

ДО ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ ЛІТНІХ ПРАЦІВНИКІВ

Протягом другої половини ХХ та початку ХХІ століття демографічна ситуація в економічно розвинутих країнах світу характеризується таким явищем, як старіння населення. Як наслідок, в останні роки відбувається значне зростання кількості і пропорції старіючих працівників відносно всього працездатного населення. У зв'язку з цим виникає необхідність перегляду державної політики для забезпечення потреб всіх вікових груп у суспільстві. Це стосується, зокрема, і перегляду умов соціального страхування та пенсійного забезпечення.

На даний час як в Україні, так і закордоном ведеться жвава дискусія з приводу доцільності підвищення рівня пенсійного віку, проте при цьому дуже часто залишаються поза увагою та не враховуються проблеми зайнятості літніх працівників.

Метою даної статті є дослідження окремих проблем зайнятості літніх працівників та внесення пропозицій щодо шляхів їхнього вирішення.

Ще у 1962 році на конференції Міжнародної організації праці (МОП) було зроблено спробу дати визначення поняття «літній працівник», яке абсолютно не збігається з поняттям «пенсіонер за віком». Поняття «літній працівник» означає, що юридичні межі настання старості, тобто верхні межі встановлення пенсійного віку, прийняті в тій або іншій країні, є вищими по відношенню до віку, в якому у більшості працівників виникають труднощі у виконанні своїх виробничих обов'язків в сучасному автоматизованому і механізованому виробництві.

Прискорене професійне старіння є результатом інтенсифікації виробництва, підвищення вимог до психофізичних можливостей організму, наростаючої невідповідності функцій старіючого організму вимогам професійної діяльності та умовам її виконання.

Заслужовує особливої уваги те, що на даний час провідними критеріями понять «професійне старіння» і «літній працівник» є не медико-біологічні показники вікового стану функцій організму, а соціально-демографічні дані, одержані за матеріалами аналізу вікового складу професійних і виробничих груп населення індустріально розвинених і демографічно постарілих країн.

На даний час відбувається істотне зниження строків переходу в групи «старіючих працівників», яке зумовлене зміною технології трудових процесів, темпу, ритму робіт і рівня фізичної і нервово-емоційної напруги, що підтверджується даними санітарної статистики і страхових компаній про здоров'я, рівні і причини ранньої інвалідизації, високої смертності представників окремих видів професій.

Тому слід виважено підходити до вирішення питань удосконалення пенсійних систем або пенсійного законодавства, що пов'язані з підвищенням віку

виходу на пенсію. Нерідко перебування «немолодих працівників» у трудовій і професійній активності без зміни умов і норм виробництва сприяє лише прискоренню процесу старіння, погіршенню соматичного здоров'я, наростанню захворюваності і смертності в старших вікових групах населення.

Суспільство змінюється, але як і раніше переважає думка про людей, старших за 55–60 років, як про непридатних для активної роботи. Останнім часом, через дефіцит кваліфікованих кадрів, значний досвід і бажання працювати, намічається слабка позитивна тенденція звертати увагу на працівників старшого віку як на цінний ресурс кваліфікованої робочої сили [5].

Насправді ж немолоді працівники підтримують свою працездатність, незважаючи на зниження функціонального стану організму, за рахунок високої професійної кваліфікації і застосування механізмів поведінкового саморегулювання діяльності. До них відносяться: стихійний відсів, перерозподіл по робочих місцях і професіях, перетікання з основних видів праці в допоміжні, а у літніх людей, що залишилися на виробництві, — зміна характеру і структури діяльності, зменшення робочого часу, зайнятості на основних операціях і збільшення її на допоміжних, скорочення числа елементів операцій, скорочення періодів безперервної роботи, збільшення тривалості подальшого відпочинку, поділ роботи на менші об'єми.

Працездатність практично здорових літніх людей — показник, який узгалянює вікові зміни в організмі, набутий досвід і тренуваність у професійній діяльності, а також вплив умов праці, в яких ця діяльність протікає, на стан фізіологічних функцій організму.

Неоднорідність контингенту осіб передпенсійного віку природна. Можна виділити три групи літніх людей: практично здорові і працездатні без обмежень; обтяжені комбінованою хронічною патологією з обмеженими функціональними можливостями і працездатністю і ті, що повністю втратили працездатність.

Вислови літніх людей про збільшення важкості праці є одним з проявів вікового погіршення здоров'я. Виявляється, що 85% осіб передпенсійного віку, що не збираються продовжувати трудову діяльність у суспільному виробництві, зв'язують своє рішення саме з погіршенням здоров'я. Такі мотиви у 90% чоловіків і 83% жінок, що вирішили припинити роботу після досягнення пенсійного віку.

Істотне значення для оцінки ступеня працездатності пенсіонерів має їх думка про відповідність умов праці стану їх здоров'я, про самооцінку тяжкості і напруженості праці. Проте не слід забувати про те, що нерідко відмова від продовження трудової діяльності після досягнення пенсійного віку є наслідком відсутності в осіб передпенсійного віку відповідних знань по раціональних формах організації праці, призначених для них, про медико-фізіологічні переваги таких форм і можливості раціонального працевлаштування після досягнення пенсійного віку. В значній мірі це пов'язано з відсутністю системи профорієнтації в передпенсійному віці.

Слід погодитись із вченими-демографами, що більшість людей старшого

віку — цінний ресурс для суспільного виробництва та інших форм суспільної активності. Старші люди зацікавлені в подібній активності, але фактично їхнє прагнення дискримінується інститутами найманої праці. Такий стан справ несприятливо відображається на психодуховній аурі сучасного суспільства. І цьому є дві причини: по-перше, з суспільного виробництва виключається цінний людський ресурс, потенціал якого не розкритий за своїми якісними характеристиками і водночас мало досліджений; по-друге, різко розмежовуються покоління (фактично диференціація поколінь здійснюється за характером зайнятості у суспільному виробництві), що, з одного боку, порушує спадкоємність між ними, а з іншого — блокує можливості індивідуальної реалізації представників пристарілої вікової групи. Оскільки суспільно корисна праця — основне, що пов'язує індивіда і суспільство, то порушення цього зв'язку фактично означає виключення особи із суспільства, втрату її робочих функцій, соціальну ізоляцію і, як наслідок, байдужість до громадянина з боку державних структур [5].

На законодавчому рівні питання регулювання праці літніх працівників та гарантії їх трудової діяльності потребують достатнього закріплення. Попри загальне трудове законодавство, яке поширюється у рівній мірі на старіючих працівників, законодавець чітко не виділяє та не визначає таких категорій осіб зі зниженою працездатністю, як літні працівники, працівники передпенсійного віку, працівники-пенсіонери чи працівники похилого віку.

Однак, аналізуючи зміст міжнародно-правових актів, проблемам старіння приділено достатньо уваги. Так, Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1991 р. прийнято Принципи ООН відносно літніх людей [2], якими звертається увага держав на тому, що літні люди повинні бути, як і раніше, залучені до життя суспільства, брати активну участь у розробці і здійсненні політики, що зачіпає їх добробут, і ділитися своїми знаннями і досвідом з представниками молодого покоління. Літні люди повинні мати право шукати і розширювати можливості для діяльності на користь общини і виконувати на добровільній основі роботу, що відповідає їх інтересам і можливостям.

Окремо у Принципах наголошено на тому, що літні люди повинні мати нагоду працювати або займатися іншими видами прибуткової діяльності, мати нагоду брати участь у визначенні термінів і форм припинення трудової діяльності та брати участь у відповідних програмах освіти і професійної підготовки.

16 жовтня 1992 р. Генеральною Асамблеєю ООН прийнято Декларацію про проблеми старіння [1], якою наголошується на тому, що старіння населення світу ставить перед урядами, неурядовими організаціями і приватними групами безпрецедентне, але таке, що вимагає негайного вирішення, практичне і програмне завдання, яке полягає в забезпеченні належного задоволення потреб літніх людей і реалізації їх потенціалу як людських ресурсів.

Одним із основних документів, який містить широкий набір норм, що мають за мету полегшити становище літніх працівників на виробництві, є прийнята МОП 23 червня 1980 р. Рекомендація № 162 «Щодо літніх працівників» [3]. Серед заходів, що рекомендуються, — скорочення нормальної тривалості

робочого часу, перш за все для літніх працівників, зайнятих на важких, небезпечних, шкідливих роботах; поступове скорочення тривалості робочого часу всіх немолодих працівників за їх проханням протягом встановленого періоду, що передує досягненню пенсійного віку; збільшення тривалості щорічної оплачуваної відпустки з урахуванням віку; дозвіл визначати на свій розсуд режим робочого часу, зокрема, працювати неповний робочий час, по плаваючому графіку і т. п.; переведення літніх працівників, які працюють на змінних роботах, на роботу в денну зміну; переведення з відрядної на почасову оплату праці.

За бажанням працівників похилого віку їх слід переводити на більш легку роботу, де вони змогли б застосувати свої здібності і досвід, по можливості, без зменшення заробітку. У разі скорочення чисельності працівників рекомендується вживати особливих заходів, щоб врахувати конкретні потреби літніх працівників, наприклад, сприяти їх перекваліфікації для роботи в інших галузях промисловості. Пропонується надавати їм допомогу, забезпечуючи новою роботою чи гарантуючи захист доходів або грошову компенсацію при зменшенні розміру заробітку.

Проте дана рекомендація не дає чіткої відповіді на питання, кого саме слід вважати «працівниками похилого віку» чи «літніми працівниками», не встановлює вікових меж таких працівників. Більше того, ч. 2 п. 1 Рекомендації №162 вказує на те, що при здійсненні цієї Рекомендації кожна країна відповідно до національного законодавства та практики і місцевих умов може більш точно визначати тих працівників, на котрих вона поширюється, із зазначенням окремих вікових категорій.

Аналогічної точки зору дотримується І. Кисельов, який зазначає, що поняття «літні працівники» повинно бути чітко регламентовано в національному законодавстві, тобто кожна країна сама визначає межі похилого віку [4].

Аналізуючи зміст Рекомендації № 162, слід зробити висновок, що вона покликана в більшій мірі врегулювати особливості трудової діяльності працівників так званого передпенсійного віку, оскільки цілий ряд положень регламентує заходи, які слід вживати стосовно працівників, які найближчим часом досягнуть граничного віку виходу на пенсію. Так, п. 23 Рекомендації закріплює положення про збереження рівня доходів таких працівників, зокрема з урахуванням політики, яка стосується спеціальної допомоги. Кожна держава-член повинна прагнути до забезпечення того, щоб літні працівники, тривалість робочого часу яких поступово скорочується до встановленого рівня, й ті, що починають працювати неповний робочий час, протягом встановленого періоду, що передував даті досягнення ними нормального віку виходу на пенсію по старості, отримували спеціальну допомогу, яка частково або повністю компенсувала б скорочення винагороди за працю.

Також повинні встановлюватися розмір та умови виплати спеціальної допомоги. У відповідних випадках спеціальна допомога повинна розглядатися як заробіток при обчисленні допомоги по старості, а тривалість періоду, впродовж якого вона виплачується, повинна також ураховуватися під час її обчислювання.

З іншого боку, в Рекомендації № 162 отримало відображення і положення про необхідність вжиття заходів з метою гарантування того, щоб від трудового життя до режиму вільної діяльності вихід на пенсію здійснювався на добровільній основі, а також забезпечення гнучкості у встановленні віку виходу на пенсію по старості (п. 21). Законодавчі та інші положення, що встановлюють обов'язковий вік для припинення трудових відносин, повинні розглядатися у світлі попереднього пункту та п. 3 цієї Рекомендації, який закріплює обов'язок кожної держави-члена в рамках національної політики, спрямованої на сприяння рівності ставлення та можливостей для працівників незалежно від їхнього віку, та в рамках законодавства і практики в цій галузі вживати заходів до недопущення дискримінації літніх працівників у галузі праці та занять (п. 22).

Тобто дана норма закріплює можливість продовжувати трудову діяльність і після досягнення пенсійного віку, встановленого національним законодавством.

Застосування Рекомендації № 162 може відбуватися при необхідності поетапно, за допомогою законодавства, колективних договорів або іншим способом, сумісним з національною практикою та з урахуванням національних економічних та соціальних умов.

Підсумовуючи викладене, для активного залучення представників старшого віку в суспільне виробництво слід враховувати умови, за яких залучення і використання цього ресурсу державою і суспільством буде найраціональнішим. Тому на законодавчому рівні пропонується визначити категорію літніх працівників, як осіб передпенсійного віку та пенсіонерів, які за станом здоров'я є працездатними, та закріпити за даними особами особливі гарантії, які б стимулювали літніх працівників до продовження трудової діяльності.

Література

1. Декларація про проблеми старіння : прийнята Резолюцією Генеральної Асамблеї ООН №47/5 від 16 жовт. 1992 р., A/RES/47/5.
2. Принципи ООН відносно літніх людей, прийняті Резолюцією Генеральної Асамблеї ООН №46/91 від 16 груд. 1992 р.
3. Рекомендація МОП № 162 від 23 червня 1980 року щодо літніх працівників // Конвенції та рекомендації МОП. — Т. 2 : 1965–1999.
4. Киселев И. Я. Сравнительное международное трудовое право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. — М. : Дело, 1999. — С. 528.
5. Бурлачук Л. Вікові зміни в інтелекті і працездатність у літньому віці: Хто працюватиме у XXI столітті? / Л. Бурлачук, Х. Бєков, Н. Володіна // Психологія і суспільство. — 2004. — № 4. — С. 182.
6. Орлюк Н. С. Щоб старість була забезпеченою // Теоретичні та прикладні питання державотворення. — 2008. — Вип. 2.

Анотація

Карлюк В. О. До проблеми зайнятості літніх працівників. — Стаття.

У статті досліджуються окремі проблеми зайнятості літніх працівників. Вносяться пропозиції щодо шляхів їх вирішення у світлі міжнародних стандартів.

Ключові слова: зайнятість, літні працівники, трудова діяльність.

Анотація

Карпюк В. О. К проблеме занятости пожилых работников. — Статья.

В данной статье исследуются отдельные проблемы занятости пожилых работников. Вносятся предложения о возможностях их решения в свете международных стандартов.

Ключевые слова: занятость, пожилые работники, трудовая деятельность.

Summary

Karplyuk V. O. The problem of employment of older workers. — Article.

The article deals with some problems of employment of older workers and makes proposals for their possible solutions in light of international standards.

Keywords: employment, older workers, labor activity.

УДК 349.2:331.07(100)-057

Д. А. Тішко

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ МОРЯКІВ

У трудових відносинах, що складаються у сфері морського транспорту, велике значення має тенденція інтернаціоналізації. Зазначена тенденція призвела до усвідомлення необхідності міжнародно-правового регулювання праці моряків. Важливу роль у такому регулюванні має захист трудових прав моряків, який не може бути здійснено за допомогою зусиль лише окремих держав [1]. Його ефективність залежить, насамперед, від сполучення національних засобів з міжнародним співробітництвом на універсальному і регіональному рівнях. Таким чином, створення і дотримання міжнародно-правових стандартів праці моряків стало проблемою міжнародного рівня, рішення якої можливо тільки в рамках міжнародного співтовариства.

Стаття 9 Конституції України встановлює, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких дана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства. Стаття 8-1 Кодексу законів про працю України закріплює принцип пріоритету міжнародно-правових норм у сфері праці перед нормами національного законодавства [2]. Тому сучасне українське трудове законодавство, що регулює працю моряків, повинно бути спрямовано на максимальне урахування міжнародного досвіду в цій галузі, який виражено в міжнародно-правових актах.

Питання міжнародно-правового регулювання праці моряків досліджують у своїх працях вітчизняні та російські вчені, зокрема З. С. Богатиренко, С. О. Іванов, І. Я. Кисельов, Л. А. Костін, О. В. Попов, Г. І. Чанишева та інші.

У сучасній українській юридичній літературі немає комплексних теоретичних досліджень і розробок з проблем міжнародно-правових стандартів захисту трудових прав моряків. З початку 90-х років ХХ століття ця тема досліджується в основному на рівні публікацій в періодичних виданнях. У радянський період ця тема практично не розроблялася.