

Шушпанов Д.Г.
*д.е.н., професор, завідувач відділу демографічного
моделювання та прогнозування
Інституту демографії та досліджень якості життя імені
Михайла Птухи НАН України*
Данчак Д.О.
*аспірант
Інституту демографії та досліджень якості життя
імені Михайла Птухи НАН України*

АКТИВНЕ СТАРІННЯ ТА ДЕМОГРАФІЧНА РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ: ПОТЕНЦІАЛ СТАРШИХ ПОКОЛІНЬ У ВІДБУДОВІ УКРАЇНИ

Війна та гуманітарна криза різко погіршили демографічну ситуацію в Україні, посиливши тенденції старіння населення, депопуляції та втрати людського потенціалу. У 2024 році, за оцінками Інституту демографії та досліджень якості життя імені Михайла Птухи НАН України, середня очікувана тривалість життя становить близько 58 років у чоловіків і 70 років у жінок, тоді як у 2021 році вона дорівнювала 65,1 та 74,4 року відповідно. Народжуваність знизилася до 0,9 дитини на жінку, а частка осіб віком 60+ сягнула 28 % і, за прогнозом, може зрости до 33 % до 2035 року, що створює безпрецедентне навантаження на систему соціального захисту та ринок праці.

Водночас, в умовах масової міграції, загибелі та переміщення працездатного населення, Україна зіткнулася з дефіцитом робочої сили у ключових секторах — охороні здоров'я, освіті, промисловості, аграрному виробництві, державному управлінні. Це надає нового значення старшим поколінням, які дедалі частіше розглядаються не лише як уразлива, а й як ресурсна група для економіки та громад.

У цій ситуації актуалізується концепція активного старіння, визначена ВООЗ як процес оптимізації можливостей для здоров'я, участі та безпеки з метою підвищення якості життя людей похилого віку [1]. У рекомендаціях СЕК ООН наголошується, що активне старіння є складовою демографічної резильєнтності — здатності суспільства адаптуватися до вікових зрушень і зберігати економічну продуктивність [2].

Поступово змінюється державна політика щодо старіння: у Демографічній стратегії розвитку України до 2040 року визначе-

но стратегічну мету адаптації суспільства до старіння населення та створення умов для активного довголіття [3]. Водночас роботодавці демонструють зміну ставлення до працівників старшого віку. За результатами опитування Державної служби зайнятості та Національного інституту стратегічних досліджень у 2024 р., понад 60 % підприємств готові розглядати кандидатів віком 60+, що зумовлено нестачею кадрів і переоцінкою досвіду старших працівників [4].

Разом з тим, підтримка цієї категорії залишається обмеженою: лише незначна частина компаній пропонує програми наставництва, адаптації робочих місць чи гнучких графіків. За даними Eurofound (2022), в Україні й більшості країн Центральної та Східної Європи бар'єрами для участі людей старшого віку залишаються вікова дискримінація, низький рівень цифрової грамотності та відсутність можливостей гнучкої зайнятості [8].

Результати національного обстеження соціально-економічного становища домогосподарств (SES-HH, 2023–2024 рр.) свідчать, що серед осіб віком 60+ працюють 14,1 % чоловіків і 8,3 % жінок [4]. Середній дохід зменшився з 123 до 104 дол. США на місяць, 62 % незадоволені житловими умовами, 48 % не мають доступу до централізованого водопостачання. Високий рівень відповідальності за догляд за онуками (39 %) чи особами з інвалідністю (19 %) засвідчує значний соціальний внесок цієї вікової групи.

Попри соціально-економічні труднощі, дослідження в країнах ЄС і ОЕСР підтверджують значну мотивацію людей старшого віку продовжувати працювати. Основні мотиви — збереження рутини, гнучкі умови праці, соціальна включеність та потреба в життєвому сенсі [6; 7]. Водночас типовими бар'єрами залишаються вікова дискримінація, недостатня цифрова грамотність і обмежена пропозиція гнучких робочих місць [8].

Міжнародні економічні оцінки демонструють, що підвищення рівня зайнятості осіб віком 60–69 років на 10 % здатне забезпечити додаткове зростання ВВП на 1,0–1,5 % у середньостроковій перспективі [9]. Відповідно до розрахунків OECD та NBER, вплив старіння на економічне зростання значною мірою залежить від участі літніх осіб у ринку праці та рівня їхньої продуктивності [9; 10]. Для України це особливо актуально, адже залучення покоління 60+ до економічної активності може зменшити структурний дефіцит кадрів і зміцнити економічну резильєнтність.

Реалізація цього потенціалу передбачає поєднання соціальної та економічної політики за принципом «робота — здоров'я — участь». Серед пріоритетів [1; 2; 8]:

- розвиток гнучких форм зайнятості та дистанційної праці для осіб віком 60+;
- податкові стимули для роботодавців, які наймають старших працівників;
- програми навчання цифровим і софт-навичкам;
- створення інтегрованих сервісів «робота — здоров'я — соціальний догляд»;
- просування підходів «longevity economy» у державних стратегіях розвитку.

Таким чином, активне старіння стає невід'ємною умовою демографічної резильєнтності України — здатності суспільства пристосовуватися до структурних змін і відновлювати людський потенціал після війни. Його підтримка покращує якість життя старших людей, зміцнює соціальну згуртованість і сприяє економічному відродженню держави.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Decade of Healthy Ageing: Baseline Report. (2020). *World Health Organization*. Geneva: WHO.
2. Policy Brief on Ageing: Active Ageing Index and its Application. (2023). *United Nations Economic Commission for Europe*. Geneva: UNECE.
3. Demographic Yearbook of Ukraine 2023. (2024). *State Statistics Service of Ukraine*. Kyiv.
4. Socio-Economic Situation of Households in Ukraine: Results of SES-НН Survey 2023–2024. (2024). *Ptukha Institute for Demography and Quality of Life Research of NAS of Ukraine*. Kyiv.
5. Shushpanov, D., & Hladun, O. (2024). Conceptual Principles for Researching Demographic Resilience of Ukrainian Society. *Demography and Social Economy*, 3(54), 5–23. <https://doi.org/10.15407/dse2024.03.005>.
6. Berglund, T., & Andersson, M. (2017). Why Older Workers Work Beyond Retirement Age. *International Journal of Ageing and Later Life*, 11(2), 73–95.
7. Hansson, I., & Nilsson, K. (2021). Exploring the Motivations of Older Adults to Extend Their Working Lives. *Work, Aging and Retirement*, 7(1), 44–59.
8. Age and Employment: Barriers and Opportunities in Europe. (2022). *Eurofound*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
9. Promoting Active Ageing and Labour Market Participation of Older Workers. (2023). *OECD*. Paris: OECD Publishing.
10. Maestas, N., Mullen, K., & Powell, D. (2016). The Effect of Population Aging on Economic Growth, the Labor Force, and Productivity. *NBER Working Paper 22452*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.