

РОЗДІЛ 6

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 314.18

Кірнос І. О.Кременчуцький національний університет
імені М. Остроградського

ПРОДУКТИВНЕ СТАРІННЯ: ДІАЛОГ ЯК ІНСТРУМЕНТ УЗГОДЖЕННЯ ІНТЕРЕСІВ СТЕЙКХОЛДЕРІВ

У статті обґрунтовано необхідність діалогу стейкхолдерів для адаптації до наслідків старіння населення. Доведено, що початковою стадією діалогу щодо проблем продуктивного старіння є зміна ставлення завдяки підвищенню обізнаності. Запропоновано інформаційний бюлетень як інструмент обміну інформацією та узгодження інтересів стейкхолдерів. Запропоновано структуру інформаційного бюлетеню та обґрунтовано вибір індикаторів, що входять до його складу.

Ключові слова: старіння населення, продуктивне старіння, працівники похилого віку, пенсійний вік, ринок праці, статистика старіння.

Постановка проблеми. Старіння населення є глобальним трендом, що відбувається в більшості країн світу, як у розвинених, так і в тих, що розвиваються. Україну теж не оминув цей процес: частка осіб старше 60 років у структурі населення у 2015 р. становила 21,8% [1, с. 2] та, за прогнозами, буде збільшуватися до 23,7–25,2% у 2025 р. [2, с. 80]. Така демографічна ситуація збільшує навантаження на працездатне населення та погрожує стійкості державних фінансів, адже зростатимуть соціальні видатки на пенсійне забезпечення, соціальний захист, медицину тощо. Стимулювання продуктивного старіння – збільшення терміну перебування працівників на ринку праці та відтермінування виходу на пенсію – є одним зі способів розв'язання проблеми демографічного навантаження. Проте стейкхолдери продуктивного старіння – держава, бізнес та працівники – мають різновекторні інтереси. Широка громадська думка негативно ставиться до підвищення пенсійного віку, роботодавці не воліють наймати працівників похилого віку (далі – ППВ) та надають перевагу молодшим фахівцям. Держава застосовує інструменти примусу як для працівників, так і для роботодавців: підвищує пенсійний вік, приймає законодавство щодо обов'язкового найму осіб передпенсійного віку та запобігання дискримінації за віком на ринку праці для ППВ. Запровадження та розвиток продуктивного старіння в Україні потребує діалогу між стейкхолдерами, що дасть змогу змінити ставлення до проблеми та зменшити опір змінам. Отже, пошук ефективних інструментів діалогу є актуальним завданням сьогодення у світлі поточних демографічних тенденцій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми продуктивного старіння – підвищення рівня економічної активності осіб старшого віку – привертають усе більше уваги як зарубіжних, так і вітчизняних учених. Так, у західних країнах передумови та політичні інструменти продовження перебування на ринку праці осіб старшого віку висвітлюються у звітах Європейської фундації поліпшення умов життя і праці (Eurofond) [3, с. 13–37], Європейської агенції безпеки та гігієни праці (EU-OSHA) [4, с. 5], ОЕСР (OECD), Міжнародної організації праці, звітах Європейської комісії.

В Україні аспекти продуктивної зайнятості осіб старшого віку досліджують фахівці Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, такі як Е. Лібанова, С. Аксьонов, І. Курило [5, с. 107–124], Б. Крімер, Л. Ткаченко, інші автори та колективи: Н. Фойгт, Ю. Канатнікова, О. Захарова, О. Коломієць.

Виділення невирішених раніше загальної проблеми. Незважаючи на численні публікації щодо проблематики старіння, вітчизняним дослідженням притаманний брак системного підходу до узгодження інтересів стейкхолдерів (держави, особистості та бізнесу) в питаннях продуктивної зайнятості ППВ.

Мета статті полягає у розробленні інструментарію, що дає змогу здійснювати обмін інформацією щодо узгодження інтересів стейкхолдерів продуктивного старіння: держави, бізнесу та особистості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Досягнення мети продуктивного старіння можливе за умови узгодження інтересів зацікавлених сторін: держави, бізнесу та особистості. Варто зазначити різновекторність інтересів та часової перспективи кожного зі стейкхолдерів. Для держави є важливими тактичні та стратегічні цілі. Стратегічне планування адаптації до наслідків демографічного старіння передбачає прогнозування демографічних і макроекономічних показників, витрат бюджету й пенсійного фонду на кілька десятиліть уперед для формування політики і розроблення необхідних інструментів розв'язання прогнозованих проблем. Прийняття політичних рішень вимагає обізнаності щодо суспільної думки з питань продуктивного старіння, що передбачає наявність діалогу між сторонами.

Бізнес здебільшого орієнтований на коротко- і середньострокові цілі, адже в умовах постійних змін і соціальних трансформацій досяжність і точність довгострокових бізнес-стратегій знижуються. ППВ для бізнесу є джерелом корпоративних знань, які необхідно зберегти та передати молодому поколінню. З іншого боку, вікові зміни, зниження продуктивності й погіршення здоров'я не дають змоги ППВ працювати з тим же ступенем інтенсивності, як і молодші співробітники, що знижує їх цінність для роботодавців. Шанси на

працевлаштування осіб 50+ на ринку праці значно нижчі, ніж у молодих. У культурі, суспільстві та бізнесі домінує культ молодості, що склався історично. Однак демографічні тенденції здійснюватимуть усе більший вплив на ринок праці в осяжному майбутньому, до яких бізнес не готовий через низький рівень обізнаності та усвідомлення проблеми. Підвищення обізнаності завдяки ініційованому державою діалогу, що відображає демографічні тенденції та їх наслідки, дасть змогу змінити ставлення бізнесу до цієї проблеми.

Інтереси особистості є ще короткостроковішими, ніж інтереси держави й бізнесу. Бажання раніше вийти на пенсію, прагнення соціальних гарантій та державного патерналізму, низька мобільність на ринку праці є поширеними життєвими моделями покоління бебі-бумерів, чия молодість і особистісне становлення відбувалися за часів СРСР в умовах стабільності й гарантованого соціального забезпечення. Покоління X і Y є більш гнучкими та мобільними, розраховують на себе, більш орієнтовані на постійне навчання й розвиток, володіють технологіями і толерантніші до змін. Залучення цих поколінь до діалогу та забезпечення їх достатньою інформацією про демографічні тренди якомога раніше дадуть змогу вплинути на їхню поведінку щодо пенсійних заощаджень та підвищення особистої відповідальності за власне благополуччя на пенсії.

Досвід розвинених країн демонструє наявність продуктивного діалогу між зацікавленими сторонами, ініціатором якого є держава. Саме держава як виразник економічних інтересів бізнесу та осіб похилого віку орієнтується на довгострокову перспективу й є ініціатором заходів з адаптації до демографічних змін, залучає до процесу представників бізнесу – соціальних партнерів. Залежно від ступеню осмислення проблеми діалог приймає різні форми: публікація інформаційних бюлетенів, фінансування програм консультацій та підтримки бізнесу, публікація керівництв з адаптації умов праці для ППВ, підписання національних угод із соціальними партнерами щодо умов праці ППВ, дослідницькі проекти, платформи для розповсюдження й обміну успішними практиками, національні конкурси і премії на визначення найкращого роботодавця для осіб 55+ та найбільш здорових робочих місць.

Премія за найкращі практики здорового робочого місця організована Європейським агентством гігієни та охорони праці (EU-OSHA) у рамках загальноєвропейської Кампанії здорових робочих місць [4, с. 5]. Керівництва з удосконалення та адаптації умов праці випускають державні, тристоронні чи двосторонні органи, наприклад Інститут професійного здоров'я у Фінляндії, двосторонній Фонд праці в Нідерландах, тристоронній Центр літніх людей у Норвегії та Орган охорони праці у Швеції [3, с. 31].

Формою діалогу є підписання галузевих і національних угод із соціальними партнерами і профспілками. У Норвегії підписано договір щодо більш інклюзивних робочих місць включно з умовами їхньої адаптації для потреб ППВ. У Фінляндії підписано тристоронні угоди щодо вдосконалення робочих умов для підтримки та продовження робочого життя. У Нідерландах соціальні партнери дійшли угоди щодо боротьби з негативними віковими стереотипами та впровадження заходів з укріплення здоров'я на робочому місці. В Іспанії соціальні партнери брали участь у розробленні тристоронніх стратегій 55+, спрямованих на підвищення економічної активності ППВ [3, с. 39].

У Німеччині, де робоча сила є найстарішою у світі, держава ініціює діалог на всіх рівнях, залучаючи до нього якомога більше представників суспільства. Федеральне міністерство праці та соціальних справ фінансує ініціативу «Нова якість роботи» – платформу для конструктивного діалогу та обміну успішними практиками для представників державних органів, ділових асоціацій і профспілок, Федерального агентства зайнятості, фондів соціального забезпечення. Федеральне міністерство освіти й досліджень публікує брошури та методичні посібники щодо інструментів адаптації бізнесу до старіння персоналу [6, с. 16–74].

Поширеною практикою за кордоном є інформаційні бюлетені, які агрегують індикатори, пов'язані з темою старіння населення і його наслідками. Інформація, наведена в бюлетенях, служить основою для прийняття політичних рішень, побудови соціального діалогу з бізнесом, реформ і заходів, зрозумілих широкій громадськості. Наприклад, Європейська Комісія публікує звіт Ageing Report. Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2016 – 2070), у якому представлено прогностичні макроекономічні показники [7, с. 29–45]. Довгострокові прогнози служать сигналом поточних і майбутніх викликів для урядів, викликаних демографічними змінами. Єврбарометр проводить періодичні опитування громадської думки для виявлення ставлення громадян до осіб похилого віку, оцінки їхнього внеску на робочому місці й у суспільстві [8, с. 15–30, 52–54].

У США для поліпшення доступу й якості статистичної інформації щодо населення літнього віку створено Федеральний міжвідомчий форум зі статистики старіння, який об'єднує Національний інститут старіння, Національний центр статистики здоров'я й перепису населення, Бюро статистики ринку праці, Центрів послуг Medicare і Medicaid, Департамент будівництва та міського розвитку та інші агенції. Результатом роботи даного форуму є статистичний аналітичний звіт Older Americans: Key Indicators of Well Being, який включає 41 індикатор, згрупований у декілька доменів [9, с. 82–157].

Отже, у розвинених країнах держава ініціює різні форми діалогу з проблем продуктивного старіння між роботодавцями, громадянами та державними органами. Форми діалогу, поширені в різних країнах, зумовлені ступенем осмислення проблеми. У країнах, де старіння населення тільки починає впливати на соціально-економічні процеси, діалог проявляється у формі інформаційного забезпечення та підвищення обізнаності суспільства через інформаційні бюлетені та інформаційні кампанії, як, наприклад, у США й Австралії. У країнах, де старіння триває вже кілька десятиліть (країни ЄС, Японія), діалог відбувається на більш глибокому рівні залучення сторін і рівня взаємних зобов'язань: технічної допомоги та консультацій щодо адаптації бізнесу до демографічних змін, підписання тристоронніх угод щодо умов праці для ППВ, обміну досвідом між сторонами щодо успішних практик продуктивного старіння і вікового менеджменту. Тобто діалог є інструментом сполучення інтересів зацікавлених сторін.

В Україні осмислення проблеми старіння населення перебуває на іншому рівні, ніж у розвинених країнах. За кордоном широкі інформаційні кампанії і платформи обміну досвідом, що фінан-

суються державою, уже привернули увагу громадськості та бізнесу до демографічної революції та її наслідків. Пенсійні реформи і примусові заходи, спрямовані на підвищення рівня зайнятості серед ППВ, уже не зустрічають такого широкого громадського спротиву. В Україні, крім наукової дискусії, проблемами ППВ опікується Управління у справах людей похилого віку та надання соціальних послуг Міністерства соціальної політики. Бізнес-кола і громадськість не усвідомлюють масштабів проблеми старіння внаслідок недостатньої її освітленості в ЗМІ, орієнтації суспільства на вирішення поточних проблем і відсутності діалогу з продуктивного старіння.

Україні необхідно вибрати форму діалогу й ініціювати його. З огляду на початкову стадію громадського усвідомлення проблеми, предметом діалогу доцільно вибрати об'єктивну інформацію про демографічні тренди та їх наслідки для ринку праці, державного бюджету й пенсійного фонду, для кожної особи окремо. Ініціатором діалогу має стати держава як гарант та захисник інтересів громадян і бізнесу.

Формою діалогу на початковому етапі пропонується вибрати інформаційний бюлетень продуктивного старіння. Метою цього бюлетеня є просвітницька та утилітарна місія. Просвітницька місія полягає в об'єктивному висвітленні демографічних тенденцій, що впливають на ринок праці й державні фінанси. Утилітарною місією бюлетеня є його роль інформаційної основи для прийняття рішень як для бізнесу, так і для держави. Очікуваний довгостроковий ефект від звіту – зміна ставлення в суспільстві до осіб старшого віку з боку роботодавців та зміна поведінки осіб літнього віку в бік більшої активності та ринку праці та підвищення їхньої відповідальності за власний добробут на пенсії, посилення заощаджувальної поведінки.

Цільовою аудиторією бюлетеня є центральні й регіональні органи виконавчої та законодавчої влади, некомерційні організації та комерційні підприємства, громадяни будь-якого віку.

Розглянемо структуру «Бюлетеня продуктивного старіння в Україні», який містить такі розділи:

- Вступ.
- Список умовних позначок.
- Розділ I. Прогноз демографічної та макроекономічної ситуації.

- Розділ II. Опитування суспільної думки.
- Розділ III. Регіональні ринки праці.
- Розділ IV. Особи старшого віку в Україні.
- Розділ V. Рейтинг України в міжнародних індексах.

Кожний розділ містить групу індикаторів та має різні цільові функції. У вступі обґрунтовується доцільність бюлетеня, окреслюються основні цільові групи, надаються основні результати за кожним із розділів.

Розділ I «Прогноз демографічної та макроекономічної ситуації» містить агреговані показники та складається з двох частин: демографічні показники та макроекономічні показники (табл. 1).

Метою цього розділу є виявлення ступеню й часу демографічного тиску, а також оцінка стійкості державних фінансів. Метою підрозділу «Демографічні показники» є інформування суспільства про поточну і прогнозовану демографічну ситуацію. Він містить довгостроковий прогноз для таких показників: віковий склад населення; частка осіб старше 65 років, %; індикатор навантаження на населення працездатного віку, %; міграція, (тис. осіб).

Зауважимо, що нині дані офіційної статистики в Україні диференціюють вікові групи за ступенем економічної активності, надаючи інформацію в такому вигляді: групи 15–24 років, 25–29 років, 30–34 років, 35–39 років, 40–49 років, 50–59 років, 60–70 років [10, с. 1]. Доцільністю виділення вікової групи «60–65 років» і «65–70 років» є підвищення офіційного пенсійного віку в Україні до 62 років із перспективою підвищення до 65 років у майбутньому. Крім того, саме вікова категорія осіб 60–65 років є групою, чий потенціал використаний недостатньо. Вони є цільовою аудиторією політики продуктивного старіння і здатні на посильний внесок у суспільство як у вигляді оплачуваної зайнятості, так і волонтерської роботи, догляду за дітьми та особами похилого віку, що потребують догляду.

Аргументом на користь доцільності розбивки вікової групи 60–65 років служить також зарубіжний досвід. У статистиці країн ОЕСР щодо продуктивного старіння, зокрема в «Табло працівників старшого віку», використовуються вікові категорії 50–54, 55–64, 65–69, 70–74 років [11, с. 1]. У США в статистичному бюлетені Older Americans під час оцінки рівня економічної активності старшого населення використовуються вікові категорії: 55–61, 62–64, 65–69, 70 років і

Таблиця 1

Склад Розділу I «Прогноз демографічної та макроекономічної ситуації»

Група показників	Індикатори, одиниця виміру	Числове значення показника
Демографічні	Статевікова структура населення – кількість населення, тис. осіб; – жінок, % від загальної чисельності; – чоловіків, % від загальної чисельності; – частка осіб 0-15, %; – частка осіб 16-59, %; – частка осіб 60-65, %; – частка осіб 65-70, %; – індикатор навантаження на населення працездатного віку, %; – міграція, (тис. осіб). Графічні матеріали: – статевікова піраміда населення; – постаріння населення за областями.	
Макроекономічні	– ВВП, млрд. грн.; – пропозиція на ринку праці; – рівень безробіття; – видатки пенсійного фонду, % ВВП; – видатки на охорону здоров'я, % ВВП; – видатки на довгостроковий догляд.	

Джерело: авторська розробка

старше [9, с. 105]. Оскільки Україна вибрала курс на євроінтеграцію, зближення доцільно проводити в тому числі й у національній статистиці.

Індикатор «частка осіб старше 60 років» служить для бізнесу сигналом про скорочення чисельності населення працездатного віку і про можливий дефіцит пропозиції робочої сили на ринку праці. Для держави цей індикатор сигналізує про необхідність заходів з адаптації до наслідків старіння населення в галузях охорони здоров'я, пенсійного забезпечення та соціального захисту. Збільшення частки осіб старше 60 років у структурі населення передбачає зростання державних витрат на медицину, соціальні послуги, фінансування закладів із догляду за людьми похилого віку. Для громадян зростання цього показника є сигналом про збільшення кількості пенсіонерів у країні і збільшення навантаження на пенсійний фонд. Економічна ситуація в країні обмежує можливість держави з виплати пенсій в умовах зростання кількості пенсіонерів. Для особистості це сигналізує про необхідність продовження роботи для підтримки рівня життя, необхідність пенсійних заощаджень.

Індикатор навантаження на населення працездатних віку (old-age dependency ratio – відношення чисельності населення віком 65 років і старшого населення віком 15–64 років) [5, с. 33] характеризує фінансово-економічні наслідки старіння й їхній вплив на систему соціального захисту. Для держави зростання показника сигналізує про зростання соціальних витрат. Для бізнесу – це сигнал про можливе збільшення податкового навантаження, викликаного зростанням соціальних витрат.

Показник «міграція» відображає рівень відтоку робочої сили з країни, що є сигналом для бізнесу про скорочення пропозиції робочої сили й недостатній рівень оплати праці. Для держави індикатор сигналізує про невдоволення громадян рівнем життя в країні.

Крім перерахованих вище індикаторів, доцільно доповнити підрозділ графічними матеріалами, що демонструють рівень постаріння населення: вікову піраміду й рівень постаріння населення в розрізі областей. Нині такі матеріали представлені в національних статистичних збірниках [1, с. 2].

Джерелом прогнозних індикаторів рекомендується вибрати демографічні прогнози, що розробляються Інститутом демографії ім. М.В. Птухи і представлені у вигляді трьох варіантів: середнього, високого й низького залежно від прийнятих у розрахунок прогнозованих рівнів фертильності, смертності і тривалості життя, а також міграції [2, с. 74–77]. Нині розроблений прогноз до 2060 р., який доцільно включити в бюлетень продуктивного старіння.

Група макроекономічних показників спрямована на оцінку стійкості державних фінансів та містить такі індикатори: ВВП, пропозиція на ринку праці; рівень безробіття; видатки пенсійного фонду, % ВВП; видатки на охорону здоров'я, % ВВП; видатки на довгостроковий догляд.

Показник ВВП є характеристикою економічного становища держави та її фінансових можливостей забезпечення соціальних витратків. Рівень безробіття (% від населення працездатного віку) сигналізує про потенційні можливості працевлаштування для ППВ. У разі високого безробіття ППВ буде складніше знайти роботу через надання переваги молодшим кандидатам. Для держави рівень безробіття сигналізує про необхідність витратків на соціальне страхування з безробіття

та заходів із перекваліфікації довгостроково безробітних. Видатки на охорону здоров'я, пенсійне забезпечення та довгострокового догляду характеризують вартість старіння для держави.

Розглянемо структуру розділу II «Опитування суспільної думки». Його метою є вимірювання ставлення бізнесу до ППВ і ступеня готовності роботодавців до найму й утримання ППВ. Для наповнення цього розділу пропонується провести вибіркове анкетування персоналу й менеджменту кількох комерційних підприємств і некомерційних організацій із різних галузей промисловості та сфер діяльності. Пропонується виявити наміри співробітників щодо продовження роботи на пенсії, а також оцінити мотиви такого вибору. Метою анкетування роботодавців є виявлення ставлення й готовності до найму ППВ, а також готовності адаптувати умови праці для потреб ППВ. Для оцінки готовності й мотивів ППВ продовжувати роботу пропонуються питання, представлені в табл. 2.

Оприлюднення результатів анкетування дасть змогу зацікавленим сторонам дізнатися про думку одне одного, що є першим кроком у побудові діалогу та узгодженні інтересів.

Розділ III «Регіональні ринки праці» спрямований на оцінку перспектив і ступеня впливу старіння населення на регіональні ринки праці. Регіональне агрегування статистичних даних ринку праці зумовлене низьким рівнем мобільності робочої сили в Україні. Рівень створення й закриття робочих місць в Україні нижчий, ніж в інших перехідних економіках. Так, у 2007 р. тільки 8,3% робочих місць було створено або закрито, що наполовину менше, ніж у Литві, Молдові чи Болгарії. Опитування працівників виявили, що 80% респондентів з України й Росії відмовилися б від переїзду, навіть за умови підвищення зарплати на 50% [12, с. 15].

Вплив старіння населення буде відбуватися в результаті виходу на пенсію працюючих, скорочення пропозиції на ринку праці, дефіциту деяких професій і кваліфікацій. Пропоновані індикатори, що характеризують ступінь впливу старіння, представлено в табл. 3.

Зазначимо, що індикатори «кількість осіб, які виходять на пенсію» в розрізі років, а також професій і кваліфікацій не збираються національною статистикою. Джерелами такої інформації є підприємства. Нині підприємства – юридичні особи звітують до державних органів статистики за формою №1-ПВ «Звіт із праці» (квартальний). Пропонуємо розширити звітність і доповнити розділ I «Кількість штатних працівників», уточнюючи графу 3070 «Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду», додати додаткову графу «в тому числі осіб, що досягли пенсійного віку». Джерелом інформації також є Пенсійний фонд, до якого звертаються громадяни для оформлення пенсій. Отже, звітність підприємств дасть змогу виявити частку тих, хто ще працює, а дані Пенсійного фонду доповнять картину, адже статистичну звітність здають тільки юридичні особи, що обмежує повноту збору інформації.

Індикатор «пропозиція робочої сили» спрямований на інформування бізнесу щодо стану регіонального ринку праці. Зараз офіційною статистикою надається інформація з пропозиції робочої сили тільки за одним показником – «кількість зареєстрованих безробітних» [10, с. 18]. Проте не враховано випускників навчальних закладів та пенсіонерів віком 60–65 років, які мають бажання

Таблиця 2

Питання блоку «Опитування суспільної думки»

Питання для анкетування	Варіанти відповідей
Опитування працівників 55+	
1. Чи плануєте Ви продовжувати роботу після досягнення пенсійного віку?	а) так б) ні
2. Моє здоров'я дає змогу працювати після досягнення пенсійного віку	а) так б) ні
3. Моє здоров'я вже зараз не дає змоги працювати і вимагає зміни місця роботи	а) так б) ні
4. Єдина причина, з якої я планую продовжувати роботу на пенсії, – недостатній пенсійний дохід	а) так б) ні
5. Мої шанси залишитися на підприємстві досить високі	а) так б) ні
6. У нашій організації враховують обставини, пов'язані з віком співробітників (сімейні обставини або обов'язки з догляду)	а) так б) ні
7. Під час постановки завдань мій начальник ураховує мої можливості і вік	а) так б) ні
8. Я відчуваю себе несправедливо обійденим через мій вік	а) так б) ні
9. Мене оцінюють більш ретельно порівняно з молодими колегами	а) так б) ні
10. У нашій організації до співробітників ставляться однаково незалежно від їхнього віку	а) так б) ні
11. Що було б для Вас мотивацією залишитися працювати після досягнення пенсійного віку: а) звільнення від позмінної роботи; б) звільнення від понаднормових годин; в) додаткові вихідні; г) більш гнучкі години і графік роботи; д) поступовий вихід на пенсію; е) скорочення робочих годин у тижні; ж) додаткове навчання; з) адаптація робочого місця з урахуванням вікових змін та потреб; і) робота наставником/коучем для молодих; к) робота консультантом/радником у своїй професійній сфері	
Опитування роботодавців	
1. Наскільки високою є вірогідність того, що Ви приймете на роботу працівника віком 55–70 років?	а) цілком можливо б) можливо в) маловірогідно
2. Чи готові Ви утримувати на роботі працівників після досягнення пенсійного віку?	а) так б) ні в) деяких із них
3. Яку з наведених нижче альтернатив Ви готові запропонувати працівникам 55–70 років? а) звільнення від позмінної роботи; б) звільнення від понаднормових годин; в) додаткові вихідні; г) більш гнучкі години і графік роботи; д) поступовий вихід на пенсію; е) скорочення робочих годин у тижні; ж) додаткове навчання; з) адаптація робочого місця з урахуванням вікових змін та потреб; і) робота наставником/коучем для молодих; к) робота консультантом/радником у своїй професійній сфері	

Джерело: авторська розробка

Таблиця 3

Розділ III «Регіональні ринки праці»

Індикатори, одиниця виміру	Числове значення
– кількість осіб, що виходять на пенсію (за роками); – кількість осіб, що виходять на пенсію (у розрізі професій та кваліфікацій); – пропозиція на ринку праці, у т. ч.: безробітні; пенсіонери; випускники ВНЗ та середньотехнічних НЗ; – міграція; – попит на ринку праці (у розрізі професій і кваліфікацій)	

Джерело: авторська розробка

працювати. Отже, пропонується розширити та уточнити показник «пропозиція робочої сили» в регіональному розрізі.

Показник «попит на ринку праці» спрямований на інформування працюючих, студентів та пенсіонерів щодо ситуації на ринку праці, що дасть їм змогу корегувати своє навчання, онов-

лення навичок та підвищення кваліфікації для підтримки конкурентоздатності.

Розділ IV «Населення похилого віку в Україні» відображає стан осіб похилого віку та оцінює потенціал продуктивного старіння. Розділ містить три групи показників: економічна активність, здоров'я, доходи (табл. 4).

Основні характеристики населення похилого віку в Україні

Група показників	Індикатор, одиниця виміру	Числове значення показника
Економічна активність	– рівень зайнятості, 50-74 (% від вікової групи); – зайнятість осіб 50-54, 55-64, 65-69, 70-74; – гендерний розрив у зайнятості, 55-64; – частка неповної зайнятості, 55-64 (% від загальної зайнятості); серед якої волонтерська, 55-64 (% від часткової зайнятості). Середня кількість годин, відпрацьованих у тиждень: – частка тимчасової роботи, 55-64 (% працівників); – частка самозайнятості, 55-64 (% від загальної зайнятості); – повний робочий день.	
Стан здоров'я та тривалість життя	– середня тривалість життя, років; – середня очікувана тривалість життя після досягнення 65 років; – рівень смертності за віковими групами та причинами смертності; – наявність хронічних хвороб; – наявність інвалідності.	
Доходи	– рівень доходів; – рівень бідності; – джерела доходів: пенсії; – соціальні виплати; – робота.	
Середовище, сприятливе для розвитку	– соціальні зв'язки (% осіб 50+, що мають родичів чи друзів, на яких вони можуть розраховувати у труднощах); – громадянські свободи (% осіб старше 50 років, задоволених свободою вибору у своєму житті); – доступ до громадського транспорту (% осіб старше 50 років, які задоволені місцевою державною транспортною системою).	

Джерело: складено та доповнено автором за [11, с. 1; 13, с. 5]

Підрозділ «економічна активність» відображає ступінь зайнятості осіб старшого віку, індикатори пропонується запозичити зі статистичної бази країн ОЕСР «Табло працівників похилого віку» [11, с. 1].

Підрозділ «здоров'я» представляє інтерес як для держави, так і для бізнесу. Для держави показник середньої тривалості життя сигналізує про кількість років, що особа живе після досягнення пенсійного віку. Ця інформація є важливою для розрахунку прогнозних пенсійних видатків та прийняття рішень про підвищення пенсійного віку. Показник «причини смертності за видами причин» є індикатором стану здоров'я населення та сигналізує про потенційні напрями державного втручання для поліпшення здоров'я громадян. Стан здоров'я також відбиває потенціал продуктивного старіння населення, адже наявність інвалідності та рання смертність негативно впливають на продуктивне старіння.

Підрозділ «доходи» оцінює фінансовий стан та ступінь забезпеченості осіб літнього віку. Зауважимо, що зараз в Україні більшість індикаторів, запропонованих у підрозділі, не збирається систематично.

Підрозділ «середовище, сприятливе для розвитку» містить індикатори, що входять до складу Індексу Global Age Watch та оцінюють комфортність життя осіб літнього віку.

Розділ V «Рейтинг України в міжнародних індексах» спрямований на порівняння стану України з іншими країнами за показниками, що характеризують якість життя населення старшого віку, рівні його економічної активності та ефективності державної політики старіння. Нині розраховують багато глобальних, регіональних та національних індексів старіння: Active Ageing Index, Global Age Preparedness Index, Hartford Index of Ageing Societies, PWC Golden Age Index тощо. Переважно ці індекси охоплюють розвинені країни. Єдиним міжнародним індексом старіння, який розраховують і для України, є Global Age Watch Index. Мета цього індексу – оцінка якості життя ПШВ та ефективності державної політики старіння.

Методологія, яка використовується в розрахунку Global Age Watch Index, аналогічна методології розрахунку Індексу людського розвитку ПРООН. Індекс є синтетичним і включає чотири домени і 13 індикаторів [13, с. 4]. Порівняння з іншими країнами дасть змогу виявити напрями для поліпшення державної політики, виявити країн-лідерів та запозичити їхні успішні практики у сфері продуктивного, активного та успішного старіння. Можливо, у майбутньому Україну включать у розрахунок інших міжнародних індексів, отже, цей розділ має потенціал для розширення.

Висновки. По-перше, запровадження та стимулювання продуктивного старіння – продовження перебування на ринку праці – потребує узгодження інтересів стейкхолдерів: держави, бізнесу та особистості. Ефективним інструментом узгодження інтересів є діалог, який дає змогу враховувати думку зацікавлених сторін та будувати політичні рішення з урахуванням їхніх інтересів. Форми діалогу розрізняються від ступеню осмислення проблеми та можуть носити форму інформаційних бюлетенів, програм технічної допомоги та консультацій, кар'єрного консультування, підписання тристоронніх та двосторонніх домовленостей між соціальними партнерами на національному та секторальному рівнях.

По-друге, в Україні ступінь обізнаності щодо проблем старіння є низьким, що впливає на ставлення роботодавців та працівників до продуктивного старіння. Одними з причин є брак інформації та відсутність тематичних статистичних збірників і систематизованих баз даних щодо осіб літнього віку, які становлять значну частку населення. Початковим етапом діалогу є підвищення обізнаності сторін щодо наслідків демографічного старіння. Як інструмент діалогу пропонується створити інформаційний звіт «Бюлетень продуктивного старіння в Україні». Звіт дасть змогу забезпечити широку громадськість та політиків інформацією з проблем старіння, розширити доступ до інформації та виявити брак та невідповідність даних офіційної статистики. Очікува-

ний довгостроковий ефект звіту передбачає зміну ставлення до працівників похилого віку в Україні та зміну поведінки роботодавців та осіб літнього віку.

По-третє, запропоновано структуру та зміст бюлетеня. Пропонується включити до бюлетеня п'ять розділів: «Прогноз демографічної та макроекономічної ситуації», «Опитування суспільної думки», «Регіональні ринки праці», «Особі старшого віку в Україні» та «Рейтинги України в міжнародних індексах старіння». Кожен із розділів містить групи індикаторів, що відображають

вплив старіння на різні сфери життя: прогностичні показники старіння, соціальні видатки держави, попит та пропозиція на регіональних ринках праці, економічна активність осіб літнього віку, стан здоров'я та середня очікувана тривалість життя у 60 років тощо. Вибір індикаторів спирається на дані національної системи статистики та закордонний досвід. Запропоновано розширення та уточнення поточних статистичних показників та обґрунтовано необхідність уведення нових індикаторів, що відображають стан та потенціал продуктивного старіння в Україні.

Список використаних джерел:

1. Загальна характеристика статево-вікового складу населення України на 1.01.2015 / Держкомстат. URL: http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ_new1/2015/dem_zag_0115.pdf (дата звернення: 10.08.2018).
2. Позняк О.В., Шевчук П.С. Демографічні перспективи України до 2060 року. Демографія і соціальна економіка. 2014. № 1 (21). С. 72–84.
3. Eurofond. Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market / Tom Feifs, Tina Weber, Oscar Vargas, Karel Fric. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013. Р. 50.
4. European Agency for Safety and Health at Work. Healthy Workplaces for All Ages. Healthy Workplaces Good Practice Awards 2016-2017. Promoting a sustainable working life. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. 44 p.
5. Населення України. Імперативи демографічного старіння: монографія / Е. Лібанова, І. Курило, С. Аксьонов. К.: АДЕФ-Україна, 2014. 288 с.
6. Kuchling A. Demografischer Wandel – (k)ein Problem! Werkzeuge für Praktiker – von Betrieben für Betriebe / A. Kuchling, U. Weber, J. Reindl. Bonn, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 2010. 85 s.
7. European Commission. The 2018 Ageing Report. Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2016 – 2070). Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.
8. Special Eurobarometer 378. Active ageing report. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission, 2012. 261 p.
9. Federal Interagency Forum on Aging-Related Statistics. Older Americans 2016: Key Indicators of Well-Being. Federal Interagency Forum on Aging-Related Statistics. Washington, DC: U.S. Government Printing Office. August 2016. 204 p. URL: <https://agingstats.gov/docs/LatestReport/Older-Americans-2016-Key-Indicators-of-WellBeing.pdf> (дата звернення: 18.09.18).
10. Державний комітет статистики України. Ринок праці в I півріччі 2017. Доповідь. 30 с. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm (дата звернення: 18.09.18).
11. OECD Older workers scoreboard. URL: <https://www.oecd.org/els/emp/older-workers-scoreboard-2016.xlsx> (дата звернення: 18.09.18).
12. World Bank. In Search of Opportunities. How a More Mobile Workforce Can Propel Ukraine's Prosperity. Washington D.C.: World Bank, 2012. 36 p.
13. Global AgeWatch Index 2015 Methodology update. HelpAge International, 2015. URL: <http://www.helpage.org/global-agewatch/population-ageing-data/infographic-index-at-a-glance/>.

Кирнос И. А.

Кременчугский национальный университет имени М. Остроградского

ПРОДУКТИВНОЕ СТАРЕНИЕ: ДИАЛОГ КАК ИНСТРУМЕНТ СОГЛАСОВАНИЯ ИНТЕРЕСОВ СТЕЙКХОЛДЕРОВ

Резюме

В статье обоснована необходимость диалога между стейкхолдерами для адаптации к последствиям старения населения. Доказано, что начальной стадией диалога по проблемам продуктивного старения является информационный бюллетень, отражающий намерения и отношения сторон. Предложена структура информационного бюллетеня и обоснован выбор индикаторов, входящих в его состав.

Ключевые слова: старение населения, продуктивное старение, работники пожилого возраста, пенсионный возраст, статистика старения.

Kirnos I. O.

Kremenchug Mikhaylo Ostrogradsky University

PRODUCTIVE AGEING: DIALOGUE AS A TOOL FOR NEGOTIATING THE STAKEHOLDERS' INTERESTS

Summary

The aim of the article is elaboration of the tool for information exchange between the stakeholders of productive ageing – state, business and citizens. The necessity of the dialogue between the stakeholders is argued for adapting to the implications of the ageing population. The first stage of the dialogue on productive ageing is proved to be an information bulletin, which reflects the relationships and intentions of the stakeholders. The structure of the bulletin is proposed and the choice of indicators is grounded.

Keywords: ageing population, productive ageing, older workers, retirement age, labor market, ageing statistics.