

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

Факультет бізнес-технологій та економіки

(повне найменування інституту, факультету)

Економіка та митна справа

(повне найменування кафедри)

Пояснювальна записка
до дипломного проєкту (роботи)

магістр

(ступінь вищої освіти)

на тему: Стратегічні пріоритети адаптації ринку праці України до викликів
демографічного старіння

Виконав: студент(ка) II курсу,
групи БТЕ-0214м

Спеціальності 051 Економіка
(код і найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація)
Управління персоналом та економіка праці

Деков Д.Б.

(прізвище та ініціали)

Керівник Лісніченко М.О.

(прізвище та ініціали)

Рецензент Морозов Д.М.

(прізвище та ініціали)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»
 (повне найменування закладу вищої освіти)

Факультет Бізнес-технологій та економіки
 Кафедра Економіка та митна справа
 Ступінь вищої освіти магістр
 Спеціальність 051 Економіка
(код і найменування)
 Освітня програма (спеціалізація) Управління персоналом та економіка праці
(назва освітньої програми (спеціалізації))

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____
Соколов А.В.
«14» жовтня 2025 року

З А В Д А Н Н Я
НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТА(КИ)

Деков Дан Богданович
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема проєкту (роботи) Стратегічні пріоритети адаптації ринку праці України до викликів демографічного старіння

керівник проєкту (роботи) Лісніченко Маргарита Олександрівна, к.е.н., доцент.,
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом закладу вищої освіти від « » жовтня 2025 року №

2. Строк подання студентом проєкту (роботи) 11.12.2025 р.
 3. Вихідні дані до проєкту (роботи) праці українських і зарубіжних вчених, матеріали періодичних видань, статистичні матеріали, законодавчі акти, внутрішня документація підприємства

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) _____

1. Теоретико-методологічні засади дослідження адаптації ринку праці до демографічного старіння
2. Аналіз впливу демографічного старіння на ринок праці України
3. Стратегія адаптації ринку праці України до викликів демографічного старіння

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) _____

6. Консультанти розділів проєкту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	прийняв виконане завдання
1	Лісніченко М.О., доцент кафедри ЕМС	14.10.25	05.11.25
2	Лісніченко М.О., доцент кафедри ЕМС	14.10.25	12.11.25
3	Лісніченко М.О., доцент кафедри ЕМС	05.11.25	19.11.25
Нормоконтроль	Горбань С.Ф., доцент кафедри ЕМС	28.11.25	05.12.25

7. Дата видачі завдання «14» жовтня 2025 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проєкту (роботи)	Строк виконання етапів проєкту (роботи)	Примітка
1	Узгодження теми, складання змісту	02.09.25-11.09.25	
2	Вивчення літературних джерел	15.09.25-23.10.25	
3	Збір матеріалу на дипломну роботу	15.09.25-05.11.25	
4	Групування та аналіз зібраного матеріалу	14.10.25-05.11.25	
5	Виконання першого розділу	14.10.25-05.11.25	
6	Виконання другого розділу	16.10.25-12.11.25	
7	Виконання третього розділу	05.11.25-19.11.25	
8	Формування висновків та рекомендацій	20.11.25-26.11.25	
9	Оформлення дипломної роботи	05.11.25-26.11.25	
10	Перевірка роботи керівником	27.11.25-30.11.25	
11	Одержання відгуку та рецензії	08.12.25	
12	Попередній захист дипломної роботи	04.12.25-08.12.25	
13	Подання роботи на кафедру	11.12.25	
14	Захист дипломної роботи	19.12.25-24.12.25	

Студент(ка)

(підпис)

Деков Д.Б.

(прізвище та ініціали)

Керівник проєкту (роботи)

(підпис)

Лісніченко М.О.

(прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

Дипломна робота містить 104 с., 5 табл., 16 рис., 60 джерел.

Об'єкт дослідження – ринок праці Україн.

Предмет дослідження – вплив демографічного старіння на ринок праці та стратегічні інструменти його адаптації.

Метою дипломної роботи є теоретико-методологічне дослідження адаптації ринку праці України до викликів демографічного старіння та розробка практичних рекомендацій щодо підвищення економічної активності населення старших вікових груп.

Методи дослідження – системний, історичний, діалектичний, структурно-функціональний, абстрагування, аналіз, синтез, індукція, дедукція, аналогія, порівняння, статистичний аналіз.

Демографічне старіння населення стрімко перетворюється на один із найпотужніших структурних викликів для ринку праці України. Адаптація ринку праці до демографічного старіння, формування ефективної політики зайнятості, стимулювання економічної активності людей старшого віку та впровадження сучасних моделей активного старіння набувають особливої значущості та потребують наукового обґрунтування й практичних рішень.

В роботі викладені:

- а) теоретико-методологічні засади дослідження адаптації ринку праці до демографічного старіння;
- б) аналіз впливу демографічного старіння на ринок праці України;
- в) стратегія адаптації ринку праці України до викликів демографічного старіння.

ДЕМОГРАФІЧНЕ СТАРІННЯ; РИНОК ПРАЦІ; ЕКОНОМІЧНА АКТИВНІСТЬ НАСЕЛЕННЯ; ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ; АКТИВНЕ СТАРІННЯ; ГНУЧКІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ; ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ; ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ; ЦИФРОВІ НАВИЧКИ; ІНКЛЮЗИВНИЙ РИНОК ПРАЦІ

ЗМІСТ

Завдання на дипломну роботу	2
Реферат	4
Вступ	6
1 Теоретико-методологічні засади дослідження адаптації ринку праці до демографічного старіння	10
1.1. Демографічне старіння: сутність, чинники та глобальні тенденції	10
1.2. Вплив демографічного старіння на ринок праці	18
1.3 Теоретичні засади державного регулювання ринку праці	28
Висновки до 1 розділу	35
2 Аналіз впливу демографічного старіння на ринок праці України	38
2.1 Дослідження основних демографічних тенденцій в Україні	38
2.2 Дослідження впливу демографічного старіння на ринок праці України	47
2.3 Оцінка основних проблем і викликів зайнятості осіб старшого віку на ринку праці України	58
Висновки до 2 розділу	67
3 Стратегія адаптації ринку праці України до викликів демографічного старіння	69
3.1 Напрями удосконалення державної політики зайнятості в умовах старіння населення	69
3.2 Інструменти підвищення економічної активності осіб старшого віку	78
3.3 Концепція активного старіння як стратегічний напрям адаптації ринку праці України	87
Висновки до 3 розділу	94
Висновки	96
Перелік посилань	98

ВСТУП

Актуальність теми. На сучасному етапі розвитку Україна стикається з масштабними демографічними викликами, що безпосередньо впливають на функціонування та стійкість ринку праці. Прискорене старіння населення, депопуляція, війна, внутрішня та зовнішня міграція, скорочення обсягів трудових ресурсів формують нову соціально-економічну реальність, у якій традиційні підходи до державного управління зайнятістю втрачають ефективність.

Зміни вікової структури населення мають системний характер і зачіпають ключові сфери соціально-економічної політики, оскільки скорочення чисельності працездатних вікових груп поєднується зі зростанням частки осіб старше 60 років, що зумовлює трансформацію попиту й пропозиції праці, збільшення навантаження на системи соціального захисту, зміни у структурі зайнятості та продуктивності праці. Особливої актуальності проблема набуває в умовах війни, коли зростають масштаби зовнішньої та внутрішньої міграції, посилюється регіональна нерівномірність демографічного розвитку, а ринок праці стикається з гострим дефіцитом кадрів у низці галузей. У цих умовах стратегічно важливим є формування ефективних інструментів адаптації ринку праці до демографічного старіння, інтеграція відповідних пріоритетів у державну політику та розробка моделей активізації трудового потенціалу старших вікових груп.

Ступінь наукової розробленості проблеми є значною: питання демографічної динаміки, старіння населення, трансформації ринку праці досліджували Е. Лібанова, О. Грішнова, О. Позняк, Т. Коваленко, В. Стешенко, а також зарубіжні вчені: Д. Блум, Дж. Даймонд, А. Віктор. Проте сучасні умови, зумовлені війною та глибинними структурними змінами, вимагають нового комплексного аналізу проблеми з акцентом на стратегічні напрями адаптації ринку праці та формування державної політики активного старіння.

Саме цим зумовлений вибір і актуальність теми дипломної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Обраний напрямок досліджень збігається з фундаментальними науковими дослідженнями кафедри економіки та митної справи: «Дослідження формування та функціонування бізнес-екосистем в умовах сталого розвитку».

Мета і задачі дослідження. Метою дипломної роботи є теоретико-методологічне дослідження адаптації ринку праці України до викликів демографічного старіння та розробка практичних рекомендацій щодо підвищення економічної активності населення старших вікових груп.

Для досягнення поставленої цілі в роботі вирішено наступні задачі:

- визначено сутність та особливості демографічного старіння, окреслено його ключові характеристики та чинники формування в Україні;
- обґрунтовано вплив демографічного старіння на структуру та функціонування ринку праці, проаналізовано зміни у попиті та пропозиції робочої сили, тенденції економічної активності населення різних вікових груп;
- проаналізовано сучасні демографічні тенденції в Україні, включно зі скороченням населення, регіональними диспропорціями та трансформацією вікової структури;
- досліджено економічні, соціальні та інституційні проблеми зайнятості осіб старшого віку, зокрема бар'єри доступу до ринку праці, вікову дискримінацію, регіональні та галузеві особливості;
- оцінено державну політику зайнятості в умовах демографічного старіння, визначено рівень інтеграції питань активного старіння у стратегічні документи та програми соціально-економічного розвитку;
- запропоновано напрями удосконалення державної політики зайнятості, спрямовані на активізацію трудового потенціалу старших вікових груп;
- обґрунтовано інструменти підвищення економічної активності осіб старшого віку, включно з гнучкими формами зайнятості, розвитком навчання впродовж життя та стимулюванням самозайнятості;

– розроблено стратегічні пріоритети адаптації ринку праці України до демографічного старіння, зокрема у межах концепції активного старіння та формування основ «срібної економіки».

Об’єктом дослідження є ринок праці Україн.

Предметом дослідження є вплив демографічного старіння на ринок праці та стратегічні інструменти його адаптації.

Методи дослідження. Теоретичною і методологічною основою дослідження послужили праці вітчизняних і закордонних учених, присвячені проблематиці демографічного старіння, економіці праці, розвитку людського капіталу та модернізації ринку праці в умовах соціально-економічних трансформацій.

Вирішення поставлених у роботі завдань здійснювалося із застосуванням системного та процесного підходів, функціонально-цільового та абстрактно-логічного методів.

У роботі використано системний, історичний, діалектичний, структурно-функціональний методи дослідження, а також методи абстрагування, аналізу, синтезу, індукції, дедукції, аналогії, порівняння, статистичного та порівняльного аналізу. Статистичні оцінки базувалися на даних Державної служби статистики України, МОП, Євростату, ООН, OECD, Світового банку та аналітичних центрів України

Інформаційною базою дослідження послужили законодавчі акти Верховної Ради України, статистичні дані Державної служби статистики України, законодавча база України, узагальнені результати наукових досліджень, матеріали періодичної преси, науково-практичних семінарів і конференцій.

Практичне значення одержаних результатів. Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання розроблених у роботі рекомендацій для формування та реалізації державної політики зайнятості в умовах демографічного старіння. Запропоновані підходи можуть бути

застосовані на рівні державних органів виконавчої влади, роботодавцями й бізнес-асоціаціями, закладами освіти та інституціями освіти дорослих.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в комплексному аналізі процесів демографічного старіння та обґрунтуванні нових підходів до адаптації ринку праці України, що відображено у наступних положеннях:

удосконалено:

підходи до формування державної політики зайнятості в умовах старіння населення, зокрема через інтеграцію концепції активного старіння в стратегічне планування;

дістали подальшого розвитку:

концепція активного старіння як елемента системи стратегічного управління людським капіталом;

інструменти державної підтримки економічної активності населення 55+, адаптовані до реалій післявоєнного відновлення та кадрового дефіциту.

Апробація результатів дипломної роботи. Основні результати дипломної роботи були викладені і ухвалені на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Національна економіка в умовах війни: безпека та розвиток» (Львів, 14 листопада 2025 р.).

Структура і обсяг роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг дипломної роботи – 104 сторінки, 5 таблиць, 16 рисунків. Список використаних джерел нараховує 60 найменувань.

1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ АДАПТАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ ДО ДЕМОГРАФІЧНОГО СТАРІННЯ

1.1. Демографічне старіння: сутність, чинники та глобальні тенденції

Дослідження демографічного старіння є надзвичайно важливим у сучасних умовах, оскільки воно визначає якісні зміни у структурі населення та формує довгострокові соціально-економічні наслідки. В Україні, як і в більшості європейських країн, процес старіння населення набув сталого та незворотного характеру. Його масштаби зумовлені комбінацією низької народжуваності, високого рівня смертності, особливо серед чоловіків працездатного віку, та значних міграційних відтоків, що в першу чергу охоплюють молодь і працездатні контингенти. Це призводить до звуження демографічної бази відтворення, зростання навантаження на працююче населення та посилення ризиків для пенсійної, медичної та соціальної систем.

Водночас демографічне старіння має виразний глобальний вимір. Для розвинених країн воно стало наслідком завершення демографічного переходу та досягнення високих стандартів охорони здоров'я, тоді як у країнах, що розвиваються, цей процес лише набирає обертів. Порівняння міжнародних тенденцій дає можливість зрозуміти особливості української ситуації та окреслити ефективні моделі політики, які можуть бути адаптовані до національних умов.

Дослідження сутності, чинників та глобальних проявів демографічного старіння є необхідним для глибокого усвідомлення масштабів виклику, що постає перед Україною. Ця тема дозволяє не лише з'ясувати специфіку процесу старіння у вітчизняному контексті, а й визначити напрями адаптації ринку праці та соціальної політики до нової вікової реальності, що робить її актуальною та науково значущою.

Демографічне старіння – це довгострокова трансформація вікової структури населення, за якої зростає частка осіб старших вікових груп і

підвищується медіанний вік населення, що відображається у збільшенні індексу демографічного навантаження на осіб працездатного віку. Змістовно демографічне старіння є проявом другої демографічної трансформації, у межах якої змінюються репродуктивні норми, сімейні моделі та життєві стратегії. Зниження сумарної народжуваності нижче рівня простого відтворення спричиняє «звуження основи» вікової піраміди, тоді як поступове підвищення тривалості життя «розширює її верхівку». Міграція, доповнюючи ці тренди, часто посилює старіння в країнах-донорках (через відтік молоді) та тимчасово пом'якшує його в країнах-реципієнтах. Унаслідок цього відбувається перерозподіл вікових когорт, що впливає на пропозицію праці, структуру споживання, заощаджень і інвестицій, а також створює нові виклики для пенсійних систем, охорони здоров'я й довгострокового догляду.

Старіння населення належить до фундаментальних демографічних процесів, що зумовлює трансформацію соціально-економічних відносин та структури суспільства. У науковій літературі воно трактується як поступове зростання частки осіб похилого віку в загальній чисельності населення, що є результатом взаємодії трьох ключових чинників: зниження народжуваності, зростання середньої тривалості життя та специфіки міграційних потоків [1, с. 140-144].

Розвиток наукової думки щодо старіння населення пройшов кілька етапів. У працях античних мислителів і лікарів (Гіппократ, Гален) старість розглядалася переважно з філософських і медичних позицій. Середньовіччя, натомість, характеризувалося пошуками «еліксиру молодості» й пануванням містичних уявлень, що гальмувало формування наукових підходів. Справжній науковий інтерес до феномену старіння почав формуватися наприкінці XIX – на початку XX ст., коли виникла геронтологія як міждисциплінарна наука, що вивчає біологічні, психологічні та соціальні аспекти старіння людини.

Подальша еволюція геронтології супроводжувалася появою низки теорій, які відображали зміну уявлень про роль літніх людей у суспільстві. Якщо перші дослідження характеризували старіння як суто біологічний і незворотний

процес, то в середині XX ст. сформувалася соціальна геронтологія, що враховувала економічні, психологічні та культурні аспекти. Зокрема, теорія роз'єднання (Е. Каммінг, В. Генрі) трактувала вихід літніх осіб із соціальних ролей як природний і необхідний, тоді як теорія активності (Р. Хавігурст, Б. Ньюгартен) акцентувала на важливості збереження соціальної та професійної залученості у похилому віці. У другій половині XX ст. також набула поширення теорія модернізації (Д. Коугілл, Л. Холмс), що пояснювала зниження статусу людей похилого віку процесами індустріалізації та урбанізації.

Наприкінці XX – початку XXI століття теоретичні підходи до вивчення старіння набули міждисциплінарного характеру. Розвиваються концепції «успішного старіння» (Дж. Роуе, Р. Кан), що підкреслюють значення фізичного та психічного здоров'я, активної соціальної участі й індивідуальних стратегій подолання вікових обмежень. Зростає роль теорій життєвого шляху та соціального конструктивізму, які розглядають старіння як процес, що поєднує індивідуальні особливості та соціальний контекст.

У сучасних умовах дослідження старіння вийшло за межі біологічного й психологічного аналізу та набуло глобального суспільного виміру. Старіння населення розглядається не лише як демографічний виклик, а й як комплексна соціально-економічна проблема, що потребує адаптації ринку праці, пенсійної системи, сфери охорони здоров'я та соціальної інфраструктури. Відповідно, теоретичні засади старіння населення поєднують класичні біологічні підходи, соціально-психологічні концепції та сучасні міждисциплінарні моделі, орієнтовані на соціалізацію та активне залучення літніх людей у суспільне життя [1, с. 140-144].

У середині XX століття у багатьох країнах світу почав простежуватися сталий ріст частки осіб похилого віку в загальній чисельності населення, що отримало назву «старіння населення». Традиційно до цієї вікової категорії відносили осіб віком від 60 років і старше. Проте зі зростанням середньої тривалості життя в більшості розвинених держав межа літнього віку зсунулася, і нині до неї відносять населення у віці 65 років і більше.

Старіння населення є результатом тривалих демографічних трансформацій, насамперед змін у параметрах відтворення – рівнях народжуваності та смертності. Значний внесок у теоретичне осмислення цього процесу зробив польський демограф Е. Россет, який у своїй праці «Процес старіння населення» розробив систему показників для визначення рівня демографічної старості та запропонував методику її кількісного вимірювання.

У науковій літературі виділяють два типи старіння населення: «старіння знизу» та «старіння зверху». Перше пов'язане із зниженням рівня народжуваності, унаслідок чого у віковій структурі скорочується частка молодших когорт. Друге обумовлене зростанням середньої тривалості життя та зменшенням смертності серед старших вікових груп за умов низької народжуваності. Такі визначення походять від аналізу статеві-вікових пірамід, які наочно відображають зміни в структурі населення.

Для України характерним є саме «старіння знизу», оскільки протягом тривалого періоду рівень народжуваності знижувався, тоді як смертність у старших вікових групах залишалася високою, а середня тривалість життя зростала повільно. У розвинених же країнах з низьким рівнем смертності та високою тривалістю життя спостерігається переважно «старіння зверху», де внаслідок різкого зниження смертності серед літніх людей суттєво збільшується їхня частка у складі населення.

Україна нині належить до держав з високим рівнем демографічного старіння. Для аналізу цього явища застосовуються різні інструменти, зокрема побудова статеві-вікових пірамід. Такі графічні моделі відображають чисельність населення за статтю та віком у конкретний момент часу – зазвичай на дату перепису чи на 1 січня кожного року. Вони дозволяють виявляти «демографічні хвилі» або «депресії», що відображають скорочення чи збільшення чисельності певних когорт унаслідок подій, які відбулися у минулому (наприклад, воєн, криз чи масової еміграції). Еволюція статеві-вікової структури є закономірною в процесі переходу від традиційного до сучасного типу відтворення населення, що підтверджується статистичними

спостереженнями [2, с. 13-14].

В українській науковій літературі старіння населення часто аналізується в контексті демографічної кризи, пострадянських трансформацій та глобальних тенденцій [3, с. 68-81].

Теорія демографічного переходу (Ф. Нотештейн) є фундаментальною: суспільства проходять чотири етапи, де на останньому низька народжуваність і смертність призводять до старіння. В Україні цей процес прискорений, з коефіцієнтом старіння понад 20% [4, с. 129-135].

Економічні теорії, такі як доктрина соціальної справедливості Дж. Роулса, наголошують на перерозподілі ресурсів для літніх, щоб уникнути бідності. Доктрина солідарності (П. Розанваллон) пропонує механізми соціального страхування, включаючи пенсійні системи. У контексті України старіння впливає на бюджет, вимагаючи реформ пенсійної системи [5, с. 186-193].

Старіння населення – це складний демографічний процес, зумовлений взаємодією низки чинників, серед яких ключовими є народжуваність, смертність, тривалість життя та міграційні процеси [6, с. 88-92].

По-перше, фундаментальною причиною старіння виступає зниження рівня народжуваності. У більшості країн світу сумарний коефіцієнт фертильності знизився до рівня нижчого за просте відтворення поколінь (2,1 дитини на жінку). Це означає, що молодші когорти чисельно менші, ніж попередні, унаслідок чого скорочується частка дітей і молоді у структурі населення, а відносна чисельність літніх осіб зростає. Такий тип демографічних змін отримав назву «старіння знизу».

По-друге, істотну роль відіграє зростання середньої тривалості життя, зумовлене досягненнями медицини, покращенням якості харчування, умов праці та побуту. Зниження смертності, особливо у старших вікових групах, призводить до поступового розширення верхніх сегментів вікової піраміди. Цей процес відомий як «старіння зверху» і є характерним наслідком демографічного переходу.

По-третє, важливим чинником є структура та інтенсивність міграційних

процесів. Відтік молоді за кордон зменшує чисельність працездатних та репродуктивних груп, водночас повернення або притік іммігрантів може частково компенсувати цей ефект. Для країн-донорів трудових мігрантів старіння населення посилюється, тоді як для країн-реципієнтів імміграція певною мірою відтерміновує його настання.

Старіння населення є однією з найвагоміших глобальних демографічних тенденцій XXI століття, яка поступово охоплює практично всі країни світу. Зростання частки осіб літнього віку у складі населення зумовлене передусім двома ключовими факторами – стабільно низькою народжуваністю та зростанням середньої тривалості життя. Ці процеси спричиняють стійкі трансформації вікової структури та формують нові соціально-економічні виклики.

У країнах Європейського Союзу, як показують статистичні дані, на 2021 рік частка осіб віком 65 років і старше сягнула 20,8% від загальної чисельності населення, що на 3% більше, ніж у 2011 році.

Зростання чисельності літніх людей пояснюється, з одного боку, «старінням зверху», що зумовлене скороченням смертності та підвищенням тривалості життя (очікувана тривалість життя в ЄС у 2020 році становила понад 80 років), а з іншого – «старінням знизу», тобто падінням рівня народжуваності до історичних мінімумів. Якщо у 1970 році загальний коефіцієнт народжуваності в ЄС становив 16,4‰, то у 2020 році він знизився до 9,1‰. Така ситуація є типовою для більшості високорозвинених країн світу.

Прогнозні оцінки підтверджують подальше прискорення цього процесу: до 2100 року частка осіб віком 65+ років у ЄС може зрости до 31,3%, а частка населення віком 80+ років – майже у 2,5 разу, досягнувши 14,6%. Це означає істотне підвищення демографічного навантаження на працездатне населення та системи соціального забезпечення [7, с. 11-17].

Водночас, старіння населення поряд із ризиками створює й нові можливості – розвиток так званої «срібної економіки», зростання попиту на товари та послуги для літніх людей, а також активніше залучення осіб похилого

віку до економічної діяльності.

Таким чином, глобальні тенденції старіння населення свідчать про універсальний характер цього процесу, що водночас є і демографічним викликом, і соціально-економічною можливістю. Для держав першочерговим завданням стає пошук збалансованої політики, спрямованої на пом'якшення негативних наслідків старіння та ефективне використання потенціалу літніх поколінь.

Демографічне старіння є об'єктивним і закономірним процесом, що відображає зміни у відтворенні населення та трансформацію його вікової структури. Згідно з прогнозами ООН, у глобальному масштабі частка населення віком від 60 років зростає з 12% у 2015 році до 22% у 2050 році, причому 80% літніх людей проживатимуть у країнах із низьким та середнім рівнем розвитку. Це означає, що старіння населення перестає бути виключно проблемою розвинених держав і перетворюється на універсальний виклик для всього світу. Основними наслідками цього процесу є зростання коефіцієнта демографічного навантаження, необхідність реформування систем охорони здоров'я та соціального забезпечення, а також зміни на ринку праці [7, с. 11-17].

Теоретичні підходи підкреслюють, що старіння населення має двоїстий характер. З одного боку, воно створює ризики для фінансової стабільності та економічного розвитку – скорочення чисельності робочої сили, зростання видатків на соціальний захист, підвищення дефіциту бюджету. З іншого боку, збільшення тривалості життя формує потенційні переваги, зокрема можливість залучення літніх людей до активної економічної, соціальної та культурної діяльності [8, с. 215–222].

У звіті Світового банку «Від червоного до сивого: третій перехідний період старіючого населення в країнах Східної Європи та колишнього Радянського Союзу» [9] підкреслюється, що процеси старіння у цьому регіоні відбуваються в умовах вкрай низького рівня інституційного розвитку. Це суттєво ускладнює можливості країн ефективно реагувати на демографічні виклики. Разом з тим, зазначається, що держави мають шанс уникнути найбільш негативних

економічних наслідків старіння населення за умови прискорення інтеграції у ринкову економіку та впровадження комплексу довгострокових заходів, спрямованих на пом'якшення демографічного навантаження.

Аналітики Світового банку формулюють два ключові висновки щодо управління наслідками старіння. По-перше, сам по собі процес старіння не обов'язково веде до уповільнення економічного зростання – за умови, якщо державна політика буде орієнтована на підвищення продуктивності праці та стимулювання економічної активності населення, включно з літніми людьми. По-друге, реалізація зваженої та послідовної політики здатна пом'якшити негативний вплив старіння на державні фінанси. У звіті наголошується, що існують інструменти, які дозволяють контролювати очікуване зростання бюджетних витрат, насамперед у сферах пенсійного забезпечення та охорони здоров'я. Вирішальним чинником при цьому є своєчасність ухвалення рішень та повна реалізація реформ [9].

Демографічне старіння є одним із ключових структурних викликів сучасної економіки. Його значення полягає не лише у демографічному вимірі, а й у глибокому впливі на всі сфери соціально-економічного розвитку. Зростання частки літніх людей у складі населення змінює пропозицію робочої сили, структуру споживання та заощаджень, створює додатковий тиск на пенсійну й медичну системи, формує нові вимоги до ринку праці та державних фінансів.

Водночас старіння населення відкриває і нові можливості. Збільшення тривалості життя формує передумови для розвитку «срібної економіки», орієнтованої на потреби літніх людей, стимулює розробку інновацій у сфері охорони здоров'я, цифрових технологій та соціальних послуг. Активне залучення людей похилого віку до економічної та суспільної діяльності може стати важливим джерелом людського капіталу й соціальної стабільності.

Отже, у теоретичному вимірі демографічне старіння постає як багатофакторний процес, тісно пов'язаний із соціально-економічними трансформаціями. Його вивчення має важливе значення для формування стратегій державної політики, спрямованих на забезпечення стійкого розвитку,

фінансової стабільності та підвищення якості життя населення.

Значення старіння населення для сучасної економіки є подвійним: воно створює серйозні ризики для стійкості розвитку, але водночас формує потенціал для нових моделей зростання. Від того, наскільки ефективно держави зможуть адаптувати свою соціально-економічну політику до умов старіючого суспільства, залежатиме не лише якість життя літніх поколінь, а й конкурентоспроможність національних економік у глобальному вимірі.

1.2. Вплив демографічного старіння на ринок праці

Демографічне старіння населення є одним із найбільш значущих викликів сучасного світу, що суттєво впливає на соціально-економічні системи, зокрема на ринок праці. У контексті глобальних тенденцій, таких як зниження рівня народжуваності, подовження тривалості життя та міграційні процеси, старіння призводить до змін у структурі робочої сили, що вимагає глибокого теоретичного осмислення та практичних адаптацій. Дослідження цього феномену в аспекті ринку праці набуває особливої актуальності, оскільки воно дозволяє прогнозувати та пом'якшувати наслідки, пов'язані з дефіцитом кваліфікованих кадрів, зростанням демографічного навантаження на працездатне населення та трансформацією секторів економіки.

В українському контексті, де демографічне старіння є особливо вираженим через історичні фактори (війни, економічні кризи, міграцію молоді), дослідження цього впливу стає імперативом для формування державної політики. В Україні велика частка населення віком 60 років і старше, що призводить до зростання коефіцієнта демографічного навантаження та дефіциту робочої сили в ключових галузях. Ігнорування цих тенденцій може загострити соціальні проблеми, такі як безробіття серед молоді чи перевантаження систем охорони здоров'я, тоді як своєчасний аналіз дозволяє розробити стратегії адаптації, включаючи стимулювання зайнятості осіб похилого віку, реформи пенсійної системи та розвиток гнучких форм праці.

Старіння населення справляє багатовимірний вплив на економіку та суспільство (таблиця 1.1) [10, с. 40-46].

Таблиця 1.1 – Вплив старіння населення на соціально-економічний розвиток суспільства

Сфера суспільства	Напрями впливу
Фінансова сфера	зростають видатки на соціальне забезпечення, охорону здоров'я та пенсійне утримання; виникають ризики дефіциту державних фінансів
Ринок праці	зменшується чисельність працездатного населення, що знижує пропозицію робочої сили; зростає потреба у продовженні трудової активності літніх людей і створенні умов для їхнього професійного довголіття
Соціальна сфера	посилюється навантаження на міжпоколінні зв'язки, зростає потреба в розвитку системи довгострокового догляду та медичних послуг
Економічне зростання	зниження трудового потенціалу може уповільнювати темпи економічного розвитку, якщо не буде компенсовано інноваціями, підвищенням продуктивності праці та активним залученням усіх груп населення

Демографічне старіння справляє комплексний вплив на ключові сфери суспільного розвитку. У соціальному вимірі воно веде до зростання нерівності та поглиблення дисбалансів між поколіннями, що проявляється у нерівномірному доступі до ресурсів, соціальних послуг та можливостей участі на ринку праці. Така ситуація формує нові виклики для системи соціального забезпечення, яка повинна адаптуватися до потреб зростаючої чисельності літніх людей.

На макроекономічному рівні старіння населення зумовлює скорочення трудових ресурсів та уповільнення економічного зростання. Зменшення частки працездатного населення створює дефіцит робочої сили, тоді як зміни у структурі споживання з боку старших поколінь знижують попит на інвестиційні

та промислові товари і водночас посилюють потребу у медичних і соціальних послугах. Це трансформує економічні пріоритети та вимагає від урядів нових стратегій стимулювання продуктивності та інновацій.

Фіскальний вимір старіння є не менш важливим. Розширення систем пенсійного забезпечення й охорони здоров'я призводить до різкого зростання державних витрат, що ставить під загрозу стійкість публічних фінансів. Зміна вікової структури населення також відображається на податкових надходженнях, оскільки зменшується база оподаткування внаслідок скорочення кількості працюючих. Це вимагає від держави перегляду фіскальної політики, пошуку нових джерел доходів та впровадження заходів для забезпечення фінансової стабільності.

Таким чином, демографічне старіння проявляється одночасно у соціальній, макроекономічній та фіскальній площинах, створюючи системні виклики для суспільства й обумовлюючи потребу у формуванні довгострокової політики, здатної забезпечити баланс між інтересами різних поколінь та підтримати економічну і фінансову стабільність держави [11, с. 96–104].

Розуміння впливу демографічного старіння на ринок праці є основою для розробки механізмів взаємодії демографічних і економічних процесів, що є передумовою для ефективної адаптації українського ринку праці до цих викликів.

Демографічне старіння населення є одним із ключових факторів, що визначає траєкторію соціально-економічного розвитку сучасних суспільств, зокрема в Україні. В теоретичному аспекті старіння виступає як опосередкований чинник впливу на економічне зростання через трансформацію систем соціального захисту, охорони здоров'я, освіти та ринку праці. Воно призводить до зростання демографічного навантаження на працездатне населення, що обмежує можливості підвищення соціальних стандартів і створює перешкоди для інноваційного розвитку.

Зокрема, старіння населення спричиняє скорочення пропозиції робочої сили, оскільки частка економічно активного населення зменшується, а

співвідношення працюючих і пенсіонерів погіршується. Це посилює тиск на пенсійну систему, де видатки на пенсії можуть сягати значної частки ВВП. Економічні наслідки включають потенційне уповільнення зростання продуктивності, бар'єри для впровадження новітніх технологій через старіння робочої сили та регіональні диспропорції, особливо в сільській місцевості. Соціальні аспекти проявляються в зростанні видатків на охорону здоров'я та довготерміновий догляд, оскільки літні люди потребують специфічних послуг, що може призвести до неоплачуваного навантаження на сім'ї та посилення гендерної нерівності [12, с. 23-39].

Теоретично, вплив старіння на соціально-економічний розвиток вимагає переходу від екстенсивного до інтенсивного типу відтворення населення, з акцентом на інвестиції в здоров'я, освіту протягом життя та активне залучення літніх людей до суспільної діяльності. Без адекватної адаптації політики, процес старіння може стати бар'єром для економічного зростання, посилюючи соціальну незахищеність і знижуючи конкурентоспроможність. Навпаки, зважена соціальна політика, орієнтована на використання потенціалу населення старше 60 років як активних учасників суспільства, дозволяє пом'якшити негативні наслідки, сприяючи стійкому розвитку [13, с. 245–254].

Дослідження впливу демографічного старіння на ринок праці є критично важливим для розуміння сучасних соціально-економічних викликів, оскільки цей процес має багатогранний вплив на економіку, соціальну політику та структуру зайнятості. В українському контексті, де демографічна криза поглиблюється через історичні, економічні та міграційні чинники, вивчення цього явища набуває особливого значення.

Демографічне старіння спричиняє скорочення пропозиції робочої сили, що є прямим наслідком зменшення частки осіб працездатного віку та зростання кількості пенсіонерів. Цей процес призводить до дисбалансу між економічно активним населенням і тими, хто залежить від соціальних виплат, зокрема пенсій. Зменшення чисельності працездатного населення створює дефіцит робочої сили в ключових секторах економіки, таких як промисловість, освіта,

охорона здоров'я та інформаційні технології. Це, у свою чергу, посилює навантаження на пенсійні фонди та системи соціального забезпечення, оскільки зменшується кількість платників внесків відносно отримувачів пенсій. Такий дисбаланс може призвести до бюджетних дефіцитів і, як наслідок, до економічної нестабільності, що вимагає розробки стратегій для залучення літніх працівників до ринку праці або підвищення продуктивності праці [14, с. 45-49].

Демографічне старіння впливає на продуктивність праці та інноваційний потенціал економіки. Літні працівники, які часто мають значний професійний досвід і знання, можуть стикатися з труднощами в адаптації до нових технологій і швидкозмінних умов праці, що є характерним для сучасних цифрових економік. Це створює потребу у впровадженні програм пожиттєвого навчання (lifelong learning) та перекваліфікації, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності літніх працівників. Водночас досвід і стабільність, які приносять працівники похилого віку, можуть бути цінними для певних галузей, таких як освіта чи консультування, де потрібні глибокі знання та аналітичні навички. Таким чином, старіння населення вимагає балансування між використанням потенціалу літніх працівників і подоланням бар'єрів, пов'язаних із їхньою адаптацією до технологічних інновацій.

Також демографічне старіння впливає на структуру попиту на робочу силу, змінюючи пріоритети економіки. Зростання частки осіб похилого віку спричиняє підвищення попиту на послуги в секторах охорони здоров'я, соціального догляду та реабілітації, що створює нові можливості для зайнятості, але водночас вимагає перекваліфікації робочої сили. Крім того, старіння населення стимулює розвиток гнучких форм зайнятості, таких як часткова зайнятість, фріланс або самозайнятість, що дозволяє залучати літніх працівників до економічної діяльності. Однак це вимагає створення відповідної законодавчої бази та інфраструктури [15, с. 22-24]

Демографічне старіння посилює нерівність на ринку праці, зокрема гендерну, регіональну та соціальну. Жінки, які в Україні становлять значну частку населення похилого віку, частіше стикаються з дискримінацією на ринку

праці, нижчими зарплатами та обмеженим доступом до якісної зайнятості. Крім того, мешканці сільських регіонів, де доступ до освіти, медичних послуг і робочих місць обмежений, опиняються в особливо вразливому становищі. Це сприяє формуванню вразливих груп на ринку праці, які потребують спеціальних програм підтримки, таких як субсидована зайнятість або соціальні ініціативи. Демографічне старіння також посилює регіональні диспропорції: у депресивних регіонах, де міграція молоді є значною, ринок праці зазнає додаткового тиску через брак кваліфікованих кадрів.

Вивчення впливу демографічного старіння на соціально-економічний розвиток суспільства є багатовимірним завданням, що потребує комплексного застосування методологічних підходів. У сучасній науці склалося декілька напрямів, які дозволяють дослідити старіння як соціально-демографічний і економічний феномен.

Насамперед використовуються демографічні методи, що ґрунтуються на аналізі динаміки чисельності населення, його статеві-вікової структури, коефіцієнтів народжуваності, смертності та природного приросту. Статеві-вікові піраміди є базовим інструментом, який дозволяє наочно відобразити процеси «старіння знизу» та «старіння зверху». Демографічні прогнози, розроблені міжнародними організаціями та національними статистичними установами, створюють основу для кількісної оцінки перспектив старіння.

Важливе значення мають економіко-статистичні методи, які застосовуються для оцінки впливу демографічних змін на макроекономічні показники – валовий внутрішній продукт, продуктивність праці, державні фінанси. За їх допомогою моделюється зростання демографічного навантаження на працездатне населення, визначається ймовірне підвищення бюджетних витрат на соціальний захист, пенсійне забезпечення та охорону здоров'я.

Суттєвою складовою є соціологічні підходи, що досліджують зміни у соціальній поведінці та ціннісних орієнтаціях різних вікових груп, ставлення суспільства до проблем старіння та інтеграції літніх людей у соціальне життя. Вони дозволяють виявити не лише економічні, а й культурні та психологічні

наслідки старіння.

Крім того, застосовується порівняльний підхід, який дає можливість зіставити досвід країн із різним рівнем соціально-економічного розвитку та різними моделями державної політики. Це забезпечує вироблення рекомендацій щодо адаптації системи соціального захисту та ринку праці до демографічних викликів.

Окремим критерієм для оцінки демографічного старіння є рівень демографічної старості, який визначається за допомогою коефіцієнта старіння населення (aging ratio). Цей показник розраховується як частка осіб, старших за працездатний вік, у загальній чисельності населення. Важливо відзначити, що у вітчизняній і міжнародній практиці застосовуються різні вікові межі: в Україні до категорії літніх людей зараховують осіб віком 60 років і старше, тоді як у міжнародній статистиці критерієм вважається 65+.

Залежно від типу старіння виділяють коефіцієнти «старіння зверху» (above ageing ratio), що відображають зростання чисельності осіб, які досягли 60 чи 65 років, та коефіцієнти «старіння знизу» (below ageing ratio), що пов'язані зі скороченням народжуваності. Ці індикатори можуть розраховуватися як у цілому для населення, так і окремо для чоловіків і жінок. Врахування гендерних відмінностей є принципово важливим, адже через нижчий рівень смертності у жінок у більшості розвинених країн спостерігається вищий рівень старіння серед жіночого населення.

Для кількісної оцінки рівня старості використовуються різні міжнародні шкали. Якщо критерієм визначається вік 60 років, застосовується шкала Ж. Боже-Гарньє та Е. Россета; якщо ж 65 років – шкала демографічного старіння ООН. Найбільшого поширення у світовій практиці набула шкала Е. Россета, яка є модифікованим варіантом шкали Ж. Боже-Гарньє (рисунок 1.1) [16, с. 63-65].

Таким чином, методологія вивчення впливу старіння населення спирається як на класичні демографічні показники, так і на адаптовані міжнародні індикатори, що дозволяють оцінити масштаби й динаміку цього процесу в різних країнах і сформулювати базу для вироблення державної політики у сфері демографії

та соціально-економічного розвитку.

Особи у віці 60 років і старше, % до всього населення	• Етапи та рівні старіння населення
До 8	• Демографічна молодість
8–10	• Початок старіння
10–12	• Середній вік старості
12 і вище	• Демографічна старість
12–14	• Початковий рівень демографічної старості
14–16	• Середній рівень
16–18	• Високий рівень
18 і вище	• Надзвичайно високий рівень

Рисунок 1.1 – Шкала демографічного старіння Е. Россета

Шкала ООН розроблена з урахуванням глобальних демографічних тенденцій і визначає рівень старіння на підставі частки населення віком 65 років і старше. За цією шкалою:

- якщо частка осіб 65+ становить до 4%, населення вважається «молодим»;
- у діапазоні 4–7% – «населення, що старіє»;
- понад 7% – «старе населення»;

– перевищення порогу 14% від загальної чисельності населення кваліфікується як «дуже старе населення».

Використання цієї класифікації дозволяє здійснювати міжнародні порівняння та простежувати динаміку старіння в довгостроковій перспективі. На відміну від шкал, що спираються на 60-річний вік, підхід ООН є більш «жорстким», оскільки підкреслює актуальність саме похилого та старшого віку для оцінки демографічного навантаження. Завдяки своїй універсальності шкала ООН стала найбільш визнаним міжнародним стандартом оцінки рівня демографічного старіння.

Демографічне навантаження є одним із ключових індикаторів, що дозволяє оцінити вплив вікової структури населення на соціально-економічний розвиток країни. Воно відображає співвідношення чисельності осіб непрацездатного віку до чисельності населення працездатного віку, показуючи, яке «навантаження» лягає на економічно активну частину суспільства.

У методологічному плані традиційно розрізняють три види демографічного навантаження:

- загальне демографічне навантаження – співвідношення всіх осіб молодшого та старшого за працездатний вік до населення працездатного віку;
- дитяче навантаження – частка осіб віком до 15 років у розрахунку на 1000 осіб працездатного віку;
- старече навантаження – кількість осіб старших за 60 або 65 років (залежно від національних критеріїв) на 1000 осіб працездатного віку.

Формули коефіцієнтів демографічного навантаження наведені в таблиці 1.2 [17, с. 32-46].

У міжнародній практиці для визначення меж працездатного віку використовуються різні підходи. Так, ООН переважно застосовує віковий інтервал 15–64 роки, тоді як в Україні він визначається законодавством і традиційно охоплює чоловіків 16–59 років та жінок 16–54 роки (з поступовим підвищенням пенсійного віку).

Таблиця 1.2 – Розрахунок коефіцієнтів демографічного навантаження

Вид демографічного навантаження	Зміст	Формула
Дитяче навантаження	Кількість осіб віком 0–14 років на 1000 осіб працездатного віку	$K_{\text{дит}} = (N_{0-14} / N_{\text{прац}}) \times 1000$ де N_{0-14} – кількість осіб у віці 0-14 років $N_{\text{прац}}$ – кількість осіб працездатного віку
Старече навантаження	Кількість осіб віком 60+ (або 65+) років на 1000 осіб працездатного віку	$K_{\text{стар}} = (N_{60+(65+)} / N_{\text{прац}}) \times 1000$ де $N_{60+(65+)}$ – кількість осіб віком 60+ (або 65+)
Загальне навантаження	Сумарна кількість дітей (0–14) та літніх осіб (60+/65+) на 1000 осіб працездатного віку	$K_{\text{заг}} = (N_{0-14} + N_{60+/65+}) / N_{\text{прац}} \times 1000$

Оцінка демографічного навантаження дає змогу визначити масштаби міжпоколінного перерозподілу ресурсів. Зростання старечого навантаження свідчить про необхідність адаптації системи пенсійного забезпечення та охорони здоров'я, тоді як високий рівень дитячого навантаження потребує значних інвестицій у сферу освіти та підтримку сімейної політики.

Особливого значення цей показник набуває в умовах демографічного старіння, коли співвідношення між працездатним і непрацездатним населенням швидко змінюється. Прогнози ООН і Світового банку вказують, що у більшості країн Європи, зокрема й в Україні, до середини XXI століття частка осіб 65+ років може перевищити третину від чисельності працездатних. Це означає істотне підвищення навантаження на економічно активне населення та необхідність комплексних реформ у соціально-економічній сфері.

Таким чином, методологія визначення демографічного навантаження ґрунтується на аналізі вікової структури населення і є важливим інструментом для прогнозування соціально-економічних наслідків старіння. Її застосування

дозволяє не лише кількісно оцінити ступінь залежності непрацевдатних груп від працевдатного населення, а й розробити адекватні заходи державної політики щодо забезпечення стабільності ринку праці та фінансових систем.

Таким чином, вивчення впливу демографічного старіння на ринок праці є важливим для розробки ефективних стратегій адаптації, які враховують економічні, соціальні та регіональні особливості. Цей процес потребує комплексного підходу, що поєднує аналіз пропозиції та попиту на робочу силу, розробку політик активного старіння та вдосконалення системи освіти й перекваліфікації.

1.3 Теоретичні засади державного регулювання ринку праці

Ринок праці та сфера зайнятості населення посідають ключове місце в системі ринкових відносин. Практично всі економічні, соціальні й демографічні процеси, що розгортаються в умовах ринкової економіки, так чи інакше знаходять своє відображення саме у функціонуванні ринку праці. Будучи важливим елементом суспільного відтворення, він виступає своєрідним механізмом узгодження попиту й пропозиції робочої сили, визначення її суспільної цінності та ролі у формуванні людського капіталу. Саме тут здійснюється купівля-продаж робочої сили, її оцінювання з точки зору корисності для економіки та соціальної значущості для суспільства. Відтак пошук ефективних шляхів удосконалення інституційного середовища, здатного забезпечити розвиток і відтворення людського потенціалу України, набуває особливої актуальності та має значний науково-теоретичний сенс. При цьому пріоритетною сферою залишається питання державного регулювання зайнятості та ринку праці загалом, оскільки глибоке розуміння фундаментальних основ економіки праці відкриває можливості для комплексного аналізу соціально-економічних проблем та явищ.

Ефективне функціонування ринку праці можливе лише за умови дієвого механізму регулювання, який повинен спиратися на систему економічних

стимулів, спрямованих на соціально-економічний розвиток держави. Основною метою цього механізму є раціональне використання наявного трудового потенціалу, що забезпечує досягнення максимального економічного та соціального результату. У такому контексті державне регулювання ринку праці визначається як комплекс правових, організаційних та економічних заходів, спрямованих на забезпечення ефективної зайнятості населення, належних умов праці та раціонального використання трудових ресурсів [18, с. 67-71].

Для реалізації зазначених завдань держава використовує особливий механізм, який у широкому сенсі можна трактувати як «сукупність процесів, методів, прийомів і підходів, що забезпечують рух певної системи й сприяють досягненню поставлених цілей» [19].

Комплексний механізм державного управління включає економічні, мотиваційні, організаційні й правові засоби цілеспрямованого впливу, які забезпечують узгодження інтересів усіх учасників управлінських відносин [20].

Більшість сучасних дослідників підкреслюють, що механізм державного регулювання ринку праці необхідно розглядати як цілісну систему організаційно-економічних методів та інструментів. Їхня взаємодія забезпечує безперервність і результативність дії держави у сфері стимулювання економічного зростання, підвищення рівня зайнятості та зміцнення соціальної стабільності [21]. Іншими словами, держава виступає активним учасником регулювання економічних процесів, реалізуючи соціально-економічні та правові функції через застосування комплексу інструментів, важелів і методів, які трансформують стратегічні завдання у конкретні управлінські рішення.

Водночас у науковій площині залишається відкритим питання щодо класифікації механізмів державного впливу на ринок праці, зокрема у частині чіткого обґрунтування методів, інструментів та важелів регуляторної політики. На думку Н.І. Єсінової, механізми регулювання ринку робочої сили доцільно розглядати як систему заходів і спеціальних інститутів, через які держава здійснює свій цілеспрямований вплив [22, с. 35-42].

Вона пропонує класифікувати механізми регулювання за кількома

критеріями. По-перше, за масштабами дії вони поділяються на загальні, що поширюються на все працездатне населення, та селективні, які орієнтовані на окремі соціально-демографічні групи.

По-друге, за способом впливу розрізняють прямі механізми (створення робочих місць, встановлення мінімальної зарплати, регламентація робочого часу) та непрямі (опосередковане регулювання через податкову, кредитно-грошову, інвестиційну й бюджетну політику).

По-третє, з позиції типів впливу виділяють активні механізми, спрямовані на підвищення професійної та територіальної мобільності, підтримку зайнятості, а також пасивні, що передбачають виплату допомог і соціальних компенсацій.

По-четверте, за змістом регуляторні заходи можна поділити на економічні (кредити, субсидії, пільги), адміністративні (нормативно-правові акти, що регулюють умови праці та пенсійний вік, імміграційну політику) та ідеологічні (формування суспільних настроїв і ціннісних орієнтацій).

По-п'яте, за об'єктом впливу виокремлюють механізми, спрямовані на кількісні параметри ринку праці (співвідношення попиту і пропозиції робочої сили), на якісні характеристики трудових ресурсів (рівень освіти, професійної підготовки, галузеву та регіональну структуру), а також на організаційні аспекти його функціонування [22, с. 35-42].

Таким чином, державне регулювання ринку праці постає як багатовимірна система впливу, де взаємодіють економічні, соціальні, правові й інституційні фактори, спрямовані на формування ефективної моделі зайнятості та підвищення якості трудового потенціалу країни.

Якщо узагальнити викладені вище підходи до систематизації інструментів та заходів державного впливу на сферу зайнятості, стає очевидним, що ефективне регулювання ринку праці можливе лише за умови їх комплексного застосування. Саме поєднання різних форм і методів дає змогу забезпечити дієвість державної політики у сфері соціально-трудова відносин.

У науковій літературі, зокрема в працях із державного регулювання економіки [23], механізми впливу на суб'єкти господарювання класифікуються

за характером дії на економічні процеси. Виділяють два базові типи: прямі механізми, що передбачають безпосереднє застосування державою регуляторів для впливу на функціонування економіки; та непрямі, коли держава змінює умови господарювання, коригуючи правила функціонування ринкового механізму.

У межах зазначеної класифікації виокремлюють і групи інструментів державного регулювання. До правових відносять закони та підзаконні акти, що визначають правила поведінки суб'єктів господарювання. До адміністративних належать укази, постанови та розпорядження виконавчих органів, які встановлюють обмеження, дозволи чи нормативи певних видів діяльності. Економічні інструменти охоплюють державний бюджет, податкову систему, грошовий обіг, ціни, заробітну плату, а також елементи макроекономічного планування.

Втім, у наведеній класифікації простежується певне змішування понять інструментів і засобів регулювання. Так, закони, укази чи постанови є радше правовими інструментами, тоді як квоти, ліцензії, податки або кредити доцільніше розглядати як економічні засоби впливу.

До адміністративних інструментів коректніше віднести стандарти, норми, дозвільні механізми. Крім того, в сучасних умовах актуальним є виокремлення організаційних інструментів державного регулювання – державних програм, трудових балансів, прогнозних показників, бюджетних запитів, що спрямовують політику зайнятості у конкретне русло.

Також можна здійснити поділ інструментів регуляторного впливу на дві наступні групи [24]. Перша – це засоби прямої дії, які реалізуються через систему державних замовлень, контрактів, норм і стандартів, законодавчих актів, прогнозів і комплексних програм розвитку. Друга група охоплює інструменти опосередкованої дії: державні кредити, дотації, податкові пільги, субсидії, механізми ціноутворення тощо.

Є.П. Качан, у свою чергу, пропонує розглядати державне регулювання ринку праці через функціональні блоки методів [25, с. 3-16]. До них належать:

- нормативно-правові засоби, які визначають рамки співвідношення попиту й пропозиції робочої сили та сприяють зростанню зайнятості;
- соціально-економічні, що охоплюють важелі політики оплати праці та доходів, формуючи мотиваційний механізм;
- фінансово-вартісні, які включають прибуток, доходи, процентні ставки, інвестиції, кредити, амортизаційні відрахування та спеціальні фонди;
- організаційно-економічні, пов'язані з розширенням функцій державної служби зайнятості й підвищенням якості наданих послуг населенню.

Виходячи з перелічених підходів, механізм державного регулювання ринку праці доцільно описувати через логічний ланцюг «механізм – метод – засіб – інструмент». Така схема дозволяє науково обґрунтовано визначати структуру впливу на місцеві ринки праці та конкретизувати напрями регуляторної діяльності (рисунок 1.2).

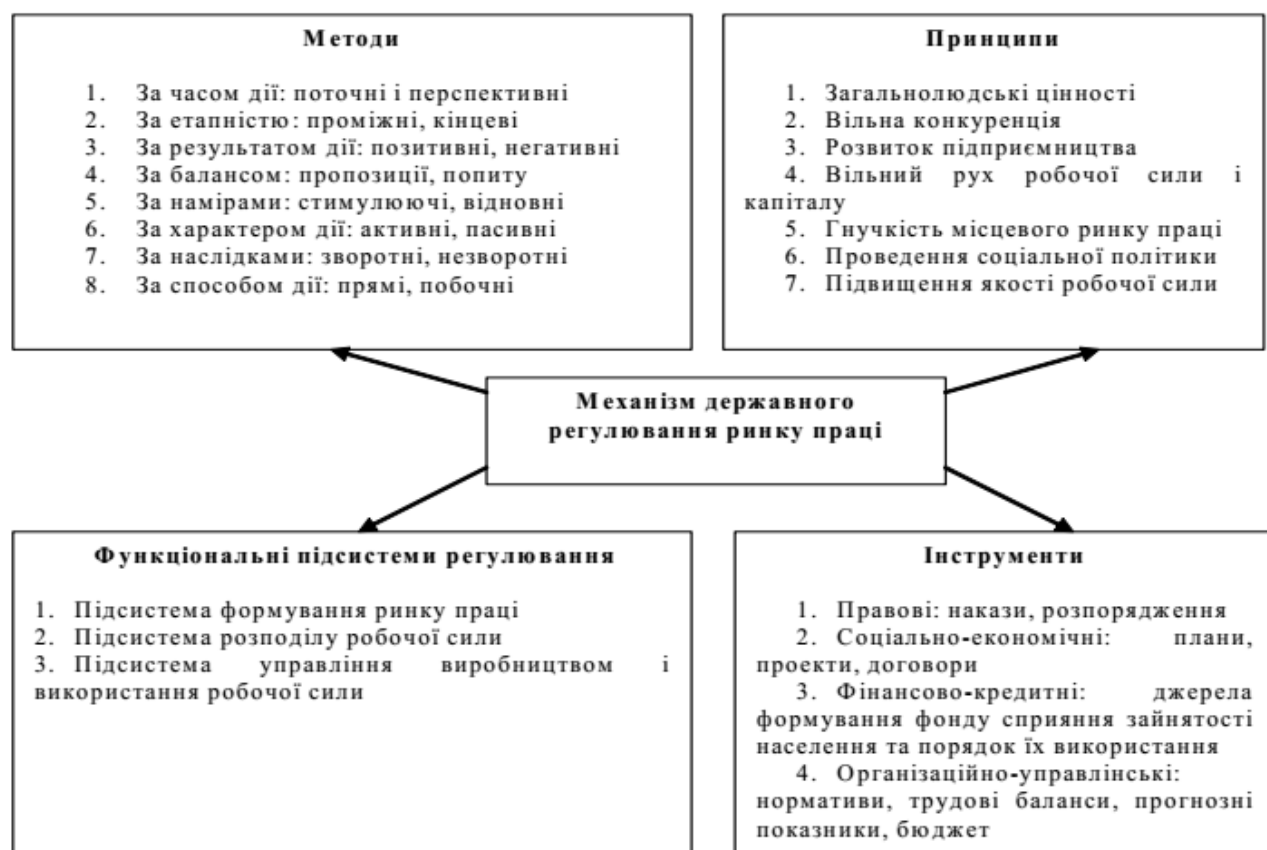


Рисунок 1.2 – Формування механізму регулювання ринку праці

На практиці сучасний механізм регулювання ринку праці охоплює кілька ключових блоків. По-перше, це система правових інструментів – закони, нормативні документи, норми та правила, які забезпечують правове регулювання соціально-трудових відносин.

По-друге, фінансово-кредитні інструменти, що формують фонди підтримки зайнятості, фінансують відповідні програми та забезпечують допомогу тимчасово безробітним.

По-третє, інструменти інвестиційної й податкової політики, які впливають на створення нових робочих місць і якісний склад трудових ресурсів.

По-четверте, організаційно-управлінські засоби – місцеві бюджети, цільові програми, прогностичні проекти, що спрямовують розвиток зайнятості. По-п'яте, діяльність центрів зайнятості, які організовують професійне навчання, підвищення кваліфікації та сприяють працевлаштуванню.

Нарешті, вагомим елементом є система державного контролю, яка забезпечує дотримання чинних правових, економічних і організаційних умов, необхідних для продуктивної зайнятості.

Загалом, аналіз механізмів регулювання ринку праці свідчить про їх тісний зв'язок із особливостями праці як соціально-економічного інституту. У центрі цього процесу перебуває людина, яка реалізує свої трудові функції на ринку, де праця набуває форми товару. Це зумовлює необхідність визначення ціни праці, яка, однак, в Україні не завжди відповідає потребам нормального відтворення робочої сили. Низький рівень оплати праці безпосередньо обмежує внутрішній попит і стримує економічне зростання.

Суттєвою проблемою залишається і безробіття, яке проявляється не лише у кількісних показниках, а й у його структурній диференціації, що ускладнює завдання держави в частині матеріальної підтримки безробітних, організації професійного навчання та забезпечення подальшого працевлаштування. Сучасний ринок праці в Україні функціонує не стільки як арена одностороннього диктату роботодавців, скільки як сфера компромісів між продавцями та покупцями робочої сили за посередницької ролі держави, зокрема її служби

зайнятості.

Інформаційні ресурси, які акумулює Державна служба зайнятості, дозволяють відстежувати тенденції й закономірності регульованого сегмента ринку праці та поширювати ці висновки на його інші складові. Водночас варто наголосити, що ринок освітньо-кваліфікаційних послуг залишається одним із найменш досліджених сегментів, хоча саме його взаємозв'язок із ринком праці визначає якісні параметри трудового потенціалу. У цьому контексті зростає роль держави у формуванні інституцій, які забезпечують підготовку та розвиток кадрів відповідно до потреб економіки.

У контексті безпосереднього втручання держави у функціонування ринку праці Л.А. Калітієвська виокремлює чотири узагальнені групи соціально-економічних функцій держави. Перша з них охоплює дії, спрямовані на формування відповідних інституційних та виконавчих структур державної влади, які наділені повноваженнями здійснювати регулювання та контроль за розвитком ринку праці. Йдеться про створення органів управління, налагодження їхніх функціональних зв'язків, формування нормативно-правового та методичного забезпечення їхньої діяльності. Завдяки цьому забезпечується сталість і системність управлінського впливу на сферу зайнятості та соціально-трудові відносини.

Друга група функцій орієнтована на регулювання процесів виробництва. У межах цієї групи держава визначає стратегічні цілі розвитку економіки, формує пріоритети та напрями економічної політики, а також розробляє оперативні завдання й механізми їх практичної реалізації. До цього блоку належить підготовка й упровадження комплексних цільових державних програм, що спрямовані на забезпечення належного функціонування виробничої сфери. Крім того, функції цієї групи включають координацію та узгодження регіональних програм розвитку, організаційно-методичну підтримку й ресурсне забезпечення виконання державних стратегій, що у підсумку створює передумови для стабільного зростання економіки й відповідно впливає на формування попиту на робочу силу.

Третя група функцій держави поєднує напрями економічної діяльності, які за своєю природою не можуть бути вирішені ефективно на рівні окремих підприємств чи домогосподарств. Вона охоплює питання державної цінової політики, регулювання внутрішнього ринку, проведення кредитної політики та надання державних позик. До цієї групи належать і заходи з підготовки та перепідготовки кадрів, що здійснюються за державної підтримки, організація та фінансування фундаментальних наукових досліджень, сприяння виробництву соціально важливих, але економічно малоприбуткових товарів. Окреме місце займають заходи щодо збереження земельних ресурсів, стимулювання нових форм господарювання та підтримка інновацій, які формують довгострокові основи розвитку трудового потенціалу країни.

Четверта група функцій стосується регулювання зовнішньоекономічної діяльності. Держава бере на себе завдання реалізації стратегічних програм розвитку експортного потенціалу, формування структури та обсягів імпорту, а також захисту вітчизняних виробників від конкуренції з боку іноземних товарів, що мають вітчизняні аналоги. Важливим напрямом тут є створення сприятливого інвестиційного клімату, що стимулює залучення іноземного капіталу, забезпечує модернізацію виробництва та позитивно впливає на якісні характеристики ринку праці [26].

Таким чином, державне регулювання ринку праці має комплексний характер, охоплює широкий спектр правових, економічних, адміністративних та організаційних інструментів і спрямоване на забезпечення збалансованості попиту й пропозиції робочої сили, підвищення рівня зайнятості та сталого соціально-економічного розвитку.

Окремим напрямом державного регулювання є програмування, яке виступає специфічною формою державного впливу на ринок праці. Програмування передбачає розроблення, управління та реалізацію національних програм розвитку ринку праці, що інтегрують політику зайнятості з іншими складовими соціально-економічної стратегії держави. Його основними завданнями є підтримка рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили,

стимулювання зайнятості населення, створення умов для прогресивних структурних змін у сфері праці. У цьому сенсі програмування коригує дію ринкових механізмів, які самостійно не здатні забезпечити необхідний рівень збалансованості ринку праці, і водночас спрямовує діяльність економічних суб'єктів у напрямі, що відповідає пріоритетам державної політики [27, с. 7-11].

Таким чином, державне регулювання ринку праці поєднує організаційні, економічні та соціальні функції, які реалізуються через комплекс заходів – від формування інституційних структур до програмування та забезпечення зовнішньоекономічної збалансованості. Це дозволяє державі не лише реагувати на виклики сучасного ринку праці, а й визначати його стратегічні параметри, орієнтовані на довгостроковий соціально-економічний розвиток.

Висновки до розділу 1

Доведено, що демографічне старіння є довгостроковим процесом трансформації вікової структури населення, зумовленим зниженням народжуваності, зростанням тривалості життя та міграційними потоками, що призводить до збільшення частки осіб старшого віку та підвищення демографічного навантаження на працездатне населення. Теоретичні підходи, від класичних концепцій демографічного переходу (Ф. Нотештейн) до сучасних моделей успішного старіння (Дж. Роуе, Р. Кан), підкреслюють міждисциплінарний характер явища, поєднуючи біологічні, соціальні та економічні аспекти, та акцентують на необхідності активного залучення літніх людей до суспільного життя для пом'якшення негативних наслідків.

Розглянуто вплив демографічного старіння на ринок праці, що проявляється в скороченні пропозиції робочої сили, зростанні дефіциту кваліфікованих кадрів, змінах у структурі споживання та заощаджень, а також у підвищенні навантаження на системи соціального захисту. Методологічні інструменти, включаючи шкали Е. Россета, ООН та коефіцієнти демографічного навантаження, дозволяють кількісно оцінити рівень старіння та його наслідки,

підкреслюючи необхідність адаптації політики зайнятості до нових демографічних реалій для забезпечення стійкого розвитку.

Розглянуто теоретичні засади державного регулювання ринку праці як системи правових, економічних та організаційних інструментів, спрямованих на забезпечення ефективної зайнятості, баланс попиту й пропозиції робочої сили та раціональне використання людського капіталу. Інтеграція цих засад з урахуванням демографічного старіння передбачає створення стимулів для продовження трудової активності, розвиток освіти дорослих та реформи соціального захисту, що дозволить перетворити виклики старіння на ресурс економічного зростання та соціальної стабільності.

2 АНАЛІЗ ВПЛИВУ ДЕМОГРАФІЧНОГО СТАРІННЯ НА РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ

2.1 Дослідження основних демографічних тенденцій в Україні

Пройшовши через складні випробування ХХ століття, що супроводжувалися масштабними демографічними втратами та кризами, Україна у 1980-х роках змогла стабілізувати показники відтворення населення. Саме в цей період було досягнуто розширеного типу відтворення, а динаміка демографічних процесів характеризувалася додатним природним приростом. Таким чином, на момент проголошення незалежності країна входила у новий історичний етап із відносно сприятливою демографічною ситуацією [28, с. 66-74].

Однак подальший розвиток виявився менш позитивним. Протягом тридцяти років після здобуття незалежності спостерігалася стійка тенденція до скорочення чисельності населення. На початку 1990-х років зростанню кількості населення сприяло не лише збереження позитивного природного приросту, а й додатне сальдо міграції, зумовлене значним припливом іммігрантів. Саме в 1993 році було зафіксовано найбільшу чисельність населення за весь досліджуваний період – 52,2 млн осіб.

Проте вже з кінця 1980-х років (починаючи з 1989-го) в Україні почали фіксувати від’ємний природний приріст, що засвідчував перевищення рівня смертності над народжуваністю. Цей чинник поступово став визначальним у процесах депопуляції, спричинивши щорічне скорочення чисельності населення на 300–350 тис. осіб (рисунки 2.1). Починаючи з 1994 року, до цього негативного тренду додалися значні міграційні втрати, оскільки масові виїзди українців за кордон у пошуках роботи призвели до від’ємного сальдо міграції. Від’ємний міграційний баланс зберігався до 2004 року включно й у поєднанні з природним спадом населення спричинив різке зменшення його чисельності – лише за 1994–2004 рр. країна втратила близько 4,5 млн осіб [29, с. 38-42].

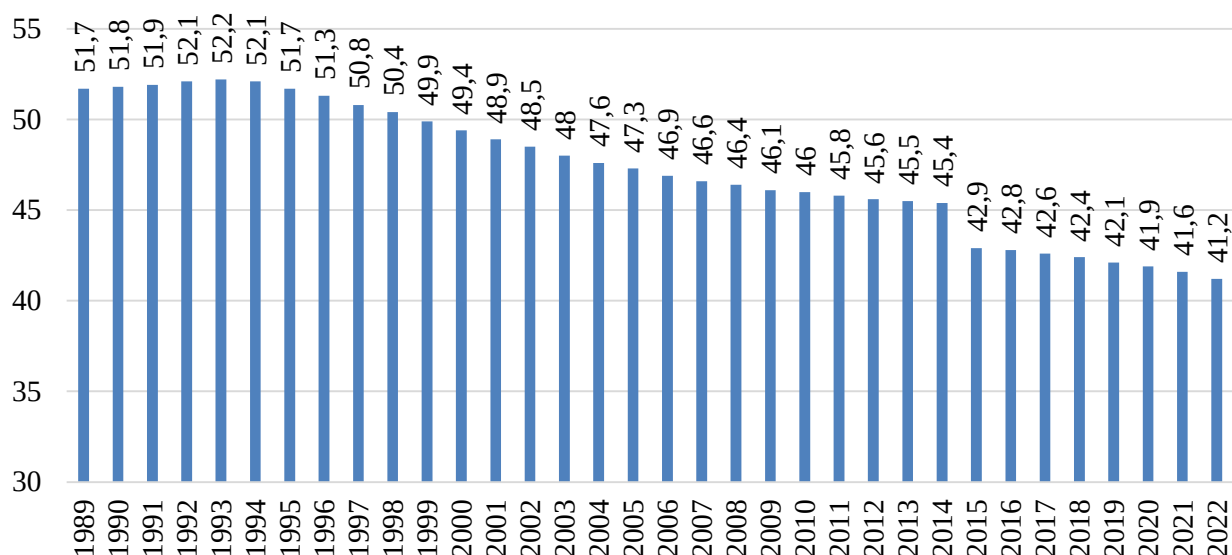


Рисунок 2.1 – Динаміка чисельності населення України у 1989-2022 рр., млн. осіб

Загалом, у період з початку 1993 року, коли було зафіксовано найвищу чисельність населення, і до початку 2020 року, Україна втратила майже 10 млн осіб. Визначальним чинником скорочення залишалося саме природне зменшення, адже кількість смертей у середньому майже вдвічі перевищувала кількість народжень (рисунок 2.2) [30].

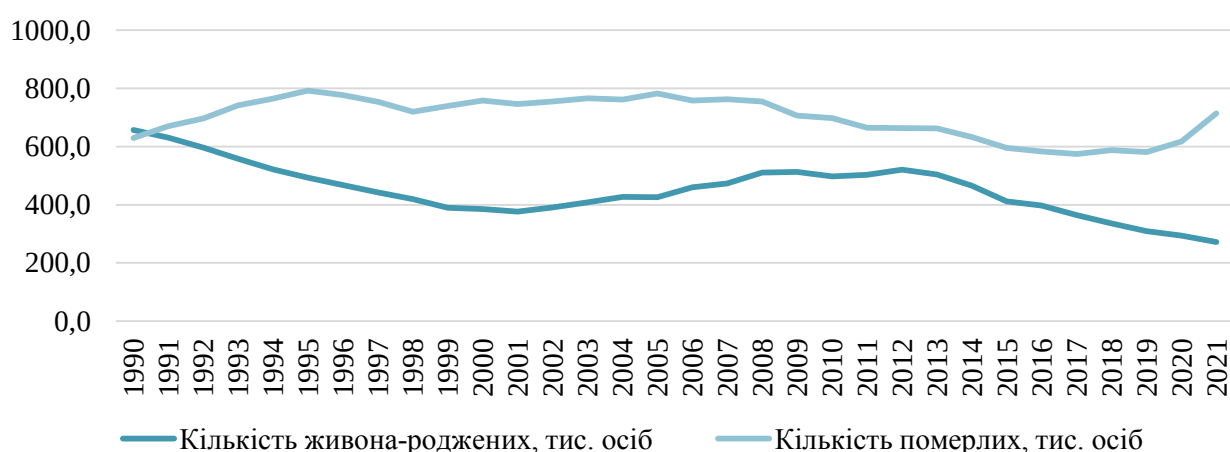


Рисунок 2.2 – Основні демографічні показники населення України у 1989-2020 рр., тис. осіб

У 2006–2014 рр. демографічна ситуація в Україні певною мірою стабілізувалася: темпи скорочення чисельності населення були менш інтенсивними, ніж у попередні десятиліття. Це пояснюється зростанням рівня народжуваності, який сягнув близько 500 тис. новонароджених щорічно, а також істотним зменшенням кількості смертей – з 781,8 тис. у 2005 р. до 632,3 тис. у 2014 р. У результаті таких змін коефіцієнт природного приросту населення покращився з $-7,6\%$ у 2005 р. до $-5,7\%$ у 2014 р. [31]. Це стало свідченням певних позитивних зрушень у демографічній політиці держави, що з 2005 р. була спрямована, зокрема, на заохочення народжуваності шляхом істотного підвищення державних виплат при народженні дітей.

Водночас із початком російсько-української війни у 2014 р. демографічна ситуація знову зазнала негативних змін. Військові дії зумовили як масовий відтік населення за межі країни (за різними оцінками, близько 1,9 млн осіб), так і масштабні внутрішні переміщення із зон бойових дій до відносно безпечних регіонів. Додатковим дестабілізуючим чинником стала складна політична та економічна ситуація, що розгорталася в наступні роки. Усе це зумовило новий етап демографічного спаду. Зокрема, рівень народжуваності почав різко знижуватися: з 503,1 тис. новонароджених у 2014 р. до 293,2 тис. у 2020 р. [30].

Динаміка смертності населення України впродовж 1990–2020 рр. характеризується стійкими структурними змінами, що відображають як соціально-економічні трансформації в країні, так і загальний стан системи охорони здоров'я.

Насамперед слід відзначити, що загальна кількість померлих мала виразну тенденцію до зростання у період 1990–2005 рр. (з 1213 тис. до 1660 тис. осіб), що було наслідком погіршення умов життя та підвищення рівня захворюваності на фоні економічної кризи. У наступні роки, з 2010 по 2020 рр., спостерігалася певне зниження показників, проте рівень смертності залишався відносно високим (близько 1,5–1,6 млн осіб щороку) (рисунок 2.3).

Структура причин смертності засвідчує домінуючу роль хвороб системи кровообігу. Частка цих захворювань у структурі загальної смертності зростає з

642 тис. випадків у 1990 р. до понад 1 млн у 2000–2020 рр., що становить близько двох третин усіх смертей. Це свідчить про збереження критично високого рівня серцево-судинних патологій, що вказує на недостатню ефективність профілактичних заходів і вплив негативних факторів (стрес, нездорове харчування, низька фізична активність, поширеність алкоголізму) [32].

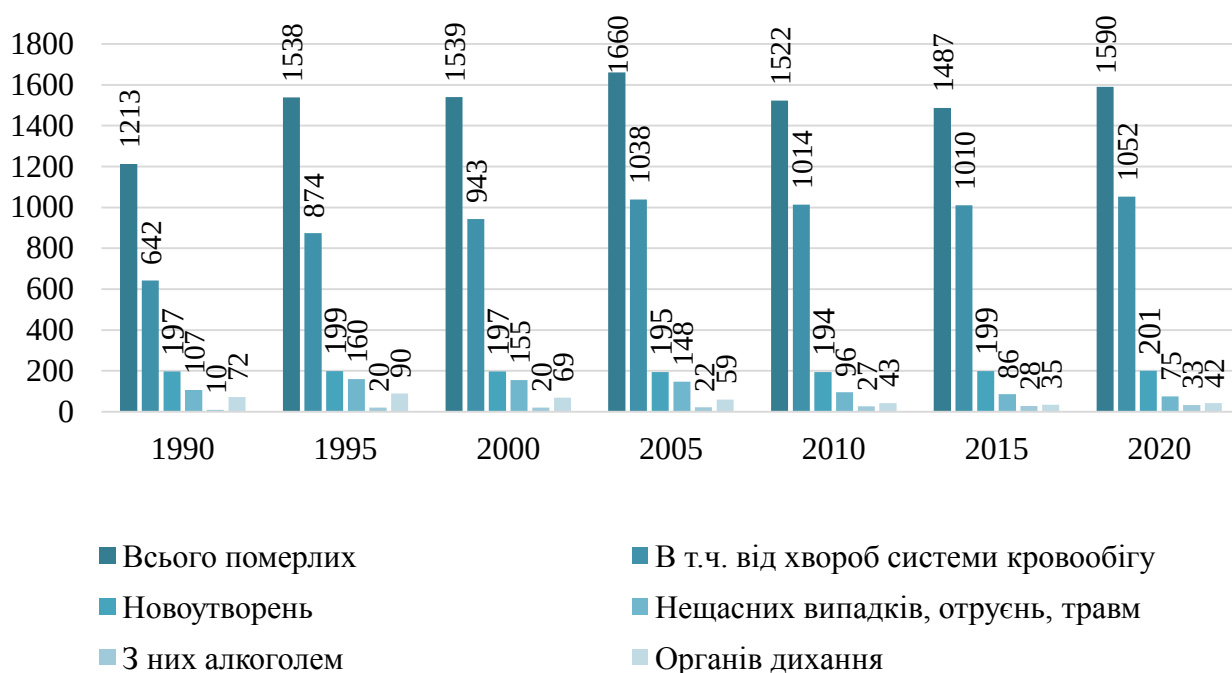


Рисунок 2.3 – Смертність населення України за основними причинами смертності на 100 тис. осіб

Смертність від новоутворень протягом усього досліджуваного періоду залишалася відносно стабільною (близько 195–201 тис. випадків щороку), з незначною тенденцією до зростання у 2015–2020 рр. Особливу увагу привертає високий рівень смертності від злоякісних пухлин, які становлять переважну більшість у цій категорії.

Суттєві зміни простежуються у показниках смертності від нещасних випадків, отруєнь та травм. Якщо у 1995 р. цей показник становив 160 тис. випадків, то у 2020 р. він скоротився більш ніж удвічі – до 75 тис. випадків. Водночас у межах цієї категорії зростала частка смертей, пов'язаних із

вживанням алкоголю: з 10 тис. випадків у 1990 р. до 33 тис. у 2020 р., що свідчить про посилення проблеми алкоголізації суспільства.

Смертність від хвороб органів дихання має тенденцію до поступового зниження: з 72 тис. випадків у 1990 р. до 42 тис. у 2020 р. Зменшення цього показника можна пов'язати з певними покращеннями у сфері медичного забезпечення та більш широким доступом населення до лікування респіраторних захворювань [32].

Динаміка вікової структури населення України у 1990–2022 рр. відображає суттєві трансформації, пов'язані як зі зменшенням загальної чисельності населення, так і зі зміною співвідношення між основними віковими групами (рисунок 2.4) [33].

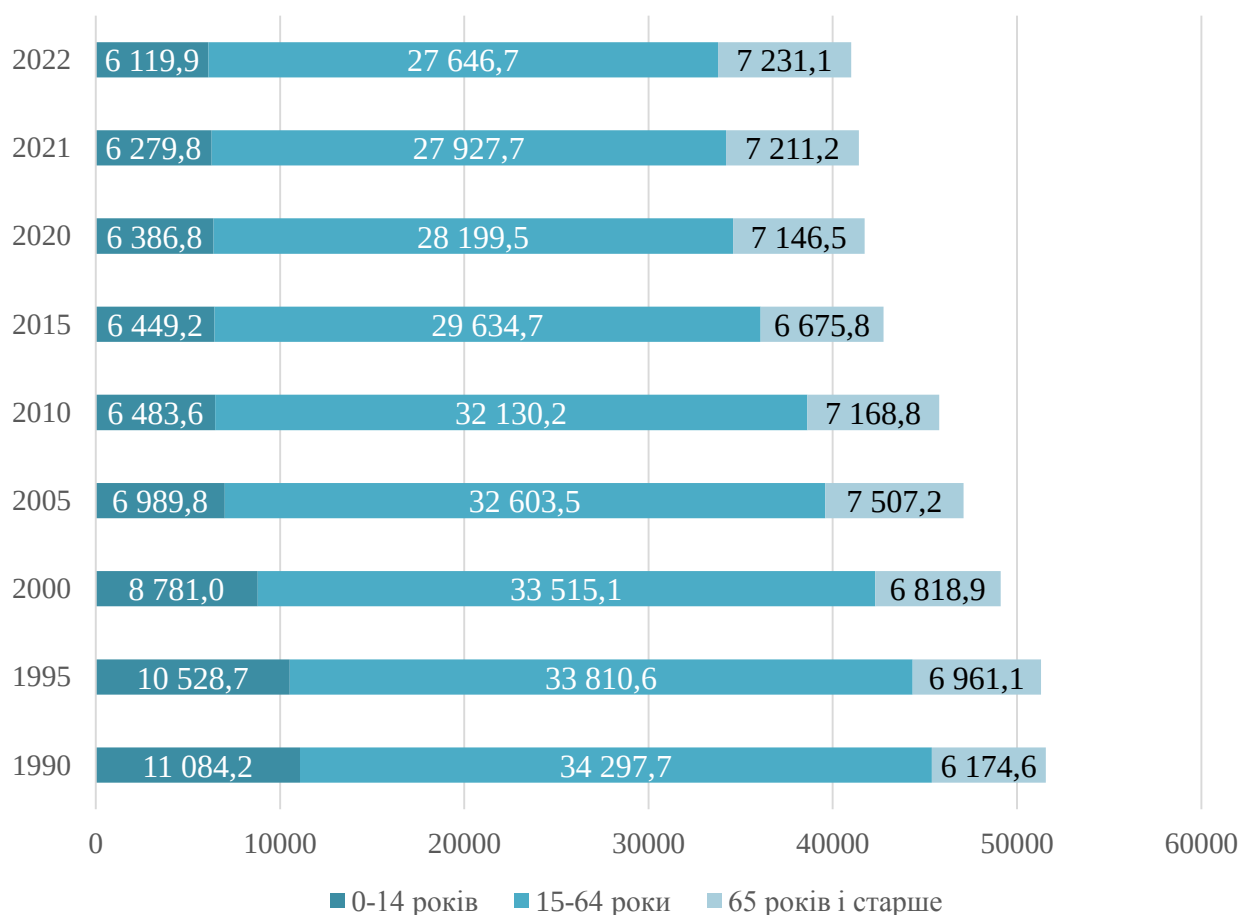


Рисунок 2.4 – Співвідношення між основними віковими групами населення України у 1989-2020 рр., тис. осіб

По-перше, простежується стійке скорочення частки дітей та молоді (0–14 років). Якщо у 1990 р. ця група налічувала понад 11 млн осіб (21,5 % від загальної чисельності населення), то у 2022 р. – лише 6,1 млн осіб (близько 14,9 %). Таке зменшення частки молодших вікових когорт є свідченням низької народжуваності, що сформувалася ще з початку 1990-х років та зумовлює подальше звужене відтворення населення.

По-друге, чисельність населення працездатного віку (15–64 роки) також демонструє тенденцію до зниження: з 34,3 млн осіб у 1990 р. до 27,6 млн у 2022 р. Частка цієї групи у структурі населення залишається найбільшою (приблизно 67 % на початок 2022 р.), однак вона скорочується в абсолютному вимірі. Це свідчить про зменшення трудового потенціалу країни, що, у свою чергу, створює ризики для економічного розвитку та функціонування системи соціального забезпечення.

По-третє, група осіб віком 65 років і старше демонструє відносну стабільність в абсолютних показниках (близько 6,8–7,2 млн осіб у 2000–2022 рр.), проте її питома вага у загальній структурі населення зросла з 12 % у 1990 р. до майже 17,6 % у 2022 р. Така тенденція є характерним проявом демографічного старіння [33].

Вікова та статева структура населення України характеризується стійкою тенденцією до зростання питомої ваги осіб старших вікових груп, частка яких уже перевищує чисельність дітей (відповідно 17,1 % проти 15,3 %). Такий процес у демографії визначається як старіння населення, і в Україні він набув особливо інтенсивного характеру протягом останніх двох десятиліть. У період з 1989 по 2021 рр. частка осіб пенсійного віку зросла на 5,4 %.

Помітні відмінності спостерігаються між міськими та сільськими поселеннями: якщо у містах частка осіб віком понад 60 років становила 18,6 %, то в сільській місцевості вона досягала 25,2 %. Це зумовлено поєднанням нижчої народжуваності, міграційного відтоку молоді та вищої концентрації людей похилого віку у сільській місцевості.

Особливістю демографічної ситуації в Україні є не лише високий рівень

загального старіння, а й виразне старіння жіночого населення. На початок 2021 р. частка жінок віком понад 60 років становила 25,1 %, тоді як серед чоловіків – 16,3 %. Водночас жінки демонструють вищі показники довголіття: співвідношення населення у віці понад 80 років до чисельності осіб віком 60+ у 2021 р. становило 14,4 % серед жінок сільської місцевості та 10,6 % серед міських жінок. Для чоловіків цей показник був значно нижчим – 7,6 % і 6,4 % відповідно.

Процес старіння населення має прямий вплив на структуру трудових ресурсів країни. Зокрема, у 2021 р. частка працездатного населення знизилася до 58,6 %, а у сільській місцевості – до критично низького рівня у 49,7 %. Це свідчить про поступове звуження економічно активної бази суспільства та формує додаткові виклики для ринку праці, соціальної та пенсійної систем [33, с. 59-71].

Особливості демографічного розвитку України зумовили те, що найбільш відчутне скорочення відбувається саме у найбільш продуктивній віковій групі – серед осіб від 20 до 30 років. Це явище давно перестало бути випадковим і набуло характеру стійкої тенденції, що бере початок ще з другої половини ХХ століття. Так, попри загальне зростання чисельності населення в 1959–1970 рр., кількість представників цієї вікової категорії знизилась на 19,8%, а протягом 1979–1989 рр. – ще на 10,5%. Нині ж зменшення триває, посилюючись унаслідок активних міграційних процесів. Це додатково спотворює статеву-вікову структуру населення.

Процеси старіння зумовлюють підвищення демографічного навантаження на працездатне населення. У сільській місцевості ситуація критичніша – кількість непрацездатних перевищує чисельність працездатних, а демографічне навантаження тут у півтора рази вище, ніж у містах. Таке становище сприяє поширенню явища «утриманства», коли непрацюючі особи змушені залежати від працюючих. Це обумовлено не лише природними демографічними процесами, але й соціально-економічними факторами: пенсійні заощадження багатьох людей були втрачені через невдалі економічні реформи, а розмір пенсій часто не забезпечує навіть мінімального рівня виживання. Водночас у розвинених країнах

пенсіонери меншою мірою є утриманцями, адже мають можливість використовувати капітал, накопичений у роки активної трудової діяльності.

Варто підкреслити, що старіння населення не слід трактувати виключно як негативне явище. Ефективне використання знань і досвіду літніх людей, створення сприятливих умов для їхньої соціальної активності та якісного життя може стати ресурсом для суспільства [35, с. 100-109].

Тривалий період знижених показників народжуваності, що охоплює останні три десятиліття, у поєднанні з незначним зростанням смертності серед осіб літнього віку та різким підвищенням рівня смертності серед працездатного населення, а також істотним впливом міграційних процесів, істотно позначився на рівні демографічного навантаження. Важливо зазначити, що реальне навантаження на працездатне населення визначається сумарним впливом як дитячої, так і старшої вікової груп (рисунок 2.5) [29, с. 88-92].

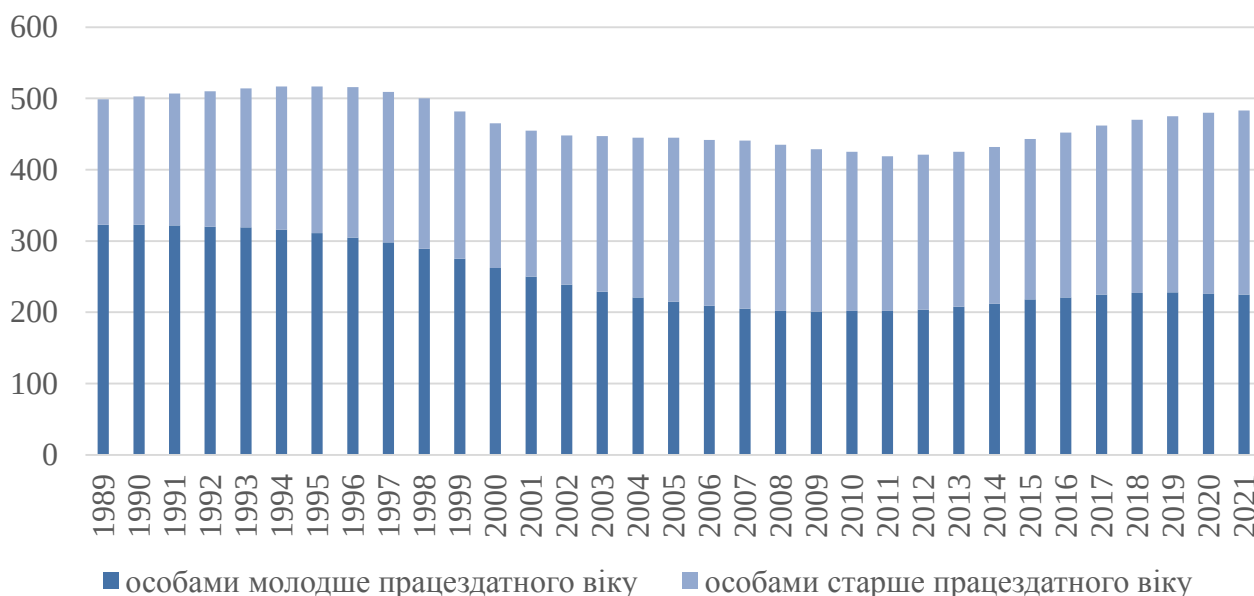


Рисунок 2.5 – Динаміка демографічного навантаження на 1000 осіб працездатного населення України у 1989-2021 рр., ‰

Аналіз динаміки загального демографічного навантаження в Україні у 1989–2021 рр. свідчить, що його величина знизилася з 499 до 483 ‰. Найвищі

значення були зафіксовані у 1994–1995 рр. (517 ‰), що було пов'язано з масштабними трудовими міграціями українців за кордон у період економічної кризи та високого безробіття. Починаючи з 1999 року, спостерігається тенденція до поступового зниження показника, який упродовж 1999–2021 рр. не перевищував 500 осіб на кожну тисячу працездатних.

Водночас суттєво змінилася структура демографічного навантаження. Якщо на початку 1990-х років переважаючим компонентом були діти, то вже з 2004 року і донині основну частину навантаження формують особи віком понад 65 років. Так, у 1990 році кількість дітей у складі демографічного навантаження перевищувала чисельність літніх людей у 1,8 раза, тоді як у 2021 році співвідношення змінилося на протилежне: чисельність осіб старшого віку була вже у 1,1 раза більшою, ніж кількість дітей.

Вікова структура населення України свідчить про регресивний тип відтворення: нині налічується понад 14,3 млн пенсіонерів, серед яких понад 10,3 млн – за віком, і понад 2 млн – за інвалідністю. У середньому на кожну тисячу жителів припадає понад 300 пенсіонерів. Водночас економічно активна частина населення поступово скорочується: частка осіб віком 15–24 роки становить лише 15%, а у віці 25–59 років – 46,7%. Це посилює тиск на працездатне населення, оскільки саме воно має утримувати дедалі більшу кількість непрацездатних. За класифікацією ООН, країна вважається «старою», якщо частка людей віком понад 65 років перевищує 7%. В Україні цей показник уже сягає 17,1%, а серед сільських мешканців – 19,8%, що дозволяє віднести наше суспільство до категорії «дуже старого».

Старіння населення має низку соціально-економічних наслідків. Як зазначають західноєвропейські дослідники, йдеться не лише про погіршення демографічних показників, але й про ускладнення адаптації до нових професій і технологій, зниження продуктивності праці при зростанні витрат на оплату праці літніх працівників. Це створює додаткові виклики для економіки.

Прогноз Інституту економіки НАН України свідчить, що до 2026 року частка осіб пенсійного віку зросте до 24,7%, а дітей – зменшиться до 15%. Це

приведе до ще більшого навантаження на працездатне населення. Уже у 2005 р. ці показники становили відповідно 23,8% і 16,3%, причому зміни відбуваються значно швидше, ніж передбачалося раніше [36].

Наукові дослідження підтверджують, що суттєво змінити вікову структуру населення шляхом підвищення народжуваності в сучасних умовах неможливо. Це означає, що статеві-вікові піраміди й надалі звужуватимуться знизу. Тому головним завданням державної політики є не лише стимулювання народжуваності, а й створення умов для підвищення якості життя всіх вікових груп, максимально ефективного використання потенціалу як працездатних, так і літніх людей. Комплексне вивчення соціально-економічних характеристик різних вікових категорій, зокрема професійної придатності, пов'язаної з віком та досвідом, дозволить пом'якшити негативні наслідки старіння населення та перетворити його на ресурс розвитку.

2.2 Дослідження впливу демографічного старіння на ринок праці України

Демографічне старіння є однією з ключових тенденцій сучасного розвитку українського суспільства, що безпосередньо позначається на функціонуванні ринку праці. Поступове зростання частки осіб старшого віку у структурі населення супроводжується зменшенням чисельності осіб працездатного віку, що зумовлює істотні трансформації в пропозиції робочої сили. З одного боку, це спричиняє дефіцит кадрів, підвищення навантаження на економічно активне населення та зростання ролі осіб пенсійного віку у трудових процесах. З іншого боку – змінюється якісний склад трудових ресурсів: актуалізується потреба в перепідготовці, підвищенні кваліфікації та створенні умов для довшої економічної активності літніх працівників.

Робоча сила, рівень зайнятості та продуктивність праці є фундаментальними чинниками, що визначають економічний потенціал держави. Зростання чисельності зайнятих осіб, у тому числі завдяки активізації економічної діяльності осіб пенсійного віку чи залученню мігрантів, здатне

стимулювати прискорення економічного розвитку. Водночас діє і зворотний механізм: розширення економіки породжує додатковий попит на робочу силу, що, у свою чергу, супроводжується зростанням пропозиції праці та підвищенням рівня заробітної плати. Це створює умови для подальшого розширення виробництва й посилення зайнятості як у окремих секторах, так і в економіці загалом.

Для України в сучасних умовах важливим напрямом пом'якшення негативних наслідків дефіциту трудових ресурсів, спричиненого демографічним старінням, воєнними втратами та міграцією, може стати перегляд існуючих вікових обмежень у сфері зайнятості. Йдеться, зокрема, про доступ до посад державної служби, органів місцевого самоврядування та інших сфер діяльності, де чинні законодавчі норми ускладнюють або унеможливають участь осіб старшого віку. Усунення таких бар'єрів сприятиме більш повному використанню трудового потенціалу населення. Водночас це потребує створення належних умов для професійної адаптації літніх працівників, зокрема розвитку системи освіти дорослих, підвищення рівня цифрової грамотності та формування сучасних компетентностей, необхідних для ефективного включення в ринок праці [37].

Нестача робочої сили перетворюється на визначальний тренд сучасного ринку праці України та виступає одним із ключових бар'єрів для відновлення економіки, що підтверджується оцінками більшості роботодавців. У 2024 році обсяг пропозицій роботи перевищив показники 2021 року, при цьому істотно збільшився середній термін закриття вакансій. У відповідь на гострий кадровий дефіцит бізнес розширює коло цільових кандидатів, відкриваючи більше можливостей для соціально вразливих груп: молоді без трудового досвіду, військових ветеранів, людей з інвалідністю та громадян пенсійного віку [38].

Прогнози Організації Об'єднаних Націй свідчать, що навіть за найбільш сприятливих умов демографічного розвитку чисельність населення України у довгостроковій перспективі й надалі скорочуватиметься. Єдиним сегментом, де очікується зростання, залишаються старші вікові групи (Рисунок 2.6).

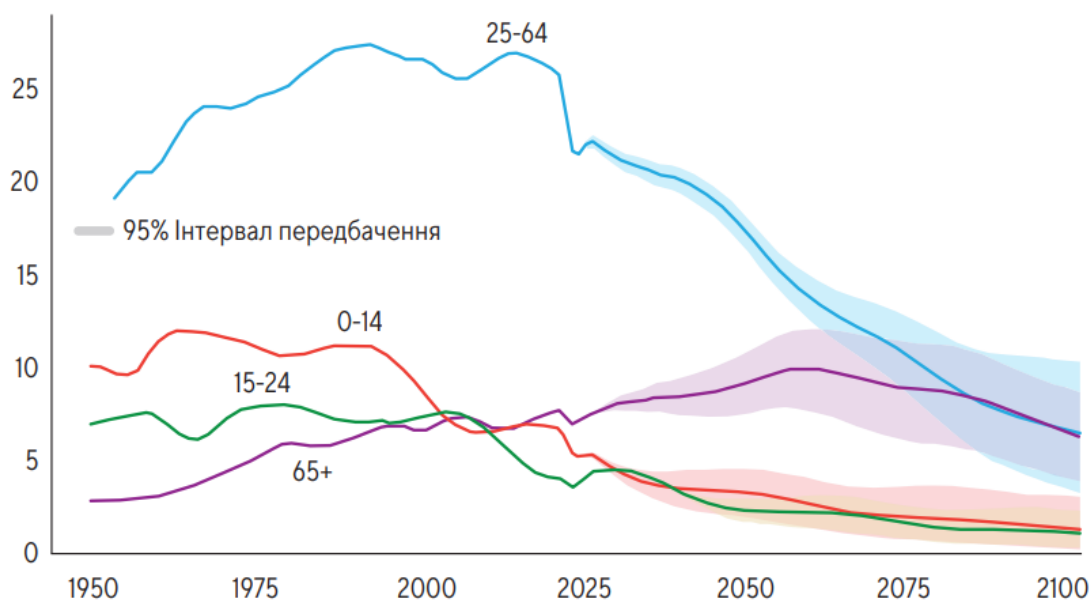


Рисунок 2.6 – Прогноз чисельності населення України за віковими групами до 2100 р., млн.

Це означає поступове посилення процесів демографічного старіння. Так, у разі реалізації середнього варіанту прогнозу народжуваності до 2080 року частка осіб віком 60 років і старше (вік, що наразі відповідає межі виходу на пенсію) може досягнути 49%. Іншими словами, майже половину населення країни становитимуть люди старшого віку.

За даними Інституту демографії та проблем якості життя НАН України, на кінець 2023 року на підконтрольній Україні території проживало 31,1 млн осіб. Серед них: 4,6 млн становили діти віком до 16 років, 5,3 млн – молодь у віці 16-29 років, 13,3 млн – особи у віці 30-59 років та 7,9 млн – населення віком від 60 років і старше. Частка громадян віком 60+ дорівнювала 25,5% від загальної кількості населення, а у співвідношенні з працездатною віковою групою вона сягала 42%. Водночас чисельність осіб віком 60 років і більше перевищувала кількість молоді у віці 16–29 років приблизно на третину [39].

Хоча проблематика демографічних змін достатньо широко висвітлюється в наукових дослідженнях і суспільних дискусіях, участь осіб старшого віку в ринку праці залишається недооціненою як на рівні громадської думки, так і на

рівні державної політики. Соціологічне опитування, проведене Центром Разумкова у червні 2024 р., показало, що більшість респондентів (52,4%) вважають ключовим інструментом подолання дефіциту кадрів програми залучення молодих фахівців. Водночас лише 30,2% опитаних підтримали ідею впровадження програм навчання та адаптації працівників старшого віку, 23,7% відзначили необхідність пристосування робочих місць і умов зайнятості для літніх працівників та осіб з інвалідністю, а підвищення пенсійного віку як можливий шлях вирішення проблеми назвали лише 1,4% респондентів (рисунок 2.7) [40].



Рисунок 2.7 – Розподіл відповідей на питання «Що необхідно, щоб подолати дефіцит кадрів в Україні?», % серед працюючих (роботодавців, найманих працівників, працюючих співвласників підприємств, самозайнятих)

Така структура відповідей свідчить про орієнтацію суспільства на мобілізацію потенціалу молоді, хоча реальні демографічні тенденції демонструють значно вищу чисельність населення старших вікових груп та обмежені можливості розширення молодіжного сегмента ринку праці.

Незважаючи на ці обставини, у публікаціях Державної служби зайнятості основний акцент робиться на підтримці молоді, жінок, людей з інвалідністю, ветеранів та внутрішньо переміщених осіб, що відображає актуальні соціальні виклики. Водночас категорія осіб старшого віку практично виключена з фокусу державних програм зайнятості, хоча ще донедавна саме громадяни передпенсійного віку складали найбільш чисельну групу серед тих, хто мав додаткові гарантії у сфері працевлаштування відповідно до Закону України «Про зайнятість населення». Це свідчить про наявність суттєвого дисбалансу між реальною демографічною структурою населення та пріоритетами державної політики у сфері зайнятості.

Аналіз змін у рівні залученості населення віком 60 років і старше до ринку праці свідчить, що в цілому для цієї вікової групи простежується тенденція до поступового зниження трудової активності як серед чоловіків, так і серед жінок (таблиця 2.1). Це дозволяє зробити висновок, що зростання участі у трудовій діяльності на етапі передпенсійного віку зазвичай супроводжується певним спадом після досягнення пенсійного порогу [41].

Таблиця 2.1 – Рівень економічної активності населення за статтю та віковими групами

Роки	Стать	15-70	15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60+
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2014	Чоловіки	69,3	44,0	91,3	91,7	89,5	86,0	70,7	18,1
	Жінки	56,1	32,5	69,4	73,3	80,2	83,3	57,1	13,8
2015	Чоловіки	69,2	40,6	90,5	91,2	90,1	86,5	74,1	17,9
	Жінки	56,2	31,8	70,7	73,3	80,5	83,7	59,1	12,2
2016	Чоловіки	69,1	38,9	89,9	91,1	90,6	86,7	75,1	17,3
	Жінки	55,9	31,0	67,7	72,7	79,9	82,9	61,0	12,3

Продовження табл. 2.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2017	Чоловіки	69,0	38,6	90,8	91,8	90,9	86,7	74,9	16,5
	Жінки	55,7	30,6	65,7	73,4	78,6	82,8	63,1	12,1
2018	Чоловіки	69,0	37,2	90,2	91,8	91,0	88,4	75,4	15,9
	Жінки	56,8	30,0	68,6	74,6	78,5	83,7	66,9	11,4
2019	Чоловіки	64,8	40,5	92,2	91,6	91,3	88,1	77,4	16,4
	Жінки	49,2	31,7	67,3	72,2	80,2	84,0	70,8	11,8
2020	Чоловіки	68,5	35,7	90,3	91,4	90,2	87,3	77,4	16,2
	Жінки	56,3	27,9	67,2	70,6	77,7	82,4	72,3	11,2
2021	Чоловіки	62,9	33,0	89,7	90,8	91,4	87,9	77,6	15,5
	Жінки	56,1	28,1	65,1	70,4	76,4	82,6	73,6	11,0

Водночас слід підкреслити, що проведені реформи, пов'язані зі зміною пенсійного віку, не призвели до відчутного скорочення чисельності пенсіонерів, які продовжують працювати (рисунок 2.8) [41].

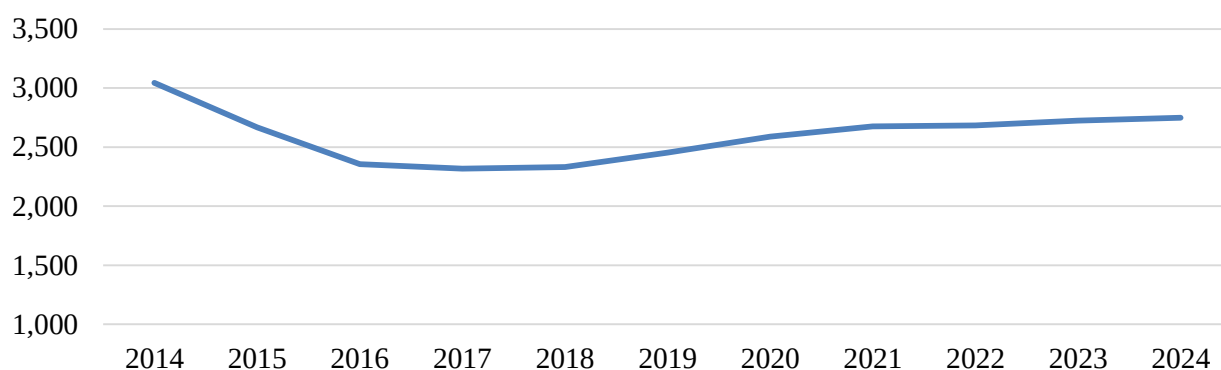


Рисунок 2.8 - Чисельність пенсіонерів, що працюють, осіб на початок року, тис. осіб

На ринку праці України роль працюючих пенсіонерів демонструє сталу тенденцію до зростання, що є одним із ключових проявів адаптації економіки до демографічного старіння населення. За даними довгострокових спостережень, частка таких працівників у загальній структурі робочої сили стабільно коливалася в межах 13-15%, а щодо чисельності зайнятого населення – 14-17% (рисунок 2.9). Ця динаміка відображає не лише економічну необхідність залучення досвідчених кадрів, але й соціальні фактори, такі як недостатній рівень

пенсійного забезпечення та прагнення пенсіонерів зберігати активність у суспільстві [41].



Рисунок 2.9 – Питома вага чисельності працюючих пенсіонерів у загальній чисельності пенсіонерів, робочій силі, зайнятому населенні, %

На жаль, з початком повномасштабної війни в 2022 році традиційне обстеження робочої сили, яке проводилося Державною службою статистики України, було призупинено через логістичні та безпекові виклики. Однак альтернативні джерела даних дозволяють оцінити поточні тенденції. Зокрема, результати загальнодержавного вибіркового обстеження соціально-економічного стану домогосподарств, проведеного за підтримки Дитячого фонду ООН (ЮНІСЕФ) в Україні у 2023 році, свідчать про суттєве збільшення частки працюючих пенсіонерів: до 19% у робочій силі та до 21% серед зайнятого населення. Таким чином, на сьогодні з кожних п'яти зайнятих осіб один є пенсіонером. Цей зсув підкреслює посилення залежності ринку праці від старших вікових груп, особливо в умовах дефіциту молоді через міграцію та

демографічну кризу [41].

У зв'язку з призупиненням обстеження робочої сили відсутні достовірні дані щодо структурних характеристик зайнятого населення за статеві-віковими групами. Наявні лише окремі адміністративні джерела, які можна використати для орієнтовних оцінок. Так, Пенсійний фонд почав оприлюднювати узагальнену інформацію з реєстру застрахованих осіб та електронних трудових книжок про склад новоприйнятих працівників за віковими категоріями та професійними групами відповідно до підрозділів Класифікатора професій. Звісно, це охоплює лише обмежену частину ринку праці, тому отримані висновки не можна вважати репрезентативними для всього зайнятого населення. Проте такі дані дозволяють визначити, які саме робочі місця найчастіше займають люди старшого віку та як їхні позиції співвідносяться з іншими віковими групами.

Згідно з наявними даними, працівники передпенсійного віку (51-60 років) становили 18,3% новоприйнятих, а працівники пенсійного віку – 10,3%. У порівнянні з представниками середнього віку, ці категорії були відносно пропорційно, а подекуди й більшою мірою, представлені серед професіоналів (зокрема викладачів), технічних фахівців, працівників сфери послуг (молодший медичний персонал, кухарі, охоронці, соціальні робітники), кваліфікованих сільськогосподарських працівників, робітників з комплексного обслуговування та ремонту будівель, слюсарів-сантехніків, слюсарів-ремонтників, швачок, водіїв, а також у категорії найпростіших професій (сторожі, прибиральники, підсобні робітники, двірники, пакувальники). Водночас їхня частка вкрай низька серед керівників підприємств, установ та організацій, а також практично відсутня серед керівників малих підприємств і менеджерів різних рівнів. Це свідчить про обмежений доступ людей старшого віку до управлінських посад, особливо у приватному секторі [42].

На рисунку 2.10 наведено перелік десяти найпоширеніших професій за віковими категоріями.

Аналіз структури зайнятості за професійними групами показує помітні

відмінності між поколіннями. Так, серед працівників віком 31-40 років найбільше професій, що вимагають вищої кваліфікації: у десятку найпоширеніших входять чотири позиції: учитель закладу загальної середньої освіти, менеджер із збуту, бухгалтер, фахівець. Для групи 41-50 років характерні три подібні професії: вчитель, бухгалтер, фахівець. Навіть серед молоді до 30 років у списку найбільш поширених професій є дві позиції вище робітничої кваліфікації, а саме адміністратор й фахівець. Водночас у вікових групах 51-60 років і 60+ серед таких професій зберігається лише одна – учитель загальної середньої школи.

Вікові групи	Перелік десяти найпоширеніших професій
до 30 років	Продавець-консультант, продавець непродовольчих товарів, продавець продовольчих товарів, фахівець, водій автотранспортних засобів, касир торговельного залу, кухар, підсобний робітник, адміністратор, касир (на підприємстві, в установі, організації).
31-40 років	Водій автотранспортних засобів, продавець продовольчих товарів, підсобний робітник, продавець-консультант, фахівець, продавець непродовольчих товарів, вчитель закладу загальної середньої освіти, бухгалтер, кухар, менеджер із збуту.
41-50 років	Продавець продовольчих товарів, водій автотранспортних засобів, підсобний робітник, продавець-консультант, бухгалтер, фахівець, прибиральник службових приміщень, кухар, вчитель закладу загальної середньої освіти, продавець непродовольчих товарів.
51-60 років	Підсобний робітник, водій автотранспортних засобів, продавець продовольчих товарів, прибиральник службових приміщень, охоронник, вчитель закладу загальної середньої освіти, сторож, продавець-консультант, молодший медперсонал, кухар.
60 років і старші	Водій автотранспортних засобів, сторож, прибиральник службових приміщень, охоронник, підсобний робітник, двірник, продавець продовольчих товарів, вчитель закладу загальної середньої освіти, молодший медперсонал, машиніст (кочегар) котельні.

Рисунок 2.10 – Перелік десяти найпоширеніших професій за віковими категоріями

Що стосується найпростіших професій, то їхня частка зростає з віком. У групі до 30 років та у групі 31-40 років у топ-10 увійшла лише одна подібна професія – підсобний робітник. Серед людей 41-50 років їх уже дві: підсобний

робітник, який є у всіх вікових категоріях, й прибиральник службових приміщень. Для групи 51-60 років характерна домінуюча позиція підсобного робітника, а загалом у списку з'являються три найпростіші професії: сторож, прибиральник, підсобний робітник. У групі 60+ ця тенденція ще більше посилюється: одразу чотири професії з низьким рівнем кваліфікації (до трьох зі списку для категорії 51-60 додався двірник).

Із віком спектр професій, у яких задіяні працівники, суттєво звужується. Якщо молодші та середні вікові групи більшою мірою представлені у сферах, що потребують вищої освіти та спеціальної підготовки, то для старших груп характерна переорієнтація на найпростіші види діяльності. Це свідчить про поступове витіснення осіб передпенсійного та пенсійного віку з професій, що потребують високої кваліфікації, та їхнє зосередження у сегменті низькооплачуваної, фізично менш вимогливої, але й менш престижної праці.

Можна зробити висновок, що старші вікові групи дедалі більше визначають структуру та динаміку ринку праці України. Демографічне старіння спричиняє звуження пропозиції робочої сили, водночас підвищуючи роль осіб пенсійного віку в забезпеченні функціонування економіки. З одного боку, ця категорія працівників слугує важливим резервом робочої сили в умовах воєнних втрат, міграції та дефіциту кадрів.

З іншого боку, аналіз професійної структури свідчить про поступове витіснення літніх працівників із сегментів, що вимагають високої кваліфікації, та зосередження їх у найпростіших і менш престижних видах зайнятості. Водночас збереження частки працюючих пенсіонерів на рівні майже п'ятої частини зайнятого населення свідчить про їхню стійку економічну присутність і залежність ринку праці від їхньої активності.

Це формує подвійний виклик: необхідність забезпечення гідних умов праці для осіб старшого віку та потребу у створенні механізмів інтеграції їхнього досвіду й знань у сучасні трудові процеси. Таким чином, вплив старших вікових груп на ринок праці України має амбівалентний характер: вони одночасно є і фактором стабілізації, і проявом структурних дисбалансів.

Демографічне старіння виступає одним із ключових чинників, що визначають сучасний розвиток ринку праці України, формуючи низку довгострокових викликів та обмежень. Його вплив проявляється у кількох взаємопов'язаних напрямках (рисунок 2.11).

Скорочення чисельності економічно активного населення

- зменшення пропозиції робочої сили через низьку народжуваність, міграцію та військові втрати

Зростання питомої ваги працівників старших вікових груп

- підвищення ролі пенсіонерів і людей передпенсійного віку у забезпеченні економіки трудовими ресурсами

Зміни у якості людського капіталу

- поєднання значного професійного досвіду з недостатнім рівнем цифрових навичок та нижчою адаптивністю до нових технологій

Рисунок 2.11 - Фактори впливу демографічного старіння на ринок праці України

По-перше, зменшується чисельність економічно активного населення, що призводить до зростання дефіциту робочої сили у більшості секторів економіки. Втрата молодших когорт унаслідок низької народжуваності, міграційних процесів та військових втрат посилює дисбаланс між потребами роботодавців і реальною пропозицією праці.

По-друге, відбувається зміщення акцентів у віковій структурі зайнятих: питома вага осіб старшого віку серед робочої сили поступово зростає. Це зумовлює підвищення значення проблеми професійної адаптації, перепідготовки та підтримання продуктивності праці в умовах вікового спаду фізичних можливостей.

По-третє, старіння населення впливає на якість людського капіталу. Особи старших когорт характеризуються значним досвідом і професійними знаннями, однак часто мають обмежений рівень цифрових навичок і нижчу здатність до засвоєння нових технологій. У результаті виникає ризик технологічного відставання частини робочої сили, що негативно позначається на конкурентоспроможності економіки.

Крім того, підвищується рівень демографічного навантаження на працездатне населення. Зростання частки літніх людей у структурі населення означає зростання фінансового тиску на систему соціального забезпечення, пенсійний фонд і бюджет, що ускладнює формування ефективної політики зайнятості та стимулює необхідність довшого збереження економічної активності літніх працівників.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що демографічне старіння в Україні формує багатовимірний вплив на ринок праці: від скорочення кількісних параметрів робочої сили до трансформації її якісних характеристик і структури попиту. Ці тенденції зумовлюють потребу в адаптивній державній політиці, спрямованій на подовження трудової активності, розвиток освіти дорослих та модернізацію системи соціального захисту

2.3 Оцінка основних проблем і викликів зайнятості осіб старшого віку на ринку праці України

Процеси демографічного старіння безпосередньо відображаються на ринку праці, створюючи нові виклики для системи зайнятості. Незважаючи на вагомий частку осіб старшого віку серед економічно активного населення, їхні можливості працевлаштування залишаються обмеженими як у професійному, так і в соціальному вимірі. Трудова активність цієї групи нерідко зосереджується у низькооплачуваних і малопрестижних сегментах, що зумовлено поєднанням кількох факторів: від погіршення стану здоров'я та недостатнього рівня цифрових компетентностей до стійкої дискримінації за віком з боку

роботодавців.

Крім того, сучасні тенденції ринку праці характеризуються посиленням конкуренції за робочі місця та швидким оновленням вимог до професійних навичок, що особливо ускладнює становище літніх працівників. Водночас саме вони становлять вагомий резерв трудових ресурсів, здатний пом'якшити наслідки дефіциту кадрів. У цьому контексті дослідження проблем зайнятості людей старшого віку набуває особливої актуальності, оскільки воно дозволяє виявити основні бар'єри, що перешкоджають їхній інтеграції в сучасні трудові процеси, та визначити напрями вдосконалення державної політики у сфері праці.

У сучасних умовах гострого дефіциту трудових ресурсів в Україні дедалі більшої актуальності набуває проблема повнішого використання трудового потенціалу осіб передпенсійного та пенсійного віку. За оцінками Міністерства економіки України, нестача кадрів на ринку праці сягає близько 30 %, а в окремих секторах – 50-75 % [43]. Такі диспропорції зумовлені як довгостроковими демографічними тенденціями (старіння населення, зниження чисельності молодих когорт), так і чинниками останніх років: масштабною зовнішньою міграцією, мобілізацією працездатного населення, руйнуванням частини інфраструктури й робочих місць унаслідок війни. Відтак залучення людей старшого віку до активної економічної діяльності розглядається як один із ключових інструментів пом'якшення кризи робочої сили.

В умовах війни саме роботодавці дедалі частіше відходять від усталених стереотипів щодо людей старшого віку. У 2024 р. кількість вакансій, орієнтованих на пенсіонерів, зросла на третину, а медіанна заробітна плата в цих вакансіях досягла 20 тис. грн, що співмірно з медіанним рівнем оплати праці в країні. При цьому значно активізувався і сам контингент: у 2024 р. кількість відгуків літніх людей на вакансії зросла на 23 % у порівнянні з 2023 р. і на 41 % порівняно з 2022 р. [44].

Попит на літніх працівників найбільше проявляється в традиційних галузях: транспорті, торгівлі, охороні, соціальних і побутових послугах. У той самий час у сферах, що вимагають високої динамічності або цифрової

компетентності (ІТ, маркетинг, фінанси), бар'єри для літніх людей залишаються значними. Регіональний вимір також демонструє відмінності: у промислово розвинених і сільськогосподарських регіонах старші працівники знаходять роботу легше, ніж у містах із домінуванням високотехнологічних секторів.

До основних проблем зайнятості осіб старшого віку належать:

- вікова дискримінація (ейджизм): стійкі стереотипи роботодавців, що літні працівники менш мобільні, гірше адаптуються до нових технологій;
- обмежений доступ до висококваліфікованих і керівних посад;
- низький рівень цифрових навичок та брак програм перепідготовки;
- ризики втрати соціальних пільг і субсидій при офіційному працевлаштуванні, що знижує зацікавленість самих пенсіонерів.

Водночас, у порівнянні з молодими працівниками, пенсіонери часто мають менші запити щодо зарплатні, характеризуються дисциплінованістю та готовністю до довготривалого співробітництва, що в умовах воєнного дефіциту робочої сили стає конкурентною перевагою [45].

Працівники старшого віку традиційно вважаються носіями значних переваг, серед яких вирізняються підтверджена роками кваліфікація, багатий професійний та життєвий досвід, готовність ділитися знаннями з молодшими колегами, висока трудова етика, дисциплінованість, надійність і вміння раціонально використовувати час. У ході опитування, проведеного соціологічною службою Центру Разумкова, на запитання про характерні риси працівників старшого віку (55 років і старше) порівняно з представниками молодших і середніх вікових груп, найбільшу підтримку (75,1%) отримав варіант «значніший професійний досвід і практичні навички, схильність до наставництва». Проте в робочих умовах, пов'язаних із простішими професіями, ці якості часто залишаються незадіяними через брак відповідних можливостей.

Разом із тим значна частина опитаних вказала на низку негативних характеристик: меншу амбітність і відсутність прагнення до кар'єрного зростання (72,8%), готовність погоджуватися на нижчу зарплату (61,2%), зменшення фізичних сил і продуктивності (58,2%), стримане ставлення до

інновацій, обмежені вміння у сфері сучасних цифрових технологій і слабе володіння іноземними мовами (49,7%), а також низький інтерес до перспектив розвитку бізнесу (39,9%). Цікаво, що респонденти віком 50-59 років та, особливо, 60 років і старше демонстрували схожу з опитаними середнього віку частоту позитивних відповідей на ці твердження [41].

Високі показники згоди щодо відмови від кар'єрних амбіцій і прийняття меншої оплати праці можуть свідчити про поширення порушень трудових прав осіб старшого віку, зокрема про тиск і дискримінацію на робочих місцях. Хоча національне законодавство про зайнятість і працю забороняє всі форми дискримінації, зокрема за віком, його практичне виконання залишається недостатньо контрольованим.

Інституційна спроможність Державної служби України з питань праці (Держпраці) перебуває на низькому рівні. Планові перевірки здебільшого зосереджуються на технічних аспектах охорони праці та часто зазнають перешкод через мораторії, викликані кризовими ситуаціями, пандемією чи, наразі, воєнним станом. Позапланові перевірки інспекторами праці проводяться лише за скаргами працівників, які переважно стосуються невиплати зарплати або звільнень з ініціативи роботодавця, де довести порушення відносно легко. У ширшому контексті це підкреслює необхідність посилення механізмів захисту прав працівників старшого віку та адаптації ринку праці до демографічних змін.

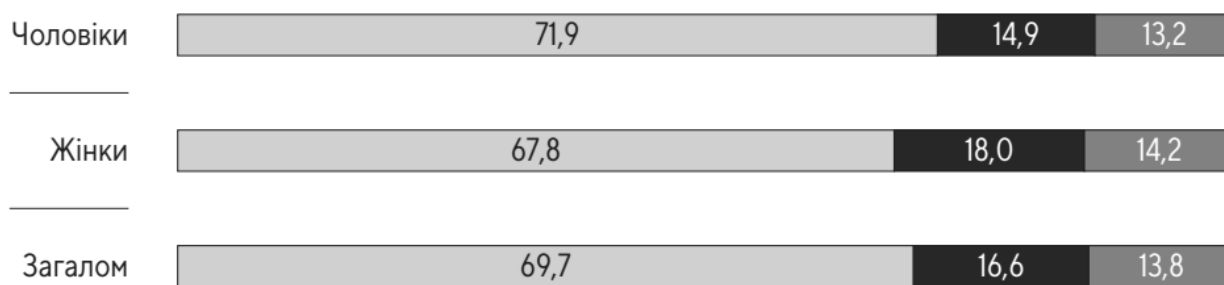
Дослідження демографічних і соціальних процесів у контексті старіння населення в Україні вказують на необхідність перегляду підходів до трудових ресурсів. Як зазначають автори, старіння населення впливає на соціальний розвиток і економічне зростання через трансформацію систем охорони здоров'я, соціального захисту та ринку праці. Зростання частки працюючих пенсіонерів, наприклад, до 21% серед зайнятого населення у 2023 році, відображає не лише економічну потребу, але й адаптивні зусилля суспільства. Водночас це вимагає від держави розробки стратегій, спрямованих на підвищення кваліфікації старших працівників, подолання вікової дискримінації та створення умов для їхньої продуктивної участі в економіці [41].

Відставання працівників старшого віку в освоєнні певних знань і навичок є широко визнаним явищем, яке значною мірою зумовлене недоліками системи безперервного навчання, зокрема браком доступних можливостей для професійного розвитку на робочих місцях. Ця проблема посилюється стереотипом, що сприймає навчання як привілей молодших поколінь. Дослідження, проведене для підготовки доповіді до Всесвітнього економічного форуму 2023 року, виявило, що компанії надають перевагу в навчанні певним групам: 79% респондентів акцентували увагу на жінках, 68% – на молоді до 25 років, 51% – на особах з інвалідністю, тоді як лише 36% підтримали ідею пріоритетного навчання працівників віком старше 55 років. При цьому акцент робився на внутрішніх програмах компаній, що не передбачають тривалих і дорогих курсів у формальних навчальних закладах [46].

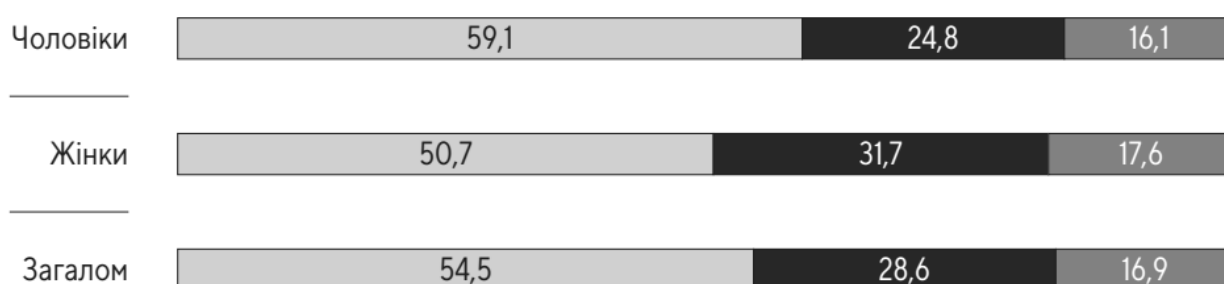
Результати опитування, здійсненого соціологічною службою Центру Разумкова, вказують на меншу схильність респондентів середнього та старшого віку до навчання з метою працевлаштування порівняно з молодшими учасниками. Ця готовність поступово знижувалася зі збільшенням віку респондентів. Зокрема, серед осіб віком 50-59 років майже половина висловила бажання пройти перепідготовку для здобуття нових навичок, близько третини готові були додатково навчатися або змінити фах, а приблизно чверть – опанувати іноземну мову. Натомість серед респондентів віком 60 років і старше ці показники суттєво нижчі: від 13,9% для перекваліфікації до 6,5% для вивчення іноземної мови. У всіх вікових категоріях готовність до навчання переважала над готовністю до географічної міграції, що є важливим аспектом для планування повоєнного відновлення країни [41].

На запитання, чи сприятиме можливість підвищення кваліфікації чи здобуття нової спеціальності залученню до зайнятості людей пенсійного віку (рисунок 2.12), позитивну відповідь надали 56,9% респондентів віком 50-59 років і 38,7% – віком 60 років і старше. Цей факт свідчить, що коли навчання розглядається як елемент загальної політики підтримки старших працівників, його сприйняття стає позитивнішим, ніж у контексті особистих намірів.

**Можливість працювати за гнучким графіком
або неповний робочий день (неповний робочий тиждень)**



Можливість підвищити кваліфікацію, отримати нову спеціальність



□ Так ■ Ні ▒ Важко відповісти

Рисунок 2.12 – Розподіл відповідей респондентів на питання «Чи сприятиме кожен з таких заходів працевлаштуванню та залученню до зайнятості людей пенсійного віку?», %

Демографічні трансформації в Україні суттєво впливають на структуру зайнятості, зокрема через старіння населення, що призводить до зміни вікового профілю робочої сили. Цей процес, який характеризується зростанням частки осіб старшого віку, створює передумови для проявів вікової дискримінації (ейджизму) та потребує переосмислення стратегій повоєнного відновлення економіки. Важливим елементом адаптації є розширення доступу до навчання для людей старшого віку, оскільки це може сприяти їхній інтеграції на ринок праці. Однак існує ризик, що освітні потреби цієї категорії залишаться незадоволеними через посилену конкуренцію з іншими вразливими групами, чий вплив зріс унаслідок війни. До таких груп належать ветерани, особи з

інвалідністю внаслідок бойових дій, сім'ї загиблих, внутрішньо переміщені особи, самотні батьки та інші, які отримують пріоритетні державні гарантії зайнятості.

Обсяги фінансування та спектр інструментів державної політики, спрямованих на освіту дорослих, залишаються вкрай обмеженими. Основною формою підтримки є навчання зареєстрованих безробітних, яке зосереджене на вузькому переліку професій за цільовими замовленнями роботодавців. Єдиним інструментом активної політики ринку праці, пов'язаним із професійним розвитком, є ваучерна програма для підвищення конкурентоспроможності. Запроваджена у 2013 році, вона спочатку була орієнтована на осіб віком від 45 років як механізм пом'якшення соціальних наслідків пенсійної реформи 2011 року, зокрема підвищення пенсійного віку. Наразі стаття 30 Закону України «Про зайнятість населення» розширила коло отримувачів ваучерів до семи різних категорій, включаючи учасників бойових дій, внутрішньо переміщених осіб та людей з інвалідністю. Така розмитість цільового призначення програми в умовах обмеженого бюджету загострює конкуренцію між пільговими групами, не вирішуючи реальних освітніх потреб.

За перші вісім місяців 2024 року Державною службою зайнятості було видано лише 15 тисяч ваучерів, без уточнення, скільки з них отримали особи віком від 45 років. Ці темпи явно недостатні для подолання проблеми підвищення кваліфікації старшого покоління. Аналіз даних свідчить, що люди старшого віку відіграють значну роль у економічному розвитку країни, демонструючи готовність до активної участі на ринку праці. Зокрема, опитування соціологічної служби Центру Разумкова показало, що на питання «До якого віку Ви готові працювати?» 40% респондентів віком 50-59 років вказали на поточний пенсійний вік (60 років), а ще 16% – на період 61-65 років. У молодших групах ці показники були значно нижчими, що може свідчити про кращу обізнаність передпенсійного віку з пенсійним законодавством та відповідне планування трудової діяльності.

Разом із тим ставлення до підвищення пенсійного віку серед цієї категорії

виявилося переважно негативним. Понад 63% респондентів віком 50-59 років і 60+ років вважають, що негативні наслідки такого кроку переважають позитивні, що відображає їхню стурбованість збереженням пенсійних прав. Водночас 15,8% опитаних (середній показник по всіх вікових групах) визнали, що підвищення пенсійного віку матиме як позитивні, так і негативні ефекти в однаковій мірі, а 7,1% погодилися, що це вимушений крок із переважанням позитивних результатів. Це вказує на наявність у суспільстві певного розуміння необхідності таких реформ, якщо вони супроводжуватимуться позитивними змінами.

Для реалізації потенціалу старшого покоління необхідно посилити координацію між пенсійною політикою, ринком праці та заходами зайнятості. Опитування Центру Разумкова виявило, що респонденти всіх вікових груп віддають перевагу гнучким формам зайнятості, таким як неповний робочий день або тиждень, навіть перед можливостями професійного навчання. Це відображено в чинній редакції Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні», який передбачає можливість встановлення роботодавцем за бажанням працівника скороченого робочого часу з пропорційною оплатою. Також цей закон (стаття 15) містить положення про програми підготовки до пенсії, які включають щадні умови праці, поступове зменшення робочого часу та заходи для розширення освітніх і культурних можливостей літніх людей, таких як опанування ремесел чи ведення здорового способу життя. Проте ці норми залишаються декларативними, оскільки не інтегровані до Кодексу законів про працю та не мають прямого механізму реалізації [41].

Протягом останніх десяти років у сфері зайнятості в Україні не спостерігається значного покращення умов для працівників старшого віку. Державна політика регулювання зайнятості характеризується нейтральним підходом до вікових і пенсійних категорій, що проявляється у відсутності законодавчих обмежень щодо віку трудової активності та відсутності спеціалізованих норм, які б створювали диференційовані умови праці для осіб пенсійного віку. Унаслідок цього ті, хто здатен адаптуватися до ринкових вимог,

продовжують залишатися активними на ринку праці, тоді як інші переходять до категорії отримувачів соціальної підтримки.

З одного боку, представники старшого покоління іноді зберігають або здобувають посади високого соціального статусу, що відповідає їхнім професійним компетенціям, завдяки унікальним знанням або вузькій спеціалізації. З іншого боку, наявність навіть мінімальної пенсії спонукає літніх людей погоджуватися на робочі місця з оплатою, яка зазвичай не приваблює осіб працездатного віку. Значна частина пенсіонерів займає вакансії, що вважаються менш престижними, зокрема у державній освітній сфері або на посадах, які не потребують високої кваліфікації (наприклад, охоронці, сторожі, двірники). У таких випадках, коли йдеться про простіші робочі місця, літні люди можуть мати перевагу над молоддю через менші фінансові очікування та більшу гнучкість.

Структурні зрушення в галузевій і професійній структурі зайнятості створюють нові можливості для залучення літніх працівників. Зокрема, поступове зникнення професій, орієнтованих на фізичну працю, пов'язане зі скороченням обсягів у будівництві, видобувній та обробній промисловості, а також із трансформацією професійного складу всередині цих секторів. Водночас зростає попит на робочу силу в сфері послуг, де зв'язок між віком і продуктивністю менш виражений. Крім того, економіка демонструє підвищення значущості професій, які вимагають значного досвіду. На основі цих тенденцій можна прогнозувати, що структура зайнятості пенсіонерів в Україні поступово зміститься в бік інтелектуальних видів діяльності та надання послуг.

Міжнародний досвід підвищення економічної активності літнього населення базується на трьох основних напрямках: зменшення фінансового навантаження на роботодавців, розвиток трудового потенціалу через підвищення кваліфікації та стимулювання мотивації працівників. У контексті України особливістю є висока внутрішня мотивація літніх людей до продовження трудової діяльності, що робить пріоритетним напрямком зниження витрат для роботодавців, що відповідає світовим практикам. Зокрема, суттєвим стимулом для бізнесу може стати зменшення соціальних внесків або запровадження

пільгових податкових режимів для компаній, які залучають до роботи пенсіонерів. Такі економічні заходи виглядають ефективнішими, ніж спроби обмежити літніх людей певними ринковими нішами чи чинити тиск на роботодавців.

Посилення структурних диспропорцій на користь старших вікових груп в Україні робить проблему участі літніх людей в економіці особливо актуальною. Інтеграція пенсіонерів у ринок праці сприятиме оптимальному розподілу ресурсів, стимулюватиме інноваційні бізнес-ініціативи, стане основою для розвитку так званого «срібного економічного зростання» та сприятиме зміцненню соціальної єдності суспільства.

Висновки до розділу 2

Проаналізовано основні демографічні тенденції в Україні, що характеризуються стійким скороченням чисельності населення з 52,2 млн осіб у 1993 р. до 31,1 млн у 2023 р., зумовленим негативним природним приростом, де смертність удвічі перевищує народжуваність, та масовими міграційними втратами молоді. Вікова структура демонструє старіння «знизу» через зниження частки дітей (з 21,5% у 1990 р. до 14,9% у 2022 р.) та зростання питомої ваги осіб 65+ (з 12% до 17,6%), що посилює демографічне навантаження на працездатне населення з переважанням старечого компонента. Ці процеси, за прогнозами ООН, призведуть до подальшого посилення старіння, вимагаючи адаптації політики зайнятості для використання потенціалу літніх поколінь як ресурсу розвитку.

Оцінено вплив демографічного старіння на ринок праці України, що проявляється в скороченні економічно активного населення, дефіциті кадрів (до 30-75% у секторах) та зростанні ролі осіб 60+, частка яких серед зайнятих зросла до 21% у 2023 р. Трудова активність цієї групи знижується з віком (з 77,4% у 50-59 років до 16,2% у 60+ у 2020 р.), але пенсіонери становлять 13-15% робочої сили, зосереджуючись у низькокваліфікованих професіях через вікову

дискримінацію та брак перепідготовки. Фактори впливу включають зменшення пропозиції сили, зростання питомої ваги старших груп та зміни якості людського капіталу, що вимагає стимулювання зайнятості літніх для пом'якшення дефіциту та підвищення продуктивності, з урахуванням професійної структури, де старші групи витісняються з висококваліфікованих посад.

Оцінено основні проблеми та виклики зайнятості осіб старшого віку на ринку праці України, де бар'єрами є вікова дискримінація (ейджизм), обмежений доступ до керівних посад, низький рівень цифрових навичок та відсутність програм перепідготовки, а також ризики втрати соціальних пільг при працевлаштуванні. Соціологічні дані показують негативне ставлення до літніх працівників (49,7% респондентів вказують на обмежені ІТ-навички), але їхні переваги в досвіді (75,1%) та дисципліні роблять їх резервом для дефіциту кадрів, з попитом у традиційних галузях (транспорт, торгівля). Розвиток інструментів, як ваучери на навчання та гнучкі форми зайнятості, потребує посилення для подолання стереотипів та інтеграції літніх у економіку, перетворюючи старіння на ресурс соціально-економічної стабільності.

3 СТРАТЕГІЯ АДАПТАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ДО ВИКЛИКІВ ДЕМОГРАФІЧНОГО СТАРІННЯ

3.1 Напрями удосконалення державної політики зайнятості в умовах старіння населення

Актуальність формування нових підходів до державної політики зайнятості в Україні зумовлена стрімким поглибленням процесів демографічного старіння. Зростання частки осіб пенсійного та передпенсійного віку у структурі населення безпосередньо впливає на баланс попиту й пропозиції робочої сили, якість людського капіталу та фінансову стабільність системи соціального забезпечення. Традиційні інструменти політики зайнятості, орієнтовані переважно на підтримку молоді, жінок чи вразливих груп, виявляються недостатніми для повноцінного реагування на нові демографічні виклики.

У сучасних умовах держава має переорієнтувати свої зусилля на створення цілісної системи підтримки трудової активності осіб старшого віку. Йдеться не лише про продовження термінів трудової діяльності, а й про забезпечення рівних можливостей для працевлаштування, формування стимулів до перекваліфікації та адаптації робочих місць. Важливим завданням є також інтеграція питань активного старіння у стратегічні документи розвитку ринку праці та соціальної політики.

Демографічне старіння, яке проявляється у зростанні частки осіб передпенсійного та пенсійного віку у структурі населення України, поступово перетворюється на один із визначальних факторів трансформації національного ринку праці. Цей процес вимагає від держави переосмислення традиційних підходів до формування політики зайнятості та розробки нових стратегічних орієнтирів, які б враховували особливості трудової активності людей старшого віку.

На рисунку 3.1 представлено основні напрями удосконалення державної

політики зайнятості в умовах старіння населення.

Актуалізація проблеми у стратегічних документах держави

- інтеграція питань демографічного старіння у Стратегію зайнятості та інші програми соціально-економічного розвитку;
- визначення цільових орієнтирів щодо залучення осіб старшого віку до ринку праці.

Удосконалення законодавчо-нормативної бази

- внесення змін до трудового та пенсійного законодавства з метою стимулювання довшої трудової активності;
- запровадження антиеджистських норм для недопущення дискримінації за віком.

Створення стимулів для роботодавців

- економічні преференції для підприємств, що працевлаштовують людей старшого віку;
- підтримка адаптації робочих місць та впровадження гнучких форм зайнятості.

Система освіти та перепідготовки дорослого населення

- розвиток програм професійної перекваліфікації та підвищення цифрової грамотності;
- інтеграція навчання впродовж життя як базового елементу політики зайнятості.

Соціально-інституційна підтримка літніх працівників

- посилення ролі центрів зайнятості у роботі з особами передпенсійного та пенсійного віку;
- партнерство з громадськими організаціями у сфері захисту прав та інтересів старших працівників

Рисунок 3.1 – Напрями удосконалення державної політики зайнятості в умовах старіння населення

В українських стратегічних документах останніх років проблема старіння населення поки що представлена фрагментарно й не має комплексного відображення. У більшості програм соціально-економічного розвитку акцент робиться на підтримці молоді, розвитку інноваційного підприємництва чи

залученні вразливих груп, тоді як літні працівники розглядаються лише як «резерв робочої сили» у періоди дефіциту кадрів. Водночас міжнародний досвід свідчить, що демографічні зміни мають бути інтегровані в основу стратегічного планування ринку праці, оскільки саме вони визначають довгострокові тенденції його розвитку [48, с. 60–63].

На сучасному етапі в Україні важливим кроком є формування Стратегії зайнятості населення, що розробляється Міністерством економіки та Міністерством соціальної політики [49]. У цьому документі особливу увагу доцільно приділити питанню залучення літніх людей до економічної активності. Йдеться не лише про створення умов для продовження трудової діяльності після виходу на пенсію, а й про формування цілісної системи заходів, яка дозволить старшим поколінням ефективно інтегруватися в сучасні умови праці. Відсутність таких цільових орієнтирів у попередніх стратегіях призводила до маргіналізації старших вікових груп на ринку праці та до посилення їхньої соціальної уразливості.

Особливого значення набуває інтеграція проблематики демографічного старіння у Стратегію демографічного розвитку України до 2040 року [50], а також у суміжні державні документи: Стратегію людського розвитку [51], Національну економічну стратегію [52], Державну програму зайнятості. Проте аналіз цих документів показує, що проблема зайнятості літніх людей у них здебільшого розглядається у площині соціального захисту, а не як ресурс для підтримки економічного зростання. Такий підхід звужує можливості ефективного використання людського капіталу старших поколінь.

Серед ключових завдань, які потребують відображення у стратегічних документах держави, варто виокремити:

- формування цільових орієнтирів щодо підвищення рівня економічної активності людей віком 55–64 роки, що відповідало б рекомендаціям МОП та Євростату;
- визначення індикаторів оцінки ефективності державної політики, наприклад, частки зайнятих осіб старшого віку у загальній чисельності

працюючих або рівня їхнього доступу до програм професійного навчання;

– закріплення принципу «активного старіння» у політиці зайнятості, який передбачає поєднання трудової активності, професійної адаптації та соціальної інтеграції літніх людей.

Міжнародні організації також наголошують на необхідності формування цільових орієнтирів у сфері зайнятості літніх людей. Так, Європейська комісія підкреслює важливість підвищення рівня зайнятості серед осіб віком 55–64 років як одного з ключових показників ефективності державної політики зайнятості. У більшості країн ЄС такі орієнтири закріплюються на рівні національних стратегій і програм, що дозволяє не лише підвищувати конкурентоспроможність економіки, а й сприяти соціальній інтеграції старших поколінь.

Для України визначення цільових орієнтирів має двовекторний характер. По-перше, необхідно встановити кількісні індикатори. По-друге, потрібні якісні орієнтири, що передбачають розширення доступу літніх людей до навчання протягом життя, до гнучких форм зайнятості та до соціальних гарантій у сфері праці. Такий підхід забезпечить не лише збільшення чисельності зайнятих, а й підвищення якості їхньої економічної активності.

Важливим кроком у цьому напрямі має стати інституційне закріплення співпраці між державними органами, роботодавцями та громадськими організаціями. Зокрема, у рамках нової Стратегії зайнятості доцільно передбачити створення механізмів соціального діалогу, спрямованих на подолання вікової дискримінації та формування позитивного образу літніх працівників.

Актуалізація проблеми демографічного старіння у стратегічних документах держави є передумовою формування ефективної політики зайнятості. Її ключовими елементами мають стати інтеграція питань активного старіння у всі рівні стратегічного планування, визначення кількісних і якісних орієнтирів залучення осіб старшого віку до ринку праці, а також створення системи моніторингу та оцінки ефективності реалізованих заходів. Лише у такий спосіб можна перетворити демографічне старіння з загрози на потенційний

ресурс розвитку людського капіталу та підвищення стійкості національної економіки.

В умовах демографічного старіння населення удосконалення законодавчо-нормативної бази стає одним із ключових інструментів адаптації ринку праці України. Зокрема, актуалізується потреба у внесенні змін до трудового та пенсійного законодавства, спрямованих на стимулювання довшої трудової активності осіб старшого віку, а також у запровадженні ефективних механізмів протидії дискримінації за віковою ознакою.

Необхідно відзначити, що чинне трудове законодавство України містить низку прогалин, які обмежують можливості для продовження трудової діяльності після досягнення пенсійного віку. Хоча Кодекс законів про працю України формально гарантує рівність прав працівників, на практиці вітчизняний ринок праці залишається вразливим до проявів ейджизму, що знижує конкурентоспроможність осіб старшого віку. З цієї причини необхідно запровадити антидискримінаційні норми прямої дії, які б унеможливлювали відмову в прийнятті на роботу чи обмеження в кар'єрному зростанні виключно з огляду на вік.

Позитивним прикладом у цьому контексті є практика Європейського Союзу, де положення директив щодо недопущення дискримінації у сфері праці й зайнятості прямо регулюють заборону вікових обмежень, за винятком випадків, коли такі обмеження обґрунтовані специфікою виконуваних завдань. Адаптація подібних норм в українське законодавство сприятиме формуванню інклюзивного ринку праці, в якому особи старшого віку отримають рівні можливості для професійної реалізації.

Окремим напрямом вдосконалення правової бази має стати реформування пенсійного законодавства у напрямі створення стимулів для продовження економічної активності. На сьогодні система пенсійного забезпечення в Україні переважно виконує роль базової соціальної гарантії, однак вона практично не містить інструментів, які б мотивували людей продовжувати трудову діяльність після досягнення пенсійного віку. Введення додаткових заохочень – наприклад,

надбавок до пенсій за кожний рік відтермінування виходу на пенсію чи пільгового оподаткування доходів працюючих пенсіонерів – може стати дієвим механізмом підвищення рівня їхньої участі на ринку праці.

У цьому контексті доцільним виглядає узгодження пенсійної та трудової політики. Необхідно забезпечити чітку координацію між Міністерством соціальної політики України, Міністерством економіки України та іншими зацікавленими інституціями, щоб комплексно поєднати заходи пенсійної реформи з інструментами стимулювання зайнятості. Важливим є також підвищення прозорості та передбачуваності пенсійних правил, що дозволить громадянам старшого віку заздалегідь планувати власні трудові траєкторії.

Особливу увагу слід приділити закріпленню на рівні законодавства положень про боротьбу з ейджизмом у сфері праці. Це може включати:

- заборону встановлення вікових обмежень у вакансіях;
- запровадження адміністративної відповідальності роботодавців за дискримінаційні практики;
- розроблення програм просвітницької роботи, спрямованих на зміну суспільних уявлень про роль і можливості людей старшого віку.

Такі заходи сприятимуть формуванню нового соціального контракту між державою, бізнесом та громадянами, де вік перестане виступати бар'єром для професійної самореалізації.

Додатковим аспектом є необхідність створення нормативних передумов для розвитку гнучких форм зайнятості, які особливо важливі для працівників похилого віку. Йдеться, зокрема, про часткову зайнятість, дистанційну роботу, консультативну чи проєктну діяльність. Законодавче закріплення таких форм сприятиме адаптації умов праці до потреб осіб з обмеженими фізичними можливостями або тих, хто потребує більш гнучкого графіка. Це дозволить підвищити рівень економічної активності та водночас зменшити навантаження на систему соціального захисту.

Загалом, удосконалення законодавчо-нормативної бази в напрямі подолання дискримінації за віком та стимулювання подовження трудової

діяльності має розглядатися як складова частина більш широкої стратегії розвитку ринку праці. Такі зміни дозволять не лише забезпечити справедливе ставлення до осіб старшого віку, але й максимально використати їхній трудовий потенціал в умовах дефіциту робочої сили. Враховуючи демографічні тенденції, цей резерв стає дедалі більш цінним ресурсом для економіки України.

Реалізація цих завдань сприятиме формуванню інклюзивного, збалансованого та стійкого ринку праці, який відповідає викликам демографічного старіння та водночас відкриває нові можливості для соціально-економічного розвитку України.

Одним із ключових напрямів удосконалення державної політики зайнятості в умовах демографічного старіння населення є формування ефективної системи стимулів для роботодавців, орієнтованих на активне працевлаштування та утримання осіб старшого віку на ринку праці. В умовах скорочення чисельності працездатного населення та загострення дефіциту робочої сили саме залучення літніх працівників може стати важливим чинником забезпечення стабільності економічних процесів, однак для цього необхідне створення привабливих інституційних та економічних умов для бізнесу.

Світова практика переконливо доводить, що ефективне залучення осіб старшого віку до трудової діяльності можливе лише за умови існування системи економічних стимулів, які компенсують роботодавцям можливі ризики чи додаткові витрати, пов'язані з їхнім працевлаштуванням. В Україні ця сфера поки що перебуває на початковому етапі розвитку. У чинному законодавстві існують загальні положення щодо сприяння зайнятості соціально вразливих груп населення, проте вони не мають вираженого фокусу на осіб старшого віку.

Доцільним є запровадження механізмів податкових пільг для підприємств, що забезпечують робочі місця для працівників віком понад 55 років. Така практика реалізується в низці країн ЄС, зокрема у Німеччині та Франції, де компанії, які створюють умови для довшої трудової активності літніх людей, отримують знижені ставки соціальних внесків або право на податковий кредит. Впровадження аналогічної моделі в Україні дозволить бізнесу частково

компенсувати витрати на адаптацію робочих місць та професійне навчання літніх працівників [53].

Окремим механізмом економічної підтримки може стати система прямих державних субсидій чи грантів для підприємств, які беруть на роботу працівників старшого віку. Такі субсидії можуть бути спрямовані як на покриття частини витрат на заробітну плату, так і на фінансування заходів з підвищення кваліфікації чи перепідготовки. У такий спосіб держава демонструватиме соціальну відповідальність та водночас стимулюватиме бізнес до активнішого використання потенціалу літніх людей.

Не менш важливою складовою є підтримка процесу адаптації робочих місць до фізичних, психологічних та соціальних особливостей працівників старшого віку. Сучасний ринок праці дедалі більше потребує інноваційних підходів до організації праці, які враховують питання ергономіки, гнучкого графіка, адаптивного навантаження. Для людей старшого віку такі умови стають ключовими чинниками збереження працездатності та продовження трудової активності.

У міжнародній практиці діють програми «age-friendly workplaces», які передбачають фінансування заходів з модернізації робочих місць, включаючи закупівлю спеціального обладнання, облаштування комфортних робочих зон, впровадження технологій, що знижують фізичне навантаження. В Україні доцільно започаткувати аналогічні програми у партнерстві з роботодавцями, надаючи їм часткову компенсацію витрат на такі заходи.

Особливе значення має створення умов для професійної мобільності осіб старшого віку. З огляду на те, що частина професій, у яких вони працювали раніше, може зникати або змінюватися внаслідок цифровізації та структурних трансформацій економіки, актуальним є розвиток системи перенавчання та підвищення кваліфікації. Роботодавці, які інвестують у навчання літніх працівників, повинні отримувати відповідні податкові та фінансові преференції. Це дозволить знизити бар'єри для адаптації до нових технологій та вимог ринку.

Запровадження та підтримка гнучких форм зайнятості – ще один важливий

напрям стимулювання роботодавців до працевлаштування літніх людей. Дистанційна робота, часткова зайнятість, проєктна або консультативна діяльність дозволяють працівникам старшого віку поєднувати трудову активність із потребами у відпочинку, догляді за родиною чи підтриманні здоров'я. Для бізнесу це відкриває можливості використання цінного досвіду та компетенцій без необхідності залучати таких працівників на умовах повної зайнятості.

У правовому полі України гнучкі форми зайнятості регламентовані недостатньо. Законодавство формально визнає можливість часткової чи дистанційної роботи, однак не створює комплексних механізмів їхнього широкого застосування. Необхідно вдосконалити нормативну базу, забезпечивши чітке визначення прав і гарантій працівників, які працюють у гнучких форматах. Одночасно варто передбачити для роботодавців економічні стимули до запровадження таких практик – наприклад, знижені ставки соціальних відрахувань для працівників, що працюють на умовах неповного робочого часу після досягнення певного віку.

Важливо наголосити, що створення стимулів для роботодавців, спрямованих на працевлаштування людей старшого віку, має не лише соціальний, але й вагомий економічний ефект. По-перше, це дозволяє зменшити дефіцит робочої сили, який в умовах війни та міграційних процесів в Україні набув критичного характеру. По-друге, залучення літніх людей до економічної активності сприяє збільшенню надходжень до бюджету від податків та соціальних внесків, а також зменшує навантаження на систему соціального захисту. По-третє, це формує передумови для більшої соціальної згуртованості, зменшення рівня бідності серед осіб похилого віку та підвищення якості їхнього життя.

У середньо- та довгостроковій перспективі ефективна система стимулів для роботодавців сприятиме формуванню нової моделі ринку праці, де ключовим ресурсом виступає не лише молодь, а й старші покоління. Це дозволить гармонізувати вікову структуру робочої сили, використати унікальні знання та

досвід старших працівників, забезпечити більш збалансований розвиток людського капіталу.

Таким чином, створення стимулів для роботодавців є стратегічним напрямом державної політики, який має на меті не лише пом'якшення негативних наслідків демографічного старіння, а й формування конкурентоспроможного ринку праці України. Економічні преференції, державна підтримка адаптації робочих місць та розвиток гнучких форм зайнятості створюють умови для ефективного використання трудового потенціалу осіб старшого віку.

У сучасних умовах важливо, щоб ці заходи не мали суто декларативного характеру, а були підкріплені реальними механізмами фінансування, нормативно-правовим забезпеченням та інституційним супроводом. Лише за такої умови можна очікувати на зростання рівня зайнятості серед старших поколінь та на формування справді інклюзивного ринку праці, здатного відповідати викликам демографічних змін і забезпечувати довгострокову соціально-економічну стабільність України.

3.2 Інструменти підвищення економічної активності осіб старшого віку

Демографічне старіння населення України висуває на перший план питання пошуку нових підходів до підвищення економічної активності осіб старших вікових груп. У ситуації, коли чисельність працездатного населення скорочується під впливом воєнних втрат, еміграційних процесів та падіння народжуваності, саме залучення літніх людей до продуктивної економічної діяльності розглядається як вагомий резерв підтримання стабільності ринку праці. Проте ефективність такої інтеграції залежить не лише від готовності самих працівників продовжувати трудову діяльність, але й від створення інституційних, організаційних та економічних умов, які сприятимуть їхній зайнятості.

Одним із ключових інструментів у цьому контексті є впровадження

гнучких форм зайнятості, що дозволяють поєднувати потреби економіки у робочій силі з можливостями та обмеженнями працівників похилого віку. У світовій практиці саме використання дистанційної роботи, неповної зайнятості, гнучкого графіка чи консультативної діяльності дає змогу значній частині літніх людей залишатися економічно активними, водночас забезпечуючи міжпоколіннєву передачу знань і досвіду. Для України розвиток цих форм є не лише соціально орієнтованим завданням, а й стратегічним напрямом адаптації ринку праці до умов демографічного старіння.

Сучасна цифровізація економіки створила нові можливості для залучення літніх людей до трудової діяльності. Дистанційна робота стала поширеною після пандемії COVID-19 та зберегла актуальність у воєнний період. Для осіб старшого віку це особливо важливо, оскільки дає змогу уникати транспортних труднощів, працювати у зручному середовищі та краще балансувати між професійною та особистою сферами життя.

Застосування цифрових платформ (фріланс-біржі, сервіси з надання експертних послуг, платформи дистанційного навчання) дозволяє літнім людям реалізовувати професійні навички у сферах освіти, перекладу, консалтингу, бухгалтерії чи управління проєктами.

Основним викликом у цій сфері залишається цифровий розрив: значна частина населення старшого віку не володіє достатніми ІТ-компетентностями, що потребує системного розвитку програм цифрової освіти для дорослих та підтримки на рівні держави й місцевих громад [54, с. 41-46].

Одним із дієвих інструментів підвищення залученості літніх людей є впровадження гнучких графіків праці. Часткова зайнятість або робота на умовах скороченого робочого тижня дозволяє старшим працівникам підтримувати професійну активність без перевантаження. Це особливо важливо у випадках, коли стан здоров'я чи сімейні обставини не дозволяють працювати повний робочий день.

Робота за сумісництвом на кількох робочих місцях також створює додаткові можливості для поєднання різних видів діяльності. Для роботодавців

це вигідно з точки зору оптимізації витрат на оплату праці, а для працівників – забезпечує більшу гнучкість у виборі режиму зайнятості.

Люди старшого віку володіють значним професійним досвідом, який становить цінний ресурс для економіки. Залучення їх до консультаційної та наставницької діяльності дозволяє поєднувати економічні інтереси роботодавців із потребами суспільства у передачі знань та формуванні кадрового резерву.

Розвиток системи наставництва сприяє інтеграції молодих спеціалістів, знижує витрати бізнесу на адаптацію кадрів, а також підвищує соціальну згуртованість у колективах. В умовах дефіциту кваліфікованих працівників, особливо у виробничій сфері, консультаційна діяльність осіб пенсійного віку може виступати важливим елементом кадрової політики підприємств.

Проблемою залишається відсутність розвинених інституційних механізмів, які б стимулювали розвиток наставницьких програм на рівні держави. В окремих секторах (освіта, медицина, інженерія) ця практика зберігається завдяки традиціям, проте потребує масштабування.

Використання гнучких форм зайнятості створює низку переваг:

- для працівників: збереження економічної активності, підвищення якості життя, відтермінування соціальної ізоляції, збереження матеріальної незалежності;

- для роботодавців: доступ до досвіду та компетентностей літніх кадрів, скорочення витрат на адаптацію нових працівників, зменшення кадрового дефіциту.

Водночас існують і суттєві виклики. Серед них – низький рівень цифрової грамотності значної частини старших працівників, проблеми зі здоров'ям, що обмежують можливості зайнятості у фізично складних сферах, а також поширені вікові стереотипи. Для роботодавців бар'єрами стають додаткові витрати на адаптацію робочих місць та навчання персоналу, а також невпевненість у довгостроковій продуктивності старших кадрів.

Для осіб старшого віку самозайнятість виступає одним із найбільш гнучких і перспективних варіантів продовження трудової активності. Вона

дозволяє використовувати накопичений професійний досвід, знання та навички без необхідності інтегруватися у жорсткі рамки корпоративної культури чи графіка роботи. У світовій практиці саме літні люди часто стають власниками малого бізнесу, займаються консультаційною діяльністю, освітніми проєктами, дрібним фермерством або ремісництвом.

В Україні самозайнятість дедалі частіше розглядається як засіб підтримки матеріальної незалежності осіб пенсійного віку, особливо в умовах низького рівня пенсійного забезпечення. Водночас слід підкреслити, що розвиток самозайнятості має не лише економічний, а й соціальний вимір, оскільки сприяє збереженню активного способу життя та інтеграції людей старших вікових груп у суспільні процеси [55].

Найбільш поширені напрями самозайнятості серед старших вікових груп можна поділити на кілька категорій:

- освітня та консультаційна діяльність – репетиторство, консалтинг, наставництво;
- дрібне підприємництво – сімейні магазини, заклади громадського харчування, надання побутових послуг;
- креативні індустрії та ремесла – рукоділля, художня діяльність, культурні послуги;
- сільське господарство – вирощування сільськогосподарської продукції, переробка харчів, виробництво органічних продуктів;
- онлайн-діяльність – ведення блогів, дистанційні консультації, фріланс-послуги на цифрових платформах.

Ці напрями не лише враховують можливості та обмеження літніх людей, але й забезпечують попит з боку ринку, особливо на локальному рівні.

Попри очевидний потенціал самозайнятості, існує низка бар'єрів, що обмежують її розвиток в Україні:

- фінансові обмеження – складність у доступі до кредитів, мікрофінансування, стартап-грантів;
- недостатня цифрова грамотність – обмежує можливості використання

онлайн-інструментів для просування бізнесу чи дистанційної роботи;

– брак знань з підприємництва – значна частина літніх людей не має спеціальних економічних та управлінських компетенцій;

– податкове навантаження – сприймається як суттєвий стримуючий чинник для дрібного бізнесу;

– вікові стереотипи – недовіра до бізнес-проектів літніх осіб з боку банків, партнерів чи потенційних клієнтів.

Розвиток самозайнятості осіб старшого віку потребує комплексної державної підтримки. Інституційні механізми підтримки наведені на рисунку 3.2.

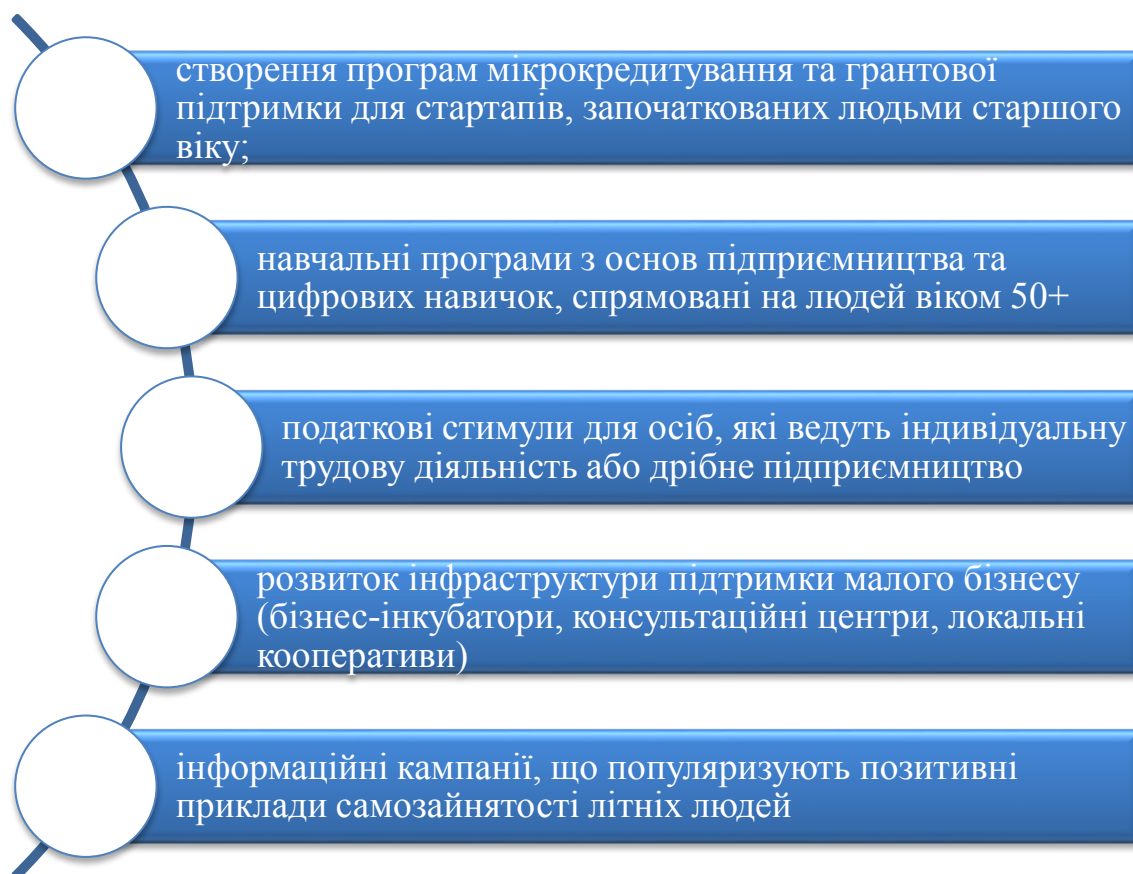


Рисунок 3.2 – Інституційні механізми підтримки самозайнятості осіб старшого віку

У європейській практиці діють спеціальні фонди підтримки «silver

entrepreneurship» – підприємництва літніх людей, що забезпечують доступ до фінансів та освітніх ресурсів [56]. Подібний досвід може бути адаптований і в Україні.

Залучення осіб старшого віку до самозайнятості має низку позитивних наслідків для економіки та суспільства:

- зменшення тиску на пенсійну систему завдяки подовженню трудової активності;
- зростання рівня зайнятості та доходів населення;
- посилення соціальної згуртованості через інтеграцію старших людей у локальні громади;
- розвиток малого бізнесу та регіональних економік;
- збереження й передача професійного досвіду наступним поколінням [57, с. 15-22].

У сучасних умовах швидкої трансформації ринку праці, що зумовлена цифровізацією, глобалізацією та структурними змінами в економіці, навчання впродовж життя набуває вирішального значення. Для людей старшого віку воно стає засобом збереження конкурентоспроможності та адаптації до нових вимог. Дослідження свідчать, що інвестиції в освіту осіб 50+ можуть істотно знизити ризик їхнього передчасного виходу з ринку праці та сприяти подовженню активного трудового життя.

Розвиток системи навчання впродовж життя для старших поколінь передбачає:

- підвищення цифрової грамотності (користування комп'ютером, мобільними застосунками, онлайн-сервісами);
- професійне перенавчання для переходу у сфери, що мають високий попит (сфера послуг, догляд за людьми, освіта, логістика, агросектор);
- короткострокові курси з практичним спрямуванням, що швидко забезпечують результат (курси електриків, водіїв, кухарів, доглядальників тощо);
- розвиток «soft skills» (комунікація, адаптивність, управління стресом),

які мають критичне значення для інтеграції в нові робочі колективи.

Важливим напрямом є інтеграція програм навчання для осіб старшого віку у державні та регіональні стратегії зайнятості. Це може включати:

- створення регіональних центрів освіти дорослих, які працюють у співпраці з місцевими громадами та бізнесом;
- державне фінансування курсів перекваліфікації та підвищення кваліфікації для осіб старших вікових груп;
- співпрацю з роботодавцями, які зацікавлені у розвитку кадрового потенціалу та готові інвестувати в навчання своїх співробітників пенсійного віку;
- використання цифрових платформ, що дозволяють літнім людям навчатися дистанційно, поєднуючи навчання з роботою чи доглядом за родиною.

Серед ключових бар'єрів для залучення старших працівників до програм навчання виділяють:

- фінансові труднощі – неготовність оплачувати курси за власний рахунок;
- психологічні бар'єри – страх перед новими технологіями, низька самооцінка у сфері навчання;
- відсутність мотивації – у частини людей старшого віку є переконання, що інвестування в нові навички вже не має сенсу;
- обмежена пропозиція курсів, адаптованих до специфіки потреб старших вікових груп.

У комплексі навчання впродовж життя є не лише механізмом індивідуальної адаптації до нових умов, але й стратегічним інструментом для держави, що дозволяє збалансувати ринок праці в умовах демографічного старіння.

У сучасних умовах демографічного старіння особливого значення набуває розвиток системи навчання впродовж життя та створення умов для підвищення конкурентоспроможності працівників старшого віку. Як показує міжнародний досвід, саме інвестиції в освіту та розвиток нових навичок дозволяють літнім

людям залишатися активними на ринку праці, знижують ризики їхньої соціальної ізоляції та підвищують продуктивність економіки загалом. В Україні ці процеси потребують комплексного підходу, що включає різні інструменти: від перекваліфікації до програм цифрової грамотності та наставництва [58, с. 108-120].

Розширення можливостей для осіб старшого віку має ґрунтуватися на узгоджених діях державних органів, роботодавців, освітніх інституцій та громадських організацій. Важливою є орієнтація не лише на професійні компетентності, але й на розвиток соціальних і комунікативних навичок, що підвищують адаптивність працівників до сучасних викликів.

Узагальнені напрями розвитку освіти старших поколінь та їхній вплив на ринок праці подані у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – Напрями розвитку освіти населення старшого віку та їхній вплив на ринок праці

Напрямок розвитку освіти	Характеристика	Виконавці	Вплив на ринок праці
1	2	3	4
Програми підвищення кваліфікації та перекваліфікації	Орієнтація на набуття нових професійних навичок, відповідних сучасним вимогам ринку праці (ІТ, послуги, медицина, логістика).	Державні центри зайнятості, заклади профосвіти, університети.	Зменшення дефіциту кадрів у критичних галузях, підвищення конкурентоспроможності старших працівників.
Курси цифрової грамотності	Навчання базовим та просунутим цифровим навичкам: користування онлайн-сервісами, дистанційна робота, електронний документообіг.	Громадські організації, приватні освітні платформи, ІТ-компанії.	Розширення можливостей для дистанційної зайнятості, інтеграція старших працівників у цифрову економіку.
Програми «другої кар'єри»	Підготовка до зміни професії у зрілому віці (наприклад, із виробничих професій у сферу послуг чи наставництва).	Міністерство освіти і науки України, навчальні центри бізнес-асоціацій.	Зниження ризиків довготривалого безробіття серед осіб старшого віку, диверсифікація трудових ресурсів.

Продовження табл. 3.1

1	2	3	4
Університети третього віку	Освітні програми для людей 55+, спрямовані на розвиток знань, соціальну інтеграцію, підвищення якості життя.	Органи місцевого самоврядування, громадські організації, університети.	Підвищення соціальної активності літніх людей, формування передумов для їхньої участі у волонтерських і трудових ініціативах.
Онлайн-освіта та змішане навчання	Використання платформ для дистанційного навчання, доступ до світових освітніх ресурсів, адаптованих для старших слухачів.	Приватні освітні компанії, міжнародні проекти, державні ініціативи (Дія.Освіта).	Розширення доступу до навчання незалежно від місця проживання; підтримка гнучких форм зайнятості.
Програми наставництва і менторства	Використання досвіду старших фахівців у навчанні молодих кадрів, розвиток системи дуальної освіти.	Підприємства, бізнес-асоціації, професійні спільноти.	Збереження і передача знань, скорочення міжпоколінневого розриву на ринку праці.

У сукупності зазначені інструменти формують стратегічний арсенал для держави та бізнесу, спрямований на ефективне використання трудового потенціалу старших поколінь. Їхнє системне впровадження дозволить: збалансувати попит і пропозицію робочої сили на ринку праці; знизити дефіцит кадрів у секторах економіки, які відчувають гостру потребу у кваліфікованих працівниках; зменшити соціальні ризики бідності та залежності від державної підтримки; забезпечити більш рівномірний розвиток регіональних ринків праці.

Отже, гнучкі форми зайнятості становлять один із ключових напрямів адаптації ринку праці до умов демографічного старіння. Вони поєднують соціальні та економічні ефекти: сприяють продовженню трудової активності літніх людей, водночас пом'якшуючи дефіцит робочої сили. Подальший розвиток цих форм в Україні потребує створення комплексної нормативно-правової та організаційної основи, підтримки цифрової грамотності, розроблення спеціальних програм для роботодавців і популяризації позитивних практик на ринку праці.

3.3 Концепція активного старіння як стратегічний напрям адаптації ринку праці України

У світлі демографічних змін, що спостерігаються в Україні – зростання частки людей пенсійного віку, зменшення молодших когорт, нестабільність трудового ресурсу – концепція активного старіння (active ageing) постає як важлива стратегічна відповідь. Ця концепція передбачає не просто збільшення тривалості життя, але активне, продуктивне, соціально та економічно інтегроване старіння, що включає продовження участі в трудовому процесі, громадському житті та збереження якості життя та здоров'я. Стратегічне включення принципів активного старіння у політику зайнятості, охорони здоров'я, соціального захисту та освіти є необхідним для забезпечення стійкого розвитку національної економіки й зменшення соціальних витрат, пов'язаних із старінням населення.

Концепція активного старіння – це підхід, що передбачає оптимізацію можливостей людей усіх вікових груп для участі у трудовій, соціальній, культурній та громадській діяльності, збереження здоров'я, безпеки й гідності протягом усього життя [59].

Виділяють три головні сфери, у яких має здійснюватися підтримка:

- здоров'я та добробут;
- участь у праці та підтримка продуктивності;
- безпечне та сприятливе середовище.

В рамках Європейського Союзу концепція активно розвивається через різні стратегії національного рівня, які включають стимули до зайнятості старших груп віку, захист від дискримінації за віком, розвиток гнучких умов праці, підтримки освіти дорослих і громадської участі.

До ключових компонентів концепції відносяться:

- участь у праці й економічна активність. Люди старшого віку мають право і можливість працювати у міру своїх фізичних, психічних і соціальних ресурсів. Принцип активного старіння передбачає створення умов, за яких

працівники 55+ або 60+ можуть залишатись чи повертатись до праці: через адаптацію робочих місць, перекваліфікацію, гнучкі форми зайнятості;

- здорове старіння. Збереження здоров'я, профілактика хвороб, фізична активність, доступ до медичного обслуговування – усе це важливі складові. Вони дозволяють людям старшого віку залишатись працездатними довше, знижують витрати системи охорони здоров'я й підтримують їхню здатність працювати продуктивно;

- протидія віковій дискримінації та промоція рівності. Справедливий доступ до ринку праці, без стереотипів за віком – це ключовий елемент. Активне старіння вимагає законодавчої, інституційної та суспільної роботи щодо боротьби з ейджизмом, недопущення дискримінаційних норм і практик.;

- навчання впродовж життя та розвиток навичок. Освіта та перепідготовка, набуття цифрових навичок, soft skills – необхідні умови для адаптації до сучасних технологічних, організаційних і економічних змін. Концепція передбачає інвестиції в освітні програми, що є доступними для людей старшого віку;

- створення сприятливого соціального та правового середовища. Середовище має бути дружнім до старшого покоління: як у фізичному (інфраструктура, доступність), так і в соціальному плані (соціальні сервіси, підтримка родини, можливості участі в культурному та громадському житті). Державна політика повинна включати заходи з корекції законодавства, стимулів, інфраструктурної адаптації [60, с. 13-18].

Можливі шляхи адаптації концепції активного старіння для ринку праці України:

- включення цільового показника зайнятості осіб 55-64 або 60+ у стратегічні документи, такі як Стратегія зайнятості, Національна економічна стратегія;

- удосконалення нормативів щодо гнучких форм праці, прав працівників старшого віку, стимулів для роботодавців;

- створення програм охорони здоров'я, профілактики захворювань,

активного способу життя, адаптованих до потреб старших вікових категорій;

- запуск широкомасштабних освітніх ініціатив: доступ до цифрової освіти, курсів перепідготовки, розвиток університетів третього віку;
- моніторинг та оцінка результатів через індикатори: рівень зайнятості 55-64 років, частка перехресної зайнятості, частка людей, які працюють після пенсії, рівень дискримінації за віком.

Активне старіння як стратегічний підхід до подолання демографічних викликів має ключове значення для України, де процеси депопуляції та швидке старіння населення створюють суттєві загрози для збереження трудового потенціалу. У ситуації, коли чисельність молодих поколінь невпинно зменшується, а навантаження на систему соціального забезпечення зростає, інтеграція принципів активного старіння у державну політику ринку праці є необхідною умовою збереження та примноження людського капіталу.

Передусім концепція активного старіння орієнтує на розширення можливостей продовження трудової активності людей старшого віку. Це має як економічний, так і соціальний вимір. Економічно продовження участі у праці дозволяє компенсувати дефіцит робочої сили, зберегти висококваліфіковані кадри у сфері освіти, охорони здоров'я, науки, культури, де накопичений досвід і знання мають унікальне значення. Соціально активне залучення старших працівників зменшує ризики маргіналізації, підвищує рівень соціальної інтеграції та сприяє формуванню міжпоколінньої солідарності.

Важливо, що активне старіння безпосередньо впливає на якість людського капіталу. Люди старшого віку, які зберігають професійну діяльність, частіше підтримують інтелектуальну активність, опановують нові навички, зокрема цифрові, а це підвищує їхню конкурентоспроможність і гнучкість на ринку праці. Продовження зайнятості стимулює і молодші покоління до постійного навчання, формує культуру «навчання впродовж життя». Таким чином, концепція активного старіння виступає каталізатором сталого розвитку людського капіталу, де віковий чинник не сприймається як бар'єр, а навпаки — як ресурс розвитку. Інтеграція концепції у політику ринку праці дозволяє досягнути низки

очікуваних соціально-економічних результатів (таблиця 3.2).

Таблиця 3.2 – Очікувані соціально-економічні результати інтеграції концепції активного старіння у політику ринку праці

Очікувані результати	Характеристика
Збереження та відтворення трудового потенціалу	Розширення участі осіб віком 55–64 роки у трудовій діяльності сприяє зменшенню дефіциту робочої сили, що особливо актуально в умовах масової трудової міграції та низької народжуваності. Це також дає можливість використати досвідчених кадрів як наставників і консультантів, що забезпечує передачу знань та збереження професійних традицій
Оптимізація витрат системи соціального забезпечення	Продовження зайнятості осіб старшого віку зменшує навантаження на пенсійну систему, адже люди довше сплачують внески до Пенсійного фонду та пізніше виходять на пенсію. Це створює фінансові передумови для стабільності пенсійної системи, що є однією з найгостріших проблем сучасної України
Підвищення продуктивності та інноваційного потенціалу	Використання трудового потенціалу старших працівників сприяє поєднанню досвіду та новаторства. У багатьох країнах доведено, що мультивікові команди є більш стійкими до криз і краще адаптуються до технологічних змін. В Україні це може стати важливим чинником інноваційного розвитку підприємств та установ
Соціальна інтеграція та зменшення нерівності	Залучення людей старшого віку до праці знижує ризики соціальної ізоляції, бідності та залежності від державної допомоги. Це особливо важливо в умовах регіональної нерівності та наслідків воєнних дій, які значною мірою ускладнили становище літніх людей. Активне старіння сприяє формуванню інклюзивного ринку праці, де вік не є перешкодою для професійної реалізації
Підтримка міжпоколінньої солідарності	Включення старших працівників у трудові колективи сприяє розвитку наставництва, передачі знань і досвіду, що зміцнює зв'язок між поколіннями. Це позитивно впливає на соціальну згуртованість і стабільність суспільства
Формування позитивного іміджу старшого віку	Активне старіння долає стереотипи про «економічну непотрібність» літніх людей. Натомість формується уявлення про них як про важливий ресурс розвитку, що знижує рівень ейджизму й підвищує толерантність суспільства

Водночас слід зазначити, що інтеграція концепції активного старіння у політику ринку праці вимагає системного підходу. Необхідне оновлення законодавства з акцентом на заборону дискримінації за віком, розвиток гнучких форм зайнятості, стимулювання роботодавців до працевлаштування старших осіб. Важливу роль відіграють програми перекваліфікації та цифрової освіти, що дозволяють літнім людям бути конкурентними у сучасній економіці.

Таким чином, активне старіння стає не лише соціальною, а й економічною стратегією. Його впровадження забезпечує збалансований розвиток ринку праці, підвищує якість людського капіталу та сприяє економічній стійкості держави в умовах демографічних викликів.

Сучасні демографічні виклики, пов'язані зі старінням населення, зумовлюють необхідність формування комплексної політики активного старіння в Україні. Вона має охоплювати не лише економічний вимір, а й соціально-культурний, освітній та медичний аспекти.

В Україні всі три напрями – підтримка здоров'я людей похилого віку, створення умов для їхньої економічної активності та забезпечення можливостей для громадської участі – поступово визнаються пріоритетними в стратегічних документах, таких як Стратегія демографічного розвитку України до 2040 року, Стратегія людського розвитку, а також в анонсованій Стратегії зайнятості населення. Однак їхня реалізація ще не має системного характеру, що вимагає глибшого аналізу та вироблення механізмів практичної імплементації.

Збереження фізичного та психічного здоров'я населення старшого віку є ключовою передумовою продовження їхньої активності у трудовій та соціальній сферах. В Україні медико-демографічні показники свідчать про зростання поширеності хронічних захворювань серед осіб 60+, високий рівень інвалідизації та передчасної смертності. Це знижує їхні можливості для участі у трудовому житті та створює додаткове навантаження на систему охорони здоров'я.

Механізми підтримки здоров'я в умовах старіння включають:

- розвиток профілактичної медицини – регулярні медичні огляди, програми раннього виявлення та лікування вікових захворювань (серцево-

судинних, онкологічних, діабету);

- модернізацію системи охорони здоров'я – орієнтація первинної ланки на потреби літніх людей, підготовка геріатричних фахівців, створення мультидисциплінарних команд для комплексного догляду;

- розвиток програм здорового способу життя – популяризація фізичної активності серед осіб старшого віку, доступ до спортивної інфраструктури, організація групових занять для літніх;

- психологічну підтримку – створення мережі психосоціальних сервісів, спрямованих на боротьбу з самотністю, депресіями, посттравматичними станами, які особливо поширені серед старшого населення в умовах війни;

- інтеграцію послуг охорони здоров'я та соціального догляду – формування моделей довготривалої опіки, що поєднують медичні та соціальні компоненти.

Без підвищення якості та доступності медичних послуг неможливо досягти високої ефективності інших складових політики активного старіння, оскільки здоров'я визначає базовий рівень функціональної здатності людини.

Демографічні процеси, що призвели до скорочення чисельності працездатного населення, актуалізують питання залучення осіб 55-64 років та навіть старших до ринку праці. Дефіцит робочої сили у 2024 р. оцінювався на рівні 30 %, а в окремих секторах – понад 50 %. В цих умовах трудовий потенціал літніх людей розглядається як важливий резерв.

Для України ключовими механізмами підтримки зайнятості літніх людей можуть стати:

- модернізація законодавчої бази – запровадження антидискримінаційних норм у трудовому законодавстві, стимулювання продовження офіційної трудової діяльності після досягнення пенсійного віку, перегляд норм щодо сумісництва та часткової зайнятості;

- стимулювання роботодавців – податкові пільги та дотації для підприємств, які працевлаштовують людей старшого віку; програми компенсації витрат на адаптацію робочих місць та перепідготовку кадрів;

- розвиток гнучких форм зайнятості – дистанційна робота, неповний робочий день, консультаційна діяльність, наставництво. Такі форми дають змогу літнім працівникам поєднувати роботу із турботою про здоров'я та сімейні обов'язки;

- програми професійної перепідготовки та навчання впродовж життя – організація безкоштовних або пільгових курсів для осіб 50+, особливо у сферах, де попит на робочу силу найбільший (догляд, транспорт, сфера послуг, цифрова економіка);

- сприяння самозайнятості – мікрокредитування, підтримка підприємницьких ініціатив серед осіб старшого віку, розвиток кооперативних форм організації праці.

Залучення старших людей до економічної активності має подвійний ефект: з одного боку, зменшує дефіцит кадрів, з іншого – знижує ризики бідності серед літніх, зміцнює фінансову стійкість пенсійної системи та сприяє економічному розвитку країни.

Активне старіння передбачає не лише участь у трудовій діяльності, а й можливість залишатися активним учасником громадського життя. Соціальна ізоляція та самотність є серйозними викликами для літніх людей, особливо в умовах міграційних процесів та воєнних подій, які спричинили розрив соціальних зв'язків у багатьох сім'ях.

Основними механізмами підтримки громадської активності є:

- розвиток мережі «університетів третього віку» – освітніх програм для літніх людей, що дозволяють здобувати нові знання, розвивати хобі, підвищувати цифрову грамотність і розширювати коло спілкування;

- створення центрів громадської активності для осіб похилого віку – простори, де вони можуть брати участь у клубах, гуртках, волонтерських ініціативах, культурних і спортивних заходах.

- сприяння волонтерській діяльності – стимулювання участі літніх людей у суспільно значущих проєктах, що зміцнює міжпоколіннєву солідарність і підвищує відчуття корисності;

- підтримка цифрової інтеграції – доступ до інтернету, навчальні курси, допомога в оволодінні цифровими сервісами для забезпечення спілкування, отримання послуг, участі у дистанційних заходах.

- формування позитивного іміджу старшого віку – інформаційні кампанії, що спрямовані на подолання ейджизму, популяризацію історій успіху людей старшого віку, які досягли професійних чи громадських результатів.

Участь у громадському житті дозволяє літнім людям зберігати активність, відчуття соціальної значущості та підтримувати психоемоційне здоров'я. Для держави це означає зміцнення соціальної згуртованості, зниження витрат на подолання наслідків соціальної ізоляції та формування культури активного довголіття.

Отже, комплексна реалізація політики активного старіння в Україні потребує одночасної дії у трьох взаємопов'язаних напрямках – підтримки здоров'я, зайнятості та громадської активності. Лише поєднання цих механізмів може забезпечити довгостроковий соціально-економічний ефект: збереження трудового потенціалу, підвищення якості людського капіталу, зниження навантаження на систему соціального забезпечення, формування інклюзивного суспільства.

Особливого значення набуває інтеграція цих механізмів у стратегічні документи державної політики, міжсекторальна взаємодія між органами влади, бізнесом і громадянським суспільством, а також врахування регіональних особливостей та міжнародного досвіду. Україна має всі підстави для розбудови цілісної моделі активного старіння, яка стане важливим чинником соціально-економічної стійкості в умовах демографічних трансформацій.

Висновки до розділу 3

Запропоновано напрями удосконалення державної політики зайнятості в умовах старіння населення, включаючи актуалізацію проблеми в стратегічних документах (Стратегіях зайнятості, демографічного розвитку), удосконалення

законодавства з антидискримінаційними нормами та стимулами для продовження праці, створення стимулів для роботодавців (податкові пільги, субсидії на адаптацію місць). Інтеграція цих напрямів з підтримкою гнучких форм зайнятості та міжсекторальною співпрацею дозволить перетворити демографічне старіння з виклику на ресурс, забезпечивши підвищення рівня зайнятості осіб 55-64 років та стійкість ринку праці.

Розроблено інструменти підвищення економічної активності осіб старшого віку, включаючи гнучкі форми зайнятості (дистанційна робота, часткова зайнятість), підтримку самозайнятості (мікрокредити, програми для "silver entrepreneurship") та розвиток освіти впродовж життя (цифрова грамотність, перекваліфікація, університети третього віку). Ці інструменти, з урахуванням бар'єрів як фінансові обмеження та стереотипи, сприяють інтеграції літніх у ринок праці, зменшенню дефіциту кадрів та соціальній згуртованості, з потенціалом позитивного впливу на економіку через збереження досвіду та зниження навантаження на пенсійну систему.

Розроблено концепцію активного старіння як стратегічний напрям адаптації ринку праці України, що включає участь у праці (стимули для продовження активності), здорове старіння (профілактика, догляд), протидію дискримінації (антиейджизм), навчання впродовж життя (цифрові навички, перепідготовка) та сприятливе середовище (інфраструктура, громадська участь). Інтеграція концепції в політику забезпечить збереження трудового потенціалу, оптимізацію витрат на соціальне забезпечення, підвищення продуктивності та соціальну інтеграцію, перетворюючи демографічне старіння на ресурс стійкого розвитку.

ВИСНОВКИ

Отримані результати дослідження дають змогу сформулювати наступні висновки:

1. Уточнено теоретичні засади демографічного старіння. У роботі проаналізовано зміст поняття старіння населення, його макроекономічні та соціальні наслідки, узагальнено підходи ООН, OECD та МОП до оцінювання демографічних процесів. Доведено, що старіння населення є довготривалою тенденцією, яка визначає стратегічні параметри розвитку ринку праці.

2. Проаналізовано сучасні демографічні тенденції України. Показано прискорене скорочення чисельності населення, зменшення працездатних когорт, збільшення частки осіб віком 60+. Доведено, що в умовах війни негативні тенденції прискорилися, а демографічні втрати стали чинником погіршення людського потенціалу.

3. Оцінено вплив демографічного старіння на ринок праці. Встановлено зниження економічної активності старших вікових груп, поглиблення структурного дефіциту робочої сили, зростання навантаження на систему зайнятості й соціального забезпечення. Визначено ключові канали впливу старіння на зайнятість і продуктивність праці.

4. Виявлено проблеми зайнятості осіб старшого віку. Серед основних бар'єрів: ейджизм, нестача цифрових компетентностей, погіршення стану здоров'я, нерозвиненість системи професійного навчання дорослих, вузький спектр доступних вакансій, недосконалість законодавчих механізмів стимулювання продовження трудової діяльності.

5. Удосконалено положення щодо вдосконалення державної політики зайнятості. Обґрунтовано необхідність інтеграції проблематики старіння в державні стратегії, створення системи стимулів для роботодавців, запровадження антидискримінаційних норм, розвитку освіти дорослих та модернізації механізмів підбору кадрів.

6. Сформовано інструменти підвищення економічної активності старших

вікових груп. Доведено ефективність гнучких форм зайнятості, наставництва, мікропідприємництва, перекваліфікації та цифрової освіти впродовж життя. Визначено можливості інтеграції старших працівників у сфери послуг, соціального догляду, консалтингу та «срібної економіки».

7. Розкрито потенціал концепції активного старіння. Доведено, що активне старіння є передумовою збереження людського капіталу та формування нової моделі участі старших поколінь у соціально-економічному житті. Обґрунтовано її значення для модернізації системи охорони здоров'я, зайнятості та соціальної активності.

8. Сформульовано стратегічні пріоритети адаптації ринку праці. Розроблено комплексний стратегічний підхід, який включає інституційну модернізацію, реформування політики зайнятості, розвиток «срібної економіки», стимулювання підприємництва серед старших громадян, підтримку безперервного навчання й цифрової мобільності.

9. Розроблено практичні рекомендації щодо реалізації стратегії. Запропоновано створення міжвідомчого механізму координації політики старіння, запровадження державних й регіональних програм підтримки економічної активності людей 55+, а також формування партнерств між державою, бізнесом, громадами та освітніми інституціями

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Кірнос І. О. Теоретичні підходи до визначення сутності процесу старіння населення. *Причорноморські економічні студії*. 2017. Вип. 22. С. 140–144.
2. Демографія: курс лекцій для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти галузі знань 05 «соціальні та поведінкові науки» / уклад. І. Данченко, Н.Моїсєєва. Харків : ДБТУ, 2023. 62 с.
3. Гайда Ю., Длугопольська Т., Цяпа Н. Старіння населення: тенденції та вплив на структуру національної економіки. *Socio-Economic Relations in the Digital Society*. 2025. 1(55). С. 68-81.
4. Ярова В. В. Проблеми демовідтворювальних процесів в Україні. *Економіка АПК*. 2006. № 11. С. 129-135.
5. Гаєвая О. В. Теоретичні підходи до дослідження політики щодо людей похилого віку. *Актуальні проблеми державного управління*. 2021. №1(59). С. 186-193.
6. Терещ В. М. Депопуляція та старіння населення у соціально-економічному контексті. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. №1. С.88-92.
7. Шуба М. В., Фролова В. Р. Старіння населення країн Європейського Союзу: особливості та соціально-економічні наслідки. *Бізнес Інформ*. 2022. № 7. С. 11–17.
8. Матвієнко Г. А. Управління державними фінансами за глобального старіння населення. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2019. Т. 30 (69). № 2. С. 215–222.
9. From Red to Gray: the «Third Transition» of Aging population in Eastern Europe and the Former Soviet Union. - Washington, D. C., World Bank, 2007, 295 p.

10. Корягіна Т. В., Черба В. М., Тараненко В. Є. Вплив старіння населення на соціально-економічний розвиток країни. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2020. Вип. 1(2). С. 40-46.

11. Степанова О. В. Детермінанти впливу довголіття та старіння населення на рівень нерівності та фіскальну стійкість. *Ефективна економіка*. 2022. № 5. С. 96–104.

12. Семидоцька Ж. Д., Чернякова І. О., Красовська К. О. Старіння людства і сучасний світ : навч. посіб. / за ред. проф. Ж. Д. Семидоцької. Харків : ХНМУ, 2024. 88 с.

13. Крентовська О. Старіння населення як детермінуючий фактор удосконалення державної соціальної політики в Україні. *Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України*. 2009. № 2. С. 245–254.

14. Махорін Г.Л. Основи демографії: курс лекцій. Житомир: Волинь, 2014. 96 с.

15. Економіка праці і соціально-трудові відносини: підруч. для студ. спец. 051 «Економіка» / О. І. Іляш, Н. О. Черненко, О. А. Шевчук, О. О. Трофименко, С. С. Гринкевич, Я. І. Глущенко; друге видання, за заг. ред. проф. О. І. Іляш, Н. О. Черненко; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2023. 371 с.

16. Ільїч Л.М., Акіліна О.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник – Київ : Київський ун-т ім. Бориса Грінченка, 2020. 952 с.

17. Непиталюк А. Демографічне старіння та економічне зростання. *Scientia Fructuosa*. 2023. № 4. С. 32-46.

18. Дружиніна В. В. Механізм державного регулювання ринку праці: теоретичний аспект. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2010, № 4, Т. 4. с.67-71.

19. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати : кол. моногр. / [Д. П. Богиня, Г. Т. Куликов, В. М. Шамота, Л. С. Лисого та ін.]. Київ : ІЕ НАН України, 2001. 300 с.

20. Нижник Н. Р., Машков О. А. Системний підхід в організації державного управління. – Київ : УАДУ, 2018. 160 с.
21. Ком'яков О. М. Державне регулювання перехідної економіки : автореф. на здобуття наук. ступеня дис. канд. екон. наук. : спец. 08.01.01 / О. М. Ком'яков ; Київ.нац.екон.ун-т. – Київ, 2000. 20 с.
22. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : [навч. посіб.] / Єсінова Н. І. – Київ : Кондор, 2014. 432 с.
23. Макроекономіка / [А. Г.Савченко, Г. О. Пуктаєвич, О. М. Тіньонко та ін.]. Київ : Либідь, 2015. 208 с.
24. Державне регулювання економіки / [І. Р. Михасюк, А. Д. Мельник, М. Крупка, З. Залога]. – Київ : Атіка, Ельга-Н, 2000. 592 с.
25. Качан Є. П. Принципи та методи формування регіональної політики ринку праці. *Зайнятість та ринок праці : міжвідом. наук. зб.* Київ, 2001. Вип. 15. С. 3–16.
26. Калітієвська Л.А. Державне регулювання розвитку регіональних ринків : дис. ... канд. наук з держ. упр. Харків, 2008.
27. Бондаренко С. О. Функції держави та її органів на місцях як регуляторів регіонального ринку праці. *Публічне управління і адміністрування в Україні.* 2024. Вип. 42. С. 7-11.
28. Заставецька Л., Заставецький Т. Суспільно-географічний вимір демографічних процесів в Україні в період незалежності (з 1991 р. до 2022 р.). *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету ім. Володимира Гнатюка. Сер. Географія.* 2022. Вип. 1. (52). С. 66-74.
29. Сучасна демографічна ситуація в Україні: проблеми та перспективи: монографія / Л. Заставецька, Т.Заставецький. Тернопіль, 2022. 108 с. URL: http://dSPACE.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/27944/1/Zastavetski_Monogr.pdf (дата звернення: 18.09.2025).
30. Демографічна та соціальна статистика / Населення та міграція *Державна служба статистики* URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 18.09.2025).

31. Динаміка Індексу регіонального людського розвитку, 2004–2013 рр. *Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи*. URL: <http://www.idss.org.ua/public.html> (дата звернення: 18.09.2025).

32. Кількість померлих за окремими причинами смерті *Державна служба статистики* URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2022/ds/krops/krops0122_ue.xls (дата звернення: 18.09.2025).

33. Населення (1990-2021) *Державна служба статистики* URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2022/ds/nas_rik/nas_90-2021.xlsx (дата звернення: 18.09.2025).

34. Ключник Р. М., Лимонова Е. М. Демографічні фактори економічного розвитку. *European vector of economic development*. 2024. № 2. С. 59-71.

35. Петруха Н. М., Плахотній Д. О., Чухній О. Ю. Стан демографічної безпеки та вплив демографічних змін на економічні процеси. *Агросвіт*. 2024. № 16. С. 100-109.

36. Населення України. Демографічні тенденції в Україні у 2002– 2019 рр.: кол. моногр. / за ред. О.М. Гладуна; НАН України, Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи. Київ, 2020. 174 с.

37. Людський капітал – виклики для відновлення України. *Центр Разумкова* URL: <https://razumkov.org.ua/images/2024/05/29/2024-ПАКТ-9.pdf> (дата звернення: 18.09.2025).

38. Інфляційний звіт, квітень 2024 р. *Національний банк України* URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2.pdf?v=7 (дата звернення: 25.10.2025).

39. Соціально-економічний стан домогосподарств України (за результатами загальнодержавного вибіркового обстеження соціально-економічного стану домогосподарств, проведеного у грудні 2023 р. –лютому 2024 р.). *Сайт Дитячого фонду ООН (ЮНІСЕФ) в Україні* URL: <https://www.unicef.org/ukraine/documents/social-economical-state-2023-24> (дата звернення: 25.10.2025).

40. Трудові ресурси для повоєнного відновлення України (червень 2024р.)
 Центр Разумкова URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/trudovi-resursy-dlia-povoiennoho-vidnovlennia-ukrainy-cherven-2024r> (дата звернення: 25.10.2025).

41. Трудові ресурси для повоєнного відновлення України: стан, проблеми, шляхи розв'язання *Центр Разумкова* URL: <https://razumkov.org.ua/images/2024/10/16/2024-Pyshchulina-TRUDJVI-RESURS-UKR-SAIT.pdf> (дата звернення: 25.10.2025).

42. Професійний склад працюючих за віком за січень 2024 року *Пенсійний фонд України* URL: https://www.pfu.gov.ua/2165613-profesijnyj-sklad-pratsyuuyuchyh-zavikom-prof_vik-za-sichen-2024-roku/ (дата звернення: 25.10.2025).

43. Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року. *НІСД*. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-rynku-pratsi-ukrayiny-u-pershomu> (дата звернення: 25.10.2025).

44. *Пенсіонерам простіше знайти роботу: на які посади беруть та скільки платять.* *УНІАН*. URL: <https://www.unian.ua/economics/other/pensioneram-prostishe-znayti-robotu-na-yaki-posadi-berut-ta-skilki-platyat-12969117.html> (дата звернення: 25.10.2025).

45. Залучення літніх людей на ринок праці в умовах дефіциту трудових ресурсів. *НІСД* URL: <https://www.niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/zaluchennya-litnikh-lyudey-na-rynok-pratsi-v-umovakh-defitsytu> (дата звернення: 25.10.2025).

46. The Future of Jobs Report 2023. *World Economic Forum* URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf (дата звернення: 25.10.2025).

47. Перспективи літніх людей на ринку праці України *НІСД* URL: <https://www.niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/perspektyvy-litnikh-lyudey-na-rynku-pratsi-ukrayiny> (дата звернення: 25.10.2025).

48. Баб'як Г. Управління демографічним розвитком: погляд крізь призму використання зарубіжного досвіду. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2018. Вип. 17. С. 60-63.

49. Розробка проєкту Стратегії зайнятості населення *України* *Офіс ефективного регулювання* URL: <https://brdo.com.ua/projects/employment-strategy/> (дата звернення: 25.10.2025).

50. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року» № 922-р від 30 вересня 2024 р. *Офіційний вебпортал парламенту України* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/922-2024-%D1%80#n12> (дата звернення: 25.10.2025).

51. Стратегія людського розвитку *Офіційний вебпортал парламенту України* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/225/2021#Text> (дата звернення: 25.10.2025).

52. Національна економічна стратегія на період до 2030 року *Офіційний вебпортал парламенту України* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-%D0%BF#Text> (дата звернення: 03.11.2025).

53. Огляд національної та міжнародної практики підвищення рівня інклюзивності на ринку праці *Конфедерація роботодавців України* URL: <https://employers.org.ua/news/id2730> (дата звернення: 03.11.2025).

54. Ачкасова О. В. Гнучка зайнятість як засіб збереження робочих місць на українських підприємствах під час війни. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Том 9. № 3. С. 41-46.

55. Самозайнятість: Новий світ можливостей чи ризикована гра? URL: <https://bizmag.com.ua/samozajnyatist/> (дата звернення: 03.11.2025).

56. Promoting entrepreneurship to empower the silver age (60+) population *European commission* URL: <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/promoting-entrepreneurship-empower-silver-age-60-population> (дата звернення: 03.11.2025).

57. Куцеволова М. В. Розвиток самозайнятості населення як напрям регулювання ринку праці в Україні. *Академічний огляд*. 2019. № 1. С. 15-22.

58. Мирончук Н. М. Організація освітнього процесу в університетах третього віку в Польщі. *Українська полоністика*. 2024. Вип. 22. - С. 108-120.

59. Active Ageing: A Policy Framework URL: <https://extranet.who.int/agefriendlyworld/wp-content/uploads/2014/06/WHO-Active-Ageing-Framework.pdf> (дата звернення: 03.11.2025).

60. Андрєєва О., Гакман А. Теоретичний базис активного старіння населення України. *Ефективна економіка*. 2021. № 1. С. 13-18.