

МІНІМІЗАЦІЯ ЗАГРОЗ ТРУДОРЕСУРСНІЙ БЕЗПЕЦІ, ЗУМОВЛЕНИХ СТАРІННЯМ РОБОЧОЇ СИЛИ

Демографічні тенденції та їх вплив на статеві-віковий склад робочої сили

В усіх без виключення країнах старіння населення відбувається в результаті паралельного розвитку двох тенденцій: падіння народжуваності і збільшення тривалості життя. При цьому зниження народжуваності відіграє на глобальному рівні в цьому процесі більш значну роль¹. В Україні старіння населення відбувається зі значним прискоренням завдяки кільком факторам. По-перше, темпи і глибина падіння народжуваності на першому десятиріччі незалежності були безпрецедентно високими, що наклало негативний відбиток на статеві-вікову структуру населення країни на довгі роки. По-друге, в той же період мали місце значні втрати контингенту населення трудоактивного віку як внаслідок високих показників його смертності, так і через вплив його значної частини за кордон з метою пошуку роботи. В результаті цього середній вік населення України збільшився з 36,5 років в 1989 р. до 40,6 років в 2014 р., медіанний вік – з 34,8 років до 39,8 років за цей же період (рис. 1).

¹ Сови А. Общая теория населения. Том второй. Жизнь населения/А. Сиви, пер. Окуньева Ф.Р. – М.: Прогресс, 1977. – 519 с.

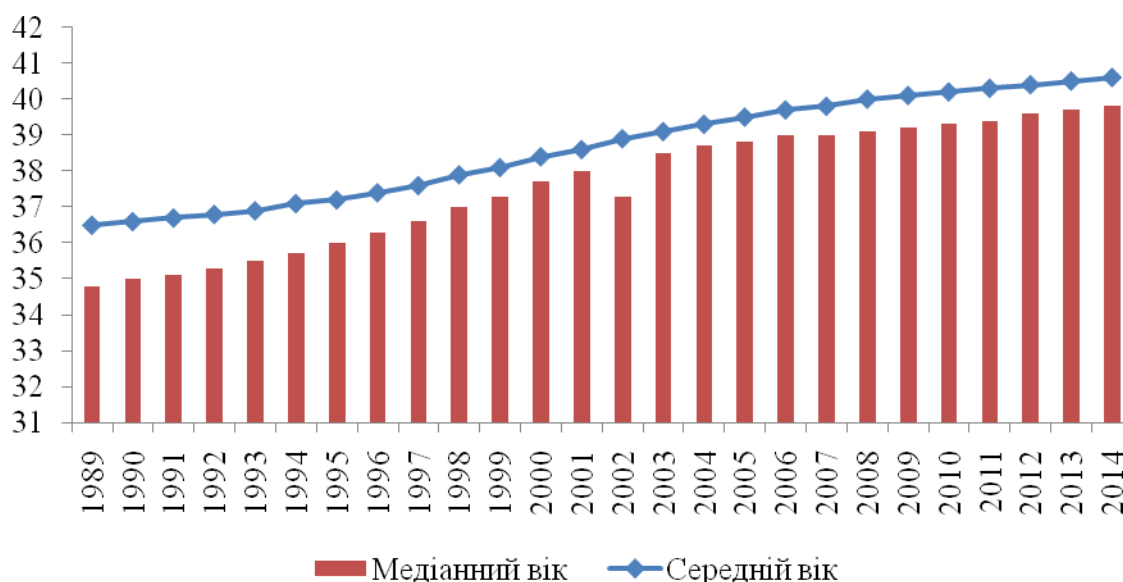


Рис. 1. Середній та медіанний вік населення України в 1989 – 2014 рр.², років

З 1989 р. по 2014 р. чисельність населення допрацевдатного віку (0 – 14 років) скоротилася в Україні в 1,7 разу – з 11,1 млн³ до 6,7 млн⁴ осіб. В міських поселеннях кількість дітей зменшилася на 3,1 млн осіб, в сільській місцевості – на 1,3 млн. В результаті частка дітей в загальній структурі населення скоротилася з 21,6 % в 1989 р. до 14,8 % 2014 р. Найзначнішим в цей період було скорочення в Південно-Східних областях: Луганській – на 8,8 в.п., Херсонській – на 8,1 в.п., Миколаївській, Донецькій – на 8 в.п., Запорізькій – на 7,7 в.п.

В цілому ж в нинішній структурі населення найбільшими є частки представників когорт, народжених під час післявоєнного бeбi-буму і бeбi-буму 1980-х років (табл. 1). Саме перехід перших зі складу робочої сили в категорію населення післяпрацевдатного віку і стане визначним чинником збільшення демоекономічного навантаження на працююче населення і зниженням коефіцієнту заміщення трудового контингенту найближчим часом.

² Станом на початок року, дані за 2002 р. – за результатами перепису населення станом на початок грудня 2001 р.

³ Тут і далі на момент перепису 1989 р.

⁴ Тут і далі станом на 1 січня 2014 р.

Розподіл населення за віковими групами⁵, %

Вікова група	Обидві статі	Чоловіки*	Жінки*
0-4 роки	5,56	6,20	5,01
5-9 років	5,02	5,58	4,53
10-14 років	4,25	4,73	3,84
15-19 років	5,06	5,61	4,58
20-24 роки	6,74	7,48	6,10
25-29 років	8,38	9,23	7,65
30-34 роки	7,94	8,68	7,31
35-39 років	7,29	7,77	6,87
40-44 роки	6,93	7,27	6,64
45-49 років	6,62	6,76	6,50
50-54 роки	7,63	7,52	7,71
55-59 років	7,03	6,63	7,37
60-64 роки	6,24	5,58	6,82
65-69 років	4,03	3,34	4,63
70-74 роки	4,13	3,07	5,05
75-79 років	3,73	2,61	4,70
80 років і старше	3,42	1,94	4,68

* Частки населення відповідної статі
Джерело: розраховано за даними Держстату

На той же час, коли з трудоактивного віку вийдуть представники другої найчисельнішої вікової когорти, доля осіб старше 60 років зросте, за прогнозами фахівців⁶, до 32,1 %, а доля осіб у віці 80 років старше – до 6,1 % (у порівнянні з 3,4 % в 2012 р.).

Вже сьогодні постаріння населення позначається на середньому віці робочої сили: з 2000 р. по 2013 р. частка когорт молодих працівників у складі зайнятого населення (з невеликими коливаннями в окремі роки) скоротилася, в той час як частка населення віком 50 років і старше – невпинно зростала і за період 2000 – 2013 р. це зростання склало 4,84 в.п. (табл. 2).

⁵ Станом на 1 січня 2015 р.

⁶ За прогнозом спеціалістів ООН до 2050 р.: Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and A Challenge [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unfpa.org/webdav/site/vietnam/shared/UNFPA-Report.pdf>

**Розподіл зайнятого населення в Україні за окремими віковими групами,
%**

	Всього зайнятих	15-29 років	30-39 років	40-49 років	50-59 років	60-70 років	Молодше 50 років
2000	100,00	23,24	26,79	28,38	15,78	5,81	78,41
2006	100,00	25,25	24,64	27,07	17,52	5,52	76,96
2011	100,00	23,85	25,56	25,02	19,92	5,65	74,43
2013	100,00	22,96	26,38	24,45	20,62	5,59	73,79

Джерело: розраховано за даними Держстату

Загрози трудоворесурсній безпеці, зумовлені старінням робочої сили

Старіння робочої сили несе низку загроз трудоворесурсній безпеці і знижує загальний рівень економічної безпеки через дію наступних чинників.

1. *Кількісне невідтворення робочої сили*, зумовлене падінням народжуваності, що призводить до скорочення пропозиції робочої сили в перспективі, наслідком чого є зниження обсягів виробництва.

2. *Якісне невідтворення робочої сили*, зумовлене виходом з ринку праці численних когорт працівників нині середнього (а в перспективі старшого) віку, основними професійними якостями яких є орієнтованість на результат, амбіційність, ідеалістичні погляди на професійне призначення, змагальність, оптимізм та орієнтація на міжлюдські відносини⁷. Окремі дослідники також зазначають, що в індустріалізованих країнах молодим робітникам, які заміщують вибуваючу робочу силу в галузях, що вимагають специфічних знань і умінь, значно бракує професійних компетенцій⁸.

3. *Зниження соціальної і територіальної мобільності робочої сили*, що ускладнює перекваліфікацію робітників, гальмує структурну перебудову і

⁷ Morton L. Managing the mature workforce/ L. Morton, L. Foster, J. Sedlar// The Conference Board. – New York, 2005.

⁸ Collison J. 2006 access to human capital and employment verification / J. Collison// Survey report/ Society for Human resource Management. – Alexandria, 2006.

модернізацію економіки⁹ і, таким чином, становить загрозу економічному зростанню.

4. *Зниження продуктивності праці* внаслідок: зменшення частки молодих працівників, які краще адаптуються до змін у технології виробництва, ширше охоплені освітою, орієнтованою на сучасну та перспективну структуру економіки¹⁰ (що є перешкодою для її інноваційного розвитку); збільшення частки працівників віком 50 років і старше, індивідуальні життєві цикли яких переживають фазу падіння продуктивності праці¹¹.

5. *Негативні зміни у медико-демографічних якісних характеристиках робочої сили*, зокрема погіршення показників здоров'я працівників за рахунок підвищення їх середнього віку.

6. *Зростання демоекономічного навантаження*, що є передумовою гальмування економічного розвитку. Зі збільшенням частки населення післяпрацездатного віку зростають бюджетні видатки на охорону здоров'я, пенсійне забезпечення, соціальний захист людей старшого віку і забезпечення їм довготривалого догляду, гарантованого державою. Таким чином, відбувається «відволікання» інвестиційних коштів: починаючи від прямих інвестицій в економіку і закінчуючи інвестиціями в розвиток людського капіталу – коштів на сімейну політику, забезпечення якісної освіти і здійснення активної політики на ринку праці, спрямованої на розвиток наявних трудових ресурсів. Така відсутність інвестиційної спрямованості державних видатків призводить до зниження конкурентоспроможності національної економіки в середньо- і довгостроковій перспективі.

⁹ Петрова І. Соціальні наслідки Євроінтеграції України. Ринок праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/Rynok%20prazi.pdf>

¹⁰ Nishimura G. Effects of information technology and aging work force on labor demand and technological progress in Japanese industries: 1980 – 1998 / G. Nishimura G. Kiyohiko and others // Discussion paper CIRJE-F-145 / University of Tokyo. Faculty of Economics. – Tokyo, 2003.

¹¹ Hellerstein J. K. Wages, productivity and worker characteristics: evidence from plant level production function and wage equations / J. K. Hellerstein, N. David, K. R. Troske // Journal of Labor Economics. – 1999. – № 17. – P. 409 – 446.

Перелічені загрози носять об'єктивний характер і тією чи іншою мірою виникають в усіх країнах, де відбувається старіння населення. В Україні ж більшість з них є надактуальними в силу поєднання драматичних трендів у протіканні демографічних процесів з особливостями функціонування ринку праці.

1. Кількісне невідтворення робочої сили в Україні буде супроводжуватись кризовими періодами, виникнення яких обумовлене існуванням так званих «демографічних хвиль», що суттєво позначилися на формуванні статеві-вікової структури населення нашої країни. Аналіз результатів прогнозу населення України, розробленого фахівцями Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи¹², показує, що загальна тенденція до падіння показника заміщення працездатного контингенту буде супроводжуватись відчутним дефіцитом пропозиції робочої сили в окремі періоди: так, з 2030 по 2040 рр. значення коефіцієнту заміщення працездатного контингенту буде коливатись в межах всього 60 – 65 %. Це означає, що на кожні 100 осіб із покоління передпенсійного віку в цей період буде припадати від 50 до 65 осіб допрацездатного віку. Наступне збільшення цього показника зміниться черговим його зменшенням, що розпочнеться вже в першій половині 2050-х років¹³.

2. Якісне відтворення робочої сили характеризується відсутністю демо-економічних умов для розвитку трудових ресурсного потенціалу в основних галузях зайнятості в державному секторі. Тривалий час низький рівень оплати праці молодих працівників стояв на перешкоді залученню останніх до таких сфер зайнятості як освіта, наука, охорона здоров'я. В результаті на сьогодні в цих галузях не тільки спостерігається дефіцит молодих спеціалістів, але й відсутня професійна база для подальшого розвитку через брак працівників середнього віку, які є найбільш цінними з професійної точки зору, оскільки поєднують у собі досвід, високу

¹² Оприлюднений на сайті Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.idss.org.ua/>

¹³ Коломієць О. О. Демографічні імперативи політики збереження трудових ресурсного потенціалу та шляхи активізації його резервів в Україні О. О. Коломієць // Стратегічні пріоритети. – 2012. – № 3 (24). – С. 46 – 55.

продуктивність, мотиваційність і адаптивність. Працівники ж старшого і похилого віку, рівень оплати праці яких зростав в цих галузях з кожним роком перебування у професії, навпроти, мали стимул до подовження трудової діяльності навіть після досягнення пенсійного віку. В результаті, на кінець 2013 р. в галузі досліджень і розробок, наприклад, працюючі пенсіонери (переважна більшість яких – 87,8 % – пенсіонери за віком) склали більше третини (34 %) працівників¹⁴. Крім того, більше, ніж кожен десятий працівник галузі (14,1 % станом на кінець 2012 р.) був передпенсійного віку (жінки 50) років і старші, чоловіки 55 років і старші)¹⁵. В галузі освіти та охорони здоров'я і наданні соціальної допомоги станом на початок 2013 р. працюючим пенсіонером була більше ніж кожна п'ята особа – 21,9 % та 23,9 % відповідно. Ще 13,9 % та 13,7 % працюючих у цих галузях штатних працівників (станом на кінець 2013 р.) були передпенсійного віку¹⁶. Водночас присутність молоді віком 15 – 35 років в перелічених сферах зайнятості відносно низька (від 27,5 % в галузі охорони здоров'я і надання соціальних послуг до 24,6 % в галузі освіти)¹⁷.

3. Притаманне всім країнам погіршення медико-демографічних характеристик робочої сили, обумовлене старінням населення, набуває в Україні особливої актуальності через надмірну поширеність хронічних неінфекційних захворювань (ХНІЗ) серед населення працездатного віку. Значні масштаби поширення чинників ризику виникнення ХНІЗ (вживання алкоголю, тютюнопаління, нераціональне харчування, хронічні стреси, надмірна вага та недостатня фізична активність) призводять до надвисокої захворюваності на них населення трудоактивного віку. Це має негативні економічні наслідки у вигляді додаткового навантаження на систему охорони здоров'я, скорочення відпрацьованого робочого часу, зниження

¹⁴Праця України у 2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrsat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2014/zb/07/zb_prU_2013.zip

¹⁵Праця України у 2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrsat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2013/sb/07_13/zb_prU_2012.zip

¹⁶Праця України у 2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrsat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2014/zb/07/zb_prU_2013.zip

¹⁷ Там само.

продуктивності праці через поширення хронічної патології серед значної частини працівників, скорочення доходів населення і збільшення економічно залежного контингенту населення працездатного віку.

В ситуації що склалася, постаріння населення (і робочої сили відповідно) виступає одним з провідних факторів посилення перелічених загроз: оскільки дія більшості чинників розвитку ХНІЗ має накопичувальний характер і підсилюється в умовах одночасного впливу кількох факторів ризику, то частота негативних і небезпечних проявів цих захворювань збільшується з віком. За таких обставин значна доля представників старших вікових груп працівників у загальній чисельності працюючого населення збільшує глобальний тягар хвороб для суспільства. Про підвищення ступеню ймовірності захворіти на найтяжчі форми ХНІЗ зі збільшенням віку можна судити, аналізуючи дані про смертність населення різних вікових груп від найбільш поширених захворювань цієї категорії (табл. 3).

Таблиця 3

Смертність населення України за окремими причинами смерті та віковими групами в 2014 р., осіб на 1000 середньорічної чисельності населення відповідних вікових груп

Вікові групи	Причини смерті		
	Новоутворення	Захворювання системи кровообігу	Хвороби органів дихання
20-29 років	0,09	0,15	0,04
30-39 років	0,28	0,56	0,15
40-49 років	0,95	1,66	0,24
50-59 років	2,84	3,08	0,37

Джерело: розраховано за даними Держстату (представленими в формах РН-3 та С-8¹⁸)

4. Характер зайнятості людей літнього віку в Україні унеможливилює ефективне використання їх трудового потенціалу, а це означає, старіння населення неминуче призводить до скорочення обсягу трудових ресурсів країни.

¹⁸ Без урахування померлих на тимчасово окупованій території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції. Дані можуть бути уточнені.

Найбільш негативними рисами зайнятості осіб старшого (і, особливо, пенсійного) віку в Україні є інтенсивний характер їхньої праці та поширеність дискримінаційного ставлення до них. Так, в 2013 р. 43,6 % осіб старше працездатного віку працювали 8 годин на день, 12,2 % – 9 годин і більше (!), кожен четвертий (25,1 %) – майже повний робочий день – 5 – 7 годин¹⁹. Саме високий рівень трудового навантаження, який пропонують роботодавці працюючим пенсіонерам, змушує останніх раніше залишати ринок праці, оскільки такий режим роботи є занадто обтяжливим для літніх людей. Водночас в розвинених країнах залучення осіб літнього віку до ринку праці відбувається з врахуванням таких особливостей трудових ресурсів старшого віку як залишкова працездатність, особливі умови відновлення (з тривалими періодами для відпочинку та іноді лікування) та потреба в спеціальних умовах праці (зі скороченою тривалістю робочого дня, тижня).

Переважна більшість літніх людей в Україні стикалася з тією чи іншою формою обмеження трудових прав після виходу з трудоактивного віку: 25,3 % з них відчували дискримінаційне ставлення під час пошуку роботи, 12,9 % – в оплаті праці, 10,8 % – у трудових відносинах, 10,1 % вважають, що з віком виникають обмеження щодо професійного зростання, 7,2 % повідомили, що пенсійний вік став на заваді їх вільному вибору графіка роботи. Тільки 4,4 % респондентів після оформлення пенсії працювали на посаді за рівнем і оплатою праці вищій, ніж та, яка у них була до виходу на пенсію; 43,3 % працювали на такій самій за рівнем оплати праці і престижністю посади, як і до виходу на пенсію; в той час як майже половина (49,8 %) – на посаді за рівнем оплати і за престижністю нижчою, ніж до виходу на пенсію.

Описані риси зайнятості осіб старшого працездатного віку і осіб у віці, старшому за працездатний, свідчать про те, що в Україні відсутність

¹⁹ Тут і далі данні щодо характеру зайнятості осіб літнього віку отримано під час обстеження «Літні чоловіки та жінки в Україні: умови життя та соціальне самопочуття», проведеного «Соціальний моніторинг» та Українським центром соціальних реформ з 26 лютого по 12 березня 2013 року у 24-х областях України, АР Крим та м. Києві. Опитано 1806 респондентів віком від 60 і старші. Стандартні відхилення при достовірних 95 відсотках і співвідношенні змінних від 0,1 : 0,9 до 0,5 : 0,5 становлять 1,41 – 2,36 відсотка (для чоловіків 3,46 – 5,77 відсотка, для жінок 1,55 – 2,58 відсотка).

спеціальних умов для найбільш ефективної їх трудової реалізації, що буде призводити до посилення загроз, викликаних демографічними чинниками. Між тим, найбільш повне використання потенціалу людей старшого і похилого віку в умовах швидкого старіння населення становить певну базу економічного розвитку суспільства і відповідає позиції ООН щодо літніх людей, викладеній у прийнятій 16 грудня 1991 р. резолюції Генеральної Асамблеї (пп. 2, 3, 4, 15).

Висновки та рекомендації

В період незалежності в Україні прискорилися темпи постаріння населення, про що свідчить збільшення показників середнього і медіанного віку і скорочення контингенту населення допрацездатного віку.

Поточні і прогностичні демографічні тенденції несуть низку загроз трудоресурсній безпеці, пов'язаних зі старінням робочої сили. Найбільш негативні наслідки для загального стану економічної безпеки мають кількісне невідтворення робочої сили, якісне невідтворення робочої сили, зниження соціальної і територіальної мобільності робочої сили, зниження продуктивності праці, негативні зміни у якісних характеристиках робочої сили, зростання демоекономічного навантаження. Більшість з перелічених загроз актуалізуються в Україні в умовах існуючої організації сфери зайнятості та посилюються внаслідок погіршення медико-демографічних характеристик робочої сили.

Найважливішою умовою забезпечення трудоресурсної безпеки повинно стати проведення активної соціально-демографічної політики, спрямованої на регулювання демографічних процесів з метою пом'якшення їх негативних впливів на формування трудоресурсного потенціалу. При цьому **активна пронаталістська політика**²⁰ є в сучасних умовах безальтернативним способом зменшення темпів постаріння населення і

²⁰ Про невідкладні заходи див. докладніше Коломієць О.О. Перспективні напрями реформування допомоги при народженні дитини в умовах економічної кризи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1810/>

виступає гарантією уникнення формування нових «демографічних ям» завдяки підтримці стабільних рівнів народжуваності.

Покращення якісних медико-демографічних характеристик трудоресурсного потенціалу і збільшення продуктивної тривалості трудового життя населення неможливо досягнути без **скорочення передчасної смертності і попередження захворюваності та інвалідності** населення працездатного віку. Потрібно зазначити, що заходи, спрямовані на скорочення смертності, в багатьох випадках виступають одночасно заходами із запобігання захворюваності і попередження інвалідності. І тим самим, позначаючись позитивно на кількісних характеристиках трудоресурсного потенціалу, одночасно підвищують його якість. Цільовими завданнями їх реалізації мають стати: скорочення смертності від інфекційних захворювань, перенесення більшості випадків смерті від серцево-судинних захворювань у старші вікові групи, скорочення рівнів смертності від зовнішніх причин (передусім, внаслідок ДТП, травм, отруєнь і самоушкоджень).

В умовах, що склалися, невідкладним заходами із підвищення рівня трудоресурсної безпеки і мінімізації існуючих для неї загроз є: **забезпечення кількісно-якісного відтворення трудоресурсного потенціалу в бюджетній сфері та створення умов для реалізації трудового потенціалу осіб старшого віку.**

Оскільки в Україні найбільшому постарінню підлягають галузі зайнятості, в яких роботодавцем є держава (освіта, охорона здоров'я, наукові дослідження та розробки), то саме державний сектор найбільше відчує на собі основні ризики і загрози, пов'язані зі старінням робочої сили. Пом'якшення їх негативного впливу можна досягти завдяки:

1. Розробленню і впровадженню ефективного механізму залучення випускників вищих навчальних закладів, які навчалися за державним замовленням, до роботи в державному секторі зайнятості.

2. Встановлення спеціальних регіональних надбавок (а також впровадження інших мотиваційних та економічних заохочувальних

механізмів) для молодих спеціалістів в галузях освіти, охорони здоров'я, наукових досліджень і розробок. Головне призначення таких доплат – доведення заробітної плати молодих спеціалістів у згаданих галузях до рівня, що відповідає середній вартості життя у тій місцевості, де вони працюють (передусім стосується великих міст і урбанізованих регіонів).

3. Реформування системи оплати праці в основних галузях зайнятості в державному секторі. Підвищення частки окладів у загальному обсязі заробітної плати повинно супроводжуватись збільшенням ваги доплат за особливі професійні досягнення, які можуть мати молоді спеціалісти незалежно від тривалості їх робочого стажу і наявності формальних кваліфікаційних ознак.

В умовах економічного зростання підтримання стабільного економічного розвитку можливе лише за умови покращення медико-демографічних характеристик працівників старшого віку та утримання осіб передпенсійного і молодшого пенсійного віку в категорії економічно незалежних контингентів населення. Цього можна досягнути завдяки спрямуванню інвестицій у збереження тривалої працездатності населення, збільшенню освітніх вкладень у людський капітал і популяризації навчання протягом життя, а також через усунення дискримінації за віком у трудових відносинах і створення спеціальних умов праці для згаданої категорії працівників. До найбільш дієвих заходів цього напрямку політики забезпечення трудоресурсної безпеки відносяться:

1. Популяризація програм «навчання протягом життя» серед роботодавців, працівників середнього, зрілого та передпенсійного віку з метою просування новітніх технологій та набуття інноваційних навичок згаданими категоріями працівників.

2. Розробка та реалізація механізму навчання і підвищення кваліфікації низькокваліфікованих працівників старшого віку на умовах сумісного (для роботодавців, Державної служби зайнятості та самих робітників) фінансування відповідних програм.

3. Надання державної підтримки роботодавцям, які створюють робочі місця для працівників зрілого, передпенсійного та пенсійного віку (компенсація державою внесків на соціальне страхування таких працівників, виплати для підприємств, що наймають найменш соціально захищених категорій літніх осіб тощо).

4. Закріплення на законодавчому рівня права працівників старшого віку на часткову зайнятість і встановлення для них (за бажанням) гнучкого графіку роботи.

5. Суттєве підвищення економічної відповідальності роботодавців за найбільш небезпечні для здоров'я працівників порушення у галузі охорони праці (створення загрози здоров'ю і життю працівників через неналежне технічне забезпечення виробничого процесу, неусунення потенційно шкідливих або небезпечних умов праці, використання засобів виробництва, що не відповідають офіційним вимогам у галузі охорони праці).

6. Прийняття спеціального закону (наприклад, «Про сприяння зайнятості літніх осіб»), спрямованого на усунення і подальшу заборону дискримінації за віком у трудових відносинах. В ньому мають міститися положення про: сутність дискримінації за віком у трудових відносинах і відповідальність за її прояви; недопущення дискримінації за віком у доступі до участі у програмах професійної підготовки і перепідготовки, підвищення кваліфікації; вичерпний перелік професій, робіт і умов праці, які можуть передбачати обмеження для найму осіб старшого віку.

Відділ соціальної безпеки

(О.О. Коломісць)

№ 18, Серія «Соціальна політика»