

РИНОК ПРАЦІ ТА ДЕМОГРАФІЧНІ ВИКЛИКИ: СТАРІННЯ НАСЕЛЕННЯ ТА ДЕФІЦИТ КАДРІВ

Герасименко Ю.С., *професорка кафедри педагогіки, психології та менеджменту Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України*

Сучасний ринок праці зазнає суттєвих змін під впливом демографічних процесів, зокрема старіння населення та дефіциту робочої сили. Ці виклики стають особливо актуальними в умовах глобалізації, технологічного прогресу та зміни соціально-економічних умов. Зростання частки літніх людей у структурі населення призводить до збільшення навантаження на пенсійну систему, систему охорони здоров'я та соціального забезпечення. Водночас скорочення кількості економічно активного населення зменшує потенціал економічного розвитку та конкурентоспроможність країн.

Зменшення чисельності працездатного населення спричиняє нестачу кваліфікованих кадрів у різних секторах економіки. Це може уповільнити економічний розвиток, погіршити інноваційний потенціал та підвищити навантаження на працююче населення. Виклики для ринку праці: необхідність адаптації до змін вікової структури робочої сили; попит на професії, пов'язані з доглядом за літніми людьми; зростання потреби у підвищенні кваліфікації та перепідготовці працівників; активне залучення жінок, мігрантів та людей старшого віку до трудової діяльності.

У сучасному світі відбуваються стрімкі зміни, і однією з найпомітніших демографічних тенденцій є зростання частки літнього населення. Даний процес охоплює велику кількість розвинених країн світу, сприяючи розвитку нового економічного напрямку – «срібної економіки». Срібна економіка – це економічний сектор, спрямований на задоволення потреб та використання потенціалу літніх людей. Він охоплює товари й послуги, пов'язані з охороною здоров'я, доглядом, фінансовими послугами, дозвіллям, технологіями для

активного старіння та іншими сферами, що сприяють підвищенню якості життя людей старшого віку.

Глобальні демографічні зміни свідчать про швидке зростання частки літнього населення. За прогнозами, до 2050 року майже третина жителів України буде у віці 60 років і старше. Водночас цей процес уже зараз впливає на ринок праці [1].

Це означає, що роботодавці змушені адаптувати свої підходи до управління персоналом, зокрема, розробляти стратегії для залучення та утримання працівників старшого віку. Важливими аспектами стають підвищення кваліфікації, гнучкі форми зайнятості та створення вікової інклюзивності на робочих місцях.

Крім того, старіння населення впливає на економіку, адже зменшується кількість працездатного населення, що може призвести до дефіциту робочої сили та зростання навантаження на соціальні системи. У зв'язку з цим держава та бізнес мають приділяти більше уваги підтримці активного довголіття, розвитку програм перекваліфікації та мотивації літніх працівників до продовження професійної діяльності.

Важливо також враховувати психологічні та соціальні аспекти. Збільшення тривалості життя та поліпшення якості медичних послуг дозволяють людям працювати довше, однак потрібні механізми, що допоможуть уникнути дискримінації за віком та забезпечити рівні можливості для всіх вікових груп.

Серед чинників, що сприяють зростанню ролі людей старшого віку на ринку праці, на перший план виходить глобальний та довготривалий процес старіння населення. Зі збільшенням частки літніх людей у суспільстві посилюється їхній вплив на різні сфери життя, зокрема й економічну активність. До інших важливих факторів належать зростання тривалості життя та активного періоду працездатності, технологічний розвиток, а також зростання частки осіб із вищою освітою серед старшого покоління. Це сприяє покращенню умов праці, підтриманню здоров'я та підсилює мотивацію до професійної діяльності.

Водночас залученість літніх людей у ринок праці визначається не лише їхнім особистим бажанням, а й фінансовою необхідністю забезпечення доходу [2].

За даними Моніторингу МОП щодо соціального захисту, у 2010–2020 роках уряди різних країн світу ініціювали 291 захід пенсійної реформи, причому 150 із них (понад половину) були спрямовані на поступове підвищення віку виходу на пенсію. Із цієї кількості 100 заходів безпосередньо передбачали збільшення пенсійного віку, а ще 50 містили непрямі механізми реалізації цієї мети. Таким чином, світовий досвід реформ свідчить, що найбільш поширеною стратегією оптимізації пенсійних витрат і збільшення надходжень є саме підвищення пенсійного віку, оскільки воно розглядається як більш доцільна альтернатива порівняно зі скороченням реальних доходів пенсіонерів або зростанням податкового навантаження на роботодавців і працівників [3].

Для України зростання рівня залученості людей старшого віку до ринку праці набуває критичного значення, оскільки війна спричинила суттєві зміни в чисельності та віковій структурі населення. За оцінками ООН, протягом 2022–2023 років загальна кількість населення в межах міжнародно визнаних кордонів України зменшилася на 6,5 мільйона осіб (-15%), і станом на початок 2024 року становила 37,4 мільйона. Зокрема, чисельність дітей віком 0–14 років скоротилася на 1,3 мільйона (-20%), осіб працездатного віку 15–59 років – на 4,2 мільйона (-16%), а населення пенсійного віку (60 років і старші) – на 1,1 мільйона (-10%). Водночас частка осіб віком 60+ у структурі населення зросла до 26,3% [4].

За прогнозами ООН, навіть за найбільш оптимістичним сценарієм чисельність населення України в довгостроковій перспективі продовжуватиме зменшуватися, а приріст очікується лише серед старших вікових груп. Як наслідок, рівень старіння населення зростатиме.

Очевидно, що нинішня чисельність населення України, зокрема працездатного віку, значно скоротилася порівняно з періодом до повномасштабного вторгнення і залишатиметься нижчою у майбутньому. Зменшення кількості жителів спричиняє скорочення сукупного споживання, що,

у свою чергу, веде до зниження попиту на товари та послуги. Це може негативно позначитися на бізнесі, скорочуючи їхні доходи та прибутки. Одним із можливих шляхів виходу із ситуації є активізація інвестицій у підвищення ефективності виробництва. Водночас це може ускладнювати питання збільшення заробітної плати для кваліфікованих працівників.

Однак, якщо буде здійснено необхідні структурні реформи, насамперед у виробничій та професійній сферах, це може прискорити соціально-економічний розвиток країни. Зростаюча економіка створюватиме додатковий попит на робочу силу, що сприятиме розширенню пропозиції праці, зростанню рівня заробітної плати та, як наслідок, розширенню виробництва й підвищенню рівня зайнятості в окремих секторах та економіці загалом.

Список використаних джерел:

1. Срібна економіка. Як старіння населення трансформує ринок праці. URL: <https://budni.robota.ua/hr/sribna-ekonomika-yak-starinnya-naselennya-transformuye-rinok-pratsi>
2. Paul J Nicholson, Grant V Mayho. Ageing and employment: are patients ever too old to work? — British Journal of General Practice. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5198596/>
- World Social Protection Report 2020-22: Social protection at the crossroads — in pursuit of a better future. International Labour Office. URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-social-protection-report-2020-22-social-protection-crossroads-pursuit>
4. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2024). World Population Prospects 2024. URL: <https://population.un.org/wpp/>