

Регулювання зайнятості літніх людей: від підвищення пенсійного віку до створення умов для реалізації трудового потенціалу

О. КОЛОМІЄЦЬ,

кандидат економічних наук

Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи
НАН України

У статті охарактеризовано особливості зайнятості осіб старшого віку і запропоновано прикладні політичні заходи, спрямовані на створення умов для реалізації економічного потенціалу літніх людей.

В статье охарактеризованы особенности занятости лиц старшего возраста и предложены прикладные политические меры, направленные на создание условий для реализации экономического потенциала пожилых людей.

The particular qualities of elderly people's employment have been characterized in the article. The author also suggests the practical recommendations aimed at making favorable conditions for realization the economic potential of senior people.

Ключові слова: старіння населення, трудовий потенціал літніх осіб, подовження трудового життя, зайнятість у неформальному секторі, дискримінація за віком у трудових відносинах.

Постановка проблеми. Поточні демографічні тенденції мають наслідком старіння населення, що призводить до збільшення демоекономічного навантаження на працюючих осіб і загрожує стабільному функціонуванню системи соціального забезпечення. Вже починаючи з 2020 р., існуючі негативні тенденції посиляться за рахунок того, що 65-річчя будуть досягати численні когорти народжених у другій половині 1950-х років¹. Переважну частину літнього населення будуть складати жінки, оскільки їх середня очікувана тривалість життя в Україні значно переважає таку у чоловіків (76,02 роки проти 66,11 років в 2012 р.) і зростає більш помітними темпами. За прогнозами демографів, чисельність літніх жінок в Україні до середини поточного століття зросте майже на

чверть і становитиме 5,8 млн. осіб. Це створило демографічні і економічні передумови для підвищення з 1 жовтня 2011 р. пенсійного віку для жінок², очікуваними ефектами від якого вважаються помітне зменшення демоекономічного навантаження в другій половині 2030-х – у 2050-х рр.³ та збалансування бюджету Пенсійного фонду України вже в 2017–2020 рр.⁴.

Крім того, підвищення пенсійного віку має сприяти «утриманню» від виходу на пенсію жінок, які зайняті в галузях, що характеризуються помітним постарінням робочої сили (освіта, охорона здоров'я, наукові дослідження та розробки⁵) та відчувають дефіцит працівників середнього віку, які поєднують в собі наявність значного досвіду роботи і високу продуктивність праці. За умови інтенсивного відходу від професійної діяльності досвід-

¹ Гендерні особливості старіння (в тому числі на перспективу) визначено співробітниками Інституту демографії і соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України в процесі виконання НДР «Старіння населення: виклики для економіки та завдання політики».

² Впроваджено Законом України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/3668-17>

³ Коломієць О.О. Демографічні імперативи політики збереження трудових ресурсів та шляхи активізації його резервів в Україні/О.О. Коломієць//Стратегічні пріоритети. – 2012. – №3(24). – С. 46 – 55.

⁴ Ткаченко Лідія Наслідки можливого скасування пенсійної реформи/Л. Ткаченко//Дзеркало тижня. Україна. – 2013. – №15 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gazeta.dt.ua/social_security/naslidki-mozhliwego-skasuvannya-pensiyanoi-reformi-_html

⁵ Праця України у 2012 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2013/sb/07_13/zb_prU_2012.zip

чених кадрів в таких галузях порушується нормальний процес зміни поколінь професіоналів, і звужуються можливості для набуття практичного досвіду молодими співробітниками. Особливої актуальності ця проблема набуде в 30-х–40-х рр. поточного століття, коли в країні будуть спостерігатися найнижчі рівні заміщення працездатного контингенту⁶. Оскільки в Україні «старінню» підлягають саме ті галузі зайнятості, в яких основним роботодавцем є держава, то згодом саме держава відчує на собі основні ризики, пов'язані з дефіцитом робочої сили і буде потребувати додаткових стимулів для спонукання до зайнятості працівників із залишковою працездатністю.

Потрібно зазначити, що приведення пенсійного віку до сучасних економічних і демографічних реалій мало наслідком його підвищення в багатьох країнах. При цьому в усіх без винятку розвинутих країнах подовження трудового життя відбувалось у межах реалізації концепції «активного старіння», яке визначається як «процес оптимізації можливостей для збереження здоров'я, участі у громадському житті і захищеності з метою підвищення якості життя зі збільшенням віку»⁷.

Концепція активного старіння відходить від традиційного уявлення про те, що люди літнього віку є «тягарем» для суспільства, і головним його завданням є матеріально-побутове і медичне забезпечення представників старших поколінь. Сучасна політика підтримки літніх людей спрямована на зміну їх економічної та соціальної ролі у суспільстві шляхом надання їм рівних з усіма іншими його членами можливостей. Впровадження політики активного старіння передбачає, що всі члени суспільства мають як права, так і зобов'язання по відношенню до представників інших поколінь. Беручи на себе відповідальність за створення можливостей для максимальної реалізації потенціалу людей літнього віку і збільшення їх суспільної ролі, суспільство водночас делегує їм самим ініціативу із збереження власної працездатності, використання повною мірою наданих можливостей, а

також покладає на них відповідальність у різних сферах життя.

Таким чином, подовження трудового життя відбувається в розвинених країнах одночасно зі створенням можливостей для підвищення конкурентоспроможності працівників старшого віку на ринку праці – як через усунення дискримінації, так і шляхом впровадження програм професійного розвитку. Водночас, «механічно» проведене в Україні підвищення пенсійного віку не було узгоджено із загальною політикою на ринку праці, не торкнулося таких важливих аспектів зайнятості осіб старшого віку як низька продуктивність і рівень оплати праці, та незадовільні умови праці. За таких обставин реалізація цього політичного заходу негативно позначається як на стані здоров'я працівників, так і їх загальній працездатності, що суперечить принципам активного старіння⁸.

Метою дослідження є встановлення характеру зайнятості літніх осіб і виявлення соціальних ризиків, зумовлених підвищенням пенсійного віку. В статті також визначено шляхи подолання цих ризиків та розроблено практичні рекомендації щодо створення інституціональних умов для реалізації трудового потенціалу працівників старшого віку.

Виклад основного матеріалу. Низький рівень пенсійного забезпечення змушує людей пенсійного віку з достатнім рівнем залишкової працездатності пристосовуватись до складних економічних умов і компенсувати низький рівень пенсійних виплат доходами від зайнятості в бюджетній сфері або неформальному секторі. В результаті, значна частина літніх працівників після досягнення межі пенсійного віку продовжують трудову діяльність. За результатами обстеження умов життя літніх жінок та чоловіків, проведеного в 2013 р.⁹, майже 30% пенсіонерів працювали після виходу на пенсію та 10,6% населення у віці 60 років і старше досі працюють. Загальний рівень економічної активності населення у віці старшому за працездатний в Україні підвищився з 22,6% у 2000 р. до 26,4% у

⁶ Коломієць О.О. Демографічні імперативи політики збереження трудових ресурсів та шляхи активізації його резервів в Україні/О.О. Коломієць//Стратегічні пріоритети. – 2012. – №3(24). – С. 46 – 55.

⁷ United Nations, Madrid International Plan of Action on Ageing, Report of the Second World Assembly on Ageing, Madrid, 8–12 April 2002, United Nations, New York, NY, USA, 2002. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.who.int/ageing/active_ageing/en/

⁸ Sidorenko A. Active Ageing in CIS Countries: Semantics, Challenges, and Responses/A. Sidorenko, A. Zaidi// Current Gerontology and Geriatrics Research., 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hindawi.com/journals/cggr/2013/261819/>

⁹ Тут і далі данні щодо тривалості трудового життя, освіти, умов зайнятості та характеру праці, а також виконанні неоплачуваної роботи на користь домогосподарства тощо отримано під час обстеження «Літні чоловіки та жінки в Україні: умови життя та соціальне самопочуття», проведеного «Соціальний моніторинг» та Українським центром соціальних реформ з 26 лютого по 12 березня 2013 року у 24-х областях України, АР Крим та м. Києві. Опитано 1806 респондентів віком від 60 і старші. Стандартні відхилення при достовірних 95 відсотках і співвідношенні змінних від 0,1 : 0,9 до 0,5 : 0,5 становлять 1,41–2,36 відсотка (для чоловіків 3,46–5,77 відсотка, для жінок 1,55–2,58 відсотка).

2012 р., здебільшого, за рахунок зростання економічної активності осіб віком 60 – 70 років (у цілому з 19,8 до 24% у цей період), особливо у сільській місцевості (з 24,8% до 39,8%).

Водночас впровадження економічного стимулювання добровільного відкладання терміну виходу на пенсію¹⁰ не мало помітного ефекту: за даними звітності ПФУ, з моменту початку дії таких стимулів і до кінця 2012 р. можливістю відкладання виходу на пенсію скористалося лише 238 осіб. Це свідчить про те, що встановлені законодавчо стимули подовжувати трудове життя для працівників старшого віку виявились менш економічно привабливими, ніж поєднання зайнятості та отримання пенсійних виплат. Це має наслідком фактичне погіршення матеріального становища чисельної категорії жінок, які могли б використовувати таку стратегію формування своїх доходів в молодому пенсійному віці. Крім того, підвищення межі пенсійного віку не супроводжується зростанням рівня пенсійного забезпечення. Так, в 2012 р. середній розмір пенсії склав 1430 грн або 130,6% прожиткового мінімуму в тому ж році, що практично відповідає рівню 2010–2011 р. (128,2 – 128,4%), в той час як в 2009 р. середній розмір пенсійних виплат дорівнював 142,6% від прожиткового мінімуму. Таким чином, звуження можливостей для забезпечення гідного рівня життя (через поєднання зайнятості і отримання пенсійних виплат) жінок віком 55–60 років відбувається без адекватної економічної компенсації в період після виходу на пенсію.

Відсутність економічних стимулів до продовження трудової діяльності осіб старшого віку доповнюється складними умовами їх роботи: розповсюдженістю зайнятості в неформальному секторі і відсутністю соціального захисту, надмірною інтенсивністю праці та поширенням дискримінації за віком у трудових відносинах.

Основним сегментом зайнятості осіб старше працездатного віку залишається неформальний сектор – у 2012 р. з усіх зайнятих у цій віковій групі 50,3% були залучені саме у неформальний сектор, а у сільській місцевості цей показник досяг 86,3% загальної чисельності зайнятих у віці старшому за працездатний¹¹. В цьому ж році більше ніж кожна п'ята жінка (25,9%), зайнята у неформальному секторі, була старше працездатного віку.

Доводиться констатувати, що передбачене новим пенсійним законодавством збільшення необхідного для отримання пенсії трудового стажу, що мало на меті в тому числі і детінізацію зайнятості, не сприяло перерозподілу робочої сили на користь формального сектора. Натомість рівень участі населення працездатного віку у неформальному секторі економіки практично залишився незмінним з 2010 р. (при цьому намітилися тенденція до збільшення участі у неформальному секторі жінок працездатного віку), в той час як рівень участі у неформальному секторі населення у віці, старшому за працездатний, підвищення з 49,3% у 2010 р. до 50,3% у 2012 р. (для жінок цієї категорії з 47,6% до 50,1% за той самий період)¹².

Визначальним фактором участі населення (в тому числі старших когорт працівників) у неформальному секторі економіки є низький рівень освіти: в 2012 р. 90,5% робітників з початковою загальною освітою (або без такої взагалі) і 59% робітників з базовою середньою освітою були зайняті саме в неформальному секторі. Переважна частина цього контингенту є представниками старшого покоління – низький рівень охоплення освітою старших когорт працівників спостерігається в усіх країнах, і Україна, де 80,2% осіб віком від 60 років і старше не мають вищої освіти (42% мають повну середню освіту або нижчу), не є винятком. Так само малою є частка осіб старше 60 років, яким притаманні інноваційні навички роботи: тільки 15,9% з них у разі необхідності можуть виступати користувачем комп'ютера, 7,5% повідомили про знання іноземних мов, 9,7% вміють працювати з офісною технікою. Низький рівень охоплення осіб похилого віку інноваційними навичками роботи знижує їх адаптаційний потенціал і скорочує можливості до підвищення (в тому числі самостійного) рівня освіти. Це, в свою чергу, зменшує конкурентоспроможність старших працівників на ринку праці і змушує їх вдаватися до працевлаштування в неформальному секторі.

Однією з найбільш негативних рис зайнятості літніх осіб в Україні є інтенсивність їхньої праці: в 2013 р. 43,6% осіб старше працездатного віку працювали 8 годин на день, 12,2% – 9 годин і більше (!), кожен четвертий (25,1%) – майже повний робочий день – 5–7 годин. Саме високий рівень трудо-

¹⁰ У вигляді підвищення основного розміру пенсії на 0,5% за кожен місяць роботи після досягнення пенсійного віку у випадку якщо трудову діяльність подовжено на термін до 5 років і на 0,75% за кожен місяць, якщо особа пропрацювала понад 5 років після досягнення пенсійного віку.

¹¹ Економічна активність населення України 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2013/sb/07_13/sb_ean_2012.zip

¹² Там само.

вого навантаження, який пропонують роботодавці працюючим пенсіонерам, змушує останніх раніше залишати ринок праці, оскільки такий режим роботи є занадто обтяжливим для літніх людей. Водночас в розвинених країнах особи літнього віку залучаються до сфери зайнятості із врахуванням таких їхніх особливостей як залишкова працездатність, особливі умови відновлення (з тривалими періодами для відпочинку та іноді лікування) та потреба в спеціальних умовах праці (зі скороченою тривалістю робочого дня, тижня).

Під час проведення опитування¹³ переважна більшість респондентів також повідомила, що зазнавала тієї чи іншої форми обмеження трудових прав по досягненні пенсійного віку: 25,3% з них відчували дискримінаційне ставлення під час пошуку роботи, 12,9% – в оплаті праці, 10,8% – у трудових відносинах, 10,1% вважають, що з віком виникають обмеження щодо професійного зростання, 7,2% повідомили, що пенсійний вік став на заваді їх вільному вибору графіка роботи. Таким чином, тільки 4,4% респондентів після оформлення пенсії працювали на посаді за рівнем і оплатою праці вищій, ніж та, яка у них була до виходу на пенсію; 43,3% працювали на такій самій за рівнем оплати праці і престижністю посади, як і до виходу на пенсію; в той час як майже половина (49,8%) – на посаді за рівнем оплати і за престижністю нижчою, ніж до виходу на пенсію.

Дискримінація за віком у трудових відносинах є як результатом дії стереотипних уявлень щодо низької продуктивності праці і здатності до навчання осіб старшого віку, так і загального негативного ставлення до літніх людей (як таких, утримання яких є обтяжливим для суспільства), що розповсюджене в країнах Східної і Центральної Європи¹⁴. Як наслідок, в більшості пострадянських країн фактичне досягнення особою пенсійного віку є певним «сигналом» для роботодавця про те, що робітник має бути відправлений «на відпочинок». Такий стан речей навіть закріплений у російській і українській трудовій термінології, де пенсійний вік називається «віком непрацездатності»¹⁵.

Природно, що, не знайшовши застосування на ринку праці, особи у віці, старшому за працездат-

ний, як правило, залишають його – починаючи з 2008 р., показник рівня їх зайнятості відповідає показнику рівня їх економічної активності, що сприяє утриманню безробіття у цій віковій групі на мінімальному рівні – 0,1% (в 2012 р. – 0 %) ¹⁶.

Внаслідок несприятливих умов зайнятості люди старшого віку нерідко беруть участь в особливій формі сімейної кооперації, за якої їх основним економічним внеском у добробут сім'ї є виховання онуків: майже кожна п'ята особа у віці 60 років і старше (18,4%) постійно допомагає у вихованні онуків, а 11,3% цієї категорії осіб є основним виконавцем цього домашнього обов'язку, ще 34,6% роблять це час від часу. Потрібно зазначити, що за умови необтяжливості і добровільного характеру останній вид діяльності є важливою (і на цей час чи не єдиною) умовою підвищення ролі людей старшого віку у соціальному становленні майбутніх поколінь. Однак, в українських умовах участь старшого покоління у вихованні онуків продиктована нерозвиненістю системи позадомашнього догляду за дітьми та економічною недоступністю послуг приватних професійних піклувальників для більшості сімей. Так, під час проведення обстеження «Літні чоловіки та жінки в Україні: умови життя та соціальне самопочуття» 25,1% респондентів повідомили, що у випадках хвороби, карантину у дитячому закладі, відрадження батьків тощо онуки, які живуть окремо, переїжджають до них, і вони повністю піклуються про останніх. За таких умов підвищення пенсійного віку негативно позначається на економічному становищі сімей, в яких наймана праця осіб літнього віку не приносить значного доходу, в той час їх постійне або регулярне піклування про онуків створює сприятливі можливості для високооплачуваної зайнятості їх батьків.

Таким чином, підвищення пенсійного віку істотно скорочує існуючі економічні можливості, які широко використовуються літніми людьми і домогосподарствами, до складу яких вони входять, з метою пристосування до існуючої соціально-економічної ситуації. Отже, це захід модернізації пенсійної системи не може отримати громадську підтримку в той час, коли державою не втілюються

¹³ В межах обстеження «Літні чоловіки та жінки в Україні: умови життя та соціальне самопочуття».

¹⁴ За даними Євробарометру: Eurobarometer, "Special Eurobarometer 378 "Active ageing", 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://europa.eu/ey2012/ey2012main.jsp?catId=971&langId=en>

¹⁵ Russian Federation, "Report of the Russian Federation on the implementation of UNECE RIS/MIPAA," 2012, Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.unecsc.org/pau/age/mica2011/country_reports_2012.html.

¹⁶ Економічна активність населення України 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publi-cat/kat_u/2013/sb/07_13/sb_ean_2012.zip

нагальні кроки, спрямовані на реалізацію концепції «активного старіння», і не впроваджуються дієві економічні стимули для відкладання виходу на пенсію.

На нашу думку, для здійснення інституціональної підтримки політичного рішення про підвищення пенсійного віку перш за все необхідно:

1. Сприяти попередженню випадків дискримінації за віком у трудових відносинах через:

- стимулювання позитивних культурних зрушень у ставленні до літніх працівників шляхом проведення масштабних державних інформаційних кампаній, спрямованих на подолання негативних стереотипних уявлень роботодавців про працівників старшого віку (розповсюдження через засоби масової інформації результатів досліджень і публікацій про їх значний адаптаційний потенціал, реальні можливості з підвищення продуктивності праці; проведення інформаційно-комунікативних заходів для обговорення проблем трудової адаптації осіб старшого віку; заснування спеціальних премій для тих підприємств і організацій, що створюють найбільш дружні до осіб похилого віку робочі місця і можуть бути прикладом зі сприяння зайнятості літніх осіб);

- внесення змін до законодавства, що передбачають заборону будь-яких проявів дискримінації за віком шляхом прийняття спеціального Закону «Про сприяння зайнятості літніх осіб», де крім іншого буде міститися: чітке визначення дискримінації за віком у трудових відносинах; вичерпний перелік професій, в яких через особливі вимоги до здоров'я працівників може встановлюватися межа граничного віку для осіб, які бажають отримати місце роботи; перелік видів робіт, на які особи літнього віку повинні найматися в пріоритетному порядку; норми, що встановлюють відповідальність роботодавців за прояв дискримінації за віком у трудових відносинах;

- поступову відмову від вживання термінів «працездатний вік», «вік непрацездатності» та «пенсійний вік» в наукових дослідженнях, планово-статистичній практиці і державному управлінні, шляхом їх заміни на конкретні вікові межі (15–60 років, 15–65 років, 65 років і старші) відповідно до європейських стандартів обліку і статистики;

- включення в колективні договори положень про недопущення дискримінації за віком у забезпеченні доступу до участі у навчальних проектах, програмах, спрямованих на підвищення кваліфікації, а також в інших заходах у галузі професійної підготовки і перепідготовки.

2. Підвищувати конкурентоспроможність на ринку праці працівників старшого віку і покращувати якість їх трудового потенціалу шляхом:

- сприяння залученню до «навчання протягом життя» осіб середнього, зрілого і передпенсійного віку для набуття ними інноваційних навичок роботи та через реалізацію освітніх програм, спрямованих на поширення застосування новітніх технологій працівниками на їх робочих місцях;

- включення до колективних договорів на великих підприємствах (з чисельністю понад 200 працівників) пунктів про створення спеціальних фондів для фінансування заходів з безперервного навчання і професійної підготовки;

- створення механізму спільного фінансування (за участю Державної служби зайнятості, роботодавця та самого робітника) навчання і підвищення кваліфікації низькокваліфікованих працівників старшого віку;

- адаптації міжнародного досвіду з надання пільг роботодавцям, які створюють робочі місця для працівників зрілого, передпенсійного та пенсійного віку (як от: часткова компенсація державою роботодавцям від 50 до 100% їх внесків на соціальне страхування залежно від віку співробітника, який наймається на роботу; одноразові виплати або фіксовані щорічні бонуси для підприємств, що наймають на постійну роботу працівників у віці 45–50 років; скорочення податкових зборів з роботодавців, які наймають безробітних працівників старшого віку, на період, що відповідає попередньому періоду їх безробіття; часткове непряме субсидування заробітної плати працівників, які продовжують трудову діяльність після досягнення офіційної межі пенсійного віку, через повну відміну для роботодавців виплат на них у фонд соціального страхування). Для найбільшої результативності доцільно в першу чергу надавати запропоновані пільги роботодавцям, які наймають на роботу представників найменш соціально захищених категорій літніх осіб – з низькими доходами, з обмеженими можливостями, безробітних впродовж тривалого часу тощо.

3. Створювати умови для збереження здоров'я і тривалої працездатності працюючого населення незалежно від віку і сприяти створенню робочих місць зі спеціальними умовами праці, що відповідають потребам працівників старшого віку. Для цього ми рекомендуємо:

- встановити (або посилити) економічну відповідальність роботодавців за такі порушення в галузі охорони праці: створення небезпечних або шкідливих умов праці шляхом неналежного технічного забезпечення виробничого процесу; ненадання достатньої і вичерпної інформації про потенційно шкідливий або небезпечний характер роботи працівникам; неналежне навчання працівників безпечних методів і прийомів виконання робіт; випуск, розповсюдження і використання

засобів виробництва, що не відповідають законодавчим нормативам і вимогам у галузі охорони праці; відсутність адекватної компенсації працівникам, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, та за роботу зі шкідливими умовами праці;

➤ закріпити на законодавчому рівні право осіб похилого віку на часткову зайнятність і користування гнучкими графіками роботи, додаткову щорічну відпустку, а також встановити обмеження щодо залучення їх до роботи у змінному режимі та в нічний час;

– проводити систематичну перевірку робочих місць, на яких працюють або можуть працювати особи похилого віку, з метою оцінки ризиків для їх здоров'я; сприяти поширенню як серед роботодавців, так і працівників інформації про небезпечність роботи в умовах стресу або без адекватної винагороди за роботу (що виражається у низькій заробітній платі, недостатньому професійному визнанні, обмежених можливостях для кар'єрного зростання)¹⁷;

➤ створювати сприятливе середовище для фізично ослаблених людей, у тому числі осіб похилого віку (через підвищення доступності транспортної інфраструктури та архітектурного середовища: вбудування сучасної підйомної техніки в існуючі будівлі, створення всіма організаціями безперешкодного доступу до об'єктів соціальної інфраструктури, розширення використання низькокодольних транспортних засобів).

Для створення економічних стимулів до подовження трудового життя та збільшення числа платників страхових внесків за рахунок переходу працівників у формальний сектор зайнятості необхідно:

➤ посилити зв'язок між розміром пенсійних нарахувань та часом виходу на пенсію;

➤ надавати через Державну службу зайнятості спеціальні консультаційні послуги з питань переходу в реальний сектор економіки для осіб старшого віку, зайнятих в неформальному секторі (для самозайнятих – з управління фінансами, податкової звітності, для найманих робітників – щодо можливостей офіційного працевлаштування і розрахунків пов'язаного з цим підвищення майбутніх пенсійних виплат);

➤ підвищити довіру працюючого населення до солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування через відновлення соціальної справедливості у розподілі її коштів (здійснити поетапний перехід до єдиних правил призначення пенсій для всіх отримувачів пенсійної системи першого рівня; застосовувати єдиний підхід до призначення розмірів надбавок і підвищень до пенсій для всіх категорій пенсіонерів; запровадити ефективний механізм індексації пенсій з метою встановлення прийняттого співвідношення між пенсійними виплатами, призначеними в різні роки; розробити обов'язкові пенсійні програми для осіб, зайнятих на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці, та забезпечити їх роботу; звільнити бюджет Пенсійного фонду від виплат соціальних пенсій та розділити в соціальному статусі отримувачів цього виду пенсій і пенсіонерів, які мають необхідний для призначення пенсії трудовий стаж);

➤ підвищити прозорість роботи пенсійної системи (упорядкувати пенсійне законодавство і розробити уніфіковану законодавчу базу пенсійної системи, ввести практику оприлюднення показників, що характеризують її роботу, забезпечити доступ громадян до інформації про здійснені ними пенсійні внески).

Висновки. Підвищення пенсійного віку повинно супроводжуватись реалізацією практичних заходів, спрямованих на формування бажання (через впровадження дієвих економічних стимулів) і надання можливостей (шляхом створення сприятливих умов для реалізації трудового потенціалу) для подовження трудового життя населенням. Основними напрямками здійснення інституціональної підтримки політичного рішення щодо підвищення пенсійного віку є: подолання дискримінації за віком у трудових відносинах, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці працівників передпенсійного і пенсійного віку, збереження здоров'я і тривалої працездатності працюючого населення, створення робочих місць зі спеціальними умовами праці, що відповідають потребам працівників старшого віку, впровадження дієвих економічних стимулів для відкладання часу виходу на пенсію працівниками старшого віку.

¹⁷ Спеціальне дослідження, проведене в Фінляндії, показало, що за таких умов ймовірність отримати серцевий напад збільшується на 220%. Див. Kivimäki Mika Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees/ M. Kivimäki et// British Medical Journal. – 2002.– № 325.