

Жук І.Л.

старший науковий співробітник,

кандидат економічних наук,

старший науковий співробітник

відділу соціально-економічної безпеки

Інститут демографії та досліджень якості життя

імені Михайла Птухи НАН України

ФОРМУВАННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ: ЗАЛУЧЕННЯ ДО РОБОТИ СТАРШИХ ПРАЦІВНИКІВ

В останні десятиріччя рівень народжуваності знизився в 90 % країн, і зараз в більш ніж половині країн світу, де проживає дві третини людства, сумарний коефіцієнт фертильності є нижчим від рівня простого відтворення (2,1 дитини на 1 жінку). В 2024 р. сумарний коефіцієнт фертильності в світі становив лише 2,41 дитини на 1 жінку, що на 0,33 % менше, ніж у 2023 р. [1]. За даними ООН, станом на початок 2025 р. в усіх країнах Європи, за винятком Монако, сумарний коефіцієнт фертильності був нижчим за рівень простого відтворення населення. Зменшення сумарного коефіцієнту фертильності до 2,1 означатиме початок депопуляції, пік якої людство може пройти у 2064 р. [2], а за прогнозом ООН, зростання населення планети практично зупиниться до кінця поточного століття. З 1995 р. очікувана тривалість життя у світі зросла в середньому на 8,4 роки, до 73,3 років у 2024 р. [3] і до 2050 р. вона, ймовірно, сягне 77 років. У 2020 р. вік майже кожного 10-го мешканця Землі перевищував 65 років. До 2050 р. частка людей, старших 65 років, зросте до 15,9 % [4]. В Україні станом на 1 січня 2022 р. частка дорослих віком 15-64 роки складала 67,4 %, осіб віком старше 65 років — 17,6 %. Середній вік населення збільшився з 36,7 років у 1991 р. до 41,8 років у 2020 р [5, с. 126-127].

Така ситуація в більшості країн світу з розвинутою економікою спричиняє скорочення населення і зміщення демографічного балансу в бік дефіциту молоді та збільшення кількості літніх людей, залежних від населення працездатного віку, чисельність якого зменшується. За прогнозами ООН, до кінця століття багато розвинених економік зіткнуться з безпрецедентною проблемою

депопуляції. Частка населення працездатного віку, на яку припадає основний обсяг економічного виробництва, зменшуватиметься в усіх регіонах, хоча й різними темпами і протягом різних періодів часу.

В 1997-2023 рр. у більшості країн з розвинутою економікою інтенсивність праці залишалась незмінною або знижувалася, тобто ефект вікової структури був нейтральним або слабо негативним. Західна Європа була єдиним регіоном, де інтенсивність праці не тільки зросла, але й більш ніж повністю компенсувала негативний вплив зміни вікового складу завдяки збільшенню участі у робочій силі жінок і людей віком старше 50 років. Однак, з віком люди зазвичай менше працюють. Інтенсивність праці починає знижуватися ближче до офіційного пенсійного віку. В країнах з розвиненими економіками кількість відпрацьованих годин на душу населення досягає піку приблизно у віці 50 років, після чого зменшується. Основною причиною є те, що менше людей старшого віку продовжують працювати, а старші працівники також в середньому працюють менше годин. Наприклад, у Німеччині люди віком 25-54 років працюють в середньому 25 годин на тиждень, віком 55-64 років — 21 годину, а старші за 65 років — до 2-х годин (включно з тими, хто не є робочою силою). Японці віком 25-64 років працюють у середньому 30 годин на тиждень, а старше 65 років — лише 7 годин [6, с. 27, 31, 32, 35].

Разом з тим, деякі дані свідчать, що рівень залучення до робочої сили літніх людей зростає в міру старіння країни. У Японії на людей віком старше 50 років сьогодні припадає 42 % відпрацьованих годин, порівняно з 32 % у 1997 р. Якщо відпрацьовані години на 1 працівника для кожної вікової групи залишатимуться незмінними і змінюватиметься лише віковий склад, до 2050 р. на людей віком старше 65 років буде припадати 6 % від загальної кількості відпрацьованих годин в економіці розвинених країн (порівняно з 4 % сьогодні). Для людей віком старше 50 років ця частка зросте в середньому до 37 % (проти 32 % сьогодні та 17 % у 1997 р.), а в Китаї працівники віком 50-79 років працюватимуть 39 з кожних 100 відпрацьованих годин, (порівняно з 31 годиною у 2023 р.). Водночас, якщо інтенсивність праці серед людей старшого віку зростатиме, їх частка у робочій силі стане ще більшою. Наприклад, якби літні німці продовжували збільшувати свій робочий день, то до 2050 р. вони становили б 42 % робочої сили країни, замість 35 % сьогодні [6, с. 55].

Згідно з опитуванням Інституту охорони здоров'я McKinsey, 19-25 % респондентів віком старше 65 років хочуть працювати,

але не роблять цього через відсутність привабливих можливостей і суспільні бар'єри [7]. Старша робоча сила має унікальні потреби та виклики, а також навички та досвід, які необхідно використовувати для зростання продуктивності. У країнах з розвиненою економікою, які вже відчувають дефіцит молоді, компанії почали більше зосереджуватися на створенні можливостей для найму літніх працівників, за допомогою таких умов, як дистанційна робота, гнучкий графік, розподіл роботи і скорочені робочі тижні, безперервна професійна освіта. З більшою чисельністю літніх людей у робочій силі компаніям доводиться адаптувати планування кар'єри, реорганізовувати команди, заохочувати навчання впродовж життя, розширювати і коригувати програми перепідготовки. Так, наприклад, банк Австралії та Нової Зеландії (ANZ) запустив стратегію вікової різноманітності для створення культури на робочому місці, що включає кілька варіантів продовження кар'єри і виключає оголошення про прийом на роботу з урахуванням віку [8]. Сінгапурська програма SkillsFuture перенавчає працівників віком старше 65 років, а добровільні соціальні організації допомагають людям старшого віку змінювати кар'єру і складати фінансові плани для виходу на пенсію [9]. Таким чином, залучення до роботи старших працівників створює додатковий потенціал соціальної сфери, що частково компенсуватиме світові негативні демографічні тренди.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. The Long Term Perspective on Markets. World Fertility Rate (1950-2025). (6. д.). *Macrotrends*. <https://www.macrotrends.net/global-metrics/countries/wld/world/fertility-rate>.
2. Vollset, S. E., Goren, E., Yuan, C. W., Cao, J., Smith, A. E., Hsiao, T., Bisignano, C., Azhar, G. S., Castro, E., Chalek, J., Dolgert, A. J., Frank, T., Fukutaki, K., Hay, S. I., Lozano, R., Mokdad, A. H., Nandakumar, V., Pierce, M., Pletcher, M.,... Murray, C. J. L. (2020). Fertility, mortality, migration, and population scenarios for 195 countries and territories from 2017 to 2100: A forecasting analysis for the Global Burden of Disease Study. *The Lancet*, 396(10258), 1285–1306. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30677-2](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30677-2).
3. World population prospects 2024: Summary of results. (2024). https://population.un.org/wpp/assets/Files/WPP2024_Summary-of-Results.pdf.
4. World population prospects 2022. (2022). <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/Population/>

5. Makarova, O. V., Romaniuk, S. A., Sidenko, S. V., et al. (2025). Liudskiy rozvytok v Ukraini. Otsiniuvannya sotsialnoi polityky u konteksti spryiniattia hlobalnykh vyklykiv [Human development in Ukraine. Evaluation of social policy in the context of global challenges]. *National Academy of Sciences of Ukraine, Institute for Demography and Quality of Life Problems. Akademperiodyka*. <https://doi.org/10.15407/akademperiodyka.533.188>.
6. Madgavkar, A., Noguer, M. S., Bradley, C., White, O., Smit, S., Radigan, T. J., & Strom, S. (Ed.). (2025). Dependency and depopulation? *McKinsey Global Institute*. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/mckinsey%20global%20institute/our%20research/dependency%20and%20depopulation%20confronting%20the%20consequences%20of%20a%20new%20demographic%20reality/dependency-and-depopulation-confronting-the-consequences-of-a-new-demographic-reality.pdf>.
7. McKinsey Health Institute survey — Age Is Just A Number: How Older Adults View Healthy Aging. (6. д.). *LifeCourse Health Prevention Initiative | Evidence-Based Health Strategies*. <https://www.lifecourseprevention.org/resources/older-adults-healthy-aging-views>.
8. Diversity & Inclusion. (6. д.). ANZ. <https://www.anz.com.au/about-us/esg/workplace-participation-diversity/>
9. SkillsFuture Singapore. (6. д.). *SkillsFuture SG*. <https://www.skillsfuture.gov.sg/>.