

УДК 331.101.262

КАПІТАЛІЗАЦІЯ ПРОДУКТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ЛЮДЕЙ ПОХИЛОГО ВІКУ: ПОШУК СОЦІАЛЬНИХ ІННОВАЦІЙ

Анна Валеріївна СЕМИКІНА

аспірант ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана» (м. Київ)
E-mail: a.semikina@gmail.com

Анотація. Статтю присвячено обґрунтуванню необхідності збереження та капіталізації продуктивних здібностей людей похилого віку в Україні. Проаналізовано тенденції старіння населення та їх вплив на розвиток економіки. Доведено доцільність застосування соціальних інновацій у збереженні та використанні трудового потенціалу людей похилого віку в контексті ідей концепцій «активного старіння».

Аннотация. Статья посвящена обоснованию необходимости сохранения и капитализации продуктивных способностей людей преклонного возраста в Украине. Проанализированы тенденции старения населения и их влияние на развитие экономики. Обоснована целесообразность применения социальных инноваций для сохранения эффективного использования трудового потенциала людей преклонного возраста в контексте идей концепции «активного старения».

Ключові слова: людський капітал, капіталізація, старіння населення, люди похилого віку, соціальні інновації, політика активного старіння.

Ключевые слова: человеческий капитал, капитализация, старение населения, люди преклонных лет, социальные инновации, политика активного старения.

Постановка проблеми. Явище старіння населення, яке нині спостерігається в розвинених країнах світу, а також в багатьох країнах, що розвиваються, зокрема в Україні, стає викликом для економічного та соціального розвитку. Зменшення притоку молодшої робочої сили в економіку змушує уряди країн підвищувати пенсійний вік, більш активно залучати до економічної діяльності людей передпенсійного та пенсійного віку, що, у свою чергу, потребує збереження здоров'я та працездатності літніх людей.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вивченню проблеми формування та використання людського капіталу, зокрема аспектів збереження і капіталізації продуктивних здібностей людей похилого віку, присвятили свої праці такі відомі зарубіжні вчені, як Г. Беккер, Дж. Кендрік, Ф. Махлуп, Р. Ервік, Л. Скогедал, Л. Гаврілов, П. Гевелін, М. Хартлепп, Г. Шмід, Т. Шульц, А. Уолкер, Т. Малтбі, М. Батлер, Ф. Пераккі, В. Роїк, Р. Капелюшников, Р. Колосова, Ю. Корчагін, Л. Якобсон та ін.

В Україні останніми роками зазначені питання висвітлювали у своїх працях В. Антонюк, С. Бандур, В. Гець, О. Грішнова, І. Гнибіденко,

Т. Заяць, А. Колот, Е. Лібанова, В. Новіков, О. Новікова, М. Папієв, Л. Семів, М. Семикіна, Л. Ткаченко, Л. Шаульська, В. Онікієнко та ін. Водночас невирішеними залишаються питання збереження та капіталізації продуктивних здібностей людей похилого віку, що потребує поглиблення досліджень.

Метою статті є доведення необхідності збереження та капіталізації продуктивних здібностей людей похилого віку в Україні на основі залучення соціальних інновацій.

Обґрунтування отриманих наукових результатів. Здійснений аналіз наукових джерел засвідчив, що очікувана тривалість життя у 2010–2015 рр. становить 78 років у розвинених країнах і 68 років у регіонах, що розвиваються [9–12]. Зростання тривалості життя досягається завдяки розвитку медицини, поліпшенню умов життя, полегшенню умов праці на основі її механізації, автоматизації, комп'ютеризації, а також поліпшенню соціального забезпечення людей похилого віку. Одночасно в розвинених країнах та в багатьох країнах, що розвиваються, спостерігаються стійкі тенденції скорочення народжуваності. Цьому сприяє подолання гендер-

ної нерівності, фемінізація жінок, зростання їх економічної активності, освіченості, прагнення до трудової кар'єри і самореалізації, можливості планування народження дітей. Як результат, у структурі населення збільшується кількість людей передпенсійного і пенсійного віку при одночасному зменшенні кількості молоді, тобто відбувається старіння населення [10].

Явище старіння населення ускладнює розвиток економіки країни, адже це призводить до низки нових проблемних питань, зокрема:

- скорочення притоку молоді робочої сили в економіку, тобто зменшення числа працівників активних, мобільних, здатних до швидкого перенавчання, освоєння нових знань і технологій, швидкої адаптації до змін, розробки і впровадження інновацій;
- збільшення частки працівників старшого віку (передпенсійного і пенсійного), які володіють цінними знаннями та професійним досвідом, але при цьому мають незрівнянно меншу, ніж у молоді, мобільність, нижчу працездатність, часто стають носіями застарілих знань, повільно адаптуються до нового, у меншій мірі, ніж працівники активного працездатного віку, здатні до навчання, потребують зручнішого графіку роботи і більш комфортних умов, соціальної підтримки, медичної допомоги;

- збільшення кількості пенсіонерів, які припадають у розрахунку на одного працюючого, що зумовлює труднощі накопичення коштів пенсійного фонду та перешкоджає зростанню розміру пенсій;

- підвищення попиту на медико-соціальні послуги, зростання витрат держави на соціальні цілі, соціальну та медичну допомогу.

Як відомо, відповіддю на зазначені виклики часу стали розробки концепцій «політики активного старіння», Мадридського плану заходів щодо активного старіння [9, 10, 11, 12]. Огляд літератури дозволяє стверджувати, що суть «*політики активного старіння*» зводиться до розробки новітніх підходів у реалізації соціальної політики, у сфері охорони здоров'я, зайнятості, які дозволять досягти ситуації, коли люди передпенсійного і пенсійного віку масово мають хороше здоров'я, довше почувають себе здоровими в найпохилішому віці, відчувають себе повноправними членами суспільства, якомога довше виявляють економічну активність (працюють), оновлюють знання, уміння, навички (розвиваються), отримуючи задоволення від трудової діяльності, а також залучення до суспільного життя, зокрема, через волонтерську діяльність [11]. Сам тер-

мін «політика активного старіння», який виник на Заході, уявляється нам дещо невдалим (начебто йдеться про політику прискореного старіння), було б доцільніше в цьому контексті використовувати термін «політика збереження активності, незважаючи на старіння».

Нагадаємо, що більшість експертів виділяють три основні напрями реалізації політики активного старіння [12]: 1) зайнятість в літньому віці (повна або часткова); 2) участь літніх людей в житті суспільства (частіше через волонтерство); 3) незалежність (автономія) літніх людей.

На наш погляд, зазначене можливе, в першу чергу, через збереження та *капіталізацію продуктивних здібностей людей літнього віку*, що дозволить поліпшити їх добробут і соціальне самопочуття. Такий підхід впливає з положень теорії людського капіталу, розробленої Т. Шульцем та Г. Беккером і розвиненої їх послідовниками [1; 2, с. 16]. Узагальнюючи наукову думку щодо розвитку людського капіталу, пропонуємо *капіталізацію продуктивних здібностей людей літнього віку* визначати як процес збереження, залучення та використання соціально-трудового потенціалу літніх людей в економічній, суспільно корисній (волонтерській) діяльності, яка супроводжується отриманням певного економічного або соціального ефекту, корисного як для людей похилого віку, так і для суспільства, країни загалом.

Цей процес мають супроводжувати *соціальні інновації* – комплекс ініціатив, нововведень, нових послуг, корисних змін, які впроваджуватиме держава разом з соціальними партнерами в різних сферах формування, використання і розвитку людського капіталу в інтересах підвищення його якості, підтримки конкурентних переваг працівників країни на внутрішньому і зовнішньому ринку праці. Щодо людей похилого віку такі інновації, по-перше, мають бути спрямовані на забезпечення найвищого досяжного рівня здоров'я і благополуччя для постійно зростаючого числа громадян літнього віку, по-друге, – на ефективне залучення та використання трудових здібностей і знань людей літнього віку. Особливість соціальних інновацій, спрямованих на *капіталізацію продуктивних здібностей людей літнього віку* полягає передусім в їх адресності, вони мають сприяти соціальній підтримці людей похилого віку, збереженню здоров'я, працездатності, тривалості життя, створенню стимулів для продовження трудової діяльності, корисних справ для суспільства.

Вибір соціальних інновацій у межах політики активного старіння залежить від особливостей демографічного, економічного, соціального та культурного розвитку країни. Україні притаманні свої особливості розвитку.

Аналіз показує, що в Україні динаміка вікової структури населення відповідає регресивному

типу відтворення поколінь, тобто відбувається скорочення економічно ефективної частини населення: з 2004-го по 2011 роки частка людей у віці 15–24 р. скоротилася з 15,7 до 13,1 %, при цьому частка людей 25–59 р. – зросла з 48,0 до 51,4 %, частка людей старших за 60 років зросла з 21,0 до 21,2 % (рис. 1).

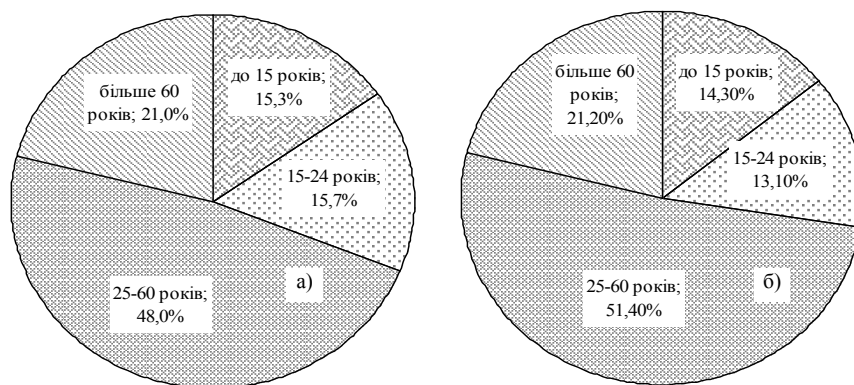


Рис. 1. Розподіл постійного населення України за віковими групами (%) в 2004 р. (а) і в 2011 р. (б) [7, с. 632; 8, с. 331]

Підтримуємо думку експертів, які попереджують, що скорочення економічно активного населення призведе до ще більшого зростання рівня навантаження на населення працездатного віку [4, с. 378–381]. У 2011 р. в Україні нараховувалося

понад 13,7 млн. пенсіонерів, з них за віком – понад 10 млн. осіб, за інвалідністю – понад 2,0 млн. осіб. На кожну 1000 мешканців країни нині припадає понад 300 пенсіонерів (рис. 2).

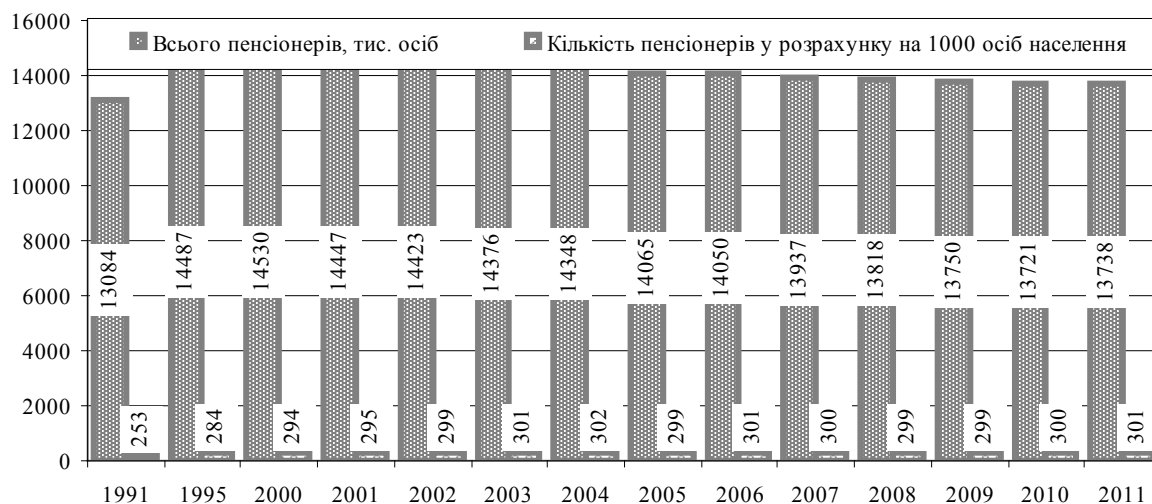


Рис. 2. Динаміка кількості пенсіонерів в Україні за 1991–2011 рр. [8, с. 335]

На початок 2011 р. у складі населення частка осіб 65 років і старші складала 15,3 %, серед них жінки склали 66,9 %, а чоловіки, відповідно, 1/3. Особи у віці старшому від працездатного у загальній чисельності населення склали 24,7 %, а пенсіонери 30,1%, оскільки в їхньому складі є пенсіонери працездатного віку. Отже, населення слід вважати старим. Попри це, політика «активного старіння» в Україні більше декларується, ніж реально реалізується.

На відміну від розвинених країн Європи, в Україні матеріальне забезпечення людей похилого віку не відповідає навіть їх обмеженим потребам, якісні соціально-медичні послуги для більшості людей похилого віку є недоступними. За умов низької заробітної плати працюючого

населення в Україні відрахування з Фонду зарплати до Пенсійного фонду є недостатнім для забезпечення гідних пенсій. Так, у 2010 р. в Україні мінімальна заробітна плата становила близько 100 дол. (це відповідає встановленому державою прожитковому мінімуму), середня заробітна плата – 282,2 дол. (для порівняння, в Люксембурзі у 2009 р. середньомісячна зарплата була 5864,3 дол.).

Українські вчені з тривогою звертають увагу на той факт, що в різних регіонах країни відхилення розміру пенсій від її середнього показника становить 10–20 % у результаті територіальної диференціації зарплат [4, с. 379]. У 2011 р. середній розмір пенсій в Україні склав 42,68 % від середньої заробітної плати (133, 5 дол.), тобто менше ніж половина (рис. 3).

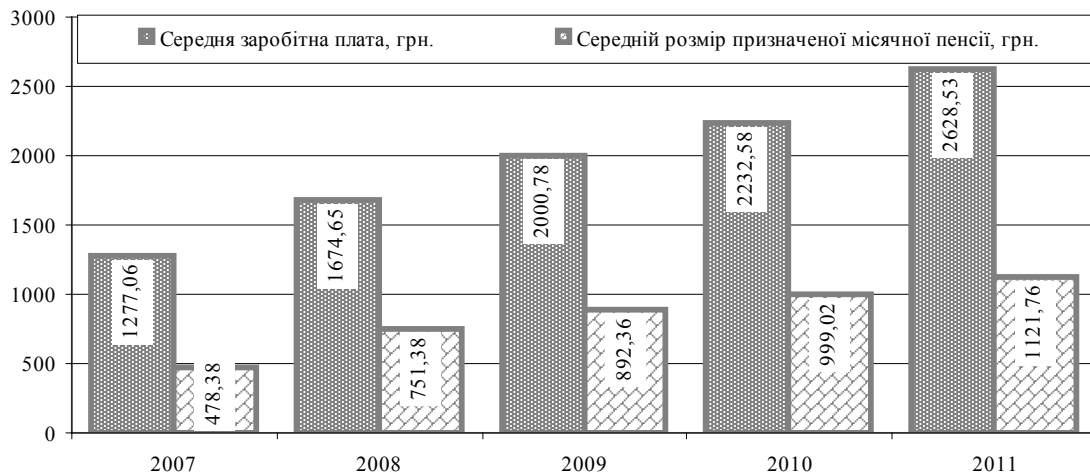


Рис. 3. Співвідношення розмірів середньої пенсії та середньої заробітної плати працівників, зайнятих в економіці [6, с. 169]

Через низький розмір пенсій переважна більшість пенсіонерів, особливо у віці 75 років і старші, опинилася за межею бідності. Наукові дослідження та численні соціологічні опитування Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи свідчать про соціальні ризики людей похилого віку в результаті невідповідності між розміром прожиткового мінімуму та фактичною потребою пенсіонерів у придбанні продуктів харчування, непродовольчих товарів, користування транспортом, найскладнішою стає купівля ліків, отримання найбільш необхідних медичних послуг (виготовлення окулярів, зубопротезні роботи тощо) [3, с. 238–268]. Збереженню здоров'я перешкоджає недоступність для 2/3 пенсіонерів якісного лікування, нерозвиненість

соціальної інфраструктури, якісного соціального догляду на дому. Для зміни ситуації на краще необхідно переглянути соціальні стандарти і порядок встановлення мінімального споживчого бюджету в країні. Має бути забезпечено поступове наближення пенсійного та соціального забезпечення пенсіонерів до європейських стандартів (це можливо, звичайно, за умов збільшення темпів росту ВВП в Україні).

Зауважимо, що до 2011 року в Україні чоловіки йшли на пенсію з 60 років, а жінки – з 55. З 2011 р. почалася пенсійна реформа, яка передбачає подовження трудової діяльності жінок на 5 років та вихід на пенсію у 60 років, а чоловіків, які працюють у бюджетних установах, у 62 роки. Однак ця пенсійна реформа, полегшуючи попо-

внення Пенсійного фонду, не вирішить найближчим часом завдань капіталізації продуктивних здібностей людей похилого віку, оскільки залишається проблематичним створення належних умов підтримки здоров'я та здійснення адресної соціальної допомоги, яка функціонує в Європі та США.

Одним з напрямів покращення добробуту людей похилого віку є зайнятість пенсіонерів. В Україні, на відміну від високорозвинених країн світу, сьогодні не має потреби спеціально стимулювати осіб старшого віку до продовження тру-

дової діяльності. Вони самі прагнуть працювати стільки, скільки вистачить фізичних сил, при цьому головна мотивація – допомогти не лише собі, а й своїм дітям, онукам. У 2011 р. чисельність зайнятих пенсіонерів в Україні становила 1907 тис. осіб, що складало 17,7 % від облікової кількості штатних працівників. За результатами аналізу, в структурі зайнятого населення частка працюючих людей передпенсійного віку (50–59 років) у 2011 р. складала 62,0%, а осіб старших від працездатного віку (60–70 років) – 24,1 % (рис. 4).

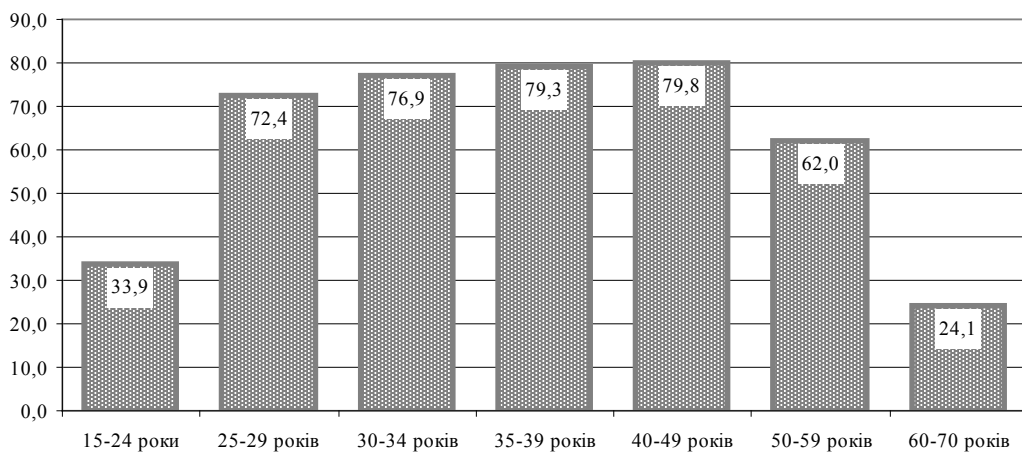


Рис. 4. Рівні зайнятості населення за віковими групами (% до населення відповідної вікової групи) [5, с. 57]

Використанню трудового потенціалу людей похилого віку в Україні сприяють високий рівень загальної і спеціальної освіти, накопичений виробничий досвід, висока трудова мотивація. Стримуючим фактором є невідповідність якості трудового потенціалу вимогам до сучасних знань, володіння комп'ютерними технологіями, слабка адаптація до змін у виробництві, обмежена мобільність, невідповідність зручності режиму праці, робочих місць фізичним особливостям людини в похилому віці. Не зважаючи на це, в Україні у 2011 р. чисельність економічно активного населення старших від працездатного віку порівняно з 2000 р. збільшилася на 6,7 %, а рівень його економічної активності підвищився до 27,9 % проти 22,6 %. Кількість зайнятих осіб старших за працездатний вік за цей період зросла

на 9,3 %, а підвищення їхнього рівня зайнятості – з 22,2 % до 27,9 %. Пояснюємо це тим, що роботодавці зацікавлені залучати на роботу пенсіонерів тому, що вони досвідчені, дисципліновані, часто мають високу кваліфікацію, належну культуру, крім того, погоджуються на дуже низьку оплату праці за умов неповної (часткової) зайнятості, зручного графіку роботи.

Досить високою залишається зайнятість пенсіонерів і в неформальному секторі – 50,2 %, тобто кожен другий, працюючий без укладання трудового договору, – це пенсіонер (як правило, це малий бізнес, сільське господарство). Зауважимо, що у неформальному секторі більша частка зайнятих – це саме пенсіонери (рис. 5). Їх отримуваний дохід є невисоким, проте він дещо поліпшує якість життя.

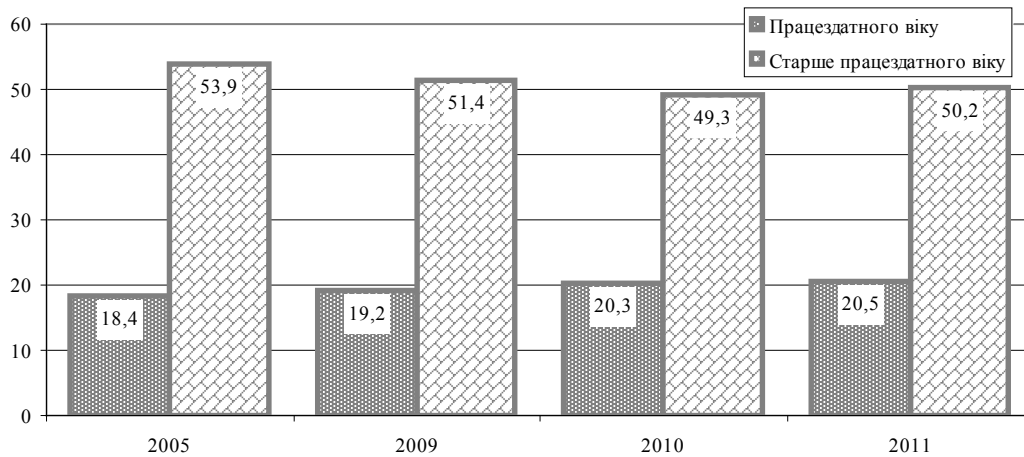


Рис. 5. Рівень участі населення, зайнятого у неформальному секторі економіки України (% до зайнятого населення) [5, с. 151]

Отже, в умовах старіння населення в Україні збереженню та капіталізації трудових здібностей людей похилого віку перешкоджає низка обставин:

- відбувається збільшення кількості пенсіонерів, які потребують реального соціального захисту і соціальної допомоги;
- переважна кількість пенсіонерів отримує пенсії на рівні прожиткового мінімуму, який значно нижчий від розміру середньої заробітної плати в країні, у декілька разів нижче від пенсій у розвинених державах, що зумовлює закономірність: чим старша людина пенсійного віку, тим бідніша;
- пенсійна реформа 2011 р. законодавчо створила можливості капіталізації трудових здібностей людей похилого віку, однак недоліком залишається малий розмір пенсій та нестача їх належного обґрунтування.

Отже, політика активного старіння в Україні поки реалізується вкрай обмежено та незадовільно, соціальна підтримка людей похилого віку має низький рівень, оскільки економічна база для підвищення абсолютних величин цієї підтримки у декілька разів менша від показників економічно розвинутих країн (наприклад, ВВП на одну особу в 2010 р. становив в Україні 6 тис. дол. США, в Бельгії – 32,9 тис. дол., Австрії – 35,4 тис. дол., Італії – 27,1 тис. дол., Норвегії – 46,9 тис. дол., США – 42,2).

Вважаємо, що капіталізація трудових здібностей людей похилого віку в Україні потребує впровадження системи соціальних інновацій у

межах політики активного старіння, спрямованих на збереження, розвиток та використання продуктивних здібностей населення старшого віку. Розробка таких соціальних інновацій має забезпечувати зокрема:

- періодичну діагностику здоров'я населення, профілактику захворюваності; доступність для пенсіонерів якісних медичних послуг, доступність і ефективність медичного страхування;
- створення привабливого іміджу працівника з міцним здоров'ям, без шкідливих звичок;
- трансформацію усєї соціальної інфраструктури з урахуванням потреб людей літнього віку; розширення системи соціальної підтримки літнім людям; створення для них широкої мережі доступних соціальних послуг;
- підтримку конкурентоспроможності і розширення трудових можливостей працівників старшого віку на основі організації безперервної освіти упродовж життя (швидкі темпи старіння знань можуть привести до професійної непридатності, тому важливо для працівників після 45 років забезпечувати оновлення знань, перепідготовку);
- стимулювання роботодавців (у вигляді податкових пільг, компенсацій за втрату частини доходу в результаті зниження продуктивності праці), які створюють умови для продовження трудової діяльності пенсіонерів на умовах повної або часткової зайнятості, модернізують робочі місця, переводять пенсіонерів на легший режим праці, більш зручний для них графік роботи);
- мотивацію продовження трудової діяльності для осіб літнього віку шляхом створення прива-

близьких робочих місць для літніх людей, системи моральних, соціальних і економічних стимулів для працюючих пенсіонерів у вигляді більш високого трудового доходу, відсутніх надбавок до пенсії, додаткових соціальних пільг, включаючи оплату лікування, проїзду, живлення, навчання за рахунок підприємств;

- пропагування залучення пенсіонерів до взаємодії між людьми, спільної розробки нових шляхів розв'язання існуючих у суспільстві проблем (участі у волонтерстві), що позитивно впливатиме на соціальну інтеграцію літньої людини, її самореалізацію та здоров'я.

Висновки. Викладене у статті дозволяє констатувати таке: 1) реалізація цілей політики активного старіння в Україні має обмежений

характер, що пояснюємо специфікою економічного, демографічного, соціального та культурного розвитку країни; 2) в Україні мають місце несприятливі умови капіталізації продуктивних здібностей людей похилого віку; 3) нагальною потребою є збереження і капіталізація продуктивних здібностей людей похилого віку на основі запровадження системи соціальних інновацій у межах політики активного старіння, що, у свою чергу, потребує об'єднання зусиль усіх соціальних партнерів – держави, роботодавців, профспілок, різноманітних громадських організацій. Перспективи подальших досліджень пов'язані з розробкою механізму впровадження соціальних інновацій щодо капіталізації продуктивних здібностей людей похилого віку.

Список використаних джерел

1. Becker, G. S. Human Capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education / – 2d ed. – New York: National Bureau of Economic Research: distributed by Columbia University Press, 1975.
2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. — К. : Т-во «Знання», КОО, 2001. — 254 с.
3. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. — К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. — 556 с.
4. Онікієнко В. В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: [науково-аналітична монографія] / В. В. Онікієнко — К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України], 2013. — 456 с.
5. Економічна активність населення України 2011. Статистичний збірник. — К. : Державна служба статистики України, 2012. — 208 с.
6. Соціальні індикатори рівня життя населення. Статистичний збірник. — К. : Державна служба статистики України, 2012. — 220 с.
7. Статистичний щорічник України за 2003 рік. — К. : Державний комітет статистики країни, 2005. — 632 с.
8. Статистичний щорічник України за 2011 рік. — К. : Державний комітет статистики країни, 2012. — 560 с.
9. Hartlapp M. and Schmid G. ,Active Aging' and the European Social Model:Managing the transitions from work to retirement // Conference Leopoldina-acatech Working Group 'Opportunities and Problems of an Aging Society', Monte Vertià / Tessin. — 2006.
10. UNFPA and HelpAge International (2012) Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and A Challenge [Electronic resource]. — Access mode : <http://www.unfpa.org/public/op/edit/home/publications/pid/11584>.
11. Walker A. and Maltby T. Active Ageing: A Strategic Policy Solution to Demographic Ageing in the E. U. / A. Walker and T. Maltby // International Journal of Social Welfare, 2012, — October Vol. 21 — Issue Supplement S1 — P. 117 — 130.
12. World Health Organization. Active ageing: a policy framework / WHO – Geneva, April 2002 – 59 p. [Electronic resource]. — Access mode : http://www.who.int/ageing/publications/active_ageing/en/.