

*Кірнос І.О.,**кандидат наук з державного управління, доцент, докторант,
Кременчуцький національний університет
імені М. Остроградського*

ЕКОНОМІЧНА АКТИВНІСТЬ ЛЮДЕЙ ПОХИЛОГО ВІКУ: РІЗНОМАНІТТЯ РАКУРСІВ

Анотація. У статті систематизовано дослідження старіння людини в контексті робочого місця. Виявлено, що основними напрямками вивчення є адаптація особистості до вікових змін, продуктивність та мотивація, працездатність, стереотипи щодо працівників похилого віку. Доведено, що сучасний етап пізнання старіння характеризується переходом досліджень у практичну площину, де основним інструментом досліджень є емпіричне тестування гіпотез.

Ключові слова: старіння населення, робітники похилого віку, мотивація, продуктивність, стереотипи, ейджизм, працездатність, продуктивне старіння, активне старіння.

Постановка проблеми. Протягом століть людство намагалося пояснити і запобігти процесам старіння. За часів античності Гіппократ, Плутарх та Гален розробляли правила здорового способу життя. У середні віки алхіміки шукали еліксир молодості. Поступово спостереження та наукові відкриття накопичувалися, що привело до виникнення на початку ХХ ст. науки геронтології, яка вивчає процеси старості та старіння з позицій біомедицини. На ранніх етапах розвитку геронтології основними проблемами вивчення були механізми старіння, методи боротьби з його негативними наслідками, запобігання й профілактика передчасного старіння. У 1940–1950-ті роки виникає соціальна геронтологія – суспільна наука, що вирішує демографічні та соціально-економічні проблеми старіння. Соціальна геронтологія вивчає біологічні процеси старіння для пошуку способів взаємодії особистості та суспільства у міру старіння, шляхів пристосування до нових соціальних ролей, наділення життя новими смислами у похилому віці. Поява нових суспільних пріоритетів, викликаних зміною демографічної ситуації та зростанням кількості людей похилого віку (ЛПВ), впливає на напрями досліджень у сфері старіння населення й особистості. На сучасному етапі набувають актуальності питання продовження економічної активності ЛПВ та відсунення періоду пенсії на більш віддалений час. Відбуваються корінні зміни в осмисленні старіння, а дослідження переходять із теоретичної у практичну площину – сферу прикладних досліджень. Емпіричним шляхом тестуються гіпотези щодо зміни продуктивності й мотивації до праці у літньому віці, вивчаються особливості навчання літніх людей, виявляються стереотипи щодо робітників похилого віку (РПВ) серед роботодавців, розробляються шляхи збереження працездатності та адаптації робочих місць до функціональних змін, зумовлених віком. На жаль, у вітчизняній науці прикладні дослідження впливу вікових змін на продовження трудової кар'єри не проводяться, а західні дослідження у даній сфері незнайомі. На ліквідацію даного пробілу спрямована стаття.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Пошук шляхів адаптації до наслідків старіння населення зумовив зростання

наукового інтересу до проблем продовження економічної активності, мотивації та продуктивності РПВ, збереження їх працездатності. Спектр досліджень досить широкий і представлений багатьма науковими школами на Заході. Взаємозв'язок віку й продуктивності досліджують К. Гобель, Т. Цвік [11], П. Обер, Б. Крепон [12], А. Берш-Супан, М. Вайс [13], Б. Малмберг, М. Халварсон [10]. Стимули та мотивацію до праці РПВ аналізують Р. Канфер, Ф. Акерман та М. Бейер [5; 6], Ф. Ланг [7], Д. Куїж, А. Ланге, П. Джансен, Дж. Діккерс [6]. Стереотипи щодо РПВ виявляють та оцінюють Р. Постума та М. Кампін [17]. К. Паласіос, М. Торрес, М. Мена, [20], М. Гайярд, Д. Десмет [19], А. Бал, А. Рейс, К. Рудольф, Б. Балтес [24], Т. Нг та Д. Фельдман [18; 22; 23], Д. Труксілло, Е. Маккун, М. Бертоліно, Ф. Фраккарولی [25; 26]. Принципи та умови продуктивного старіння сформульовані у працях Дж. Хінтерлонга, Н. Морроу-Хоуел, М. Шеррадена [29], К. Танакванг та С. Ісарамалай [35], Й. Юнга, Т. Грюневальда, Т. Зеємана, К. Саркіс'яна [31]. Напрями збереження працездатності у старшому віці розробляють Ю. Ілмарінен та Дж. Рантанен [14; 15]. В Україні досліджуються окремі аспекти економічної активності людей старшого віку, однак комплексні дослідження не проводилися.

Мета статті полягає в аналізі та систематизації ракурсів дослідження впливу вікових змін на особистість у контексті робочого місця, що дасть змогу розширити теоретико-методологічну базу вітчизняних досліджень у сфері економічної активності людей похилого віку.

Вклад основного матеріалу дослідження. Продовження трудової кар'єри осіб пенсійного віку вважається одним із найбільш ефективних рішень адаптації до старіння населення у Європейському Союзі. Покоління 50–60-річних усе більше розглядають як важливий ресурс підтримки економічної конкурентоспроможності Європи, що зумовило зростання наукового інтересу до питань адаптації РПВ до вікових змін на робочому місці.

Вивчаючи механізми пристосування особистості до змін, зумовлених віком, М. Балтес та П. Балтес запропонували теорію вибору, оптимізації та компенсації (ВОК) для розуміння стратегій компенсації втрат і використання переваг віку. Відповідно до теорії, людина реагує на біологічні, психологічні й соціальні зміни шляхом відбору та вольових рішень. Оптимізація проявляється у концентрації зусиль та ресурсів для досягнення цілей. Утрату цілей, здібностей або видів діяльності особистість компенсує пошуком інших альтернатив, здатних замінити втрачене [1, с. 21–27]. Д. Труксілло та Д. Кадзі відзначають зростання кількості досліджень, які застосовують теорію ВОК. Докази підтверджують, що використання стратегій ВОК сприяє позитивному ставленню до роботи, підвищенню працездатності, сприйняттю успіхів у кар'єрі, досягненню цілей та підтримці продуктивності. Процеси ВОК також сприяють зниженню стресів на роботі й у сім'ї [2, с. 357].

На основі теорії ВОК Л. Карстенсен, Д. Ісаковіц та С. Чарлз розробили теорію соціально-емоційного вибору (ТСЕВ). Основним постулатом ТСЕВ є вплив індивідуального сприйняття часу на вибір соціальних цілей і занять. Згідно з ТСЕВ, соціальні мотиви особистості поділяються на дві категорії: придбання знань і регулювання емоцій. Домінуючими цілями для молоді є придбання знань як наслідок усвідомлення необмеженості часу. Літні люди, навпаки, сприймають час обмеженим, що сприяє пріоритизації емоційних цілей. Автори стверджують, що сприйняття часу є невід'ємною частиною мотивації людини [3, с. 174–178]. ТСЕВ використовують для пояснення цілей і мотивації у соціально-трудових відносинах протягом життя, взаємозв'язків між віком і ставленням до роботи. Згідно з теорією, фокус РПВ на емоційно зумовлених цілях призводить до позитивного сприйняття досвіду, ігнорування негативних аспектів та умов роботи.

Актуальним напрямом досліджень є вивчення особливостей та чинників мотивації до праці у зрілому віці. Теоретична модель Р. Канфер й Ф. Акермана описує вплив старіння на мотивацію з чотирьох ракурсів: втрати, зростання, реорганізації та обміну. До втрат автори відносять вікове зниження функціональності організму, зокрема інтелекту. Зростанням вважають накопичення матеріальних благ та досвіду протягом життя. Під реорганізацією розуміють зміну поведінки та емоційних реакцій, пов'язаних зі здібностями, а обмін проявляється у змінах патернів поведінки, викликаних трансформацією інтересів, цінностей і самооцінки [4, с. 442–456]. Вищеназвані автори та М. Бейер виділили три типи мотивації залежно від віку: мотивації до праці, мотивації на роботі та мотивації до виходу на пенсію. До факторів мотивації автори віднесли індивідуальні відмінності (самореалізацію, відносини), контекст (фінанси, здоров'я), умови роботи (гнучкість, ставлення до віку, попит на працю) [5, с. 254–262]. Отже, автори стверджують, що з віком знижується мотивація до праці.

Водночас зростає число досліджень, що підтверджують зворотне. Так, у мета-аналітичному дослідженні віку й мотивів Д. Куїж із колегами виявив посилення з віком як внутрішніх мотивів особистості (досягнень, зв'язку з іншими, автономії), так і соціальних (допомоги іншим, внеску у суспільство) [6, с. 212–16]. Ф. Ланге й Л. Карстенсен, а також Р. Канфер і Ф. Акерман довели, що наявність зв'язку між віком і бажанням допомагати іншим ототожнюється з мотиваційним зрушенням протягом життя, що зумовлено генеративністю [7, с. 135; 4, с. 451–456]. Таким чином, прикладні дослідження мотивації спростовують початкову гіпотезу про її зниження з віком. Мотивація РПВ має індивідуальні відмінності залежно від стану фінансів і здоров'я, попиту на працю та умов роботи, її гнучкості. Мотиви і цілі змінюються з віком у бік емоційних цілей, допомоги іншим та альтруїзму.

Одним із критеріїв ефективності персоналу є продуктивність праці. Поширеною є думка про її зниження у РПВ, що часто сприймається як факт. Гіпотезу зростання продуктивності, що супроводжується підвищенням оплати праці, протестували Л. Котлікофф, Д. Вайз і Дж. Гокхале та виявили, що заробітна плата зростає з віком незалежно від продуктивності [8, с. 1240]. Це дослідження підтвердило «теорію контракту відстроченої оплати» Е. Лазіра. Теорія пояснює зростання зарплати, не пов'язане з підвищенням продуктивності, неявним контрактом із роботодавцем. Відповідно до контракту, у першій фазі кар'єри рівень зарплати відстає від рівня продуктивності, а у другій, навпаки, перевищує її. Такі відносини

стимулюють робітників до інтенсивної роботи для отримання підвищеної оплати в кінці дії контракту. Працюючі неефективно, робітники ризикують бути звільненими та не отримати додаткової оплати [9, с. 1261–1284]. В Україні дія неявного контракту проявляється у практиці нарахування вилучення років працівникам. Хоча дана практика є більш характерною для державних підприємств.

Варто відзначити, що в дослідженнях продуктивності попередніх років методом вимірювання слугували суб'єктивні оцінки менеджерів. Даний метод є проблематичним, адже може відображати упередження менеджерів. Найбільш переконливими виявляються економетричні дослідження, що співвідносять рівень продуктивності з віком робітників. Т. Малмберг і Л. Халварсон, К. Гобель і Т. Цвік, П. Обер і Б. Крепон виявили, що продуктивність робочих зростає до 50–55 років та залишається незмінною, що суперечить загальноприйнятій думці про її зниження з віком [10, с. 14–17; 11, с. 20; 12, с. 116]. А. Берш-Супан, досліджуючи середню продуктивність невеликих робочих груп на заводі, дійшов висновку, що навіть у робочій обстановці, яка вимагає значної фізичної сили, вікове її зниження компенсується характеристиками, які поліпшуються з віком: досвідом, здатністю до командної роботи у конфліктних ситуаціях та умовах стресу. Однак, на його думку, ці характеристики важко виміряти прямим чином [13, с. 36]. Отже, підходи до вимірювання продуктивності працівників у міру старіння еволюціонують. Змінюються також переконання про обов'язкове її зниження, що підтверджено емпіричним шляхом.

Поширеною та впливовою серед науковців, політиків та бізнесу є концепція працездатності (work ability), розроблена Ю. Ілмаріненем та К. Туомі. Термін «працездатність» з'явився у 1980-х роках у Фінляндії та пояснює зв'язок між здатністю працювати далі та змістом й умовами роботи. На підставі дослідження даних 6 500 співробітників різних професій віком 45+ був розроблений індекс працездатності (Work Ability Index – WAI) [14, с. 1]. Дослідження працездатності мало значимі наслідки – з 1989 р. концепція застосовується у приватних компаніях, муніципалітетах та урядових установах Фінляндії. Анкета для її оцінки доступна на 26 мовах, а індекс широко використовують у дослідженнях.

Практична реалізація концепції складається з чотирьох напрямів: адаптації фізичного середовища на робочому місці; адаптації до психосоціального оточення на роботі; пропаганди здорового способу життя; оновлення професійних навичок [15, с. 22–23]. В Україні ця концепція не використовується, а її застосування залежить від позитивного сприйняття індивідуумами, бізнесом та суспільством. Інтереси бізнесу домінують, оскільки він отримує найбільші вигоди від продуктивної роботи персоналу.

Отже, вивчення аспектів економічної активності РПВ відбувається, як правило, шляхом емпіричного тестування гіпотез, що слід уважати першим кроком у формуванні теорій, оскільки останні покликані пояснити дане явище. Нині має місце процес спостереження і збору даних. Формується новий розділ управління персоналом – віковий менеджмент (age management), який заснований на даних спостережень, емпіричних досліджень і застосування знань зі сфери геронтології, вікової психології, менеджменту.

Крім економічного, старіння має й соціальний контекст. У старості людина піддається не тільки фізіологічним змінам, але й відчуває вплив соціального середовища. Останнє пов'язано зі стереотипами та упередженням у суспільстві, що при-

водить до ейджизму. Ейджизм (ageism) – це зневажливе ставлення, упередження або дискримінація людей похилого віку. Щодо расизму чи сексизму ейджизм – це інше ставлення до людей, засноване на стереотипах відносно групи [16, с. 36].

Ейджизм перешкоджає продовженню трудової діяльності та участі у суспільному житті у міру старіння. На робочому місці його проявом є дискримінація за віком – небажання просувати або навчати співробітників. Причиною ейджизму є стереотипи – несвідоме наділення людини певними характеристиками на основі його віку

Збільшення частки РПВ у структурі робочої сили визначило зростання наукового інтересу до вікових стереотипів. На думку Р. Постуми й М. Кампіона, негативна й викривлена думка про людей на підставі їх належності до певної групи може ґрунтуватися на чутках, упереджених ідеях, необґрунтованих припущеннях і призводить до неправильного висновку про однорідність членів групи. Стереотипи можуть бути неявними, неусвідомленими та призводити до дискримінації РПВ. Автори виділили такі стереотипи щодо РПВ: менш здатні до навчання, забезпечують знижену віддачу на інвестиції внаслідок близькості виходу на пенсію, дорожче коштують для фірми [17, с. 160].

Т. Нг і Д. Фельдман виявили, що найпоширенішими стереотипами щодо РПВ є переконання, що вони: менш продуктивні; менш мотивовані; менш зацікавлені у навчанні і розвитку кар'єри; більше схильні чинити опір змінам і не бажають змінюватися; менш довірливі; менше здорові; більш уразливі до дисбалансу «сім'я – робота». Автори довели, що стереотипи призводять до дискримінації за віком, що, своєю чергою, збільшує судові витрати для фірм. Стереотипи спотворюють результати управлінських рішень щодо розподілу винагород, розвитку підлеглих, утримання та просування РПВ [18, с. 822–823]. Багато досліджень також указують на негативний вплив стереотипів на поведінку і здоров'я РПВ. Так, М. Гайард і Д. Десметт виявили більшу схильність до виходу на пенсію серед РПВ, що піддаються впливу негативних стереотипів [19, с. 93–95]. К. Паласіос, М. Торрес і М. Мена, а також С. Уілер і Р. Петті дійшли висновку, що негативне ставлення до старіння сприяє більш низькій якості життя та стану здоров'я [20, с. 388–389; 21, с. 804–806].

Емпіричні дослідження стереотипів, проведені Т. Нг і Д. Фельдманом, не підтвердили багатьох негативних стереотипів [18, с. 846–852; 22, с. 407–408; 23, с. 715–717]. Разом із тим є й позитивні стереотипи. Так, проведений А. Балом і колегами мета-аналіз продемонстрував, що, хоча щодо РПВ приймається більше негативних організаційних рішень порівняно з молодими співробітниками, існують і позитивні стереотипи, такі як підвищена надійність РПВ [24, с. 695–696]. Позитивні стереотипи виявили також Д. Труксілло, Е. МакКун, М. Бертоліно і Ф. Фраккарولی у США та Італії, де літні співробітники вважаються більш свідомими і менш невротичними порівняно з молодими колегами [25, с. 880; 26, с. 2629]. Д. Труксілло і Д. Кадіс акцентують увагу на тому, що достовірна інформація про персону може знизити ефект негативних стереотипів [2, с. 359].

Таким чином, негативні стереотипи щодо РПВ негативно впливають як на них самих, так і на фірми, сприяючи дискримінації і підвищенню судових витрат. Емпіричні дослідження не підтверджують більшість стереотипів, що ще раз свідчить про те, що судження, засновані на нестачі інформації, часто є упередженими.

Окремі дослідження присвячено вивченню аспектів лідерства та віку. Так, Х.Захер із колегами виявив, що вік лідера впливає на його ефективність. Окрім того, генеративність лідера (бажання вести за собою майбутні покоління) безпосередньо пов'язана з ефективністю. Згідно з дослідженням, лідери похилого віку з високою генеративністю мали рівний із молодими рівень ефективності, тоді як низька генеративність супроводжувалася і невисокою оцінкою ефективності. Автори підкреслюють, що негативні ефекти різниці у віці між лідером і підлеглими можуть бути усунені за рахунок підвищення генеративності лідера [27, с. 248]. Х. Захер, М. Кларк, Е. Андерсон і О. Айоко розробили модель лідерства протягом життя (lifespan leadership model). Модель пояснює як вік лідера, вік підлеглих та їх співвідношення (різниця у віці) здатні впливати на ефективність лідерства через поведінку і риси характеру лідера, зумовлених віком [28, с. 87]. Модель має теоретичний характер і вимагає подальших досліджень. Тема лідерства та віку є досить перспективною з огляду на зростаючу кількість РПВ. Дослідження у цій сфері, найвірогідніше, будуть розвиватися.

Основні напрями досліджень аспектів старіння персоналу на робочому місці представлено в табл. 1.

Відзначимо, що дана таблиця не претендує на всеосяжність, у ній представлено далеко не всі автори і напрями досліджень. Вона являє собою досить скромну спробу синтезувати різноманітність аспектів вивчення старіння в контексті робочого місця. У таблиці не представлено дослідження фізіологічних вікових змін, навчання РПВ, балансу особистого життя і роботи протягом життя, розвитку кар'єри та віку, ергономічної адаптації робочого місця до вікових змін РПВ. Відзначимо також, що вивчення вікових стереотипів на робочому місці ведеться із середини 1990-х років. Дана ж таблиця представляє більш сучасні роботи. Тим не менше, вона дає змогу сформулювати уявлення про найбільш актуальні напрями вивчення аспектів роботи в похилому віці.

Вищенаведені дослідження розглядають проблему старіння на мезорівні та більшою мірою зачіпають інтереси особистості та бізнесу. Спроби вирішення проблем на макрорівні представлені в політичних концепціях, найбільш популярними серед яких є «активне старіння» і «продуктивне старіння». Дані концепції набули впливу в обговоренні соціальної політики країн ОЕСР у кінці 1990-х років. Вони відображають зміну парадигми у сприйнятті старіння як позитивного явища, характеристиками якого є активність, незалежність, мобільність, вибір і благополуччя.

Концепція продуктивного старіння передбачає, що ЛПВ роблять внесок у суспільство шляхом різних видів діяльності. Спочатку продуктивну діяльність визначали досить вузько – лише у термінах економічної активності та оплачуваної роботи. Пізніше Дж. Хінтерлонг, Н. Морроу-Хоувелл і М. Шерраден запропонували розширити визначення продуктивної діяльності та включити до нього соціальний внесок у вигляді волонтерської роботи, неформального догляду за іншими, соціальну діяльність та допомогу в сім'ї [29, с. 8]. Дослідження Дж. Роуе і Р. Кана підтверджують, що залучення до значимої продуктивної діяльності може позитивно впливати на здоров'я і благополуччя на пізніх стадіях життя і сприяти успішному старінню [30, с. 437–439]. Вплив продуктивної діяльності на зниження смертності та хвороб також підтверджують дослідження чотирьох груп дослідників: Й. Янга, Т. Грюневальда, Т. Зеємана і С. Саркісьяна [31, с. 259]; Дж. Бурра, Д. Тавареса, Дж. Мутчлера [32, с. 43–47]; Т. Гласса, К. Леона, Р. Мароттолі,

Напрями сучасних досліджень аспектів економічної активності людей похилого віку

Напрямок досліджень	Зміст досліджень/ теорії	Автори
Адаптація до старіння	Теорія вибору, оптимізації та компенсації (selection, optimization and compensation – SOC)	М. Балтес, П. Балтес (1990)
	Теорія соціально-економічного відбору (socioemotional selectivity theory – SST)	Л. Карстенсен, Д. Ісаковіц, С. Чарлз (1999)
Мотивація	Сприйняття часу та мотиви	Ф. Ланг, Л. Карстенсен (2002)
	Модель утрат, зростання, реорганізації та обміну	Р. Канфер, Ф. Акерман (2004)
	Мета-аналіз віку та мотивів	Д. Куїж, А. Ланге, П. Джансен, Р. Канфер, Дж. Діккерс (2011)
	Типи та фактори мотивації	Р. Канфер, Ф. Акерман, М. Бейер (2013)
Продуктивність	Теорія відстроченого контракту	Е. Лезір (1979)
	Зв'язок продуктивності та заробітної плати	Л. Котлікоф, Дж. Гокхале (1992)
	Вимірювання продуктивності у робітників старшого віку	П. Обер, Б. Крепон (2003) А. Берш-Супан (2007) Т. Малмберг, Л. Халварсон (2008) К. Гобель, Т. Цвік (2009)
Працездатність	Концепція працездатності – залежність працездатності від умов та вимог до роботи (Workability concept, Work Ability Index)	Ю. Ілмарінен, Дж. Рантанен (1981–2009)
Стереотипи та упередження	Емпіричне тестування Мета-аналіз	Р. Постума, М. Кампін (2009) Т. Нг, Д. Фельдман (2008, 2010, 2012) М. Гайлард, Д. Десметт (2010) С. Паласіос, М. Торрес, М. Мена (2009) А. Бал, А. Рейс, С. Рудольф, Б. Балтес (2011) М. Бертоліно, Д. Труксілло, Ф. Фраккарولی (2012, 2013)
Вік та лідерство	Ефективність лідера залежно від віку	Х. Захер, К. Росінг, Т. Хеннінг, М. Фрезе (2011)
	Модель розвитку лідерства у часі (Lifespan model of leadership)	Х. Захер, М. Кларк, Е. Андерсон, О. Айоко (2015)

Л. Беркми [33, с. 479–482]; Т. Грюневальда, А. Карламангла, Г. Гріндейла, Б. Зінгера, Т. Зеємана [34, с. 406–422].

Отже, підтримка активного і продуктивного залучення до життя є вигідною не тільки для суспільства, а, перш за все, позитивно пов'язана з психологічним і духовним самопочуттям ЛПВ, що збільшує потенціал досягнення успішного старіння.

Продуктивне залучення може мати як економічний, так і соціологічний вимір. Так, із позицій економіки продуктивне залучення К. Танакванг і С. Ісарамалаї відносять до продуктивної діяльності у формі оплачуваної роботи на ринку праці, показниками якої є національний валовий продукт і зайнятість. Із позицій соціології продуктивне залучення являє собою здатність особистості до активності на ринку праці, волонтерської діяльності, допомоги в сім'ї та підтримки власної незалежності якомога довше [35, с. 125].

Передумовою продуктивного залучення ЛПВ Х. Ханк і М. Ерлінхаген вважають взаємопов'язані соціокультурні, індивідуальні та інституціональні фактори. Соціокультурні характеристики ЛПВ є макроумовами (норми, цінності, громадянська культура і соціальний контекст), що впливають на продуктивне залучення і служать детермінантами розподілу повноважень для продуктивної діяльності. До індивідуальних факторів належать особисті характеристики і здібності людей похилого віку. Особисті характеристики (стать, вік, освіта, стан здоров'я, інтереси і бажання бути продуктивним) є детермінантами продуктивного потенціалу [36, с. 176]. До інституціональних факторів К. Танакванг і С. Ісарамалаї відносять дер-

жавні і приватні організації, церкви, соціальні клуби. Інститути відіграють вирішальну роль у визначенні типу та рівня продуктивного залучення, формуванні позитивного іміджу ЛПВ і боротьбі з ейджизмом [35, с. 127].

Таким чином, концепція продуктивного старіння розглядає ЛПВ як цінний ресурс економічного та соціального внеску в суспільство. Вона враховує інтереси як ЛПВ (позитивний вплив продуктивної діяльності на здоров'я і самопочуття), так і інтереси суспільства (оплачувану працю, допомогу по дому, неформальний догляд і волонтерська діяльність). Факторами продуктивного залучення є особисті риси ЛПВ, соціокультурні норми та інституційна архітектура суспільства.

Концепція «активного старіння» реалізується у багатьох національних стратегіях адаптації до старіння населення. При цьому варто підкреслити різноманітність трактування і відсутність точного та універсального визначення поняття «активне старіння». Домінуючою політичною парадигмою активного старіння в подальшому є економічна, що означає більш тривалий трудовий шлях і зайнятість після досягнення пенсійного віку. Цим вона відрізняється від геронтологічної парадигми, яка пов'язує активність і здоров'я в концепції успішного старіння.

Результатом європейської дискусії двох останніх десятиліть із проблем активного старіння стали дві протилежні моделі. Перша підкреслює більш вузький, економічний підхід і спрямована на політику зайнятості та розширення участі ЛПВ на ринку праці. У документах Європейської Комісії відзначається важливість підтримки робочих здібностей і навичок РПВ,

застосування гнучких умов роботи і підвищення обізнаності роботодавців про їх потенціал [37, с. 50]. Європейська Рада трактує активне старіння як

«...створення можливостей для тривалої участі на ринку праці, для вкладу в суспільство у вигляді безоплатної волонтерської роботи або передачі навичок молоді, незалежне життя якомога довше ...» [38, с. 5].

Таким чином, основними елементами активного старіння в ЄС є зайнятість, оновлення навичок та навчання, волонтерська робота, інші види вкладу в суспільство. При цьому підхід до активного старіння більшою мірою орієнтований на громадян третього віку, здатних до праці, тоді як інтереси людей четвертого віку не входять до пріоритетів європейської політики активного старіння. Хоча навчання є корисним навіть для найбільш старих верст населення, виконуючи роль профілактики когнітивного спаду.

Другий підхід, запропонований Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ), є всеохоплюючим. ВООЗ трактує активне старіння як «оптимізацію можливостей для здоров'я, участі та захисту з метою підвищення якості життя в міру старіння». Воно передбачає надання адекватного соціального захисту, забезпечення безпеки і догляд у міру необхідності. Такий підхід зміщує акценти з потреб на права й обов'язки. Базовими детермінантами активного старіння у трактуванні ВООЗ є: культура і гендер, здоров'я і соціальні послуги, поведінкові фактори, фізичне оточення, соціальне середовище, економічні умови й особисті якості (біологія, генетика і психологія) [39, с. 12]. Дана концепція враховує інтереси літніх людей різного віку, проте її практична реалізація обмежується фінансовими можливостями держав. Багатьом країнам, що розвиваються, бракує ресурсів для забезпечення адекватного соціального захисту та догляду. Крім того, універсальність підходу не враховує інституційні, економічні та культурні відмінності між державами. Відзначимо домінування інтересів особистості та суспільства над інтересами бізнесу.

Активність ЄС та ВООЗ у дослідженнях і розробленні програмних документів у сфері старіння підтверджує глобальність проблеми, яка вийшла за рамки національної держави на регіональний і наднаціональний рівні, досягнувши планетарного масштабу. Політичні концепції акцентують на важливості економічного складника, що зумовлено тиском на системи пенсійного забезпечення та соціального захисту. Волонтерська робота, навчання молоді, догляд за членами родини і виконання сімейних обов'язків ЛПВ визнано видами продуктивної діяльності, що свідчить про зміну ставлення до людей похилого віку як до цінного ресурсу суспільства.

Висновки. По-перше, основу уможлиблюють висновків щодо старіння і продовження економічної активності становлять спостереження та емпіричні дані, які періодично ініціюють ревізії теоретичних поглядів. Яскравим підтвердженням є переосмислення мотивації та продуктивності осіб старшого віку. Якщо раніше вважалося, що з віком мотивація до праці зменшується, а продуктивність скорочується, то нині це сприймається неоднозначно щодо різних груп РПВ. Як і в разі фізіологічного старіння, усереднені показники не є вірними для всіх людей, є індивідуальні варіації. При цьому слід виходити з того, що нові емпіричні дослідження здатні спричинити нову хвилю ревізії теоретичних поглядів.

По-друге, дослідження рівня, причин і важелів мотивації, продуктивності, працездатності, стереотипів на робочому місці є ні що інше, як рішення приватних завдань, основу яких

становлять теоретичні постулати геронтології. Отже, за збереження принципів і підходів змінюються методи, способи, прийоми та форми. Останні вийшли за рамки національних кордонів і досягли планетарного рівня, про що свідчать програмні документи і дослідження ООН, ВООЗ, МОП.

По-третє, в абсолютній більшості приватні проблеми не виходять за рамки сфери соціально-трудова відносин незалежно від рівня рішень. Основу відносин становлять інтереси особистості і бізнесу в контексті віку і вікових змін. Пошук рішень у даній сфері заданий, зокрема, вектором державної політики ЄС, спрямованої на стимулювання зайнятості в пенсійному віці для скорочення тиску на пенсійні системи і поповнення трудових ресурсів.

По-четверте, поява суспільно-політичних концепцій «активне старіння» і «продуктивне старіння» свідчить про розуміння необхідності вирішення проблеми старіння населення та адаптації суспільства до цього явища на рівні держави. Робляться спроби пошуку компромісу, що дає змогу знайти адекватні рішення, здатні задовольнити інтереси особистості, бізнесу та суспільства.

По-п'яте, відсутність універсальної теоретичної концепції соціалізації та продуктивного залучення літніх до трудової та соціальної діяльності пояснюється різними вихідними умовами, рівнем економічного та інституційного розвитку, культури та менталітету в різних суспільствах. Подальший вектор розвитку теоретичного осмислення адаптації суспільства до старіння населення представляється у сфері узгодження інтересів особистості, бізнесу і держави в контексті вікових змін і потреб.

Література:

1. Baltes P. Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation / P. Baltes, M. Baltes // *Successful aging. Perspectives from the behavioral sciences.* – [Eds. P. Baltes, M. Baltes]. – Cambridge: Cambridge University Press, 1990. – P. 1-27
2. Truxillo D. Supporting the Aging Workforce: A Research Review and Recommendations for Workplace Intervention Research/ D. Truxillo, D. Cadiz // *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior.* – 2015. – Vol. 2. – P. 351-381.
3. Carstensen L. Taking Time Seriously: A Theory of Socioemotional Selectivity / L. Carstensen, D. Isaacowitz, S. Charles // *American Psychologist.* – 1999. – Vol. 54. – No. 3. – P. 165-181.
4. Kanfer R. Aging, Adult Development, and Work Motivation / R. Kanfer, Ph. Ackerman // *The Academy of Management Review.* – 2004. – Vol. 29. – No. 3 – P. 440-458.
5. Kanfer R. Goals and motivation related to work in later adulthood: An organizing framework / R. Kanfer, M. Beier, Ph. Ackerman // *European Journal of Work and Organizational Psychology,* 2013. – Vol. 22. – No 3. – P. 253-264.
6. D. Kooij. Age and work-related motives: Results of a meta-analysis / D. Kooij, A. Lange, P. Jansen, R. Kanfer, J. Dikkers // *Journal of Organizational Behavior.* – 2011. – Vol.32. – P.197–225.
7. Lang F. Time counts: future time perspective, goals, and social relationships/ F. Lang, L. Carstensen // *Psychology of Aging.* – 2002. – Vol. 17. – Issue 1. – P.125-139.
8. Kotlikoff L. Estimating a Firm's Age-Productivity Profile Using the Present Value of Workers' Earnings/ L. Kotlikoff, J. Gokhale// *The Quarterly Journal of Economics.* – 1992. – Vol. 107. – No. 4. – P. 1215-1242.
9. Lazear E. Why Is There Mandatory Retirement? / E. Lazear // *Journal of Political Economy.* – 1979. – Vol. 87. – No. 6. – P. 1261-1284.
10. Malmberg B. Productivity consequences at the plant level of workforce ageing: stagnation or a horndal effect?/ B. Malmberg, T. Lindh, M. Halvarsson // *Arbetsrapport Institutet för Framtidsstudier.* – 2005. – № 17. – 43 p.

11. Göbel T. Age and Productivity. Evidence from Linked Employer Employee Data/ C. Göbel, T. Zwick / Centre for European Economic Research (ZEW). Discussion Paper No.09-020, 2009. – Режим доступу: <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp09020.pdf>.
12. Aubert P. La Productivité des Salaries Agés : Une Tentative d'Estimation/ P. Aubert, B. Crépon // *Economie et Statistique*. – 2003. – Vol. 363. – P. 95-119.
13. Börsch-Supan A. Age and productivity: evidence from the work teams at the assembly line / A. Börsch-Supan, M. Weiss // *Max Plank Institute for social law and social policy. Munich Center for the Economics of aging*. – MEA discussion paper ,2007. – 38 p.
14. Ilmarinen J. Work ability a comprehensive concept for occupational health research and prevention / J. Ilmarinen // *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. – 2009. – Vol. 35. – № 1. – P. 1-5.
15. Ilmarinen J. Promotion of work ability during ageing / J. Ilmarinen, J. Rantanen // *American Journal of Industrial Medicine*. – 1999. – Suppl 1. – P.21-23.
16. Monsees C. Ageism / C. Monsees // *Encyclopedia of aging*. – [Ed. D. Ekerdt]. – New York: Macmillan Reference USA, The gale group, 2002. – P.36-39.
17. Posthuma R. Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions / R. Posthuma, M. Campion // *Journal of Management*. – 2009. – Vol. 35. – № 1. – P. 158-188.
18. Ng T. Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data/ T. Ng, D. Feldman // *Personnel psychology*. – 2012. – Vol. 65. – P. 821–858.
19. Gaillard M. (In)validating stereotypes about older workers influences their intentions to retire early and to learn and develop/ M. Gaillard, D. Desmette // *Basic and Applied Social Psychology*. – 2010. – Vol. 32. – P. 86–98.
20. Palacios C. Negative aging stereotypes and their relation with psychosocial variables in the elderly population / C. Palacios, M. Torres, M. Mena // *Archives of Gerontology and Geriatrics*. – 2009. – № 48. – P. 385–390.
21. Wheeler S. The effects of stereotype activation on behaviour: A review of possible mechanisms/ S. Wheeler, R. Petty // *Psychological Bulletin*. – 2001. – Vol. 127. – P. 797–826.
22. Ng T. The relationship of age to ten dimensions of job performance/ T. Ng, D. Feldman // *Journal of Applied Psychology*. – 2008. – Vol. 93. – P. 392–423.
23. Ng T. The relationships of age with job attitudes : a meta-analysis / T. Ng, D. Feldman // *Perspectives Psychology*. – 2010. – Vol. 63. – P. 677–718.
24. Bal A. Examining positive and negative perceptions of older workers: a meta-analysis / A. Bal, A. Reiss, C. Rudolph, B. Baltes // *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*. – 2011. – Vol. 66(6). – P. 687–698.
25. Bertolino M. Age effects on perceived personality and job performance / M. Bertolino, D. Truxillo, F. Fraccaroli // *Journal of Managerial Psychology*. – 2013. – Vol. 28. – Issue 7/8. – P. 867–885.
26. Truxillo D. Perceptions of Older Versus Younger Workers in Terms of Big Five Facets, Proactive Personality, Cognitive Ability, and Job Performance / D. Truxillo, E. McCune, M. Bertolino, F. Fraccaroli // *Journal of Applied Social Psychology*. – 2012. – Volume 42. – Issue 11. – P. 2607–2639.
27. Zacher H. Establishing the new generation at work: leader generativity as a moderator of the relationships between leader age, leader-member exchange, and leadership success/ H. Zacher, K. Rosing, T. Henning, M. Frese. – *Psychology of Aging*. – 2011. – Vol. 26. – P.241–252.
28. Zacher H. A lifespan perspective on leadership / H. Zacher, M. Clark, E. Anderson , O. Ayoko // *Aging Workers and the Employee-Employer Relationship*. – [eds. P Bal, D. Kooij, D. Rousseau]. – New York: Springer, 2015. – P.87-104.
29. Hinterlong J. Productive aging. Principles and Perspectives / J. Hinterlong, N. Morrow-Howell, M. Sherraden // *Productive aging. Concepts and Challenges*. – [Eds. N. Morrow-Howell, J. Hinterlong, M. Sherraden]. – Baltimore, London: The Johns Hopkins University Press, 2001. – 345 p.
30. Rowe J. Successful aging / J. Rowe, R. Kahn // *Gerontologist*. – 1997. – Vol. 37 – P. 433-440.
31. Jung Y. Productive activities and development of frailty in older adults / Y. Jung, T. Gruenewald, T. Seeman, C. Sarkisian // *Journal of Gerontology : Social Sciences*. – 2010. – Vol. 65B(2). – P. 256–261.
32. Burr J. Volunteering and hypertension risk in later life / J. Burr, J. Tavares, J. Mutchler // *Journal of Aging Health*. – 2011. – Vol. 23. – Issue 1. – P. 24-51.
33. Glass T. Population based study of social and productive activities as predictors of survival among elderly Americans / T. Glass, C. de Leon, R. Marottoli, L. Berkman // *BMJ*. – 1999. – Vol. 319. – Issue 7208. – P. 478-483.
34. Gruenewald T. Increased mortality risk in older adults with persistently low or declining feelings of usefulness to others / T. Gruenewald, A. Karlamangla, G. Greendale, B. Singer, T. Seeman // *Journal of Aging Health*. – 2009. – Vol. 21. – Issue 2. – P. 398-425.
35. Thanakwang K. Productive engagement in older adults : a concept analysis / K. Thanakwang, S. Isaramalai // *Nursing and Health Sciences*. – 2013. – № 15. – P. 124-130.
36. Hank H. Dynamics of volunteering in older Europeans / H. Hank, M. Erlinghagen // *Gerontologist*. – 2010. – Vol. 50 – P. 170-178.
37. Council decision of 18 February 2002 on guidelines for Member States' employment policies for the year 2002. – *Official Journal of the European Communities*. – 2002. – Issue 1.3. – 10 p.
38. European Council. Council conclusions on active ageing. 3019th Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council meeting, Luxembourg, 7 June 2010.
39. World Health Organization. Active Ageing. A Policy Framework. – WHO: Geneva, 2002. – 60 p.

Кирнос И.А. Экономическая активность людей пожилого возраста: разнообразие ракурсов

Аннотация. В статье систематизированы исследования старения человека в контексте рабочего места. Выявлено, что основными направлениями изучения являются адаптация личности к возрастным изменениям, производительность и мотивация, работоспособность, стереотипы в отношении сотрудников преклонного возраста. Доказано, что современный этап познания старения характеризуется переходом исследований в практическую плоскость, где основным инструментом исследований является эмпирическое тестирование гипотез.

Ключевые слова: старение населения, работники пожилого возраста, мотивация, производительность, стереотипы, эйджизм, работоспособность, продуктивное старение, активное старение.

Kirnos I.O. Economic activity of older workers: a variety of approaches

Summary. An up-to-date research and findings about older workers are systematized. It is revealed that the main directions are personal adaptation age-related changes, productivity and motivation, work ability, stereotypes and ageism. It is proved that the modern stage of studying aging is characterized by the transition of research into a practical plane, where the main research tool is an empirical testing of hypotheses.

Keywords: ageing population, older workers, motivation, productivity, stereotypes, ageism, productive ageing, active ageing.