UniwersytetytrzeciegowiekuwWarszawie. - Radom: InstytutTechnologii Eksploatacji, 2005. - 164 с. - С. 7-8.
 22. *Older Workers Recommendation, 1980 (No. 162)* // information System on International Labour Standards NORMLEX [Електрон, ресурс]. - Режим доступу: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162
 23. *Richert-Kazmierska A., Forkiewicz M.* Kształcenie osób starszych w koncepcji aktywnego starzenia sie

Лариса ЛУК'ЯНОВА

Потенціал літніх людей на ринку праці України

У статті проаналізовано поняття сучасного стану людей пенсійного віку на ринку праці в Україні та їх ролі в суспільному розвитку країни. Здійснено теоретичні узагальнення щодо означеної проблеми, зокрема, висвітлено особливості успішного старіння, як сучасної світової тенденції. Репрезентовано статистичний аналіз демографічної ситуації в Україні і світі з акцентом на сегмент людей пенсійного віку. Запропоновано огляд міжнародних рекомендацій та національної законодавчої бази щодо політики сприяння зайнятості літніх осіб. Висвітлено результати дослідження, присвяченого ролі потенціалу пенсіонерів на сучасному ринку праці.

Ключові слова: демографія, пенсійний вік, успішне старіння, ринок праці.

Лариса ЛУК'ЯНОВА

Потенціал пожилых людей на рынке труда Украины

В статье проанализировано понятие современного состояния людей пенсионного возраста на рынке труда в Украине и их роль в общественном развитии страны. Осуществлено теоретическое обобщение по обозначенной проблеме, в частности, освещены особенности успешного старения, как современной мировой тенденции. Представлены статистический анализ демографической ситуации в Украине и мире с акцентом на сегмент людей пенсионного возраста. Предложено обзор международных рекомендаций и национальной законодательной базы относительно политики содействия занятости пожилых лиц. Представлены результаты исследования, посвященного роли потенциала пенсионеров на современном рынке труда.

Ключевые слова: демография, пенсионный возраст, успешное старение, рынок труда.

Larysa LUKIANOVA

Potential of the elderly in labor market of Ukraine

The author of the article makes an attempt to analyze the current state of retirement-aged people in the labor market in Ukraine and their role in the social development of the country. The theoretical analysis of the problem is carried out, particularly the features of successful aging as a modern world trend are identified. A brief statistical analysis of the demographic situation in Ukraine and the world is presented with a focus on the segment of the retired. There is conducted an overview of international recommendations and the national legislative provision of the policy in promoting the elderly's employment. The results of the research concerning the role of pensioners' potential in the modern labor market are highlighted.

Keywords: demography, retirement age, successful aging, labor market