

Д.П. Мельничук, к.е.н., доц., докторант

Л.І. Коровчук, аспір.

Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАНУ

ОСОБИ ЛІТНЬОГО ВІКУ НА РИНКУ ПРАЦІ: ВПЛИВ ТРУДОВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА ОКУПНІСТЬ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Проаналізовано проблеми зайнятості осіб літнього віку. Визначено зміст та форми трудової дискримінації, охарактеризовано її вплив на міру окупності інвестицій у сферу освіти та професійної підготовки. Зважаючи на розповсюджену думку про важливість навчання протягом життя, автори поставили за мету дати відповідь на ряд актуальних запитань стосовно раціональності подібних кроків в Україні, де переважає занижений попит на працю осіб старших вікових груп та чимраз яскравіше проявляються ознаки трудової дискримінації.

Ключові слова: людський капітал, працездатний вік, особи літнього віку, криза відтворення населення, ринок праці, трудова дискримінація.

Постановка проблеми. Підвищення тривалості життя людини – найважливіший здобуток сучасної цивілізації, хоча соціально-економічна користь цього досягнення може бути різною залежно від того, чи намагатиметься окрема держава впливати на спричинені подібним перебігом подій зміни, або ні – наосліп покладаючись на волю довільних ринкових сил. Очевидно, що саме сьогодні, як ніколи в історії людства, на увагу заслуговують виклики, зумовлені невинним старінням населення. Забезпечити активну участь людей літнього віку у суспільному житті, подбати про формування рівних з іншими громадянами можливостей у сфері доходів і зайнятості – ось ті пріоритети, нехтування якими наперед обумовлюватиме глибокі соціально-економічні, культурні та політичні негаразди у загальнодержавних масштабах.

Останнім часом в українському суспільстві переважає байдуже ставлення до проблем літніх людей, що, серед іншого, знаходить відображення у тому, що спостерігається:

- акцентування уваги на тих труднощах, які пов'язані з соціальним забезпеченням осіб старших вікових груп на тлі повного ігнорування вагомості їх минулого внеску у загальний добробут;
- нехтування потенціалом літнього населення у процесі реалізації заходів, спрямованих на розбудову національної економіки, орієнтація здебільшого на осіб молодшого та середнього віку, через що статус старшого покоління, його роль і місце у суспільному виробництві стають усе більш невизначеними;
- дискримінація людей літнього віку за місцем роботи, що зумовлює неефективність соціальних інвестицій, спрямованих свого часу у царину їх професійного розвитку.

Але, зважаючи на прогнозоване вченими загострення проблем забезпеченості робочою силою, подібні переконання здаються дискусійними. Демографічний базис України, як і у країнах Західної Європи, формується під впливом тенденцій, властивих для суспільств із звуженим режимом відтворення, що знаходить вираження у скороченні чисельності населення у працездатному віці та переобтяженні його структури особами старших вікових груп. З огляду на дану ситуацію, з'являється об'єктивна необхідність у використанні ресурсу праці літніх людей, які володіють запасом фахових знань, практичним досвідом та професійними навичками. Крім того, створення умов, необхідних для використання трудового потенціалу старшого покоління, необхідно розцінювати як важливу передумову покращення якості життя безпосередньо самого літнього населення країни.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Світова практика доводить, що подолання обмежень, у які замкнена переважна більшість осіб літнього віку, є одним із основних напрямків адаптації громадських інститутів до характеру демографічних тенденцій і пов'язаних з ними соціально-економічних змін. Нагальними є ці завдання і для України. Для цього існує декілька причин. По-перше, в Україні на 1000 осіб працездатного віку припадає 411 пенсіонерів за віком. Найвище значення цього співвідношення очікується у середині XXI ст., коли його пропорції складатимуть 900:1000 [1]. Зрозуміло, що для покриття витрат, пов'язаних із потребою утримання осіб літнього віку, будуть необхідні додаткові бюджетні кошти, надходження яких залежатиме від рівня зайнятості та питомої ваги платників страхових внесків. Але ці величини визначаються не лише загальноекономічною ситуацією, хоча кон'юнктура ринку праці та діюча податкова система чинять неабиякий вплив на їх розмір. Вони перебувають і під суттєвою дією репродуктивно-відтворювальних процесів. І якщо економічні параметри

можуть змінитися на краще, то «...демографічний потенціал зростання населення України є абсолютно вичерпаним» [2, С. 9]. Отже, незабаром виникне потреба у пошуку нових джерел залучення робочої сили. Звісно, немає підстав розраховувати на стрімке зростання імміграційної активності професійно освічених громадян з інших держав світу, а тому розв'язання означеного кола проблем вбачається в залученні у сферу суспільно корисної праці людей пенсійного віку, спроможних та бажаючих продовжувати трудову діяльність.

По-друге, за умов недостатності пенсійного забезпечення, можливість продовжувати трудову діяльність після виходу за межі працездатного віку трансформується із складової повноцінного життя у спосіб забезпечення його бажаних стандартів. Як зазначається у [3], в Україні має місце поєднання європейських цінностей із заниженим рівнем суспільного добробуту. Громадяни прагнуть – у будь-якому віці – мати пристойне житло, одягатися, харчуватися та відпочивати як «середній європеєць» [4]. Та, на жаль, українська реальність дещо інша. Низька вартість робочої сили призводить до формування не менш мізерних розмірів зарплат та пенсій. Так, згідно з [1], частка пенсійних надходжень у структурі сукупних доходів літнього населення скоротилася до 58 %, а в сільських поселеннях – до 38 %. Очевидно, що не лише пенсії визначають рівень добробуту осіб літнього віку. Не менш важливу роль відіграють доходи, що отримуються за рахунок зайнятості, у тому числі, у власному підсобному господарстві.

По-третє, чисельність осіб пенсійного віку, які надають перевагу зайнятості над відпочинком, значно більша за ту, що фіксується офіційно. Багато хто з літніх людей остерігається, а нерідко й не має можливості, працювати відкрито. Відповідно, кількість тих, хто реалізує трудові наміри на практиці, суттєво перевершує кількість тих, хто продовжує трудову діяльність на встановлених законом підставах. Відомо, що упродовж перших десяти років після виходу на пенсію працює (з урахуванням зайнятості в особистому підсобному господарстві) третина літнього населення [1], переважна частина якого намагається уникати зв'язків з державними структурами. «Тінь» – їх стратегія виживання. І хоча таку позицію не можна визнати прийнятною, вона суттєво нівелює невдоволення старшого покоління відведеним йому місцем у суспільному житті.

В силу широти та комплексності піднятої проблеми, увагу в статті сконцентровано на таких її аспектах: перший – конкретизація факторів, які сприяють найбільш повному використанню продуктивних здібностей економічно активних громадян, а також уточнення впливу цих чинників на перспективи повернення понесених у процесі формування людського капіталу витрат; другий аспект проблеми полягає у тому, що саме рівень благополуччя та міра участі населення літнього віку у суспільному житті дає відповідь на запитання про те, наскільки ефективною є система управління людськими ресурсами держави в цілому.

Метою дослідження є визначення впливу дискримінаційних практик на ринку праці на результативність інвестицій у людський капітал, носіями якого є особи літнього віку.

Викладення основного матеріалу дослідження. Шляхом узгодження та узагальнення існуючих трактувань можна дійти висновку, що під трудовою дискримінацією правомірно розуміти деформацію базових гарантій у сфері соціально-трудових відносин, що знаходить вираження у таких поняттях, як право на працю, безпечні умови зайнятості, справедлива винагорода, перспективи професійного й особистісного розвитку. Суттєвою перешкодою, яка проявляється в процесі досліджень проблем трудової дискримінації, є обмеженість статистичних даних. Основною причиною цього є складність застосування традиційних для економічної науки підходів у процесі аналізу механізмів трудової дискримінації, адже в основі досліджуваного явища не лише економічні, але й соціокультурні закономірності. Так, офіційна статистика не дає відповіді на запитання про те, чому і скільки громадян вимушені працювати не за фахом, а відтак – зберігати статус «зайнятого» ціною втрати професійної ідентичності. Наведений приклад ілюструє те, що конкретизація чинників трудової дискримінації має відбуватися у щільній ув'язці з розумінням того, заради чого живе та працює людина, якими цілями та мотивами вона керується, чи є у неї можливість забезпечувати гідний рівень життя собі та тим, хто знаходиться на її утриманні. Взагалі, можна виокремити такі ракурси, відповідно до яких класифікуються фактори трудової дискримінації:

- з позицій індивіда (увага концентрується на чинниках особистісного характеру: фізичні обмеження та психічні розлади, статево-вікові особливості, рівень освітньо-професійного розвитку, наявність статусу мігранта чи ВПЛ-інфікованого, наявність дітей чи батьків, які потребують піклування тощо);

- з позицій соціальної групи (акцент робиться на причетності особистості до певної релігійної, політичної, етнічної, культурної чи професійно-статусної групи);

- з позицій суспільства (стосується механізмів соціального захисту, організації праці та відпочинку, регулювання ринку праці, що знаходить вираження у процесі розробки національного законодавства).

Ризик трудової дискримінації є неоднаковим для різних категорій економічно активного населення. Передусім, у групу ризику потрапляють: молодь, яка зайнята пошуком першого робочого місця, жінки активного репродуктивного періоду, люди передпенсійного віку, особи, які зайняті у неформальному секторі економіки, громадяни без повної вищої освіти, випускники професійно-технічних навчальних закладів, особи, які вийшли за межі працездатного віку [5]. Окремо необхідно окреслити коло осіб, для яких є характерною найбільш висока ймовірність потрапити у тенета дискримінаційних практик – це жителі сільської місцевості, ВІЛ-інфіковані, звільнені з місць позбавлення волі, безпритульні, мігранти.

Відповідно до проблеми дослідження, сконцентруємо увагу на механізмах та наслідках трудової дискримінації осіб літнього віку. Вивчення структури населення за ознакою віку дозволяє робити обґрунтовані висновки стосовно домінуючих соціально-економічних чинників життєдіяльності та поведінкових стратегій певних вікових груп. Зокрема, на Заході набув широкого розповсюдження наступний підхід до розуміння ролі та місця літніх осіб у структурі суспільства – наприкінці минулого століття у закордонній економічній термінології з'явилися поняття «третій» та «четвертий» вік, які мовою оригіналу звучать як «the Young Old» та «the Old Old». Ці поняття застосовують для позначення принципово різних етапів старіння. Так, образу старості, який уособлює суттєву та незворотну втрату фізичних, психічних та соціально-комунікативних кондицій, відповідає портрет представників другої групи осіб літнього віку. Ці люди потребують стороннього піклування, адже, як правило, не в силах самотійно задовольнити власні потреби. У свою чергу, основним критерієм віднесення літніх осіб до першої з названих груп є спроможність ведення традиційного способу життя, характерного для періоду активної трудової діяльності.

Разом з тим, викладений підхід не оперує чітко визначеними, нормативними межами старіння. До основних ознак «молодих» літніх осіб («the Young Old») відносять громадян, які мають гарний стан здоров'я, є самотійними та працездатними, несуть відповідальність за свій добробут перед собою та суспільством. Спосіб життя цих людей суперечить уявленням про немічність, безпорадність, замкненість. Досягнувши старості, вони залишаються спроможними активно працювати, будувати плани на майбутнє та успішно реалізовувати свої задуми. У такому розумінні, літня особа – це економічно активний суб'єкт, який реалізує самотійно зроблений вибір, у тому числі, у сфері соціально-трудова відносин. Дане визначення контрастує із характером життєдіяльності осіб «старшого» літнього віку («the Old Old»), необхідність підтримки яких з боку родичів та держави не викликає сумнівів.

Важливо, що прошарок «молодих» осіб літнього віку не є властивим усім суспільствам без виключення, а лише тим – які мають достатньо високий рівень розвитку. Він формується завдяки черзі складних і тривалих суспільно-політичних та соціально-економічних перетворень. Існує щонайменше три умови, дотримання яких забезпечуватиме можливості для зростання питомої ваги цієї групи населення. По-перше, це зменшення смертності від різних причин на основі розвитку сучасної системи медичного обслуговування, усталення культури здорового способу життя, відновлення безпечного для життя та здоров'я людини довкілля; по-друге – розширення меж здорового й активного періоду життєдіяльності; по-третє – збільшення частки високоосвічених громадян, які дбають про нагромадження індивідуального людського капіталу та прагнуть високих стандартів життя. І навпаки, за відсутності умов, необхідних для розширення можливостей населення – як тих, що стосуються здорового і тривалого життя, так і тих, які пов'язані з ефективною та мотивованою працею – вести мову про перспективи зростання частки «молодих» осіб літнього віку серед представників старшого покоління не доводиться. Це аргументується тим, що продуктивні сили організму потребують відновлення, що є практично неможливим в умовах матеріальних та соціально-психологічних негараздів. Крім того, гнітюче усвідомлення неспроможності змінити своє життя на краще викликає відчуття безнадії та апатії, обмежує життєві прагнення та сподівання і тим самим призводить до завчасного фізичного та психічного виснаження, прискорюючи процес старіння. На разі, таку траєкторію розвитку подій можна визнати цілком відповідною тій ситуації, що має місце в Україні.

Так, автори [6] зазначають, що домінування матеріало- та енергомісткого виробництва, реалізація витратного варіанта економічного зростання в Україні обертається кількісним вичерпанням та якісним виснаженням не лише природно-матеріальних, але й людських ресурсів. Усе це породжує ті кризові соціально-демографічні явища, які відображаються у погіршенні стану здоров'я та високій смертності населення, сигналізуючи про загострення суперечностей між економічною та соціально-демографічною складовими суспільного розвитку. Такий перебіг подій суперечить самій ідеї розширеного використання

продуктивних спроможностей усіх категорій економічно активного населення за умов демографічної кризи, а тому й обумовлює неефективність переважної більшості заходів, пов'язаних з інвестиційною підтримкою професійного розвитку людей старших вікових груп.

Згідно з європейською практикою статистичних спостережень, феномен економічної активності є властивим населенню обох статей віком від 15 до 70 років. Раніше, в умовах домінування робочих місць низької технологічної укладності, орієнтованих на виконання виробничих операцій, що потребують значних затрат м'язової енергії, перевага надавалася молодим працівникам. Старше покоління мало гірші конкурентні позиції на ринку праці. Сьогодні ж ситуація зазнала істотних змін. Усе більшого значення набувають такі характеристики, як професіоналізм та компетентність, які є похідними від інтелектуальних здібностей та набуваються протягом усього життя [7, С. 284]. Відповідно, заходи державної політики мають бути спрямовані на створення умов, необхідних для залучення осіб старших вікових груп у систему суспільного виробництва. У тому числі, варто зосередити увагу на проблемі створення достатньої кількості продуктивних робочих місць, що у підсумку забезпечить необхідні передумови для звуження кола осіб, які потребують соціальної допомоги, а відтак вивільнить кошти для подальшого економічного розвитку держави.

Висновки. Депопуляція та глибока трансформація вікової структури населення – це далеко не повний перелік факторів, які характеризують сучасну демографічну ситуацію в Україні. На жаль, характер демографічного розвитку нашої держави є дефіцитним та витратним. У зв'язку з цим надзвичайно актуальною стає проблема залучення працездатного населення старших вікових груп у систему суспільного виробництва. При цьому саме кількість літніх осіб, які працюють у різних секторах економіки, є тією визначальною ознакою досягнутого *рівня людського розвитку*, на забезпечення якого спрямовується політика усіх соціально орієнтованих держав світу. У тому числі, збільшення частки літніх осіб, спроможних займатися повноцінною професійною діяльністю, – закономірний результат свідомого ставлення до свого здоров'я, що виявляється у збалансованому харчуванні, якісному медичному обслуговуванні, розважливій санітарній поведінці та формується за наявності відповідних фінансових можливостей. Більш заможні люди, як правило, дбають про вчасне лікування, раціональний відпочинок, комфортні побутові умови. Серед них частіше зустрічаються ті, хто звертається до медичних закладів не лише з лікувальною метою, але й в профілактичних цілях. Власним прикладом вони формують й систему життєвих цінностей своїх нащадків. Натомість, низькі стандарти життя та байдужість до пріоритетів людського розвитку цілком очікувано призводять до:

- ускладнення взаємин між представниками різних вікових груп, коли нерозв'язаність проблем соціального захисту літнього населення виступатиме причиною постійного відриву працюючих громадян від продуктивних трудових процесів та зниження якості їх життя;

- розбалансованості структури населення через зростання у його складі частки осіб непрацездатного віку чи непрацездатних осіб, а також тих, хто, маючи належні вікові та якісні характеристики, вдається до деструктивних та пасивних моделей трудової поведінки;

- невідповідність чисельності мотивованого до праці населення складності та масштабам намічених до реалізації загальносуспільних цілей;

- переобтяження фондів оплати праці відрахуваннями на фінансування загальнообов'язкових державних програм і заходів соціального спрямування, що ставитиме під сумнів доцільність офіційної зайнятості, тим паче, в умовах прогресуючої трудової дискримінації.

Разом з тим, необхідно визнати, що на сьогодні у науці відсутній однозначний підхід до визначення категорії «трудова дискримінація» та її зв'язку із занятістю осіб літнього віку. На думку авторів, це пояснюється тим, що як феномен трудова дискримінація уособлює єдність проявів усвідомленого та неусвідомленого, умисного та випадкового, індивідуального та суспільного. Саме тому вивчення проблематики трудової дискримінації осіб літнього віку – причин і наслідків її виникнення, економічних, соціальних, демографічних та поведінкових проявів – є доречним у таких площинах: у контексті завдань щодо захисту прав людини; з позицій умов, необхідних для збереження та примноження трудового потенціалу країни; у контексті забезпечення продуктивної суспільної взаємодії. Викладені ракурси й визначають пріоритетні напрями подальших досліджень у сфері зайнятості осіб літнього віку та їх внеску у добробут суспільства за умов демографічної кризи.

Список використаної літератури:

1. *Либанова Э.М.* Нужна ли Украине пенсионная реформа? Попытка неполитизированного анализа / *Э.М. Либанова* // Зеркало недели. Украина. – 2001. – № 34.
2. *Либанова Е.М.* Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку ХХІ століття / *Е.М. Либанова* // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 1. – С. 9–17.
3. *Левчук Н.М.* Нерівність доступу до освіти в Україні: соціальні детермінанти та наслідки / *Н.М. Левчук* // Демографія та соціальна економіка. – 2005. – № 2. – С. 148–160.
4. *Либанова Э.М.* Кому выгодна дешевая рабочая сила? / *Э.М. Либанова* // Зеркало недели. Украина. – 2007. – № 16.
5. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу : монографія / за ред. *Е.М. Либанової*. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2012. – 404 с.
6. *Либанова Е.М.* Соціальні проблеми і соціальні важелі конкурентоспроможності української економіки / *Е.М. Либанова* // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2. – С. 5–19.
7. Детермінанти соціально-економічної нерівності в сучасній Україні : монографія / *О.М. Балакірева, В.А. Головенько, Д.А. Дмитрук та ін.* ; за ред. к.соц.н. *О.М. Балакіревої* ; НАН України ; Ін-т екон. та прогноз. – К., 2011. – 592 с.
8. Пенсійна реформа в Україні: напрями реалізації : кол. монографія / за ред. *Е.М. Либанової*. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2010. – 270 с.

МЕЛЬНИЧУК Дмитро Петрович – кандидат економічних наук, доцент, докторант Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАНУ.

Наукові інтереси:

- демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика;
- менеджмент персоналу та психологія управління.

КОРОВЧУК Любов Ігорівна – аспірант Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАНУ.

Наукові інтереси:

- демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика;
- управління трудовим потенціалом.

Стаття надійшла до редакції 12.09.2013

Мельничук Д.П., Коровчук Л.І. Особи літнього віку на ринку праці: вплив трудової дискримінації на окупність інвестицій у людський капітал

Мельничук Д.П., Коровчук Л.І. Пожилые люди на рынке труда: влияние трудовой дискриминации на окупаемость инвестиций в человеческий капитал

Melnichuk D.P., Korovchuk L.I. Older people in the labor market: the impact labor discrimination to return investment in human capital

УДК 331

Пожилые люди на рынке труда: влияние трудовой дискриминации на окупаемость инвестиций в человеческий капитал / Д.П. Мельничук, Л.І. Коровчук

В статье проанализированы проблемы занятости людей пожилого возраста. Определены содержание и формы трудовой дискриминации, охарактеризовано ее влияние на меру окупаемости инвестиций в сферу образования и профессиональной подготовки. Взяв за основу широко распространенное мнение о важности обучения на протяжении жизни, авторы поставили цель – дать ответ на ряд актуальных вопросов относительно рациональности подобных шагов в Украине, где преобладает довольно низкий спрос на труд людей старших возрастных групп и все ярче проявляются признаки трудовой дискриминации.

Ключевые слова: человеческий капитал, трудоспособный возраст, люди пожилого возраста, кризис воспроизводства населения, рынок труда, трудовая дискриминация.

УДК 331

Older people in the labor market: the impact labor discrimination to return investment in human capital / D.P. Melnichuk, L.I. Korovchuk

The employment problems of older people are analyzed in the article. The content and form of labor discrimination are defined there. Its effect on the measure of return of investment in education and training is characterized. Taking the widely held view of the importance of lifelong learning, the authors have set a goal to provide an answer to a number of pressing questions about the rationality of such steps in Ukraine, where low demand for labor people of older age groups are dominate and significant signs of labor discrimination are presented.

Keywords: human capital, working age, older people, the crisis of reproduction of the population, labor market, labor discrimination.