

**Н. А. Прокопенко**

*Государственное учреждение "Институт геронтологии  
им. Д. Ф. Чеботарева НАМН Украины", 04114 Киев*

## **ПРЕДПОСЫЛКИ И УСЛОВИЯ ДЛЯ ПРОДОЛЖЕНИЯ ПЕРИОДА ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ ЛЮДЕЙ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА И УКРАИНЕ**

Проанализированы проблемы занятости людей старшего возраста в Европейском Союзе и Украине. При кластеризации стран ЕС и Украины установлено, что Украина образует моно-кластер, расположенный на значительном расстоянии от кластеров со странами ЕС. Показано, что в период экономического кризиса уровень занятости среди пенсионеров увеличился. С 2005 г. по 2013 г. в ЕС уровень занятости населения возрастной группы 55–64 года увеличился на 7,9 %, возрастной группы 65–69 лет — на 2,4 %. В Украине за этот период уровень занятости среди пенсионеров увеличился на 1,7 %. В Украине также как и в ЕС, каждый третий неработающий пенсионер желает вновь устроиться на работу. Однако, если в Украине среди причин вновь работать финансовые мотивы составляют 61,7 %, то в ЕС — только 37,3 %. Низкий уровень благосостояния украинских пенсионеров играет решающую роль в формировании их пенсионных планов. В таких странах, как Дания, Австрия, Швеция, мотивация исходит не из финансовой необходимости, а из других факторов, например, удовлетворение от работы (78,8 %; 65,4 %; 64,8 %, соответственно, по странам). Если в ЕС средний доход населения в возрасте 65 лет и старше по сравнению с доходом лиц моложе 65 лет увеличивается, то в Украине доход пенсионеров уменьшается. Основная сфера занятости украинских пенсионеров — промышленный сектор. В ЕС доля 65-летних занятых в промышленном секторе более чем в два раза меньше доли населения возрастной группы 50–64 года. В ЕС среди пенсионеров широко распространена самозанятость. Показано, что для воспроизведения и сохранения трудового потенциала страны в национальных стратегиях следует предусматривать увеличение инвестиций в человеческие ресурсы,

усовершенствование системы профессиональной ориентации, в частности, для людей старшего возраста, развивать стратегию обучения в течение всей жизни.

**Ключевые слова:** старение населения, люди старшего возраста, доход, занятость, человеческий капитал, обучение в течение всей жизни.

Население стареет как в Украине, так и в разных странах мира. В международном плане существуют общие вопросы, которые касаются, прежде всего, мер по обеспечению занятости работников старшего возраста [16, 23]. В этой связи большое значение имеет определение уровня трудовой активности, общей и профессиональной работоспособности, эффективности работы населения старших возрастных групп, степени и характера использования их работы в современном производстве [5, 6, 14]. Возрастные морфологические и функциональные изменения организма человека являются одним из компонентов, которые определяют профессиональную работоспособность и лимитируют дальнейшую производственную направленность человека [19]. На фоне функциональных расстройств, обусловленных возрастными изменениями, многие работники старшего возраста сохраняют свою работоспособность и производительность профессиональной деятельности на довольно высоком уровне. Однако, существует еще один ключевой фактор, работающий против них. Это — дискриминация по возрасту. Большинство работодателей не рассматривают работников 50-плюс в качестве потенциальных будущих сотрудников. У работодателей существует стереотип, что люди в возрасте 50-плюс не успевают за развитием технологий, они не так успешно овладевают компьютерными технологиями, иностранными языками и т. п. Их политика в отношении этой группы работников изменяется очень медленно [13, 25, 27]. Тем не менее, всемирно растущее старшее население — большой и по большей части нетронутый ресурс. Работа посвящена демографическим и социальным аспектам занятости работников старшего возраста в странах Европейского Союза и Украине.

**Материал и методы.** Используются данные официальных статистических баз данных и материалов стран Европейского Союза (*Eurostat*) и Украины (Госкомстат) [1, 2, 9, 10, 12, 17, 18, 20–22, 24]. При обработке данных использовались корреляционный, регрессионный, кластерный и факторный анализы, анализ главных компонент.

**Результаты и их обсуждение.** Старение населения является долгосрочной мировой тенденцией, которая в Европе наблюдается уже несколько последних десятилетий. Доля населения в возрасте 65 лет и старше растет в каждом государстве-члене ЕС. Увеличение в течение 2003–2013 гг. колеблется от 3,3 % в Германии, Литве и Финляндии, до менее чем 0,8 % в Испании и Бельгии. В целом в ЕС за десятилетие об-

ший рост составил 2 %. В тоже время доля населения в возрасте моложе 15 лет в ЕС снизилась на 1,2 % [24]. В Украине также наблюдается рост доли населения в возрасте 65 лет и старше. Однако этот рост в 2013 г. по сравнению с 2003 г. незначителен — менее 0,2 % [1]. К тому же, если в ЕС доля населения 65 лет и старше с каждым годом увеличивается, подчиняясь линейному закону (коэффициент детерминации аппроксимирующей линейной функции 99 %), то в Украине после увеличения доли населения 65 лет и старше до 16,4 % в 2007 г. в дальнейшем наблюдается ее уменьшение. Так в 2013 г. вклад этой возрастной категории в структуре населения составил лишь 15,2 % (в ЕС — 18,2 %). На 1 января 2014 г. медиана возраста населения Украины была равна 39,8 годам, тогда как в странах ЕС медианный возраст более 42 лет [1, 2, 24].

Основной фактор, влияющий на реформу пенсионной системы, — увеличение ожидаемой продолжительности жизни на фоне драматически прогнозируемого повышения коэффициента демографической нагрузки. Ожидаемая продолжительность жизни в странах ЕС, как правило, выше, чем в большинстве других регионах мира, и продолжает расти, перешагнув во многих странах 80-летний рубеж. В течение двадцати лет — с 2002 г. (первый год, для которого имеются данные для всех государств-членов ЕС) по 2014 г., средняя продолжительность жизни в странах ЕС увеличилась на 3,2 года — с 77,7 до 80,9 лет (для мужчин — на 2,7 года, для женщин — на 3,8 года). Средняя продолжительность жизни жителей Украины в 2002 г. составила 68,3 года, в 2014 г. — 71,4 года (мужчин — 62,7 и 66,2, женщин — 74,1 и 76,4, соответственно, в 2002 г. и 2014 г.). Однако если за последние 50 лет в европейских странах средняя продолжительность жизни при рождении увеличилась примерно на 10 лет для мужчин и женщин, то в Украине за этот период — только на 2 года. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении в европейских странах быстро росла в течение прошлого столетия из-за ряда факторов, таких как снижение детской смертности, повышение уровня жизни, улучшение образа жизни и повышение образования, а также большое значение имели успехи в здравоохранении и медицине.

В отличие от подавляющего большинства европейских стран тенденции смертности населения Украины в течение последних 50 лет имели волнообразный характер, что обусловило отставание Украины по показателю средней ожидаемой продолжительности жизни от всех развитых стран мира. На протяжении последних трех лет этот показатель в Украине не меняется и равен 71,4 года. При этом разница между продолжительностью жизни и возрастом выхода на пенсию в Украине по сравнению со странами ЕС наименьшая, за исключением Латвии и Литвы. В результате использования иерархического кластерного анализа получена древовидная диаграмма (дендрограмма) по данным продолжительности жизни и возраста выхода на пенсию в странах ЕС и Украине (рис. 1).

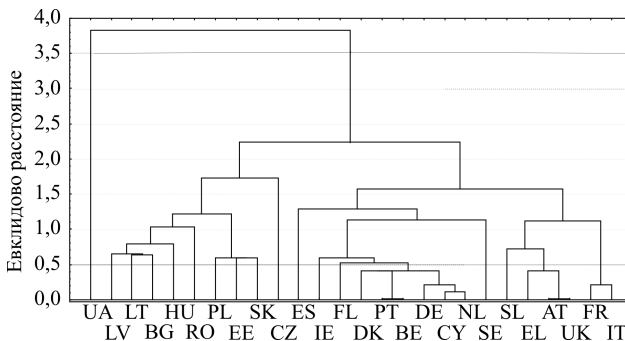


Рис. 1. Иерархическая структура группирования стран по продолжительности жизни и возрасту выхода на пенсию. Тут и на рис. 4, 5: UA — Украина, LV — Латвия, LT — Литва, BG — Болгария, HU — Венгрия, RO — Румыния, PL — Польша, EE — Эстония, SK — Словакия, CZ — Чешская Республика, ES — Испания, IE — Ирландия, FL — Финляндия, DK — Дания, PT — Португалия, BE — Бельгия, DE — Германия, CY — Кипр, NL — Нидерланды, SE — Швеция, SL — Словения, EL — Греция, AT — Австрия, UK — Великобритания, FR — Франция, IT — Италия.

Согласно полученной дендрограмме, рассматриваемые объекты можно классифицировать на три полиобъектных кластера и один монокластер, который представлен Украиной. Применяя к рассматриваемым данным алгоритм группировки по методу *K*-средних можно выяснить, какие признаки являются определяющими для данной кластеризации. На рис. 2 на горизонтальной оси отображены признаки, а именно, ожидаемая продолжительность жизни (ОПЖ) и возраст выхода на пенсию (ВВП), а на вертикальной — их средние значения в кластере.

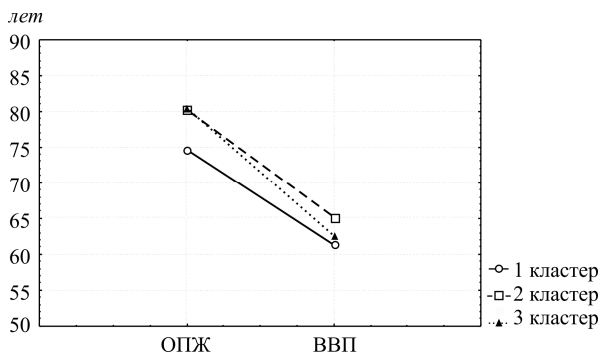


Рис. 2. Средние значения ожидаемой продолжительности жизни (ОПЖ) и возраста выхода на пенсию (ВВП) для трех полиобъектных кластеров.

Именно эти признаки определили распределение объектов на группы (рис. 3). В первый кластер вошли бывшие социалистические стра-

ны, такие как Латвия, Литва, Болгария и др. Второй кластер сформирован странами ЕС с высокими показателями ОПЖ и ВВП: Испания, Ирландия, Финляндия, Дания и др. Третий кластер сформирован странами ЕС с высокими показателями ОПЖ, но более низкими показателями ВВП: Словения, Греция, Австрия, Великобритания, Франция, Италия. Украина на графике располагается в левом нижнем углу на значительном расстоянии от других кластеров.

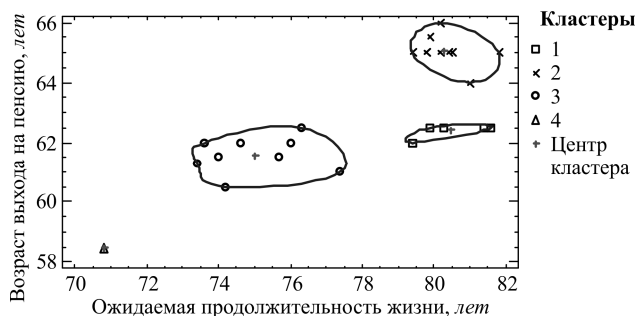


Рис. 3. Рассеяние исследуемых стран по ожидаемой продолжительности жизни и возрасту выхода на пенсию.

Продолжительность жизни наиболее комплексно характеризует уровень и условия жизни населения. Европейцы живут дольше и дольше остаются здоровыми. 65-летние мужчины в странах ЕС ожидают прожить здоровыми 13,9 лет, женщины — 15,2 лет [21]. Для них оплачиваемая работа является одним из способов сохранить социальные контакты и участвовать в жизни общества. В 2013 г. средний доход населения в возрасте 65 лет и старше в ЕС составлял 90 % от дохода лиц моложе 65 лет [20]. Наибольший показатель дохода в Нидерландах — 107 %, наименьший в Болгарии — 58 %. В Украине доход пенсионеров по отношению к доходу лиц трудоспособного возраста составлял 47 % [9]. Существует мнение, что непосредственной линейной связи между экономической ситуацией и продолжительностью жизни населения не существует. Важнейшее значение здесь имеет государственная политика, ее направленность и эффективность. Однако согласно результатам нашего анализа, прослеживается некоторая линейная зависимость между ОПЖ и доходом 65-летних и старше (рис. 4).

В период экономического кризиса растет безработица, а значит, снижается возможность трудоустройства для всех категорий населения, в т. ч. и пенсионеров. Анализ статистических данных показал, что уровень занятости среди пенсионеров увеличился. В целом в ЕС уровень занятости населения возрастной группы 55–64 года увеличился с 42,3 % в 2005 г. до 50,2 % в 2013 г., т. е. на 7,9 %, возрастной группы 65–69 лет — с 8,8 % до 11,2 %, т. е. на 2,4 % [17]. В Украине за этот период уровень занятости среди пенсионеров увеличился на 1,7 % и в 2013 г. составил 17,2 % [1]. Люди старших возрастных групп чаще присутствуют на рынке труда в менее развитых регионах. Это

обусловлено ограничениями в пенсионном обеспечении, низким уровнем благосостояния.

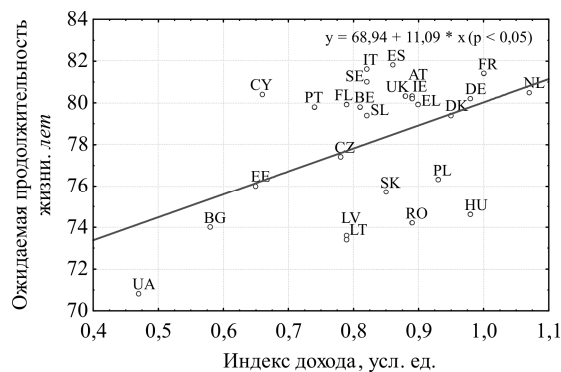


Рис. 4. Линия регрессии ожидаемой продолжительности жизни в зависимости от индекса дохода (отношения дохода 65-летних и старше к доходу лиц моложе 65 лет).

Средний показатель по ЕС желающих работать после выхода на пенсию — 33 % [12]. В Украине также как и в ЕС, каждый третий неработающий пенсионер желает вновь устроиться на работу (32,6 %). Среди причин вновь работать на первом месте — финансовые мотивы (37,3 % и 61,7 %, соответственно в ЕС и Украине) [5, 22]. Однако наблюдаются существенные различия между странами-членами ЕС. Так, например, в Румынии, Греции, Эстонии основная причина — обеспечить достаточный личный/семейный доход (90,5 %, 86,1 %, 78,3 %, соответственно по странам), а в Дании, Австрии, Швеции, мотивация исходит не из финансовой необходимости, а из других факторов, например, удовлетворение от работы (78,8 %, 65,4 %, 64,8 %, соответственно по странам). Работа им дает возможность контактировать с коллегами и клиентами, повышать свои знания и приносить пользу обществу. В целом удовлетворение от работы является ключевым фактором, определяющим их решения.

Используя факторный анализ и анализ главных компонент, построен график рассеяния выборки в факторном пространстве, где группирующей переменной является показатель занятости пенсионеров (рис. 5). Горизонтальная ось при этом наиболее сильно коррелирует с переменными: продолжительность жизни и доход 65-летних и старше. Эту ось можно обозначить как социально-экономический фактор. Данный фактор описывает 51,3 % общей вариации признаков. Вертикальная ось представлена так называемым фактором старения (доля лиц 65 лет и старше в структуре населения). Второй фактор отвечает за 31,9 % общей вариации. Исходя из этого, качество представления графика рассеяния равно 83,2 %. На этом графике видно, что Украина занимает крайнюю левую позицию от центра первой оси в верхнем левом квадранте факторной плоскости, т. е. низкий уровень благосо-

стояния украинских пенсионеров играет решающую роль в формировании их пенсионных планов. В этом квадранте находятся также Болгария, Эстония, Латвия, Литва (т. е. имеют отрицательные значения координат по горизонтальной оси и положительные по вертикальной оси).

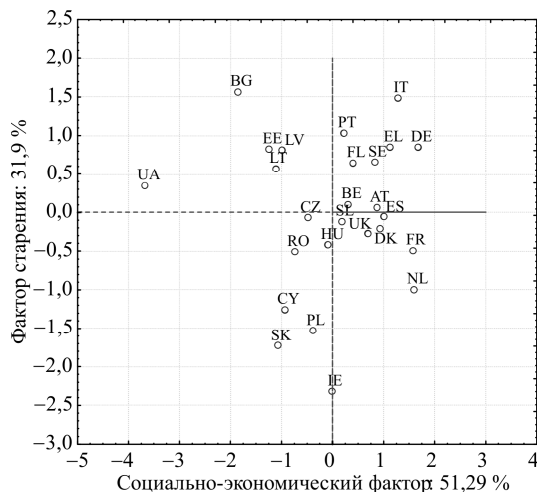


Рис. 5. Распределение выборки в пространстве главных компонент.

Одним из негативных последствий ухода на пенсию является резкое уменьшение доходов. В Украине разрыв между средним размером месячной пенсии и среднемесячной зарплатой работников промышленности в последние годы увеличивается. Если в 2010 г. средняя зарплата превышала среднюю пенсию в 2,5 раза, то в 2016 году — уже в 3,5 раза. В ЕС средний доход населения в возрасте 65 лет и старше по сравнению с доходом лиц моложе 65 лет увеличивается. Если в 2005 г. доход составил 81 %, то в 2013 г. — 90 % [8, 20]. Основная сфера занятости украинских пенсионеров — промышленный сектор. В странах-членах ЕС работа после выхода на пенсию существенно отличается от работы до выхода на пенсию. Пенсионеры после 65 лет чаще заняты в сельском хозяйстве, занимаются рыболовством и рыбоводством (рис. 6). Доля занятых в промышленном секторе уменьшилась более чем в два раза по сравнению с возрастной группой 50–64 года. В ЕС среди пенсионеров широко распространена самозанятость. Греция, Италия, Польша и Испания традиционно имели высокий показатель самозанятости среди населения (из-за большой доли сельского хозяйства, сферы обслуживания в структуре экономики этих стран). Доля работающих на себя среди 50–65-летних в Польше и Испании — более 25 %, Нидерландах, Великобритании — около 20 %, Швеции, Германии и Франции — около 15 % [18, 26].

Результаты многих исследований показывают, что у большинства людей старшего возраста хотя и сохраняется профессиональная работо-

способность, но, как правило, в той или иной степени ухудшается состояние здоровья, снижается общая работоспособность, что, в свою очередь, снижает их конкурентоспособность на рынке труда [3, 6, 7, 15]. К тому же за период с 2002 г. по 2016 г. в Украине потребность предприятий в работниках уменьшилась в 3,4 раза, при этом в промышленном секторе — почти в пять раз. Наибольшим остается спрос работодателей на квалифицированных рабочих с инструментом (22,1 % от общего количества заявленных вакансий на конец 2016 г.) и на рабочих по обслуживанию, эксплуатации и контролю работы технологического оборудования (16,0 %), а наименьшим — на квалифицированных рабочих сельского и лесного хозяйства, рыбозаготовки и рыболовства (1,1 %), технических служащих (4,6 %). В течение 2016 г. наибольшее увеличение потребности работодателей в работниках наблюдалось на рабочих по обслуживанию, эксплуатации и контролю работы технологического оборудования (на 53,4 %) и на квалифицированных рабочих с инструментом (на 53,2 %) [8, 10]. В таких условиях жесткой конкуренции для повышения конкурентоспособности людей старшего возраста необходимо принимать ряд мер, способствующих их профессиональному обучению. Однако проблема не только в повышении квалификации, переподготовке, доступе к программам и системам профориентации, требуется политическое, правовое и социальное решение этой проблемы (рис. 7).

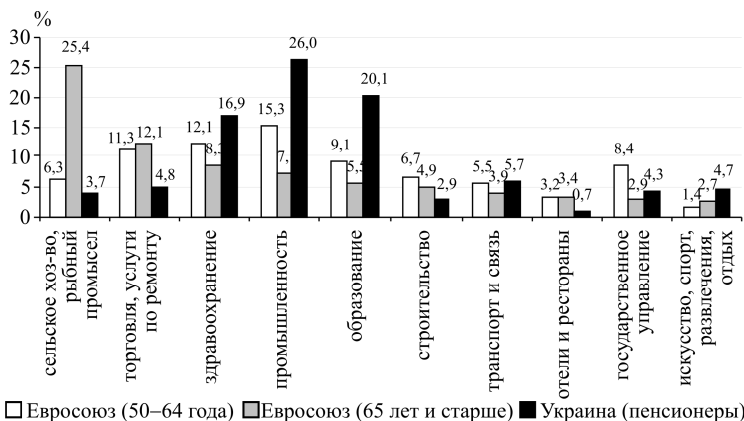


Рис. 6. Распределение работающих лиц в возрасте 50–64 года и 65 лет и старше в странах ЕС и работающих пенсионеров в Украине по видам экономической деятельности.

Разные страны решают эту проблему по-разному, но без создания комфортной среды для людей старшего возраста решить эту проблему без ущерба для здоровья человека невозможно. Поэтому в поисках решения этой проблемы применительно к работающим старшим возрастным группам выступила геронтология. Именно геронтология направлена на адаптацию людей старшего возраста в современном об-



шестве, на создание комфортной среды обитания пожилого человека. Определяется это понятие как мультидисциплинарное научное направление, целью которого является усовершенствование технических устройств и потребительских товаров, разработанных с учетом возрастных изменений организма человека, для создания оптимальных условий жизни и работы, а также облегчения медицинского обслуживания пожилых людей.



Рис. 7. Формирование условий для продолжения трудовой деятельности в старшем возрасте.

Главным фактором обновления производства и повышения его эффективности является человек, его знания, умения, опыт, творческие способности. Производительность труда во многом определяется мотивацией и опытом рабочего. В реальных производственных условиях работники старшего возраста часто способны соблюдать баланс между производительностью и качеством работы. Однако следует отметить, что с возрастом замедляются сенсомоторные реакции, ухудшается восприятие информации, затрудняется длительное сохранение внимания, быстрее развивается утомление, снижаются адаптационные возможности организма. В связи с этим применение геронотехнологии в условиях производства совместно с методами профессионально-трудовой реабилитации позволит комплексно решать проблемы работников старшего возраста и таким

образом способствовать сохранению и накоплению человеческого капитала. Если в молодом и среднем возрасте взаимная адаптация человека и производства происходит за счет непрерывного обучения и переобучения, то в старшем — за счет приспособления техники и технологии к сниженным физиологическим возможностям человека.

В ближайшей перспективе в Украине ожидается сокращение численности населения и углубление его постарения, а, значит, проблемы дефицита трудовых ресурсов будут нарастать. Главным фактором формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний, как следующего высшего этапа развития, является человеческий капитал. Человеческий капитал — это интеллект, знание, качественная и высокопроизводительная работа и высокое качество жизни. Подавляющие перевесы в создании стабильных условий для роста качества жизни, развитии экономики, знаний, информационного общества имеют страны с накопленным качественным человеческим капиталом. То есть страны с просвещенным, здоровым и оптимистичным населением, конкурентоспособными профессионалами мирового уровня во всех видах экономической деятельности, в образовании, науке, в управлении и других сферах. Таким образом, человеческий капитал является самым ценным ресурсом постиндустриального общества. К основному виду человеческого капитала относится трудовой капитал. По результатам исследований Мирового банка, проведенных в 192 странах, на трудовой потенциал приходится 64 % общего богатства стран. Трудовой потенциал общества определяется характером формирования и реализации способности к работе каждого человека и в значительной мере зависит от профессионального выбора и успешности получения или изменения профессии. Фактором, который оказывает содействие профессиональному самоопределению и реализации способности к работе человека, является действенная система профессиональной ориентации населения. Большое число людей в Европе не только работают в возрасте старше шестидесяти пяти лет, но также посещают образовательные курсы и принимают участие в разнообразных культурных мероприятиях. Например, в скандинавских странах и Швейцарии гражданам предлагается от 3500 до 3800 часов обучения по различным краткосрочным программам муниципального, гражданского, общего и художественного образования, предназначенным для развития и адаптации личности к быстро меняющейся социально-экономической обстановке. В настоящее время в развитых странах получила распространение система обучения в течение всей жизни [4, 11, 28]. Под обучением в течение всей жизни принято понимать любое целенаправленное обучение, осуществляемое на постоянной основе для совершенствования знаний, умений и компетенции, способствующее личностному и социальному развитию и трудоустройству. Концепция обучения в течение всей жизни направлена на человека в контексте обеспечения его занятости и активной гражданской позиции. В этом смысле обучение в течение всей жизни ориентируется на спрос, предъявляемый рынком труда, а не на предложение со стороны системы профессионального образова-

ния и обучения. В национальных стратегиях развития обучения в течение всей жизни следует предусматривать увеличение инвестиций в человеческие ресурсы, что предполагает значительный рост финансирования предприятиями обучения взрослых граждан с целью повышения производительности труда, конкурентоспособности и активной старости. Таким образом, усовершенствование системы профессиональной ориентации, в частности для людей старшего возраста, которые являются носителями знаний, квалификации, профессионализма, будет способствовать в условиях глобализации и усиления конкуренции в мировом экономическом пространстве воспроизведению и сохранению трудового потенциала страны.

### Список использованной литературы

1. *Демографічна та соціальна статистика. Населення та міграція* [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. *Демографічний щорічник "Населення України за 2013 рік"*. — К.: ДП "Інформаційно-аналітичне агентство", 2014. — 448 с.
3. *Доброхлеб В. Г.* Ресурсный потенциал пожилого населения России // Социологические исследования. — 2008. — № 8. — С. 55–61.
4. *Олейникова О. Н., Муравьева А. А., Аксенова Н. М.* Обучение в течение всей жизни как инструмент реализации Лиссабонской стратегии. — М.: РИО ТК им. Коняева, 2009. — 131 с.
5. *Прокопенко Н. А.* Проблема профессиональной занятости пожилых людей (по данным лонгитудинального исследования 1999–2010 гг.) // Пробл. Старения и долголетия. — 2012. — **21**, № 2. — С. 221–230.
6. *Прокопенко Н. О.* Фізіологічні та психофізіологічні обмеження продовження ефективної трудової діяльності людини у пенсійному віці // Пробл. Старения и долголетия. — 2014. — **23**, № 4. — С. 401–409.
7. *Прокопенко Н. А., Семесько Т. М.* Питание и здоровье работающих лиц старшего возраста (на примере Киева) // Довкілля та здоров'я. — 2011. — **59**, № 4. — С. 55–60.
8. *Солоп А. В.* Ринок праці у 2016 році (доповідь) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
9. *Статистичний щорічник України за 2013 рік*. — К.: ТОВ "Вид-во "Консультант", 2014. — 566 с.
10. *Статистичний щорічник України за 2015 рік*. — К.: ДП "Інформаційно-аналітичне агентство", 2016. — 575 с.
11. *Харченко Л. Н.* Проектирование программы неформального образования родителей. — М.: Директ-Медиа, 2014. — 241 с.
12. *Active ageing* [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_378\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf)
13. *Armstrong-Stassen M.* Human resource practices for mature workers — and why aren't employers using them? // Asia Pacific J. Hum. Resources. — 2008. — **46**, № 3. — P. 334–352.
14. *Bimrose J., McMahon M., Watson M.* Career trajectories of older women: implications for career guidance // Brit. J. Guidance & Counselling. — 2013. — **41**, № 5. — P. 587–601.
15. *Davis Ch. M.* Political and economic influences on health and welfare of the elderly in the USSR and Russia // Oxford development studies. — 2006. — **34**. — № 4. — P. 419–440.

16. *Eichhorst W., Boeri T., Coen A. D.* et al. How to combine the entry of young people in the labour market with the retention of older workers? // *IZA J. Europ. Labor Studies.* — 2014. — 3, № 1. — P. 1–23.
17. *Employment by sex, age and nationality* [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ec.europa.eu/eurostat>.
18. *EU Labour Force Survey [EULFS]* [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/lfs>.
19. *Finkelstein L. M.* Older workers, stereotypes, and discrimination in the context of the employment relationship. — *Aging Workers and the Employee-Employer Relationship* / Eds: P. M. Bal, D. Kooij, D. M. Rousseau. — Springer International Publishing, 2015. — P. 13–32.
20. *Gender differences in the relative median income ratio (65+)* [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ec.europa.eu/eurostat>.
21. *Healthy life expectancy based on self-perceived health* [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ec.europa.eu/eurostat>.
22. *Main reason for persons who receive a pension to continue working* [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ec.europa.eu/eurostat>.
23. *Plant P., Lypcz-Sánchez M. J.* Guidance for older workers in Denmark and Spain // *Internat. J. Educational and Vocational Guidance.* — 2011. — 11, № 1. — P. 3–15.
24. *Population structure and ageing* [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ec.europa.eu/eurostat>.
25. *Porcellato L., Carmichael F., Hulme C.* et al. Giving older workers a voice: constraints on the employment of older people in the North West of England // *Work, Employment & Society.* — 2010. — 24, № 1. — P. 85–103.
26. *Self-employment in Europe. Report.* — London: Institute for Public Policy Research. 2015. — 37 p.
27. *Shacklock K., Fulop L., Hort L.* Managing older worker exit and re-entry practices: A 'revolving door'? // *Asia Pacific J. Hum. Resources.* — 2007. — 45, № 2. — P. 151–167.
28. *Sommer M.* Older people in the employment market! — *European InfoNet Adult Education.* 13 January 2010 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.perspektive50plus.de>.

Поступила 10.03.2017

## ПЕРЕДУМОВИ Й УМОВИ ДЛЯ ПРОДОВЖЕННЯ ПЕРІОДУ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ ЛЮДЕЙ СТАРШОГО ВІКУ В КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ТА УКРАЇНИ

Н. О. Прокопенко

Державна установа "Інститут геронтології  
ім. Д. Ф. Чеботарьова НАМН України", 04114 Київ

Проаналізовано проблеми зайнятості людей старшого віку в Європейському Союзі та Україні. При кластеризації країн ЄС і України, встановлено, що Україна утворює монокластер, розташований на значній відстані від кластерів з країнами ЄС. Показано, що у період економічної кризи рівень зайнятості серед пенсіонерів збільшився. З 2005 р. по 2013 р. в ЄС рівень зайнятості населення вікової групи 55–64 роки

збільшився на 7,9 %, вікової групи 65–69 років — на 2,4 %. В Україні за цей період рівень зайнятості серед пенсіонерів збільшився на 1,7 %. В Україні також як і в ЄС, кожен третій непрацюючий пенсіонер бажає знову влаштуватися на роботу. Однак, якщо в Україні серед причин знову працювати фінансові мотиви складають 61,7 %, то в ЄС — тільки 37,3 %. Низький рівень добробуту українських пенсіонерів грає вирішальну роль у формуванні їхніх пенсійних планів. У таких країнах, як Данія, Австрія, Швеція, мотивація витікає не з фінансової необхідності, а з інших факторів, наприклад, задоволення від роботи (відповідно, 78,8 %; 65,4 %; 64,8 %). Якщо в ЄС середній дохід населення у віці 65 років і більше в порівнянні з доходом осіб молодше 65 років збільшується, то в Україні дохід пенсіонерів зменшується. Основна сфера зайнятості українських пенсіонерів — промисловий сектор. В ЄС частка 65-літніх зайнятих у промисловому секторі більш ніж у два рази менше частки 50–64-літніх. В ЄС серед пенсіонерів широко поширена самозайнятість. Показано, що для відтворення і збереження трудового потенціалу країни в національних стратегіях варто передбачати збільшення інвестицій у людські ресурси, удосконалення системи професійної орієнтації, зокрема, для людей старшого віку, розвиток стратегії навчання протягом усього життя.

#### **PREREQUISITES AND CONDITIONS FOR CONTINUING THE PERIOD OF LABOR ACTIVITY OF THE SENIOR AGE IN THE COUNTRIES OF THE EUROPEAN UNION AND UKRAINE**

**N. A. Prokopenko**

State institution "D. F. Chebotarev Institute of Gerontology  
NAMS Ukraine", 04114 Kyiv

The problems of employment of older people in the European Union and Ukraine are analyzed. When clustering the EU countries and Ukraine, it is established that Ukraine forms a monocluster located at a considerable distance from clusters with EU countries. It is shown that during the economic crisis the level of employment among pensioners increased. From 2005 to 2013 in the EU the employment rate of the population of the age group 55–64 years increased by 7.9 %, the age group 65–69 years — by 2.4 %. In Ukraine, during this period, the level of employment among pensioners increased by 1.7 %. In Ukraine, as well as in the EU, every third unemployed pensioner wants to get a job again. However, if in Ukraine among reasons to work again financial motives are 61.7 %, then in the EU — only 37.3 %. The low level of welfare of Ukrainian pensioners plays a decisive role in the formation of their pension plans. In countries such as Denmark, Austria, Sweden, motivation does not come from

financial need, but from other factors, for example, job satisfaction (respectively, 78.8 %, 65.4 %, 64.8 %). If in the EU the average income of the population aged 65 years and over in comparison with the income of persons younger than 65 years increases, then in Ukraine the income of pensioners decreases. The main sphere of employment of Ukrainian pensioners is the industrial sector. In the EU, the share of 65-year-olds employed in the industrial sector is more than half that of the population of the age group of 50–64. In the EU self-employment is widespread among pensioners. It is shown that for the reproduction and preservation of the country's labor potential in national strategies, it is necessary to envisage an increase in investments in human resources, improvement of the vocational guidance system, in particular for older people, to develop a lifelong learning strategy.

**Сведения об авторе**

Н. А. Прокопенко — гл.н.с. лаборатории профессионально-трудовой реабилитации, д.б.н.  
(naprok@bigmir.net)