



doi: <http://dx.doi.org/10.15407/dse2015.02.076>

УДК 331.5:316.4

## **І.Ф. ГНИБІДЕНКО**

д-р екон. наук, проф., зав. каф.

управління персоналом та економіки праці

Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

E-mail: [kurek@ukr.net](mailto:kurek@ukr.net)

## **О.В. НАРТЮК**

аспірант

Інститут підготовки кадрів державної

служби зайнятості України

E-mail: [nartocs@ukr.net](mailto:nartocs@ukr.net)

# **ІСТОРИЧНА ГЕНЕЗА ЗАЙНЯТОСТІ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ СЕРЕДЬОГО ВІКУ**

*Викладено історичний екскурс щодо процесу становлення та впровадження організаційно-економічного механізму оптимізації зайнятості економічно активного населення середнього віку в розвинених країнах заходу. Виявлено трансформацію цього процесу унаслідок впливу доктрини «держави загального добробуту» та особливості становлення в другій половині ХХ століття. Виокремлено та розкрито основні етапи імплементації організаційно-економічного механізму оптимізації зайнятості економічно активного населення середнього віку та їх вплив на сучасний стан ринку праці західних країн. У сучасних умовах соціально-економічного розвитку України існує низка викликів та загроз демографічного характеру, які суттєво впливають на функціонування вітчизняного ринку праці. Водночас, поряд із негативними демографічними перетвореннями, в останнє десятиліття на вітчизняному ринку праці поширюється тенденція виключення (ексклюзії) із трудових відносин економічно активного населення віком понад 45 років. Це призводить не тільки до втрат економічного характеру (зростання чисельності економічно неактивного населення і довготривалого безробіття), але й спричиняє ймовірність зростання соціальних ризиків і загроз для стабільного функціонування українського суспільства. Врахування одержаних результатів дослідження дає можливість розробити адекватний сучасним викликам на вітчизняному ринку праці механізм оптимізації зайнятості вразливих верств населення.*

**Ключові слова:** історична генеза, організаційно-економічний механізм, зайнятість, економічно активне населення середнього віку, оптимізація зайнятості, ексклюзія (виключення).

*І.Ф. Гнибиденко*

д-р екон. наук, проф., зав. каф. управління персоналом і економіки труда

Інститут підготовки кадрів Государственной служби занятости України

E-mail: [kurek@ukr.net](mailto:kurek@ukr.net)

*О.В. Нартюк*

аспірант

Інститут підготовки кадрів Государственной служби занятости України,

E-mail: [nartocs@ukr.net](mailto:nartocs@ukr.net)

© ГНИБІДЕНКО І.Ф., НАРТЮК О.В., 2015

## ИСТОРИЧЕСКИЙ ГЕНЕЗИС ЗАНЯТОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОГО НАСЕЛЕНИЯ СРЕДНЕГО ВОЗРАСТА

*Изложен исторический экскурс о процессе становления и внедрения организационно-экономического механизма оптимизации занятости экономически активного населения среднего возраста в развитых странах запада. Показана трансформация этого процесса вследствие влияния доктрины «государства всеобщего благоденствия» и особенности становления во второй половине XX века. Выделены и раскрыты основные этапы имплементации механизма оптимизации занятости населения среднего возраста и их влияние на современное состояние рынка труда западных стран. В нынешних условиях социально-экономического развития Украины существует ряд вызовов и угроз демографического характера, которые существенно влияют на функционирование отечественного рынка труда. Одновременно, наряду с негативными демографическими преобразованиями, в последнее десятилетие на отечественном рынке труда распространяются тенденции исключения (экслюзии) из трудовых отношений экономически активного населения в возрасте более 45 лет. Это приводит не только к потерям экономического характера (росту численности экономически неактивного населения и долговременной безработицы), но и вызову вероятного роста социальных рисков и угроз для стабильного функционирования украинского общества. Результаты исследования дают возможность разработать соответствующий современным вызовам на отечественном рынке труда механизм оптимизации занятости уязвимых слоев населения.*

**Ключевые слова:** исторический генезис, организационно-экономический механизм, занятость, экономически активное население среднего возраста, оптимизация занятости, экслюзия (исключение).

*I.F. Gnibidenko*

PhD of Economics, Professor, Staff Training Institute  
of State Employment Service of Ukraine  
E-mail: kypek@ukr.net

*O.V. Nartyuk*

Graduate student, Staff Training Institute  
of State Employment Service of Ukraine,  
E-mail: nartocs@ukr.net

## THE HISTORICAL GENESIS OF EMPLOYMENT OF THE ECONOMICALLY ACTIVE POPULATION OF MIDDLE-AGE

*The paper presents a historical excursions to the processes of formation and implementation of organizational and economic mechanism for employment optimization of economically active middle aged population in developed Western countries. Its transformation due to the influence of the doctrine of «welfare state» and the peculiarities of formation in the second half of the twentieth century are revealed. The main stages of the implementation of the mechanism for optimizing the employment of middle-aged population and their impact on the current state of the labor market in Western countries are highlighted and examined. In the current context of social and economic development of Ukraine, there are a number of threats and challenges of demographic character, which significantly affect the domestic labor market activity. At the same time, along with the negative demographic transformations of the last decade, in the domestic labor market there is also a trend of exclusion of economically active population aged over 45 from labor relations. This not only leads to the economic loss (growth of the economically inactive population and long-term unemployment), but also increased social risks and threats to the sustainable functioning of the Ukrainian society. Considering the results obtained, the study provides an opportunity to develop a suitable mechanism for optimizing the employment of vulnerable groups that face modern challenges in the domestic labor market.*

**Key words:** historical genesis, organizational and economic mechanism, employment, middle aged economically active population, optimization of employment, exclusion.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах соціально-економічного розвитку України важливого значення набуває сфера зайнятості економічно активного населення середнього віку. Нині стратегічною метою нашої держави є досягнення рівня економічно розвиненої країни з високим рівнем зайнятості населення та надання йому соціальних гарантій. Утім, соціально-економічні перетворення, що здійснювались упродовж останніх двох десятиліть в Україні, та складна демографічна ситуація призвели до поширення негативної тенденції зростання соціальних ризиків у сфері зайнятості та безробіття. Це зумовило істотне збільшення чисельності економічно активного населення, що потребує гарантій щодо захисту трудових прав та протидії запобігання дискримінаційним проявам за ознакою віку на вітчизняному ринку праці. Нині в Україні вкрай актуальним є питання щодо впровадження організаційно-економічного механізму, що оптимізуватиме зайнятість економічно активного населення середнього віку в контексті запобігання його віковій дискримінації на ринку праці.

Необхідність впровадження такого механізму, адекватного сучасним реаліям розвитку ринку праці, що забезпечуватиме оптимізацію зайнятості населення середнього віку, потребує врахування історичних передумов особливостей впровадження такого механізму у сфері зайнятості економічно розвинених країн Заходу. Це й обґрунтовує вибір авторами теми даного дослідження. Врахування одержаних результатів дослідження дозволить уникнути небажаних помилок, а також використати у вітчизняній практиці накопичений позитивний досвід для дієвого впровадження організаційно-економічного механізму оптимізації зайнятості населення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню різних аспектів зайнятості економічно активного населення на вітчизняному ринку праці населення присвячені праці С. І. Бандура (S.I. Bandur), В.М. Гейця (V.M. Geyz), В.С. Ведернікова (V.S. Vedernikov), В.С. Васильченка (V.S. Vasilchenko), А.С. Гальчинського (A.S. Galchinsky), О.А. Грішної (O.A. Grishnova), О.Д. Гудзинського (O.D. Gudzinsky), В.М. Данюка (V.M. Danuk), Т.А. Заяць (T.A. Zayaz), О.О. Кисельової (O.O. Kiselova), А.М. Колота (A.M. Kolot), Е.М. Лібанової (E.M. Libanova), Л.С. Лисогор (L.S. Lisogor), Ю.М. Маршавіна (U.M. Marshavin), В.В. Онікієнка (V.V. Onikienko), І. В. Прокопи (I.V. Prokora) та інших дослідників.

Осмисленню особливостей історичної генези розвитку організаційно-економічного механізму зайнятості економічно активного населення віком понад 55–65 років у розвинених країнах заходу в контексті дослідження, проведеного в межах даної статті, сприяли також аналітичні матеріали Міжнародної організації праці (МОП), Європейської комісії, Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) та ін.

Попри наявність низки наукових і аналітичних праць про забезпечення зайнятості економічно активного населення, питання, пов'язані з вивченням у історичному ракурсі особливостей становлення та розвитку в економічно розвинених західних країнах механізму оптимізації зайнятості населення середнього віку, залишається наразі на узбіччі вітчизняної наукової думки та проведених донині наукових досліджень в економічній науці.

Так, наприклад, С.І. Бандур у статті «Розвиток соціально-трудова відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення» зазначає, що «необхідність удосконалення нормативно-правового поля розвитку соціально-трудова відносин зумовлена збереженням відносно низького рівня захисту трудових прав громадян: значною кількістю випадків незаконного звільнення з роботи працівників; необґрунтованими відмовами у прийнятті на роботу; гендерною дискримінацією у сфері зайнятості; заборгованістю та несвоєчасною виплатою заробітної плати: збере-

женням практики надання працівникам безоплатних відпусток та їх переведення на роботу з неповним робочим днем (тижнем) з ініціативи роботодавця, адміністрації тощо». Проте, даних, які саме категорії працюючих найбільше страждають від зазначених причин, не наводить [1].

Не згадує про це і І.В. Прокопа у статті «Формалізація зайнятості в особистих селянських господарствах як засіб подолання соціального відторгнення селян» [2], хоча в сільській місцевості проблема зайнятості серед активного працездатного населення 45+ чи не найгостріша.

З огляду на викладене вище, **метою дослідження** є аналіз історичної генези впровадження організаційно-економічного механізму оптимізації зайнятості економічно активного населення середнього віку в розвинених країнах заходу.

Для досягнення визначеної мети поставлено **завдання**: крізь призму аналізу наукової літератури та нормативно-правових актів розкрити особливості історичної генези впровадження організаційно-економічного механізму оптимізації зайнятості економічно активного населення середнього віку в західних економічно розвинених країнах.

**Виклад основного матеріалу.** Необхідною умовою розроблення та впровадження економічно-організаційного механізму оптимізації зайнятості економічно активного населення середнього віку (далі – механізм) в Україні на сучасному етапі суспільного розвитку є наукові дослідження, кращі напрацювання в цьому напрямі інших країн, зокрема тих, що входять до Європейського Союзу. Це обґрунтовується, з одного боку, задекларованими нашою державою стратегічними євроінтеграційними намірами, а з іншого – недостатнім досвідом роботи державних та приватних структур з питань запобігання дискримінаційним проявам на ринку праці щодо економічно активного населення віком понад 45 років.

Тому, перш ніж проаналізувати особливості механізму оптимізації зайнятості економічно активного населення середнього віку в деяких країнах заходу, зупинимось на історичному аспекті необхідності його впровадження.

Як відомо, у 1950–1960-і рр. соціально-економічний розвиток більшості економічно розвинених країн заходу характеризувався реалізацією концепції «держави загального добробуту» (*welfare state*). В її основу було покладено ідею про те, що держава є основним гарантом забезпечення соціальних благ для кожного громадянина та створення умов для реалізації принципів соціальної справедливості, рівних можливостей та гідної праці. На практиці ж реалізація вказаних принципів утруднювалась через наявність дискримінаційних проявів у сфері зайнятості за різними ознаками (в тому числі за віком). Забезпечення рівності на робочих місцях як однієї із ключових засад впровадження механізму оптимізації зайнятості потребувало «впровадження традиційних політичних заходів з боку держави щодо запобігання дискримінації, зокрема таких, як законодавчі акти, ефективні механізми контролю і наявність спеціалізованих закладів контролю за дотриманням законодавства про зайнятість» [5] (переклад авт.).

Варто зазначити, що впровадження правових засад вказаного механізму оптимізації зайнятості населення середнього віку більш активно реалізовувалось у 1960–1980-х рр. у країнах з ліберальною моделлю соціального захисту (США, Велика Британія та ін.), ніж у країнах зі скандинавською (Швеція, Данія та ін.)<sup>1</sup> і консервативною моделлю соціального захисту (Німеччина, Франція, Італія та ін.). Необхідність у імплементації законодавчих актів щодо запобігання дискримінаційним проявам у

<sup>1</sup> У статті автор використав класифікацію моделей соціальної держави, визначену Дж. Еспінг-Андерсоном у праці «Три світи капіталістичної держави добробуту» («The Three Worlds of Welfare Capitalism»).

сфері зайнятості економічно активного населення середнього віку у цих країнах була зумовлена низкою чинників, зокрема:

- ратифікація країнами заходу одного із основоположних актів МОП – Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять (1958 р.) [3];
- провідна роль ринкової економіки та ринкових відносин у суспільному житті вказаних країн;
- зростання рівня безробіття серед працездатних контингентів економічно активного населення старшого віку як наслідок дискримінаційних проявів у ході трудових відносин (у 1965 році у доповіді міністра праці до Конгресу та Президента США зазначалось, що майже чверть від усіх робочих місць у приватному секторі економіки були закриті для шукачів роботи віком понад 45 років, а для шукачів роботи віком понад 55 років закриті для працевлаштування робочі місця становили половину від усіх наявних у приватному секторі);
- розвиток тенденції до зростання економічних втрат та соціальної нестабільності унаслідок зростання безробіття серед економічно активного населення середнього віку (за даними досліджень американських вчених у 2005 році соціальні виплати по безробіттю для економічно активного населення середнього віку склали майже три чверті мільярда доларів [8, С. 256]);
- вплив ідей лібералізму і прагматизму<sup>2</sup> (для країн з ліберальною моделлю соціального захисту), суспільної солідарності (для країн із скандинавською моделлю), культурних традицій протестантизму (індивідуальна свобода й приватна власність) на впровадження соціальних реформ;
- ідеологічне протистояння соціалістичної та капіталістичної політичних систем та його вплив на формування соціальної політики, тощо.

Ці та інші чинники зумовили упродовж 1960–1980-х рр. ухвалення та імплементацію у більшості розвинених країн заходу законодавчих актів (Закон про вікову дискримінацію у Законі про зайнятість у США (Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA) [6]) чи окремих положень у законодавчих актах, що регулюють сферу зайнятості щодо протидії дискримінації за віком у цій сфері (Закон про захист зайнятості (1975) у Великій Британії (Employment Protection Act (1975) [9]) тощо.

Окрім імплементації законодавчих актів, спрямованих на протидію віковій дискримінації й забезпечення рівних можливостей у сфері зайнятості, з'являлись нові або структурно перетворювались державні й неурядові спеціалізовані установи контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості в частині протидії віковим обмеженням на ринку праці [5]. Прикладом таких організацій є Комісія з рівних можливостей (Equal Employment Opportunity Commission) у США, Рада з питань рівних відносин (Danish Board of Equal Treatment) у Данії, Вища рада з питань боротьби з дискримінацією і рівності (High Authority against Discrimination and in favour of Equality (HALDE)) у Франції. Основними функціями вищевказаних державних і неурядових організацій у контексті протидії дискримінаційним проявам на ринку праці були: сприяння приватним особам щодо звернення по юридичну допомогу, стимулювання процесу реформування та контролю щодо впровадження національних планів протидії дискримінації у сфері зайнятості економічно активного населення.

---

<sup>2</sup> Прагматизм – філософська доктрина виникла наприкінці XIX ст. у США (основоположник – Ч. Дьюї). Ставить усі знання у пряму залежність від життя та дії; прагматизм оцінює значення ідей, суджень, гіпотез, теорій і систем відповідно до їх придатності до задоволення людських потреб та інтересів у соціальний спосіб.



Економічний спад останніх трьох десятиліть минулого століття зумовив зростання пропозиції робочої сили на ринку праці. У свою чергу, це стимулювало конкуренцію серед різновікових контингентів економічно активного населення, спричинило деяку втрату конкурентних переваг економічно активним населенням віком понад 40 років та сприяло істотному поширенню вікових обмежень у сфері трудових відносин. Наслідком розповсюдження вищезазначених явищ стало зростання рівня безробіття як в цілому, так і серед цієї вікової категорії населення. Так, за даними статистичних досліджень Єврокомісії упродовж 1970–1990-х рр. рівень безробіття у країнах Західної Європи в середньому коливався від 8,0 до 10, 5 %. У той же час, показник зростання рівня зайнятості економічно активного населення європейських країн у вказаний період становив 9,0 %, що у порівнянні з іншими розвиненими країнами (зростання зайнятості у США становило 49,0 %, у Японії – 25,0 %) є одним із найнижчих [11, С. 125]. Таким чином, використовуючи метод екстраполяції, можна констатувати, що тенденція до зростання рівня безробіття вплинула і на працездатні контингенти віком понад 45 років.

Отже, можна дійти висновку, що зростання безробіття серед економічно активного населення середнього віку спричинило значні економічні втрати, зумовило збільшення витрат на соціальні виплати (допомога по безробіттю) для цієї вікової категорії населення та втрату значної частки робочої сили на ринку праці.

На тлі економічного спаду та рецесії в 1970–1990-і рр. у деяких країнах заходу дедалі більше загострювалася демографічна криза, яка проявилась у зменшенні рівня народжуваності та трансформації вікової структури працездатних контингентів економічно активного населення у бік постаріння. Доречно зазначити, що ці демографічні явища мають досить тривалий часовий прояв і є однією з причин, що й нині зумовлюють значний вплив на вікову структуру економічно активного населення. Як зазначає британський науковець М. Сарджент у праці «Вікова дискримінація в зайнятості», за попередніми даними демографічного прогнозу, здійсненого у 2006 році, чисельність категорії осіб віком 50–64 роки у країнах ЄС упродовж десяти років (2006–2016 рр.) зросте приблизно на 6,5 млн осіб [12, С. 11].

Як показує досвід, ця демографічна тенденція є однією із причин, що зумовлює зростання демооекономічного навантаження на працездатні вікові контингенти населення унаслідок переходу населення віком понад 40 років до стану економічної неактивності. Зокрема, згідно з демографічними дослідженнями, до 2050 року таке навантаження на працездатні контингенти населення у країнах Європи прогнозується «на рівні до одного пенсіонера на кожного працівника» [12, С. 46].

Таким чином, інерційний характер демографічної кризи в поєднанні з економічними спадам є одними із ключових причин перегляду концепції «держави загального добробуту» та поширення доктрини лібералізму та пошуку «конкурентної моделі» в соціальній політиці та у сфері зайнятості у деяких країнах заходу [4, С. 122].

Іншими причинами, які зумовили трансформації соціально-економічного розвитку та сфери зайнятості західних країн на початку 2000-х років, стали, зокрема, зміни технологічної основи виробництва (перехід до постіндустріальної інформаційної економіки), посилення впливу глобалізації на розвиток національних економік, розширення меж ЄС за рахунок входження до нього нових країн, зростання інтенсивності процесу зовнішньої міграції працездатних контингентів економічно активного населення та ін.

Усе це потребувало пошуку нових підходів до вдосконалення механізму оптимізації зайнятості економічно активного населення середнього віку. Тому на початку 2000-х років виникає друга хвиля актуалізації питання щодо впровадження механізму оптимізації зайнятості економічно активного населення середнього віку в країнах заходу.

Варто зазначити, що воно переважно стосувалось законодавства, що регулює сферу зайнятості країн ЄС. Це пояснюється тим, що у 2000 році було прийнято Директиву Ради 2000/78/ЄС, яка визначала загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості і професійній діяльності. Цим правовим актом передбачено, що країни-члени ЄС вживатимуть заходів щодо створення сприятливих умов розвитку соціально інтегрованого ринку праці з метою реалізації принципу рівних можливостей та правового забезпечення захисту від дискримінації за віком у сфері зайнятості та професійних можливостей [7, С. 17].

Тож подальшим кроком у напрямі вдосконалення механізму оптимізації зайнятості економічно активного населення середнього віку стало ухвалення упродовж 2000–2009 років більшістю країн-членів ЄС законодавчих актів, що забезпечували захист від вікової дискримінації на ринку праці.

За результатами наукового дослідження, аналізу наукової літератури та правових актів, які дають уявлення про історичну ретроспективу еволюції впровадження механізму оптимізації зайнятості економічно активного населення середнього віку у деяких країнах заходу, авторами виділено такі етапи його реалізації (рис. 1):

*Перший етап* (1960-ті рр.) – спрямованість у соціальній політиці країн заходу на реалізацію доктрини «держави загального добробуту», упровадження принципу рівних можливостей у сфері зайнятості та протидії дискримінації за ознакою віку на ринку праці, імплементація вікового антидискримінаційного законодавства (США) та положень, що регламентують протидію віковій дискримінації у законодавстві про зайнятість країн заходу.

*Другий етап* (1970–1990 рр.) – зміна вектору у соціальній політиці у бік лібералізму, поширення негативної тенденції щодо збільшення проявів вікової дискримінації у сфері зайнятості як наслідок економічного спаду й рецесії економіки, поглиблення вияву демографічної кризи у розвинених країнах заходу.

*Третій етап* (2000–2009 рр.) – закріплення на законодавчому рівні країн-членів ЄС правових норм, що забезпечують запобігання дискримінації за ознакою віку у сфері зайнятості та сприяють розробленню та реалізації механізму оптимізації зайнятості економічно активного населення середнього віку.

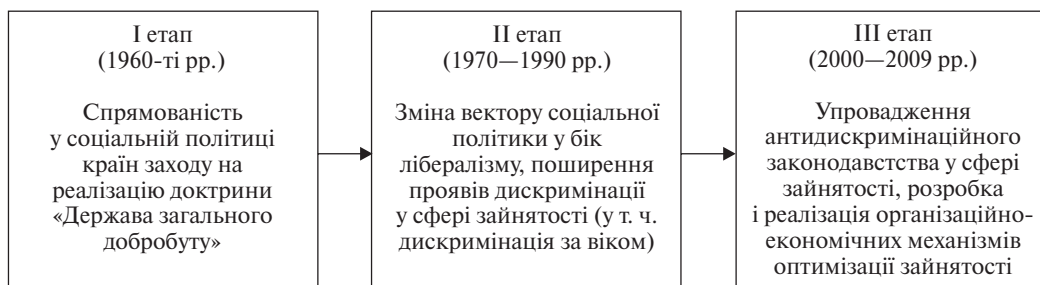


Рис. 1. Етапи впровадження організаційно-економічного механізму оптимізації зайнятості економічно активного населення середнього віку в країнах Заходу

Представлений до розгляду аналіз зарубіжного законодавства у сфері зайнятості у частині протидії віковим обмеженням на ринку праці вважаємо за доцільне повною мірою використати і в Україні. Адже, як свідчать оприлюднені дані соціологічних досліджень масштабів трудової дискримінації, проведених у регіонах України, на вітчизняному ринку праці кожна третя особа у віці понад 45 років зазнає обмежень трудових прав через свій вік. Найчастіше ці люди піддаються такому виду дискримінації під час працевлаштування (23,5 %). Має місце обмеження трудових прав економічно активного населення зазначеної вікової групи в процесі трудової діяльності (18,5 %) та в разі звільнення (скорочення, незаконного звільнення) – 2,9 %; майже третина опитаних респондентів зазначеного віку не працюють взагалі (27,1 %) [8, С. 54–56]. Це вказує на наявність систематичних порушень принципу соціальної справедливості на ринку праці.

Аналіз вітчизняної правової бази «Ліга Закон» свідчить, що на початок 2013 р. сфера зайнятості в Україні регулюється п'ятьма десятками чинних правових актів, частина з яких застарілі. За приклад можна взяти Кодекс законів про працю, впроваджений ще 1971 року [9], в якому присутні відсталі від реалій нинішнього життя суспільства норми, термінологічні неузгодженості та суперечності у врегулюванні питань зайнятості економічно активного населення України. Не впорядковано ряд проблем і в Законі України «Про колективні договори (угоди)».

На підставі вивчення законодавчої та нормативно-правової бази, як елемент наукової новизни, нами уперше розроблено **модель трирівневої ієрархічної системи правового регулювання сфери зайнятості економічно активного населення в Україні** (рис. 2). Варто відмітити, що її формування здійснене згідно з положеннями низки міжнародних правових актів, конвенцій та рекомендацій МОП, які встановлюють міжнародні стандарти у сфері зайнятості та нормативно закріплюють принцип соціальної справедливості, зокрема Загальної декларації прав людини, Конвенції МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці й зайнятості, Конвенції МОП № 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття, Рекомендацій МОП № 111 щодо дискримінації у галузі праці та знань та ін.

*Перший (конституційний) рівень* правового регулювання сфери зайнятості економічно активного населення базується на нормах Конституції України, у ст. 24 якої, зокрема, зазначено, що кожному громадянину гарантуються рівні конституційні права й свободи, в тому числі право на працю, для здійснення якого держава створює умови та гарантує кожному рівні можливості. Положення вказаної статті відбивають ще один аспект принципу соціальної справедливості у сфері зайнятості: відсутність дискримінації за будь-якими ознаками.

Згідно зі ст. 43 Конституції, громадянам України гарантується право на вільно обрану працю, рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Для здійснення цього права держава реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. А у ст. 46 вказано, що кожен громадянин має право на соціальний захист, що включає, зокрема, право на забезпечення його в разі безробіття з незалежних від нього обставин, яке гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

Отже, принцип соціальної справедливості у сфері зайнятості закріплено, держава зобов'язана створювати дієві правові механізми для його реалізації шляхом розробки та впровадження нормативно-правових актів, що регулюють зайнятість населення на державному та регіональному рівнях та встановити дієвий контроль за дотриманням і виконанням прийнятих законів.



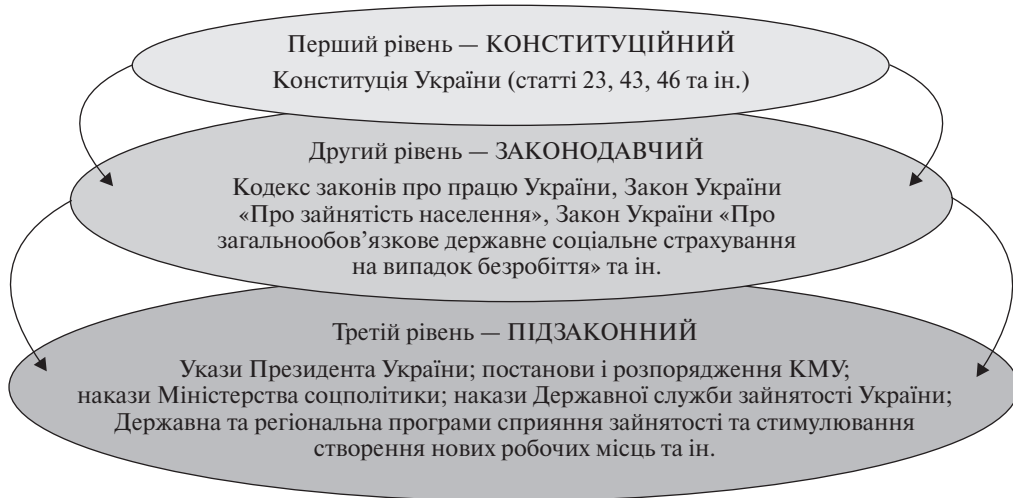


Рис. 2. Модель трирівневої ієрархічної системи правового регулювання сфери зайнятості економічно активного населення в Україні

*Другий (законодавчий) рівень* правового регулювання сфери зайнятості економічно активного населення (рис. 2) ґрунтується на законах, серед яких основними є Кодекс законів про працю України, Закон України «Про зайнятість населення», Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та ін.

Реалізацію принципу соціальної справедливості у сфері зайнятості доречно розглянути на прикладі чинної редакції Закону України «Про зайнятість населення» (далі – Закон), яким передбачається створення ефективного механізму сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості населення, забезпечення конституційних прав і гарантій громадян на працю та соціальний захист від безробіття, реалізацію принципу соціальної справедливості у сфері зайнятості для економічно активного населення. У Законі закріплені основні принципи державної політики у сфері зайнятості, що гарантують рівні можливості всім громадянам незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, віку тощо, передбачено державні гарантії захисту економічно активного населення від необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння в збереженні роботи.

Досліджуючи зарубіжний досвід правового та соціального захисту працездатного населення середнього та похилого віку, доходимо висновку щодо доцільності його часткового застосування в Україні. Вітчизняній практиці можна рекомендувати методичні підходи до оцінювання оптимальних значень економічно активного населення, визнання працівниками достатнього матеріального та нематеріального заохочення, соціального забезпечення, умов та безпеки праці.

Нами окреслено комплексний методичний підхід до визначення стратегії забезпечення якості трудового життя працюючих, а запропонована модель трирівневої ієрархічної системи правового регулювання сфери зайнятості економічно активного населення може слугувати підставою для розробки базових засад регулювання, впровадження і реалізації нової національної концепції соціального забезпечення економічно активного населення, пріоритетами якої можуть стати такі напрями:

- розширення сфери охоплення соціально-трудовами відносинами населення середнього та похилого віку;
- удосконалення для працюючих віком 45+ правових і соціальних гарантій звільнення з роботи та подальшого працевлаштування;
- удосконалення чинної системи державних соціальних стандартів і гарантій, фінансово-економічного обґрунтування та законодавчого впровадження соціального захисту працюючих, соціальної відповідальності бізнесу за прийняття рішень у соціально-трудоій сфері.

Результати дослідження історичної генези впровадження організаційно-економічного механізму оптимізації зайнятості населення середнього віку в розвинених країнах дають підстави сформулювати такі **висновки**:

1. В основу організаційно-економічного механізму оптимізації зайнятості населення середнього віку в розвинених країнах заходу покладено ідею впровадження доктрини «держави загального добробуту». Тому впровадження механізму оптимізації зайнятості економічно активного населення середнього віку зумовлене пошуком у (1950–1960 рр.) адекватних реаліям соціально-економічного розвитку цих країн інструментів реалізації принципів рівних можливостей та гідної праці на ринку праці з метою запобігання поширенню дискримінації громадян на ринку праці за віком.

2. На підставі аналізу зарубіжних статистичних матеріалів та узагальнення низки наукових праць та правових джерел щодо впровадження механізму оптимізації зайнятості населення середнього віку в історичному ракурсі нами виокремлено такі етапи його імплементації:

1) впровадження механізму оптимізації зайнятості, що ґрунтується на доктрині «держави загального добробуту» (1950–1960 рр.);

2) вплив економічної кризи 1970-х рр. та ідей лібералізму у сфері зайнятості, поширення дискримінаційних обмежень за віком на ринку праці розвинених країн заходу (1970–1990 рр.);

3) «друга» хвиля імплементації механізму оптимізації зайнятості (країни-члени ЄС) як результат реалізації підходів у сфері зайнятості і професійній діяльності та протидії дискримінаційним обмеженням на ринку праці;

4) Можливість впровадження світового досвіду зайнятості населення середнього віку на вітчизняному ринку праці.

Перспективні напрями подальших наукових розвідок: дослідження інституціональних та правових засад імплементації організаційно-економічного механізму оптимізації населення віком понад 45 років у розвинених країнах, аналіз економічної складової механізму оптимізації зайнятості крізь призму реалізації стратегії «Європе 2020» (далі – Стратегія).

Як зазначено у цій стратегії, одною з ключових її цілей є розумне зростання: розвиток економіки знань та інновацій та всеохопне (інклюзивне) зростання, яке сприяє забезпеченню зайнятості населення і досягненню соціальної та територіальної згоди. Результатом реалізації Стратегії є зростання рівня зайнятості населення віком 20–64 роки до 75 % та зростання частки молоді з вищою освітою до 40 % [13, С. 3].

Реалізація вказаних стратегічних завдань у контексті розвитку економіки знань потребуватиме інвестицій у розвиток науки та освіти населення. Згідно з положеннями Стратегії, 3 % ВВП Євросоюзу передбачено інвестувати у наукові дослідження та розробки. Водночас, важливим є не стільки залучення державних, скільки зростання частки приватних інвестицій у розвиток науки та цифрових технологій. Це дасть можливість вирішити завдання щодо зростання конкурентоспроможності ЄС у науково-технічній сфері порівняно з США та Японією, а також сприяти модернізації наявних і створенню нових робочих місць у висо-

котехнологічних галузях промисловості, а отже, і забезпеченню зростання рівня зайнятості населення.

Як зазначається у Стратегії, досягнення цих цілей потребуватиме ефективних інвестицій у системи освіти і навчання на всіх рівнях – від дошкільного до вищого. Інвестування у розвиток освіти спричинятиме поліпшення базових умов виходу нових працівників на ринок праці ЄС, оскільки якісна освіта є необхідним і важливим підґрунтям їх подальших відносин на ринку праці.

Утім, сучасні вимоги ринку праці в контексті розвитку економіки знань потребуватимуть інвестицій у людський капітал у контексті професійної освіти упродовж усього трудового життя (*long life education*). Ця необхідність зумовлюється як економічною доцільністю (зміна вектору економіки у сторону наукоємної, з більшою доданою вартістю, діяльності), мінімізацією соціальних видатків на безробіття, так і необхідністю подолання дискримінаційних стереотипів у суспільстві щодо якості робочої сили економічно активного населення середнього віку. Інвестиції у професійну освіту упродовж трудового життя є суттєвою складовою механізму оптимізації зайнятості економічно активного населення Євросоюзу унаслідок швидкого переміщення кваліфікованої робочої сили з однієї економічної діяльності в іншу без суттєвих економічних та соціальних втрат.

Як зауважують фахівці ПРО ООН у Доповіді про людський розвиток 2014 року «Забезпечення стійкого прогресу людства: зменшення вразливості і формування життєвої стійкості», інвестицій у людський капітал потребує кожен віковий контингент працездатного населення. На їхню думку, однією із ключових характеристик цих інвестицій є своєчасність: чим раніше відбувається інвестування у людський капітал індивіда, тим кращі його перспективи у майбутньому. Іншими словами, інвестиції попередніх вікових періодів визначають якість людського капіталу у подальші роки життя. [14, С. 55].

На наш погляд, відсутність інвестицій у людський капітал на будь-якому відтинку життя людини зумовлює не тільки економічні втрати від зростання рівня безробіття, а й соціальне виключення значної частки різновікових контингентів (здебільше середнього і старшого віку) економічно активного населення з економічного, соціального та громадянського життя та викликатиме соціальну та політичну напруженість у суспільстві. Отже, наукові пошуки оптимізації зайнятості населення середнього та похилого віку є перспективними і повинні продовжуватися.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Бандур С.І. Розвиток соціально-трудових відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення// Ринок праці та зайнятість населення, Журнал Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України. – 2014. –№ 1. – С. 8–13.
2. Прокопа І.В. Формалізація зайнятості в особистих селянських господарствах як засіб подолання соціального відторгнення селян // Там само. – 2013. – № 3. – С.10–14.
3. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять : [Конвенція МОП від 25 черв. 1958 р. № 111] : [Електронний ресурс] / Верховна Рада України (офіц. веб-сайт). – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_161).
4. Люблинский В.В. Социальная политика в странах Запада: новые вызовы и характер трансформации / В.В. Люблинский // Вестник института социологии. – 2010. – № 1. – С. 120–132.
5. Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы : [Доклад МОТ на 96-й сессии от 2007 года № I (B)] : [Электронный ресурс] // Международная организация труда: (офиц. веб-сайт). – Режим доступа : [http://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinRussian/WCMS\\_ILC\\_96\\_REP-I-B\\_RU/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinRussian/WCMS_ILC_96_REP-I-B_RU/lang-en/index.htm).
6. Age Discrimination in Employment Act of 1967, 29 U.S.C. §§ 621–633a (2000) : [Electronic resource] / US Equal Employment Opportunity Commission : (official web-site). – 2013. – Access Mode: <http://www.eeoc.gov/laws/statutes/adea.cfm>.

7. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation // Official Journal L 303. – 02 dec. 2000. – P. 0016–0022.
8. Employment. Discrimination. Litigation. Behavioral, Quantitative and Legal Perspectives / Ed. by Frank. J. Landy ; Foreword by Eduardo Salas. – John Wiley & Sons, Inc., 2005. – 672 p.
9. Employment Protection Act 1975: [UK Public General Act] [Electronic resource] // The official home UK Legislation. – 2013. – Access Mode : <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1975/71/contents>.
10. Esping-Andersen G. The Three Worlds of Welfare Capitalism / G. Esping-Andersen . – Polity Press & Princeton: Princeton University Press, 1990. – 248 p.
11. Growth, competitiveness, employment. The challenges and ways forward into the 21st century [White Paper, 5 December 1993] / Commission of the European Communities // Office for Official Publications of the European Communities. – Luxembourg, 1993. – 151 p.
12. Sargeant M. Age discrimination in employment / Malcolm Sargeant. – England : Gower Publishing Limited, 2006. – 233 p.
13. Europe 2020. A strategy for smart sustainable and inclusive growth: [Electronic resource] // European Commission. – 2010. – Access Mode : [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm).
14. Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience // United Nations Development Programm. – New York, 2014. – 226 p.

## REFERENCES

1. Bandur, S.I. (2014). Rozvitok sotsialno-trudovih vidnosin yak peredumova dosyagnennya produktivnoyi zaynyatosti naselennya [The development of industrial relations as a prerequisite for achieving productive employment]. *PIK – PIK, 1*, 8–13 [in Ukrainian].
2. Prokopa, I.V. (2013). Formalizatsiya zaynyatosti v osobistih selyanskih gospodarstvakh yak zasib podolannya sotsialnogo vidtorgnennya selyan [The formalization of employment in subsistence agriculture as a means of overcoming social exclusion farmers]. *PIK–PIK, 3*, 10–14 [in Ukrainian].
3. Konventsiya pro diskriminatsiyu v galuzi pratsi ta zanyat: (Konventsiya MOP vid 25 cherv. 1958 r. № 111) [Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation: (ILO Convention 25 on Jun. 1958 p. № 111)]. [www.rada.gov.ua](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_161). Retrived from: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_161). [in Ukrainian].
4. Lyublinskiy, V. V. (2010). Sotsialnaya politika v stranah Zapada: novyye vyzovy i harakter transformatsii [Social policy in the West: New Challenges and character transformation]. *Vestnik instituta sotsiologii – Bulletin of the Institute of Sociology, 1*, 120–132. [in Russian].
5. Ravenstvo v sfere truda: poiski otvetov na vyzovy: Doklad MOT na 96-y sessii ot 2007 goda № I (V) [Equality at work: Tackling the challenges: Report of the ILO at the 96th session of the 2007 number I (B)]. [www.ilo.org](http://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinRussian/WCMS_ILC_96_REP-I-B_RU/lang-en/index.htm). Retrived from: [http://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinRussian/WCMS\\_ILC\\_96\\_REP-I-B\\_RU/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinRussian/WCMS_ILC_96_REP-I-B_RU/lang-en/index.htm). [in Russian].
6. Age Discrimination in Employment Act of 1967, 29 U.S.C. §§ 621–633a (2000). [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov). Retrieved from: <http://www.eeoc.gov/laws/statutes/adea.cfm>. [in English].
7. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. Official Journal L 303. 02 dec. 2000, 0016 – 0022. [in English].
8. Frank. J. Landy (Ed.). (2005). *Employment. Discrimination. Litigation. Behavioral, Quantitative and Legal Perspectives*. [in English].
9. Employment Protection Act 1975: (UK Public General Act). Retrieved from: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1975/71/contents> [in English].
10. Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton University Press. [in English].
11. Growth, competitiveness, employment. The challenges and ways forward into the 21st century (*White Paper*, 5 December 1993) Office for Official Publications of the European Cornmunities. Luxembourg. [in English].
12. Sargeant, M. *Age discrimination in employment*. (2006). England : Gower Publishing Limited. [in English].
13. Europe 2020. A strategy for smart sustainable and inclusive growth. Retrieved from: [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm). [in English].
14. *Human Development Report 2014*. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience. (2014). Unaited Nations Development Programm. New York. [in English].

Стаття надійшла до редакції журналу 06.02.2015.