

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/TNU-2707-0581/2024.1/10>

Бурка А.В.

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Боднарук М.І.

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

ПРОГРАМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ ПОХИЛОГО ВІКУ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ТА УКРАЇНА

Демографічні зміни, які відбуваються в межах світового масштабу, зміна складу робочої сили, більш тривала трудова діяльність і як наслідок більш пізній вихід на пенсію є передумовами для перегляду місця та значення ролі працівників похилого віку. У багатьох країнах в останні роки спостерігається тенденція посиленого захисту трудових прав такої категорії працівників, створення більш сприятливих умов для їх працевлаштування в тому числі і розробка спеціальних програм для подальшого професійного розвитку та збереження соціальної активності.

Збільшення на ринку праці працівників похилого віку передбачає і поступове вирішення такої проблеми як ейджизм у сфері трудових відносин; усвідомлення/переусвідомлення трудового потенціалу, переваг та ризиків як для роботодавця, так і для трудового колективу в цілому від прийняття на роботу літніх працівників.

Із врахуванням того, що нині Україна зіткнулася із шаленими міграційними процесами (внаслідок воєнних дій), зменшення кількості молодих працівників, нестачею кваліфікованої робочої сили, необхідністю розвитку економіки, зокрема через збільшення обсягів та потужностей виробництва, то за таких умов літні працівники можуть стати вагомим сегментом на вітчизняному ринку праці.

У статті проаналізовано зарубіжний досвід існуючих програм працевлаштування для людей похилого віку у таких країнах як: Сполучені Штати Америки, Південна Корея, Швейцарія, Латвія, Литва, Естонія.

Автори статті наголошують на тому, що в Україні, окрім загальних гарантій, дія яких поширюється на всі категорії працівників, відсутні правові механізми, програми, які б сприяли працевлаштуванню саме літніх людей, їх перекваліфікації та максимальному використанню трудового потенціалу.

У статті зроблено висновок про необхідність впровадження фінансового стимулювання роботодавців за працевлаштування осіб пенсійного віку; затвердження програм навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації літніх працівників та розробки критеріїв для участі у таких програмах; розробки та проведення інформаційної кампанії, що, передусім, має бути спрямована на викорінення негативного ставлення до працівників похилого віку, зменшення такого явища як ейджизм.

Ключові слова: програми працевлаштування, літні працівники, ринок праці, захист трудових прав, трудова діяльність, міжнародний досвід.

Постановка проблеми. Зниження рівня народжуваності, зростання очікуваної тривалості життя, зменшення природного населення працездатного віку – за таких умов поступово стає пріоритетним питанням інтеграції літніх працівників на ринок праці [1]. За даними Всесвітньої організації

охорони здоров'я люди похилого віку є активом для суспільства та продовжують робити внесок у свої громади після виходу на пенсію, можуть і надалі зберігати свою соціальну активність [2]. Окрім цього, зростання частки працівників похилого віку створює передумови і для перегляду

існуючих пенсійних систем для того, щоб зменшити стимул дострокового чи більш раннього виходу на пенсію.

Згідно з новим глобальним дослідженням Bain & Company до 2030 року колосальні 150 мільйонів робочих місць будуть зайняті працівниками старше 55 років. У країнах Великої сімки до 2031 року старші та досвідчені працівники становитимуть понад чверть робочої сили, а довгострокова тенденція до раннього виходу на пенсію повільно буде змінюватися [3]. Бюро статистики праці США (BLS) також прогнозує поляризаційну тенденцію зростання робочої сили між 2020 і 2030 роками. Передбачається, що протягом наступного десятиліття частка працівників у віці 55 років і старше, а також група 75 років і старше постійно зростатиме. Водночас у віковій групі 16–24 років, ймовірно, спостерігатиметься зниження на 7,5%. За даними Ради з питань старіння 73% людей похилого віку працюють не тому, що їм це потрібно, а тому, що хочуть [4].

Питання старіння населення для України також є актуальним. Більше того, внаслідок воєнних дій наша держава зустрілася з мільйонними міграційними втратами, а це у найближчій перспективі створює загрозу для розвитку трудового потенціалу країни, а точніше унеможлиблює будь-який його розвиток. Кардинальна трансформація ринку праці; дефіцит кадрів в окремих регіонах; нерівномірний розподіл робочих місць та фахівців по регіонах; потреба у мультифункціональних працівниках; необхідність створення більшої кількості робочих місць для осіб з інвалідністю та ветеранів війни; збільшення масштабів неофіційного працевлаштування, через небажання сплати податків та посилення мобілізації чоловіків; нерівномірне відновлення ринку праці тощо. Така ситуація лише спонукає посилити увагу до питання розширення можливостей залучення людей старшого віку на ринок праці та використання їх трудового потенціалу. Адже до цього часу ні держава, ні роботодавці ніяких активних дій не проводили у цьому напрямку [5].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В Україні дослідженням питань працевлаштування осіб похилого віку, захисту їх трудових прав частково займалися В. О. Білотокова, Ю. В. Борисова, Г. С. Гончарова, І. О. Кірнос, С. В. Попов, І. О. Шашкова-Журавель, проте станом на сьогодні відсутні наукові дослідження програм працевлаштування осіб похилого віку, питань розвитку національного законодавства у напрямку створення додаткових гарантій для літніх працівників та захисту їх прав.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження ситуації щодо місця та ролі працівників похилого віку з урахуванням економічних, демографічних та міграційних процесів, які відбуваються на ринку праці в Україні; порівняльно-правовий аналіз програм працевлаштування та захисту трудових прав осіб похилого віку у ряді країн та в Україні.

Виклад основного матеріалу. У Сполучених Штатах Америки великою популярністю користується програма працевлаштування для людей похилого віку SCSEP, що затверджена Законом про людей похилого віку. SCSEP – це найстаріша в країні програма допомоги малозабезпеченим безробітним віком від 55 років у пошуку роботи. Щороку програма отримує мільйони доларів у вигляді грантів, спрямованих на навчання та працевлаштування людей відповідної вікової категорії. Загалом же близько 90% свого фінансування програма отримує від Міністерства праці США, а решту 10% – від збору коштів самою організацією або іншими нефедеральними організаціями.

Учасники SCSEP отримують досвід роботи в різноманітних видах громадської діяльності в некомерційних і громадських установах, включаючи школи, бібліотеки, музеї, лікарні, центри денного догляду та центри для людей похилого віку. Така категорія працівників може працювати помічником вчителя, вихователем по догляду за дитиною, медичним працівником, бухгалтером, секретарем, комп'ютерним техніком, у сфері громадського харчування, надавати послуги з догляду. В середньому учасники програми працюють по 20 годин на тиждень і отримують найвищу мінімальну заробітну плату на федеральному рівні, на рівні штату чи місцевому рівні.

Для того, щоб мати можливість взяти участь у програмі, потрібно відповідати таким критеріям: бути не молодшим 55 років; мати статус безробітного; мати сімейний дохід не більше 125% від федерального рівня бідності. Окрім цього є категорії осіб, яким надається пріоритет у порівнянні з іншими потенційними учасниками, до таких належать: ветерани, особи старше 65 років, особи з обмеженими можливостями, низьким рівнем освіти чи знанням англійської мови; особи, які проживають у сільській місцевості; бездомні особи або, які можуть залишитися бездомними; особи, які мають невеликі перспективи працевлаштування або не змогли знайти роботу після отримання послуг через систему Американського центру зайнятості [6].

До прикладу у штаті Техас виконанням програми SCSEP займається Техаська комісія з питань

робочої сили (TWC). Програма також паралельно пропонує багато послуг з підтримки осіб, а саме сприяє: подоланню труднощів (отримання житла, робочого одягу, транспорту тощо); обстеженню здоров'я; навчанню (як знайти роботу, успішно проходити співбесіди та досягати успіху на своїй роботі, опанування нових технологій) тощо [7]. Також доступна програма випробувального працевлаштування, іншими словами це можливість пройти «випробування перед наймом» для людей похилого віку, які шукають роботу, працювати протягом узгодженого періоду часу без жодного ризику для себе. Протягом випробувального працевлаштування SCSEP виплачує заробітну плату потенційним працівникам. А після закінчення терміну роботодавець може прийняти таку особу на роботу. Також люди похилого віку можуть проходити навчання в межах підприємства та набути практичних навиків [8].

У Південній Кореї швидке старіння населення також поставило два нагальні завдання: гарантування достатнього доходу, якості життя після виходу на пенсію та збереження робочої сили. У 2004 році Південна Корея запровадила Програму працевлаштування для людей похилого віку, щоб забезпечити додатковий дохід, позбавити людей старше 60 років бідності, збільшити участь у суспільстві та зберегти здоров'я. У 2021 році в ній взяли участь приблизно 840 000 осіб, 6,4 відсотка з них у віці 60 років і старше. Місячний заробіток коливається від 270 000 до 1 961 000 вон (від 209 до 1 521 доларів США). Програма включає три види можливих робіт: 1) робота на державній службі; 2) робота у приватному секторі; 3) вакансії в службі соціального догляду.

Робота на державній службі: органи місцевого самоврядування в основному наймають людей з низьким рівнем доходу та освіти для обслуговування потреб місцевої громади, наприклад, для догляду за людьми похилого віку та обслуговування громадських установ. Учасники працюють 30 годин на місяць за 270 000 вон (209 доларів США). Робота в приватному секторі: органи місцевого самоврядування надають субсидії приватним корпораціям, які наймають учасників програми. Заробітна плата коливається від 365 000 до 1 961 000 корейських вон (від 283 до 1 521 доларів США) залежно від робочого часу та типу роботи. Вакансії в службі соціального догляду: у 2019 році корейський уряд створив третю програму роботи в службі соціального догляду у відповідь на зростаючі його потреби. Учасники працюють приблизно 60 годин на місяць із середньою зарплатою 713 000 вон (553 долари США).

Критерії прийнятності відрізняються для трьох напрямків роботи. Однак загалом робота доступна для людей старше 65 років (для деяких програм старше 60 років). В принципі, лише державна служба доступна для тих, хто має доходи нижче певного порогу (бідніші 70 відсотків людей у віці 65 років і старше). Однак, оскільки вимоги, як правило, вищі, ніж кількість наданих робочих місць, багато програм віддають перевагу домогосподарствам з низьким рівнем доходу при виборі учасників.

У 2005 році при Міністерстві охорони здоров'я та соціального забезпечення було створено Корейський інститут розвитку робочої сили для людей похилого віку – державну установу, яка контролює та виконує програму працевлаштування для людей похилого віку [9]. Корейський інститут розвитку робочої сили для людей похилого віку, відомий як KORDI, має на меті надати пріоритет створенню робочих місць для літніх працівників, оскільки до 2025 року кількість людей похилого віку досягне 10 мільйонів (а це близько 20 відсотків всього населення країни), що призведе до стрімкого зростання соціальних витрат на турботу про населення. Необхідно зазначити, що фінансування програми постійно збільшувалося протягом багатьох років. Спочатку бюджет міг покривати лише 35 000 робочих місць, а у 2021 році – близько 840 тис. осіб. Програма фінансується за рахунок податків та коштів місцевих бюджетів. У 2021 році загальний бюджет склав 2,3 трильйона корейських вон (1,78 мільйона доларів США), що становить 0,11 відсотка ВВП. Однак програма все ще стикається з двома основними проблемами. Одна стосується питань недофінансування, низького рівня заробітної плати, друга – якості робочих місць, оскільки лівова частка останніх призначена для низькокваліфікованих працівників [10].

У Швейцарії працівники віком від 50 років мають великий потенціал для виходу на ринок праці, однак вони також часто стикаються з проблемами під час пошуку роботи. Ось чому федеральний уряд і кантони випробовують новий проєкт на ринку праці з підтримкою для шукачів роботи старше 50 років. Пілотний проєкт триватиме п'ять років з 2021 по 2025 роки та спрямований на людей віком від 50 років, які скоро втратять допомогу з безробіття, і має на меті сприяти пошуку для них підходящої роботи. Участь у програмі є добровільною. Щоб забезпечити тривалу інтеграцію літніх працівників, у разі необхідності роботодавцям може виплачуватися надбавка за їх працевлаштування та/або працівникам буде

запропоновано пройти відповідне професійне навчання, курси [11].

У результаті процесу старіння в країнах Балтії літні працівники стали важливою частиною ринку праці. Крім того, звіти, опубліковані Європейською комісією, підкреслюють важливість того, щоб літні люди залишалися зайнятими, і необхідність політики в державах-членах адаптувати свої реформовані пенсійні системи та забезпечити стимули для відстрочення віку, в якому люди залишають робочу силу (Європейська комісія, 2019).

Щоб підтримати працевлаштування людей похилого віку, усі країни Балтії впроваджують діяльність з професійного навчання та навчання протягом усього життя, щоб надати літнім людям можливість адаптуватися до ринку праці та підвищити свої навички. Трудове законодавство в цих країнах також зобов'язує роботодавців запобігати дискримінації за віком, забезпечуючи довше працевлаштування людей похилого віку.

Протягом останніх років у всіх трьох країнах Балтії проводилися проекти, які наголошували на можливості працевлаштування та здоровому старінні людей, наприклад, «Розробка комплексної стратегії активного старіння для довшого та кращого трудового життя» в Латвії та «Збільшення зайнятості на 2014–2020 роки» у Литві. Ці програми включають заходи, спрямовані на те, щоб літні працівники могли довше залишатися на ринку праці. В Естонії працевлаштування осіб віком 50+ є одним із пріоритетів порядку денного державної політики вже протягом тривалого часу, представлене в таких політичних документах, як «План розвитку соціального забезпечення» та «Навчання впродовж життя», а також у окремих частинах «Стратегії 2035».

Варто наголосити на тому, що населення Балтії старіє швидше, ніж більшість європейських країн, і пропозиція робочої сили в молодших вікових групах обмежена. Тому літні працівники стикаються з меншим конкурентним тиском з боку молодих поколінь, і роботодавці також наймають їх на посади, які займають молодші працівники в інших країнах [12].

В Україні на конституційному рівні визначено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [13]. На законодавчому рівні заборонена також будь-яка дискримінація за віком, в тому числі і у сфері працевлаштування, проте ця норма радше носить декларативний характер, адже на практиці, у сфері трудових відносин, ейджизм – досить поширене явище. Станом на сьогодні на нормативному рівні відсутні будь-які програми чи додаткові положення для захисту прав та інтересів працівників похилого віку, їх подальшого залучення до трудової діяльності, створення можливостей для використання їх знань, умінь та досвіду.

Роботодавець виключно на власний розсуд і на прохання такого працівника може встановлювати неповний робочий день або робочий тиждень; поліпшувати умови праці і виробничого середовища громадян похилого віку; забезпечувати професійну переорієнтацію і перепідготовку працівників передпенсійного і похилого віку, включаючи навчання за їх бажанням нових професій з урахуванням адаптаційних і вікових можливостей цих осіб. Але реалізація всіх вище перелічених заходів потребує від роботодавця додаткових витрат, які він, очевидно, не готовий нести, а особливо в умовах воєнного стану [14].

Висновки. Якщо проаналізувати досвід зарубіжних країн, то в Україні немає дієвих механізмів для залучення громадян похилого (пенсійного) віку до трудової діяльності. В нас відсутні: державна політика, спеціальні програми, органи, нормативне регулювання та фінансування для реалізації цих ідей та, власне, самих програм. Для того, щоб роботодавці були зацікавлені у працевлаштуванні осіб пенсійного віку, доцільно передбачити для них фінансове стимулювання за прикладом вже існуючих положень у Законі України «Про зайнятість населення»; затвердити програми навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації літніх працівників та розробити критерії для участі у таких програмах. Не менш важливу роль має відіграти й інформаційна кампанія, що, передусім, має бути спрямована на викорінення негативного ставлення до працівників похилого віку, зменшення такого явища як ейджизм.

Список літератури:

1. Heywood, J.S., Jirjahn, U. The hiring and employment of older workers in Germany: a comparative perspective. *Labour Market Res* 49, 349–366 (2016). URL: <https://doi.org/10.1007/s12651-015-0195-4> (дата звернення: 11.02.2024).
2. Civic Participation and Employment. World Health Organization : веб сайт. URL: <https://extranet.who.int/agefriendlyworld/age-friendly-practices/civic-participation-and-employment/> (дата звернення: 29.01.2024).
3. «Massive shift»: Older people will exceed a quarter of G7's workforce by 2031, report says : веб сайт. URL: <https://www.cnn.com/2023/07/19/aging-workforce-older-people-to-fill-over-150-million-jobs-globally.html> (дата звернення: 27.01.2024).

4. Senior Employment Programs and Resources : веб сайт. URL: <https://www.resumebuilder.com/senior-employment-programs-and-resources/> (дата звернення: 28.01.2024).
5. Потенціал літніх людей на ринку праці та інструменти їх залучення. Національний інститут стратегічних досліджень : веб сайт. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/potentsial-litnikh-lyudey-na-rynku-pratsi-ta-instrumenty-yikh-zaluchennya> (дата звернення: 10.01.2024).
6. Senior Community Service Employment Program. U.S. Department of Labor : веб сайт. URL: <https://www.dol.gov/agencies/eta/seniors> (дата звернення: 02.01.2024).
7. Senior Community Service Employment Program. Texas Workforce Commission : веб сайт. URL: <https://www.twc.texas.gov/programs/senior-community-service-employment> (дата звернення: 03.02.2024).
8. Over 55 and Looking for a Job. AARP Foundation : веб сайт. URL: <https://www.aarp.org/aarp-foundation/our-work/income/scsep/info-2014/over-55-and-looking-for-a-job.html> (дата звернення: 04.01.2024).
9. South Korea's senior employment program for those over the age of 65 years : веб сайт. URL: <https://www.sdg16.plus/policies/south-koreas-senior-employment-program-for-those-over-the-age-of-65-years/> (дата звернення: 05.01.2024).
10. [K-Wellness] Senior Employment Program brings priceless, intangible values. The Korea Herald : веб сайт. URL: <https://www.koreaherald.com/view.php?ud=20221116000576> (дата звернення: 10.01.2024).
11. New programme: supported employment for over 50s. The Unemployment Insurance (UI) and public employment service portal : веб сайт. URL: <https://www.arbeit.swiss/secoalv/en/home/menue/stellensuchende/arbeitslos-was-tun-/arbeitsmarktliche-massnahmen/supported-employment.html> (дата звернення: 12.01.2024).
12. Rajevska, Olga & Reine, Agnese & Baltmane, Diana. (2021). Employment in the Age Group 50+ in the Baltic States and its Changes in Response to Covid-19. URL: https://www.researchgate.net/publication/353687952_Employment_in_the_Age_Group_50_in_the_Baltic_States_and_its_Changes_in_Response_to_Covid-19 (дата звернення: 15.01.2024).
13. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Верховна Рада України*. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр (дата звернення: 01.02.2024).
14. Захист прав людей поважного віку. Міністерство юстиції України : веб сайт. URL: <https://minjust.gov.ua/m/garantii-realizatsii-gromadyanami-pohilogo-viku-prava-na-pratsyu> (дата звернення: 11.01.2024).

Burka A.V., Bodnaruk M.I. EMPLOYMENT PROGRAMS FOR ELDERLY PERSONS: INTERNATIONAL EXPERIENCE AND UKRAINE

Demographic changes occurring on a global scale, changes in the composition of the workforce, longer working hours and, as a result, later retirement are prerequisites for reviewing the place and importance of the role of older workers. In many countries, in recent years, the tendency to strengthen the protection of the labor rights of this category of workers, to create more favorable conditions for their employment, including the development of special programs for their further professional development and preservation of social activity, has been increasing.

The gradual increase in the labor market of older workers implies the gradual solution of such a problem as ageism in the field of labor relations; awareness/re-awareness of labor potential, benefits and risks for both the employer and the workforce as a whole from hiring older workers.

Taking into account the fact that Ukraine is currently faced with frantic migration processes (as a result of hostilities), a decrease in the number of young workers, a lack of qualified labor, the need for economic development, primarily due to an increase in production volumes and capacities, under such conditions, older workers can become a significant segment in the labor market.

The article analyzes the foreign experience of existing employment programs for the elderly in such countries as: the United States of America, South Korea, Switzerland, Latvia, Lithuania, Estonia.

The authors of the article emphasize that in Ukraine, in addition to general guarantees that apply to all categories of workers, there are no legal mechanisms or programs that would promote the employment of older workers, their retraining, and the maximum use of labor potential.

The article concludes about the need to introduce financial incentives for employers to employ people of retirement age; approval of programs for training, retraining, advanced training of older workers and development of criteria for participation in such programs; development and implementation of an information campaign, which, first of all, should be aimed at eradicating negative attitudes towards older workers, reducing such a phenomenon as ageism.

Key words: *employment programs, older workers, labor market, protection of labor rights, labor activity, international experience.*