

тації безробітних, введення податкових пільг для роботодавців, які використовують працю жінок, молоді, інвалідів тощо.

Список літератури: 1. Венедіктов В.С. Трудове законодавство України в контексті євроатлантичної орієнтації // Трудове право України в контексті європейської інтеграції. Х., 2006. 2. Про основні напрями зовнішньої політики України: Постанова Верховної Ради України від 2 липня 1993 року № 3360-ХІІ. 3. Рекомендація Європейської комісії щодо критеріїв вступу до Європейського Союзу, 1993 р., м. Копенгаген > http://europa.eu.int/comm/external_relations/ukraine/csp/index_csp_old.htm 4. Про успіхи країн-кандидатів на вступ у ЄС на шляху їх інтеграції: Звіт Європейської комісії від 8 листопада 2000 р. > http://europa.eu.int/comm/external_relations/ukraine/csp/index_csp_old.htm 5. Спільна стратегія Європейського Союзу щодо України: Рішення Європейської Ради від 11 грудня 1999 року (м. Гельсінкі) // Політика і час. 2000. № 3-4. 6. Угода про партнерство та співробітництво між Україною та Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами від 16 червня 1994 р. // Делегація Європейської Комісії в Україні. К., 1994. 7. Employment and Social Policies. A Framework for Investing in Quality. Brussels, 2001. 8. Исаченко Т.М. Основные принципы формирования европейской стратегии занятости // Труд за рубежом. 2001. №4. 9. Біляцький С., Хахлюк А., Мірошніченко Т. Європейський ринок праці уроки для України // Політика і час. 2004. № 1. 10. Понеделько Г. Испания: социальное измерение демократических преобразований // Мировая экономика и международные отношения. 2004. №1. 11. Демченко І. Якщо людина втратила роботу (Практика соціальної реабілітації безробітних у Данії) // Праця і зарплата. 2000. №13.

Надійшла до редколегії 05.01.07

К. Ю. Мельник

ОСОБИ СТАРШИХ ВІКОВИХ ГРУП ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ СУЧАСНОЇ ДЕРЖАВИ

За підрахунками Організації Об'єднаних Націй, Україна є однією з тих країн світу, в яких найстаріше населення [1]. До того ж у країні із року в рік росте кількість осіб похилого віку. А, отже, росте і тиск на пенсійну систему, яка побудована на солідарній основі. За статистикою, пенсіонерів в Україні сьогодні 22% від загальної кількості населення, причому за останні 14 років кількість пенсіонерів в Україні збільшилася на 20,8%. Приблизно два мільйони теперішніх пенсіонерів вийшли на пенсію на 5–20 років раніше загального пенсійного віку [2]. Ситуацію погіршує і те, що, починаючи з 1991 р., у жодному з років кількість померлих не перевищувала кількості народжених. Така ж ситуація складалася і в першому півріччі 2006 р. (органи реєстрації актів цивільного стану громадян зареєстрували 398311 смертей та 218916 народжень) [3].

Слід зазначити, що довготривале збереження народжуваності на рівні, що не забезпечує навіть простого відтворення поколінь, призводить до невпинного скорочення питомої ваги дітей, яка нині становить 20,9% у складі населення, і відповідного зростання частки осіб похилого віку. Фахівці вказують, що надалі в Україні відбуватиметься поступове скорочення чисельності працездатного населення, оскільки покоління, народжені у 90-ті роки минулого сторіччя чисельно поступаються поколінням 50-х

– першої половини 60-х років. «На нас неминуче очікує вичерпання резервів трудових ресурсів фактора, а відтак скорочення обсягу трудового потенціалу у поєднанні з його подальшим старінням» [4, с. 22].

Таким чином, якщо терміново не вжити адекватних ситуації заходів, то доволі скоро може статися, що кількість осіб працездатного віку зрівняється з кількістю пенсіонерів. А це, при сучасній пенсійній системі, доволі негативно позначиться на економіці держави.

Усвідомлюючи всю небезпеку таких процесів для економіки країни, українська влада робить певні кроки на шляху підвищення рівня народжуваності. Одним із вдалих, з нашої точки зору, кроків української влади було суттєве підвищення у 2005 р. одноразової допомоги по народженню дитини. Так, Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2005 рік» та деяких інших законодавчих актів України» від 25.03.2005р. №2456-IV встановлено, що одноразова допомога при народженні дитини після 31 березня 2005 р. надається у сумі, кратній 22,6 розміру прожиткового мінімуму для дітей віком до 6 років, встановленого на день народження дитини (22,6 х 376 грн = 8497 грн 60 коп.) [5].

Наслідки такого кроку не змусили себе чекати. Так, у першому півріччі 2006 р. органи реєстрації актів цивільного стану зареєстрували 218916 народжень, що на шість відсотків більше, аніж за аналогічний період попереднього року [3]. Без сумніву, така тенденція не може не радувати, однак, навіть якщо протягом найближчих років різко підвищиться народжуваність, то це істотно вплине на економіку держави лише через 25–30 років.

Отже, необхідно нарощувати позитивну тенденцію у сфері народжуваності поряд з іншими заходами, спрямованими на послаблення тиску на економіку держави, викликаного процесом старіння населення. Якщо звернутися до досвіду промислово розвинутих країн світу, то можна виокремити два основні шляхи боротьби з проблемою старіння населення. Перший – це встановлення досить високого пенсійного віку. Так, сьогодні в більшості промислово розвинутих країнах світу пенсійний вік складає 60–65 років. В Ірландії, Іспанії, Німеччині, Португалії, Фінляндії, Франції, Швеції, Японії пенсія за віком надається чоловікам і жінкам по досягненні 65 років. В Австрії, Великобританії, Італії пенсійний вік у чоловіків складає 65 років, а жінок – 60 років. Встановлення такого пенсійного віку додатково аргументується тим, що поряд зі зростанням чисельності осіб похилого віку зростає і тривалість їх життя. Так, в Ірландії середня очікувана тривалість життя для чоловіків при досягненні 60 років становить 19,2 років, для жінок 55 років – 27,4 років, у Німеччині для чоловіків – 20 років, для жі-

нок – 28,5 років, у Швеції для чоловіків – 20,9 років, для жінок – 28,8 років, в Японії для чоловіків – 22 роки, для жінок – 32 роки [6].

Іншим заходом боротьби з проблемою старіння населення є створення умов для продовження трудового життя особам похилого віку. Так, в Японії діє Закон про стабілізацію зайнятості осіб старших віків 1986 р. зі змінами, внесеними у 1994 р. і 2000 р., який спочатку пред'явив до бізнесу вимогу про заборону примусового звільнення працівників раніш досягнення ними 60-річного віку, а потім сформулював пропозицію і про поступове введення 65-річної норми граничного віку. Закон зобов'язав роботодавців з особливою увагою підходити до звільнення осіб у віці 45–64 років, зокрема, роботодавцям пропонувалося відшукати можливість з вторинного наймання цих осіб на власному підприємстві, а також здійснити певні заходи, які б полегшили персоналу підготовку до звільнення і пошук нового місця роботи [7, с. 31]. У Великобританії в 2006 р. вступив у силу закон, який заборонив дискримінацію працюючих за віковою ознакою. Цей закон забороняє відмовляти в прийомі на роботу або звільняти з роботи за те, що працівник (кандидат на посаду) «занадто старий» або «занадто молодий». Це положення поширюється на всіх осіб не старше 65 років. Однак і після досягнення 65 років працівник вправі просити залишити його на роботі. І якщо роботодавець це прохання не задовольнить, він змушений буде письмово повідомити співробітника про відправлення на пенсію за півроку до цієї події. Порушенням закону буде вважатися відтепер і відмова співробітнику в проходженні курсів підвищення кваліфікації або професійної підготовки на підставі його передпенсійного віку, а також заниження оплати праці молодого працівника, аргументоване його недостатньою зрілістю. Вік не зможе більше перешкоджати і кар'єрному росту. Так, відповідно до закону, у посадах можна буде рости як мінімум до 65 років [8].

На наш погляд, слід уважно придивитися до вищенаведених заходів та можливості їх застосування, з огляду на політичні, економічні, соціальні та демографічні особливості нашої країни, на національному ґрунті. Щодо пенсійного віку, то в Україні він один із найнижчих у світі і становить для чоловіків 60 років, а для жінок 55 років. Отже, проблему старіння населення можна децю вирішити шляхом підвищення пенсійного віку. Однак при підвищенні не слід забувати, що середня очікувана тривалість життя в Україні також на доволі низькому рівні – для чоловіків при досягненні 60 років становить 14 років, а для жінок 55 років – 23 роки.

Таким чином, порівнюючи тривалість життя людини після виходу на пенсію за віком в Україні та, наприклад, в Німеччині, констатуємо, що жінка, яка виходить на пенсію за віком у Німеччині, може прожити ще 18,5 років, а жінка, яка виходить на

пенсію за віком в Україні, – 23 роки. Щодо чоловіків, то в Німеччині чоловік після виходу на пенсію може прожити ще 15 років, а в Україні – 14 років. З огляду на вищезазначене і враховуючи проблеми, пов'язані зі зміною співвідношення між пенсіонерами та працездатним населенням, цілком виправданим сьогодні є встановлення загального пенсійного віку для чоловіків 62 роки, а для жінок – 60 років.

Також вважаємо за доцільне переглянути сьогодні законодавчі норми, які дозволяють певним категоріям громадян виходити на пенсію раніш загального пенсійного віку. Наприклад, Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від 9 квітня 1992 року № 2262-ХІІ дозволяє працівникам органів внутрішніх справ отримувати пенсію, відпрацювавши в них 20 років або в разі досягнення ними на день звільнення зі служби 45-річного віку, за наявності у них страхового стажу 25 років і більше, з яких не менше, ніж 12 календарних років і 6 місяців становить військова служба або служба в органах внутрішніх справ, державній пожежній охороні, органах і підрозділах цивільного захисту, податковій міліції чи Державній кримінально-виконавчій службі України [9]. А це означає, що сьогодні працівник органів внутрішніх справ незалежно від того, в якому підрозділі чи службі він працює, може вийти на пенсію, не досягнувши її 40 років. На наш погляд, тут дещо бракує соціальної справедливості. Так, викладачу цивільного вищого навчального закладу пенсія призначається при досягненні пенсійного віку (чоловікам – 60 років, жінкам – 55 років), а у викладача вищого навчального закладу МВС України є можливість її отримати і в 37 років.

Взагалі ж для служби в органах внутрішніх справ характерні значні фізичні та психологічні перевантаження. Це і реальна небезпека служби, оскільки вона нерідко пов'язана з фізичним і психічним опором з боку правопорушників, який часто переходить у відкрите зазіхання на життя і здоров'я співробітника. Це і несення служби в нічний час, у вихідні й святкові дні, та взагалі ненормованість робочого часу. До того ж для виконання працівниками таких підрозділів, як КР, БОЗ, ДСБЕЗ, БНОН, ППС, спеціальних підрозділів своїх функціональних обов'язків важливі фізичні кондиції та молодіжні якості (швидкість реакції, витривалість, прагнення перемоги тощо). А, отже, в цілому є правильним встановлення для працівників органів внутрішніх справ спеціального пенсійного забезпечення та надання можливості виходу на пенсію в більш ранньому віці.

У той же час в системі МВС України є категорії працівників, для яких фізичні кондиції та молодіжні якості не мають вирішального значення при виконанні посадових обов'язків (слідчі, дільничні інспектори, працівники штабів, підрозділів по роботі з пер-

соналом, відомчих навчальних закладів). Більш того, особа старшого віку на посаді дільничного інспектора викликає більшу повагу та має більший авторитет серед населення, ніж працівник, який нещодавно закінчив відомчий навчальний заклад.

З огляду на це та виходячи із сучасних проблем старіння населення, існує необхідність у підвищенні вислуги років та застосуванні диференційного підходу до встановлення пенсії за вислугу років для працівників різних служб та підрозділів органів внутрішніх справ.

Слід констатувати, що в Україні сьогодні процвітає дискримінація за віковою ознакою – «ейджизм» (от англ. «age» – вік), яка особливо проявляється у сфері праці. Так, у переважній більшості українських рекламно-інформаційних видань, які публікують оголошення з пропозиціями роботи, приблизно 65% таких оголошень містять вимоги щодо віку претендентів, як правило, це 20–35 років. Причому такі вимоги пред'являються до претендентів на посади продавців, касирів, менеджерів, секретарів, бухгалтерів, тобто ті посади, де фізичні якості не мають вирішального значення.

Ми вважаємо, що така ситуація має місце завдяки національному законодавству. Так, Конституція України, проголошуючи у ст. 24 принцип рівності, хоча і закріплює, що перелік ознак, за якими не може бути привілеїв чи обмежень, не є вичерпним, все ж таки прямо не передбачає вік в якості такої ознаки [10]. Стаття 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) також не закріплює вік серед обставин, незалежно від яких повинна бути забезпечена рівність трудових прав громадян України. А ст. 22 КЗпП не забороняє будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, залежно від віку [11].

Поряд з цим окремі нормативно-правові акти містять положення, які забороняють дискримінацію осіб похилого віку. Так, Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16 грудня 1993 року № 3721-ХІІ (Закон) в ст. 11 встановив, що громадяни похилого віку мають право на працю нарівні з іншими громадянами, яке додатково гарантується державними цільовими програмами зайнятості населення. Забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку. Переведення працівника похилого віку і працівника передпенсійного віку з одного робочого місця на інше не допускається без його згоди, якщо при цьому змінюються істотні умови праці [12].

Однак дані норми поширюються на осіб похилого віку, до яких, за нормою ст. 10 Закону, відносяться чоловіки у віці 60 і жінки у віці 55 років й старші, а також особи, яким до досягнен-

ня загального пенсійного віку залишилося не більше півтора року. А, отже, без належного захисту залишаються жінки у віці 45–53 років і чоловіки у віці 45–58 років.

На нашу думку, сьогодні, виходячи із світової практики, необхідно доповнити КЗпП, а також передбачити в майбутньому Трудовому кодексі України норму, яка б забороняла висувати дискримінаційні вимоги щодо віку при прийомі на роботу та звільняти за віковою ознакою. У той же час, для окремих професій, де вирішальну роль відіграють фізичні кондиції працівника, необхідно залишити вимоги щодо його віку. Зокрема, такий підхід застосовується в закордонних країнах. Так, за правилами, діючими в країнах ЄС, не можуть працювати пілотами особи, старше 60 років. У Великобританії не є дискримінаційними вимоги щодо віку до пожежників, мулярів, вантажників, балетних танцівників тощо [8].

Також у національному законодавстві необхідно передбачити спеціальні заходи для забезпечення зайнятості осіб 45 років і старше. До таких заходів слід віднести застосування різноманітних заохочувальних заходів до роботодавців, у яких працює певний відсоток осіб старших вікових груп, а також встановлення спеціального порядку звільнення цього контингенту, який включає надання таким працівникам часу для підшукування собі роботи; забезпечення можливості підвищити кваліфікацію або здійснити перепідготовку; встановлення тривалішого часу попередження про наступне вивільнення; переважне право на залишення на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці тощо.

Список літератури: 1. Пелих Н. У старості жіноче обличчя // kreschatic.kiev.ua/?id=2101&page=7 – 35к. 2. Старики-працівники...// ua.fogua.com/-comments/2006/05/17/114529.html – 40к. 3. В Україні зростає народжуваність та скорочується смертність // www.minjust.gov.ua/0/news/7893 – 19к. 4. Курило І. Деякі демографічні передумови формування економічної активності та соціальної стратифікації населення України // Україна: аспекти праці. 2003. №8. 5. Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2005 рік» та деяких інших законодавчих актів України» від 25.03.2005р. №2456-IV // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2005, № 17-19. Ст.267. 6. Середня очікувана тривалість життя та пенсійний вік у світі // mlsp.gov.ua/document/49044/Kod.doc. 7. Матрусова Т.Н. Трудовая политика государства в отношении лиц старших возрастов в Японии // Труд за рубежом. 2003. №2. 8. Невинная И., Дмитриева О. Табу на возраст <http://www.rg.ru/2006/10/06/pensionery.html> 9. Закон України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від 09.04.1992 р. № 2262-XII // Відомості Верховної Ради (ВВР). 1992. № 29. Ст.399. 10. Конституція України // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1996, № 30. Ст. 141. 11. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради (ВВР). 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. 12. Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» від 16.12.1993 р. № 3721-XII // Відомості Верховної Ради (ВВР). 1994. № 4. Ст.18.

Надійшла до редакції 09.02.07