

**Кірнос І. О.**

*кандидат наук з державного управління,  
доцент, докторант  
Кременчуцького національного університету  
імені Михайла Остроградського*

**Kirnos I. A.**

*PhD in State Administration,  
Doctoral Candidate of Kremenchug National  
University named Mihajlo Ostrogradsky*

## АДАПТАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ДО НАСЛІДКІВ СТАРІННЯ НАСЕЛЕННЯ

### POLICY RESPONSES TO AGING POPULATION

**Анотація.** Систематизовано шляхи адаптації суспільства до наслідків старіння. Досліджено реформи пенсійної системи, ринку праці, інфраструктури й умов проживання людей похилого віку. Виявлено, що основним вектором реформ стало стимулювання та державна підтримка зайнятості людей похилого віку. Знайдено прояви культурного зсуву в зміні ставлення до людей похилого віку у бік визнання їх потенціалу та продуктивного вкладу в економіку через працю та волонтерство. Оцінено стан адаптації до наслідків старіння в Україні і запропоновано шляхи подальшого розвитку.

**Ключові слова:** старіння населення, літні люди, пенсійна реформа, пенсійний вік, ринок праці, міста, комфортні для старіння.

**Вступ та постановка проблеми.** Старіння населення (далі СН) є основним демографічним трендом ХХІ ст. Значне збільшення частки населення віком 60+ відбувається як у розвинених країнах, так і у тих, що розвиваються. Україна входить до тридцяти найстаріших країн світу за часткою осіб віком 60 років і старше: у 2015 р. ця частка становила 21,8%, а частка людей віком 65 років і старше – 15,5% від загальної чисельності населення. Згідно з національним демографічним прогнозом до 2025 р., відсоток осіб, старших 60 років, становитиме 25,0%, осіб віком 65 років і старше – 18,4%, а у 2030 р. – понад 26% та 20% відповідно [1]. Соціальними та економічними наслідками СН є скорочення чисельності працездатного населення, збільшення навантаження на працююче населення, скорочення фінансової бази для пенсійного забезпечення і медичного обслуговування пенсіонерів, кількість яких зростає. Своєчасні реформи здатні нівелювати негативний вплив, що здійснює СН на усі сфери суспільного життя. Відтак, пошук шляхів адаптації до наслідків СН та реформування системи соціального забезпечення і зайнятості літніх людей (далі ЛЛ) є актуальними завданнями на сучасному етапі розвитку.

Аналіз останніх досліджень. Інтерес до проблем СН, його економічних та соціальних наслідків неухильно зростає протягом останніх десятиліть серед міжнародних організацій і інститутів, зарубіжних та вітчизняних учених. СН розглядають з різних ракурсів: у контексті пенсійної реформи, адаптації ринку праці, забезпечення гідних умов проживання і якості життя ЛЛ, соціальної інтеграції та забезпечення прав людей старшого віку. Так, Н. Шинтани (N. Shintani) [12] досліджує реформи у сфері пенсійного законодавства і ринку праці, Ж. Рідей-Малві (J. Reday-Malvey) [9], А. Соннет (A. Sonnet) [11] та Е. Чуа (E. Choi) [13] аналізують політику й інструменти ринку праці для робочої сили, що старіє. Сучасні моделі помешкань населення, що старіє, розглядають такі автори, як Дж. Дейві (J. Davey), В. Жу (V. De Joux), Г. Нана (G. Nana), М. Аркус (M. Arcus) [17]. Р. Фінкельштейн (R. Finkelstein), А. Гарсія (A. Garcia), Дж. Незерленд (J. Netherland), Дж.

Уокер (J. Walker) [19] вивчають питання комфортності мешкання у місті для ЛЛ. Дж. Варбуртон (J. Warburton) [21] аналізує продуктивний внесок та волонтерство ЛЛ. В Україні основним центром досліджень соціально-економічних аспектів та наслідків СН є Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи [23; 27; 28]. Комплексність і складність проблеми СН обумовлює необхідність подальших досліджень, а вивчення зарубіжного досвіду реформування соціальної та економічної політики дозволить розширити теоретичну й методологічну базу вітчизняних досліджень у сфері адаптації державної політики до наслідків старіння.

Мета статті – систематизація світового досвіду щодо адаптації до старіння населення, що розширює теоретичну та методологічну базу щодо залучення потенціалу літніх людей.

**Результати дослідження.** Поставлена мета потребує вирішення таких завдань. По-перше, проаналізувати світовий досвід реформ пенсійної системи. По-друге, дослідити зміни у сфері соціально-трудова відносин, пов'язаних з СН. По-третє, виявити вплив СН на систему освіти. По-четверте, виявити шляхи адаптації у сфері житлової політики та інфраструктури. По-п'яте, дослідити напрями адаптації політики до наслідків СН в Україні.

Завдання перше. Старіння населення у ХХІ ст. чинить тиск на фінансові й соціальні інститути, створені для демографічної структури ХХ ст. Їх трансформація є неминучою в нових умовах, і цей процес уже відбувається у багатьох розвинених країнах. Стратегії щодо адаптації суспільства до старіння розробляють як окремі держави, так і міжнародні організації – Організація об'єднаних націй (далі – ООН), Всесвітня організація охорони здоров'я (далі – ВООЗ), Міжнародна організація праці (далі – МОП), Організація економічного співробітництва та розвитку (далі – ОЕСР), Світовий банк та Міжнародний валютний фонд (далі – МВФ).

Уперше Світова асамблея ООН зі старіння відбулася у 1982 р. У результаті її роботи прийнято перший міжнародний інструмент з СН «Віденський план». У 1991 р. Гене-

ральна асамблея ООН затвердила «Принципи ООН для літніх людей». На Другій міжнародній асамблеї з СН у Мадриді (2002 р.) прийняті Політична декларація та Мадридський міжнародний план дій по старінню (The Madrid international plan of action on ageing – МІРАА). У продовження Мадридського плану того ж 2002 р. було затверджено ще два міжнародних документи у сфері політики стосовно ЛЛ: «Регіональну стратегію реалізації Мадридського плану з проблем старіння» та Берлінську декларацію міністрів «Суспільство для людей усіх вікових груп у регіоні ЄЕК ООН».

За останнє десятиліття в розвинених країнах було проведено спектр реформ щодо адаптації до наслідків СН. Передусім це пенсійні реформи, які спрямовані на підвищення рівня зайнятості ЛЛ, та одночасно захищають стійкість пенсійних систем. У рамках реформ було скасовано стимули до раннього виходу на пенсію і введено інструменти мотивації продовження роботи після досягнення пенсійного віку. Підвищення пенсійного віку, фінансові санкції за достроковий вихід на пенсію, скасування допомоги з безробіття і особливих умов для безробітних 55+, нарахування додаткових сум за умови додаткових років роботи – основні заходи реформ.

Пенсійний вік становить 65 років як для чоловіків, так і жінок на Кіпрі, у Нідерландах, Фінляндії, Швеції, Іспанії, Португалії, Данії, Ірландії, Словенії, Польщі (60 р. – для жінок), Великобританії (60 р. – для жінок), Німеччині, Греції (60 р. – для жінок), Італії (60 р. – для жінок), Люксембурзі. Пенсійний вік у Норвегії та Ісландії становить 67 років. Німеччина, Великобританія, Франція і Нідерланди планують збільшити час виходу на пенсію до 67 років у наступні двадцять років [7, с. 8].

Підвищення пенсійного віку в деяких країнах супроводжувалося збільшенням тривалості трудового стажу для нарахування державної пенсії в повному розмірі. Так, у Франції трудовий стаж збільшено до 40 років у 2003 р., а у 2035 р. планується його збільшення до 43 років. У Румунії передбачено поступове підвищення стажу до 35 років у 2015 р. для чоловіків і у 2030 р. для жінок [7, с. 10].

З метою продовження робочої кар'єри та більш поступового виходу на пенсію багато країн запровадили схеми часткового виходу на пенсію та гнучкий пенсійний вік. До таких країн відносяться Польща (2012 р.), Великобританія (2011 р.), Чехія (2010 р.), Словенія (2013 р.), Іспанія (2013 р.), Італія (1996 р.), Німеччина (2004 р.), Австрія (2016 р.), Бельгія (1985 р.), Швеція (2013 р.), Фінляндія (2005 р.) [8, с. 12]. Хоча національні поетапні схеми різняться між собою умовами, у загальному вигляді поетапний вихід на пенсію допускає продовження кар'єри, але з частковою зайнятістю, коли перша частина пенсії виплачується в кінці кар'єри, а друга частина – в деякий момент в майбутньому. Багато тих, хто працює, знаходять цей вид пенсії більш привабливим, ніж повний вихід на пенсію. Особливо у Нідерландах, Норвегії та Швейцарії, де близько 45% чоловіків і 63% жінок у віці 65+ працюють неповний робочий день [9, с. 145].

Збільшення пенсійних нарахувань за кожен додатковий рік або місяць пенсійних внесків – найпопулярніший захід щодо стимулювання зайнятості ЛЛ. У деяких країнах застосовуються фінансові стимули для мотивації продовження роботи. У Нідерландах з 2009 р. низькооплачувані працівники, які продовжують працювати у віці 61 і старше, отримують «бонуси за продовження роботи». Данія нагороджує громадян, які працюють до досягнення встановленого пенсійного віку, безподатковою виплатою в розмірі €20 000. У Бельгії з 2009 р. безробітні 50+, які повернулися на ринок праці, отримують щомісячні бонуси в розмірі €194 протягом року [10, с. 11].

Таким чином, збільшення пенсійного віку, розширення обов'язкового трудового стажу, гнучкі поетапні графіки виходу на пенсію, відміна обов'язкового пенсійного віку та фінансові стимули за продовження праці після досягнення пенсійного віку є універсальними інструментами адаптації політики розвинених західних держав у сфері пенсійного забезпечення.

Завдання друге. Адаптація ринку праці до СН триває як на міжнародному рівні, так і на рівні окремих держав. Питання дотримання прав і анти дискримінації ЛЛ на ринку праці входять до сфери впливу МОП. Уперше питання старіння були враховані МОП у «Рекомендаціях для літніх працюючих» (1980 р., No 162) [5]. Ці Рекомендації закликають країни-члени МОП вжити заходів щодо запобігання дискримінації проти літніх працівників і служать орієнтиром для розробки анти дискримінаційного законодавства за віком на національному рівні. Нині законодавство 29 країн світу забороняє пряму та непряму форми дискримінації за віком [6, с. 47–53].

Основними напрямками адаптації до СН у сфері соціально-трудова відносин стали відміна стимулів до раннього виходу на пенсію, а також створення умов зайнятості для ЛЛ та підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Стимули для дострокового виходу на пенсію скасовано у рамках системи страхування з безробіття. Для мотивації пошуку роботи у віці 55+ скасовано спеціальні правила щодо цієї вікової категорії (триваліші виплати допомоги з безробіття, віковий поріг постановки на облік по безробіттю). У Німеччині з 2008 р. безробітні 58+ не отримують допомоги без доказу активного пошуку зайнятості. У Нідерландах з 2009 р. безробітні впродовж тривалого часу зобов'язані прийняти будь-яку пропозицію зайнятості, навіть нижче їх рівня кваліфікації. А також обмежено можливість «плавного виходу на пенсію» для безробітних ЛЛ, які отримували раніше фіксовані виплати протягом 3,5 років після закінчення виплат допомоги з безробіття. У Норвегії до 2011 р. безробітним одержувачам допомоги у віці 64 років покладалися виплати до 67 років. Після реформи дані правила скасовано [11, с. 332].

Створюючи умови зайнятості для ЛЛ, держава стимулює як сторону пропозиції робочої сили – ЛЛ, так і сторону попиту на трудові ресурси – роботодавців. Так, субсидії роботодавцям за найм і утримання співробітників віком 60–64 років, за поліпшення робочих місць й устаткування для ЛЛ, субсидії на пошук роботи передбачені в Японії [12, с. 198]. У Німеччині з 2005 р. урядом запроваджено пакет програм «Кампанія 50+», який передбачає субсидії роботодавцям за найм співробітників 50+, а також допомогу в їх навчанні. У США протягом 50 років діє «Програма зайнятості літніх людей в громадському секторі» (Senior Community Service Employment Program), що пропонує субсидовані робочі місця з мінімальною зарплатою у секторі громадських послуг і неприбуткових державних організацій. У Кореї з 2004 р. Програма зайнятості літніх (Korean Senior Employment Program) пропонує робочі місця в секторі громадських послуг або гранти на відкриття власної справи людям старше 65 років [13, с. 311]. В Японії з 1974 р. відкрито Центри праці для ЛЛ (Silver Human Resource Center) у рамках національної програми сприяння зайнятості для пенсіонерів 60+. По всій Японії діє близько 1300 центрів, що налічують понад 700 тис. членів [14].

Однією з перешкод, що знижують шанси ЛЛ на ринку праці, є упереджене ставлення до них роботодавців та дискримінація за принципом віку. Інструментами боротьби з цим явищем є законодавство, яке забороняє дискриміна-

цію за віком, а також інформаційні кампанії з підвищення обізнаності роботодавців щодо наслідків старіння робочої сили і переваг літніх працівників. США запровадили антидискримінаційне законодавство раніше за інших. Воно покриває людей від 40 років та не має верхніх вікових меж. У Республіці Корея прийнято закон, який зобов'язує наймати мінімум 3% персоналу віком 55 років і вище. Крім того, «Законом зі сприяння зайнятості людей старшого віку» передбачається 77 типів робіт, що становлять пріоритет найму для людей 55+.

Австралія, Нідерланди, Фінляндія, Норвегія та Великобританія спонсорують широкомасштабні державні інформаційні кампанії, спрямовані на подолання небажання роботодавців наймати й утримувати ЛЛ. Наприклад, «Кампанія позитивного старіння» у Великобританії, кампанія Європейської Комісії «За різноманітність, проти дискримінації». У Норвегії при Міністерстві праці відкрито «Центр політики старіння» для підвищення обізнаності громадян, підприємств, соціальних партнерів і політиків про вигоди адаптації робочих умов і практик до старіння робочої сили [11, с. 336].

Таким чином, основними напрямками адаптації державної політики у сфері соціально-трудових відносин є відміна стимулів для передчасного виходу з ринку праці у сфері страхування з безробіття, державні програми зайнятості ЛЛ, субсидування роботодавців, які наймають і навчають ЛЛ, боротьба з дискримінацією за віком та інформаційні кампанії.

Завдання третє. Продовження зайнятості ЛЛ потребує оновлення навичок і навчання. Підтримка навчання ЛЛ є одним із пріоритетів європейської політики. 1996 р. був оголошений Європейським роком освіти впродовж життя. У 2000 р. ЄС прийняла Меморандум за освітою протягом життя, а в 2007 р. прийнятий «План дій по утворенню дорослих». Європейський Союз поставив за мету збільшити частку дорослих, охоплених освітньою діяльністю, з 9,3% у 2010 р. до 15% у 2020 р. [15]. Скандинавські країни почали процес освіти дорослих ще до 2000 р. Так, у Швеції була ініційована «Ініціатива освіти дорослих» (1997–2002 рр.), у Фінляндії – «Національна програма старіння 1998–2002 рр.» та «Національна ініціатива для ЛЛ, що працюють» у Норвегії 2001–2005 рр. Крім того, у всіх розвинених країнах діють університети третього віку, що пропонують програми навчання, адаптовані до особливостей ЛЛ, обумовлених віком. На рівні бізнесу держава надає фінансові стимули роботодавцям, що надають літнім працівникам можливості оновлення навичок та підвищення кваліфікації (Японія, Німеччина).

Таким чином, універсальним трендом адаптації системи освіти є стимулювання та державна підтримка освіти дорослих та навчання протягом життя.

Завдання четверте. Забезпечення пенсійних доходів та створення умов зайнятості для ЛЛ є пріоритетами для держави у контексті СН. Варто відзначити, що ці питання є актуальними для вікової категорії 55–70 років. Для більш старих вікових груп набувають більшого значення питання якості життя у похилому віці, незалежного проживання, якості медичного обслуговування та догляду. На міжнародному рівні цей спектр питань входить до компетенції ВОЗ, якій належить провідна роль у вирішенні глобальних проблем СН. У 1999 р. ВОЗ ініціювала Глобальний рух з активного старіння, у 2002 р. опублікувала «Рекомендації з політики активного старіння» – інструкції з розробки політики у сфері прав і якості життя літніх людей [2, с. 45–54]. На даний момент «активне старіння» стало популярною політичною концепцією, що активно запроваджують на практиці у країнах Євросоюзу.

СН тісно пов'язане з урбанізацією. За прогнозами, близько 80% ЛЛ розвинених країн буде жити у містах [3, с. 1]. У зв'язку з цим трендом приймаються ініціативи щодо підвищення комфортності міст для ЛЛ. У 2007 р. ВООЗ ініціювала проект з визначення характеристик міста, комфортного для ЛЛ. А у 2010 р. заснувала Глобальну мережу міст, комфортних для старіння (WHO Global age-friendly cities network). Вступаючи до мережі, міста і спільноти зобов'язуються стати більш комфортними для літніх та ділитися успішними практиками [4]. Піонером цього руху став Нью-Йорк, мерія якого спільно з Академією медицини сформулювали в 2009 р. 59 ініціатив щодо поліпшення життя громадян похилого віку. У 2010 р. Нью-Йорк став першим містом, що вступив до мережі «Міст, комфортних для старіння» та взяв на себе зобов'язання щодо покращення умов проживання ЛЛ у місті [19]. На даний час багато стратегій міського розвитку враховують старіння містян «Міська стратегія Брно», Чехія (2007 р.); Тояма, Японія: «План 2007–2016 рр.»; Калгарі, Канада: «Уяви Калгарі» (2006 р.); Лісабон, Португалія: «Лісабон, місто для людей 2013–2017 рр.»; Йокогама, Японія: «Довгострокове бачення» (2006 – 2025 рр.); Гельсінкі, Фінляндія: «Бачення 2050»; Манчестер, Великобританія: «Відмінне місце для старіння» (2010 – 2020 рр.) [20, с. 22–30].

По мірі старіння зростає важливість довгострокового догляду та незалежного проживання для індивідуумів. ЛЛ вважають за краще старіти вдома у знайомому оточенні. Мадридський план зі старіння (2002 р.) проголосив старіння вдома однією з основних цілей: «старіння у своєму співтоваристві є ідеальним для всіх країн» [16, с. 34–35]. Цю концепцію розглядають як ефективний спосіб підвищення якості життя ЛЛ та зниження витрат на довгостроковий догляд. Можливість старіння вдома залежить від наявності соціальних послуг з догляду, що надаються на дому, а також від адаптованості будинків до потреб, які змінюються по мірі старіння.

Необхідність адаптації житла до потреб ЛЛ у Великобританії визнано на національному рівні, де рух з поліпшення житла почався у 1970-х рр. Агентства щодо поліпшення житла – невеликі неприбуткові організації, керовані місцевою владою або благодійними фондами – діють по всій країні. З 1986 р. вони фінансуються державою і надають гранти соціально незахищеним домогосподарствам на реконструкцію житла, зокрема у зв'язку з потребами, викликаними старінням [17, с. 81]. 2008-го р. у Великобританії прийнято нову стратегію уряду в сфері житлової політики та інфраструктури «Lifetime Homes, Lifetime Neighbourhoods», спрямовану на адаптацію житлового фонду до потреб ЛЛ і забезпечення можливості старіти вдома. Концепція «Будинки на все життя» («Lifetime homes») заснована на принципах універсального дизайну й доступності для всіх (інвалідів, дітей, людей похилого віку). Планується, що все житло, яке фінансується державою, з 2013 р. будуватиметься відповідно до стандартів «будинків на все життя». У рамках стратегії з 2009 р. організовано масштабну інформаційну кампанію для населення з адаптації та вибору найбільш гідного житла [18, с. 28].

Синтез основних тенденцій адаптації державної політики в різних сферах суспільного життя подано у табл. 1.

Одним із виявів соціальної адаптації до зростаючої кількості ЛЛ є культурний зсув у бік більш позитивного сприйняття старіння. Традиційно СН розглядали з позицій фінансового навантаження для економіки і загрози благополуччю майбутніх поколінь. Ця тенденція змінюється у бік визнання ЛЛ як економічного ресурсу (пропозиція



## Напрями адаптації державної політики до наслідків старіння населення

Пенсійна політика	Політика ринку праці	Освіта та навчання	Інфраструктура і житлова політика
– усунення стимулів раннього виходу на пенсію; – скорочення пенсійних солідарних систем; – збільшення пенсійного віку; – перегляд обов'язкового пенсійного віку; – гнучкі схеми поступового виходу на пенсію;	– стимулювання зайнятості літніх; – боротьба з дискримінацією за віком (закони, державні інформаційні кампанії); – фінансове стимулювання роботодавців щодо найму, утримання та навчання 50+; – субсидії робітникам, що залишаються довше працювати; – державні програми сприяння зайнятості 50+; – перегляд трудових контрактів;	– стимули для освіти протягом життя; – університети третього віку; – стимулювання навчання на робочому місці;	– адаптація міст згідно критеріїв комфортності для ЛЛ; – програми переобладнання житла; – нові вимоги до житла, що будується.

Джерело: складено автором

робочої сили при нестачі кваліфікованих кадрів) – так само, як і споживачів «срібного ринку». Зміна парадигми виявляється у політичній концепції «продуктивного старіння», яка реалізується на практиці в Австралії, США і Нової Зеландії.

Підхід «продуктивного старіння» оцінює продуктивність ЛЛ не тільки з позицій традиційних критеріїв прибутковості, прийнятих в економіці. Продуктивною вважається оплачувана зайнятість, а також соціальний внесок ЛЛ у суспільство – волонтерська робота, виховання онуків і догляд за родичами. Такий внесок літніх волонтерів в Австралії оцінюється у 2 млрд дол. у структурі ВВП щорічно [21, с. 307]. У країнах Євросоюзу 27% людей віку 55+ присвячують час волонтерської діяльності. Одним з напрямків волонтерства є робота у програмах взаємодії між поколіннями. У США ЛЛ беруть участь у програмах наставництва для школярів і студентів, які відстають, навчають молодь садівництву, доглядають за дітьми в дитячих садах, мешканці будинків пристарілих читають книги дітям і т. д.. Більше 40 років діють національні програми «Прийомні бабусі», «Дорослі компаньйони» й ін., що задіюють людей старше 55 років у суспільно корисних видах діяльності [22].

Таким чином, західні суспільства адаптуються до наслідків СН шляхом реформування пенсійних систем, ринку праці, соціальної та житлової політики. Основний вектор реформ спрямований на стимулювання продовження трудової кар'єри людей старшого віку одночасно зі створенням можливостей на ринку праці (боротьба з дискримінацією, гнучкі схеми і графіки роботи, фіскальне стимулювання роботодавців).

Завдання п'яте. Україна є часткою світової спільноти, і проблеми, пов'язані з СН, також характерні для нашої країни. В Україні також проведена пенсійна реформа і збільшений пенсійний вік. При цьому реформа не була узгоджена з політикою ринку праці. Деякі зміни в новій редакції Закону України «Про зайнятість населення», який набув чинності з 01.01.2013 р., узгоджуються із загальносвітовими трендами підтримки зайнятості ЛЛ, однак вони не створюють можливостей для підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці [23, с. 24]. Так, Закон передбачає статті, що забороняють дискримінацію на ринку праці за віком – в оголошеннях про вакансії не дозволяють обмежувати вік кандидатів. Крім того, передбачаються додаткові гарантії зайнятості для осіб, яким до досягнення пенсійного віку залишилося 10 і менше років, тоді, як у старій редакції – лише за 2 роки до досягнення пенсійного віку. Закон також передбачає фіскальні стимули протягом двох років у вигляді компенсації витрат на ЄСВ для роботодавців, які приймають на роботу безробітних з числа вразливих категорій [24].

Гнучкі графіки роботи для ЛЛ або встановлені схеми поетапного виходу на пенсію законодавство України не передбачає. У Законі України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» зазначається, що для літніх працівників застосовується загальноновстановлена тривалість робочих годин. Неповний робочий день може бути встановлений на прохання працівника, при цьому оплата праці здійснюється відповідно до відпрацьованого часу [25].

Закон «Про зайнятість» передбачає право на отримання ваучера на проходження перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації особам віком понад 45 років і до досягнення встановленого пенсійного віку. Громадянам пенсійного віку таке право не надається. Право на перепідготовку і перекваліфікацію в пенсійному віці надається в центрах навчання Державної служби зайнятості, що передбачено Законом «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні». Однак, дане право обмежується іншим законом – «Про зайнятість населення», який чітко зазначає, що професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття здійснюються лише для зареєстрованих безробітних. Однак, за чинними юридичними критеріями, особи пенсійного віку не можуть здобути офіційний статус безробітного [26, с. 214].

Таким чином, реальна можливість навчання для пенсіонерів надана в рамках університетів третього віку, які з'являються у різних містах. Але створення цих університетів не носить системного характеру. Також опитування «Літні люди» виявило низький рівень обізнаності й зацікавленості в навчанні серед ЛЛ – про університети третього віку відомо усього 20,3 % чоловіків та 17,5% жінок похилого віку. Б. Крімер підкреслює: «...низький рівень зацікавленості літніх людей щодо отримання нових знань у межах програм навчання для осіб літнього віку: 69 % опитаних вказали, що не мають бажання скористатися можливістю отримати нові знання у межах програм навчання для ЛЛ (таке бажання мали лише 17 % і менше 1 % повідомили, що вже навчалися або зараз навчаються за цими програмами)» [27, с. ]. На недостатню освітньо-професійну гнучкість і слабкий розвиток інститутів та традицій самоосвітньої діяльності, неперервної освіти упродовж життя в Україні також вказують І. Курило й ін. [28, с. 20].

Отже, неузгодженість законодавства, низька поінформованість і незацікавленість ЛЛ ускладнюють процес перенавчання і оволодіння новими навичками, що знижує їх конкурентоспроможність на ринку праці та можливості продовження роботи.

Варто відзначити, що ресурс ЛЛ в Україні використовується недостатньо. В основному, ЛЛ присвячують вільний час сімейним обов'язкам та вихованню онуків, при цьому інтеграція в життя суспільства досить низька. Опитування «Літні особи України: умови життя та соціальне самопочуття» (2013 р.) виявило, що членами волонтерських організацій себе назвали усього 1 % респондентів літнього віку (зокрема, осіб, причетних до діяльності у благодійних організаціях, не було виявлено взагалі). Низький рівень активності пояснюється низькою поінформованістю населення про можливість волонтерства, а також традиційно низьким рівнем соціальної активності пенсіонерів в Україні [27, с. 447].

Повністю поділяємо думку науковців Інституту демографії ім. В. Птухи, що «...дотепер недостатньо уваги приділялося участі та внеску літніх людей у процес розвитку своєї країни, а отже – існує потреба у розширенні їх участі у житті суспільства, подоланні вікової сегрегації та забезпеченні інтеграції літніх осіб у суспільство» [26, с. 143].

В Україні рівень зайнятості населення віком 15–64 років є надзвичайно низьким, порівняно з більшістю європейських країн – лише 57%. Рівень економічної активності серед вікової групи 50–59 років становить 61,7%, у групі 60–70 років – лише 14% [29, с. 6]. Умовами підвищення економічної активності та продуктивного залучення ЛЛ в Україні є створення умов на ринку праці та розвиток волонтерства. Підвищення участі ЛЛ на ринку праці можливе за рахунок упровадження гнучких схем виходу на пенсію і гнучких графіків роботи.

Досвід зарубіжних країн свідчить про ефективність державних програм підтримки зайнятості ЛЛ. Боротьба з ейджизмом та дискримінацією на ринку праці через інформаційні та просвітницькі кампанії є необхідною умовою для зміни негативного ставлення до старіння у суспільстві й упередженого відношення роботодавців до літніх працівників. Програми менторства та між поколінної взаємодії дозволяють використати знання й досвід старших громадян для розвитку суспільства і долучити їх до суспільного життя.

Концепція Державної соціальної програми «Національний план дій з питань старіння» до 2022 року [1] передбачає деякі кроки в адаптації суспільних інститутів до подальшого демографічного старіння та розбудови суспільства рівних можливостей для людей будь-якого віку. Джерелом коштів для виконання програми передбачені фінанси місцевого й державного бюджетів. Але варто зазначити, що адаптація суспільних інститутів до наслідків СН передбачає зміну поведінки всіх суб'єктів суспільства: особистості, бізнесу та держави. Держава забезпечує законодавчу підтримку змін, людина підвищує особисту відповідальність у сфері збереження здоров'я і оновлення навичок за рахунок навчання, бізнес бере на себе соціальну відповідальність щодо забезпечення гідних умов праці для літніх працівників та адаптації робочих місць з урахуванням фізіологічного старіння. Тільки

взаємна узгодженість інтересів особистості, бізнесу та держави дозволить досягти поставленої у програмі мети.

Вищенаведене дозволяє дійти наступних висновків. По-перше, розвинені держави адаптують суспільні інститути до наслідків старіння за рахунок реформування пенсійної системи, сфери соціально-трудова відносин, системи освіти та соціально-житлової сфери. Універсальними інструментами адаптації політики розвинених західних держав у сфері пенсійного забезпечення є збільшення пенсійного віку, розширення обов'язкового трудового стажу, гнучкі поетапні графіки виходу на пенсію, відміна обов'язкового пенсійного віку та фінансові стимули за продовження праці після досягнення пенсійного віку. Основними напрямками адаптації державної політики у сфері соціально-трудова відносин є відміна стимулів для передчасного виходу з ринку праці у сфері страхування з безробіття, державні програми зайнятості літніх людей, субсидування роботодавців, які наймають і навчають літніх людей, боротьба з дискримінацією за віком та інформаційні кампанії. Універсальним трендом адаптації системи освіти є стимулювання та державна підтримка освіти дорослих та навчання протягом життя.

По-друге, зростання частки людей похилого віку підвищує попит на довгостроковий догляд та висуває нові вимоги до інфраструктури й адаптації житла до потреб зміни фізичного стану людини по мірі старіння. Відповіддю на ці виклики стали державна підтримка переобладнання житла з метою старіння вдома, розробка критеріїв будівництва з урахуванням принципів універсального дизайну, розвиток руху «міст, комфортних для старіння» та урахування питань комфортності проживання для літніх людей у міських стратегіях розвитку.

По-третє, зростання кількості людей похилого віку, що є більш активними й досвідченими порівняно з попередніми поколіннями, змінює суспільне ставлення до старіння у бік більш позитивного його сприйняття. Набуває популярності концепція «продуктивного старіння», що враховує внесок літніх людей у суспільство через оплачувану зайнятість та волонтерську діяльність. Практичне запровадження цієї концепції реалізується у міжпоколінних програмах.

По-четверте, в Україні також проведено пенсійну реформу та збільшено пенсійний вік, але на відміну від зарубіжних країн, реформи не супроводжувались створенням можливостей на ринку праці для ЛЛ. Законодавством не передбачені гнучкі схеми роботи та виходу на пенсію. Можливості навчання та підвищення кваліфікації для ЛЛ не підтримуються на державному рівні, а бажання ЛЛ оновлювати знання та навички обмежене.

По-п'яте, умовою успішної адаптації суспільних інститутів до наслідків старіння в Україні є зміна поведінки у бік підвищення відповідальності як держави, так і особистості та бізнесу. При цьому у розробці державної політики доцільно враховувати інтереси всіх учасників суспільно-економічних відносин та забезпечити їх узгодження.

#### Список використаних джерел:

1. Проект Концепції Державної соціальної програми «Національний план дій з питань старіння» до 2022 року. – [Електронний ресурс]: [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=DD21927BC2E57589F13AC8AE2D685825.app1?art\\_id=188261&cat\\_id=102036](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=DD21927BC2E57589F13AC8AE2D685825.app1?art_id=188261&cat_id=102036)
2. Active Ageing. A Policy Framework / World Health Organization. – Switzerland, 2002. – P. 60.
3. United Nations Population Fund. State of the World Population 2007: Unleashing the Potential of Urban Growth. – New York: United Nations Population Fund, 2007.
4. Global Age-friendly Cities: A Guide / World Health Organization. – Geneva, 2007. – P. 82.
5. Older Workers Recommendation, 1980 (No. 162). Recommendation concerning Older Workers. – Режим доступу: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312500](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312500)

6. Goshen N. Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context / Naj Ghosheh. – Geneva: International Labour Organization. – 2008. – P. 67.
7. Employment trends and policies for older workers in the recession / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. –
8. Eurofond. Extending working lives through flexible retirement schemes: Partial retirement / Hans Dubois, Georgiana Runceanu, Robert Anderson. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. – P. 88.
9. Reday-Mulvey G. Working beyond 60?: key policies and practices in Europe / Geneviève Reday-Mulvey. – Hampshire, New York: Palgrave Macmillan, 2005. – P. 234.
10. Eurofond. Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market / Toms Feifs, Tina Weber, Oscar Vargas, Karel Fric. – Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013. – P. 50.
11. Sonnet A. Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, The Netherlands, Norway and Switzerland / Anne Sonnet, Hilde Olsen, Thomas Manfredi // De Economist. – 2014. – Vol. 162. – P. 315–339.
12. Shintani N. Towards 'Ageless' Employment Policies – a Union's Experience of the Extension of the Mandatory Retirement Age / Nobuyuki Shintani // Human Resource Management in Ageing Societies. Perspectives from Japan and Germany / Edited By Harald Conrad, Viktoria Heindorf, Franz Waldenberger. – New York: Palgrave Macmillan, 2008. – P. 187–202.
13. Choi E. Older Workers and Federal Work Programs: The Korean Senior Employment Program (KSEP) / Eunhee Choi // Journal of Aging & Social Policy. – 2016. – Vol. 28. – Issue 4. – P. 308–324.
14. Japan provides employment for aging population through Silver Human Resource Center. – [Електронний ресурс]: <<http://www.gmanetwork.com/news/story/384144/money/economy/japan-provides-employment-for-aging-population-through-silver-human-resource-center#sthash.JL9LR0j9.dpuf>>
15. Second Global report on adult learning and education. Rethinking literacy. – Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2013. – P. 163.
16. United Nations. Report of the second world assembly on ageing, Madrid, 8–12 April 2002 (A/CONF.197/9). – New York: United Nations, 2002.
17. Davey J. Accommodation Options for Older People in Aotearoa/New Zealand / Judith Davey, Virginia de Joux, Ganesh Nana, Mathew Arcus. – New Zealand Institute for Research on Ageing, Business and Economic Research Limited. – 2004. – P. 207.
18. Department for Communities and Local Government. Delivering Lifetime Homes, Lifetime Neighbourhoods. A National Strategy for Housing in an Ageing Society. – London: Crown Copyright, 2008. – P. 176.
19. Finkelstein R. Toward An Age-friendly New York City: A Findings Report/ Ruth Finkelstein, Ana Garcia, Julie Netherland, Jessica Walker. – The New York Academy of Medicine, 2008. –
20. OECD. Ageing in Cities. – Paris: OECD Publishing, 2015. – P. 204.
21. Warburton J. Volunteering as a productive ageing activity: evidence from Australia / Jeni Warburton // China Journal of Social Work. – 2010. – Vol. 3. – Issue 2–3. – P. 301–312.
22. Good practices in intergenerational programming. Models advancing policy, practice and research / New York City Department for the Aging, 2010. – P. 165.
23. Коломієць О. Регулювання зайнятості літніх людей: від підвищення пенсійного віку до створення умов для реалізації трудового потенціалу / О. Коломієць // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 2. – С. 23–28.
24. Закон України «Про зайнятість населення» // База даних Верховної Ради України «Законодавство України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
25. Закон України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» // База даних Верховної Ради України «Законодавство України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3721-12>
26. Населення України. Імперативи демографічного старіння. – К.: ВД «АДЕФ- Україна», 2014. – С. 288.
27. Крімер Б. Соціальна інтеграція осіб літнього віку в Україні як складова політики «активного старіння» / Крімер Б.О. // Соціально-трудова відносини: теорія та практика. – 2014. – № 2. – С. 445–450.
28. Україна: через десять років після Мадриду. Стан реалізації Мадридського міжнародного плану дій з питань старіння в Україні у 2007 – 2012 рр. / Курило І.О., Макарова О.В., Настояща К.В., Рингач Н.О., Слюсар Л.І., Ткаченко Л.Г. – Київ, 2012. – С. 132.
29. Економічна активність населення у 2015 році. Статистичний бюлетень. – Державна служба статистики України, 2016. – С. 20.

**Аннотация.** Систематизовані шляхи адаптації суспільства до наслідків старіння. Вивчені реформи пенсійної системи, ринку праці, інфраструктури та умов проживання похилої людини. Виявлено, що основним вектором реформ стало стимулювання та державна підтримка зайнятості похилої людини. Обнаружені проявлення культурного сдвигу в отношении к пожилым людям в сторону признания их потенциала и производительного вклада в экономику через труд и волонтерство. Оценено состояние адаптации к последствиям старения в Украине и предложены пути дальнейшего развития.

**Ключевые слова:** старение населения, пожилые люди, пенсионная реформа, пенсионный возраст, города, комфортные для старения.

**Summary.** In the article the policy responses to aging population are systematized. Reforms of pension systems, labor market policy issues and infrastructure adaptation in the context of aging are analyzed. Stimulation and state support of labor market participation of the older workers is proved to be the main direction of reforms. The traits of culture shift towards older people are revealed. Adaption to aging population in Ukraine is evaluated and ways of its further development are proposed.

**Key words:** aging population, older people, pension reform, retirement age, age-friendly cities.