

• ДОСЛІДЖЕННЯ •

СРІБНА ЕКОНОМІКА

ПОТЕНЦІАЛ ПОКОЛІННЯ 50+



Аналітичний звіт за результатами дослідження
економічної активності людей віком 50–74 роки

• 2026 •

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РЕЗЮМЕ ДОСЛІДЖЕННЯ	4
МЕТА, ДИЗАЙН ТА АНАЛІТИЧНА ЛОГІКА ДОСЛІДЖЕННЯ.....	7
РОЗДІЛ 1. ПОКОЛІННЯ 50+ У СТРУКТУРІ РИНКУ ПРАЦІ: КОНТЕКСТ І ВИКЛИКИ	9
1.1. Демографічний та економічний контекст участі населення 50+ у ринку праці.....	9
РОЗДІЛ 2. РОБОТОДАВЕЦЬ І ПРАЦІВНИК 50+: МІЖ РАЦІОНАЛЬНІСТЮ ТА УПЕРЕДЖЕННЯМИ.....	14
2.1. Як роботодавці сприймають працівників 50+: цінність, ризики та фільтр віку.....	14
2.2. Бар'єри залучення працівників 50+	17
2.3. Механізми непрямой вікової дискримінації у практиках найму.....	21
2.4. Коли бар'єри послаблюються: тригери залучення працівників 50+.....	24
2.5. Образ «прийняттого» працівника 50+ у сприйнятті роботодавців.....	28
2.6. Практики та потенціал інклюзивних практик для працівників віком 50+	30
РОЗДІЛ 3. ПОКОЛІННЯ 50+ НА РИНКУ ПРАЦІ: МІЖ ГОТОВНІСТЮ ПРАЦЮВАТИ І БАР'ЄРАМИ	36
3.1. Звуження якісної зайнятості: між декваліфікацією, нестабільністю та вимушеними компромісами.....	36
3.2. Передпенсійний вік як зона втрати трудової стійкості	41
3.3. Професійне вигорання та його вплив на економічну активність у старшому віці	45
3.4. Дискримінація роботодавців у досвіді старших осіб.....	49
3.5. Самовідсів та самодискримінація, як наслідок формування економічної неактивності	60
3.6. Гендерні траєкторії старіння на ринку праці.....	65
3.7. Готовність працювати довше та межі «прийнятної» роботи.....	70
РОЗДІЛ 4. КЛЮЧОВІ НАПРЯМИ РІШЕНЬ.....	77
4.1. Очікування старших осіб від роботодавців і держави: умови продовження трудової активності	77
4.2. Напрями політики підтриманої трудової активності 50+: від правил до практик на робочому місці	81

ВСТУП

Український ринок праці переживає період глибоких змін. Війна, міграція, демографічні втрати та нестача працівників змушують по-новому подивитися на трудовий потенціал країни. У цих умовах люди віком 50+ не можуть розглядатися лише крізь призму соціального захисту — вони залишаються важливою частиною економічного життя країни. Вони мають професійний досвід, знання, трудові навички та часто готові залишатися активними. Водночас їхні можливості на ринку праці не завжди відповідають цьому потенціалу.

Після 50 років становище людини на ринку праці поступово змінюється. Для одних цей період залишається часом стабільної зайнятості, професійної реалізації та збереження доходу. Для інших він стає етапом звуження можливостей: складніше знайти нову роботу, важче витримувати інтенсивний графік, частіше доводиться погоджуватися на менш оплачувану або менш кваліфіковану працю. Частина людей поступово виходить з ринку праці не тому, що повністю втрачає бажання працювати, а тому, що доступні умови зайнятості перестають відповідати їхньому здоров'ю, життєвим обставинам або уявленням про гідну роботу.

Важливо також, що покоління 50+ не є однорідним. Досвід людей передпенсійного віку відрізняється від досвіду тих, хто вже досяг пенсійного віку. Чоловіки і жінки проходять цей етап по-різному. Для одних головним викликом стає фізичне виснаження або втрата професійного статусу, для інших — доглядові обов'язки, обмеження за станом здоров'я, нестача прийнятних вакансій чи невидимі вікові бар'єри з боку роботодавців. Саме тому аналіз ринку праці для людей 50+ потребує не лише загальних показників зайнятості, а й уважного розгляду різних життєвих і трудових траєкторій.

Цей звіт аналізує, як люди віком 50+ беруть участь в українському ринку праці, які можливості вони мають, з якими обмеженнями стикаються та що впливає на їхнє рішення працювати, шукати роботу або залишати зайнятість. У центрі уваги — не лише факт участі у ринку праці, а й якість цієї участі: стабільність роботи, умови праці, відповідність кваліфікації, рівень захищеності, досвід дискримінації, готовність до навчання та уявлення про майбутню трудову активність.

Окрему увагу приділено ролі суспільних уявлень і вікових стереотипів. Вони не завжди проявляються у відкритій дискримінації, але можуть впливати на рішення роботодавців, поведінку самих працівників і загальне сприйняття людей старшого віку як учасників ринку праці. Через це частина бар'єрів залишається малопомітною: люди не завжди називають свій досвід дискримінацією, однак поступово знижують очікування, відмовляються від пошуку роботи або погоджуються на менш вигідні умови.

Мета звіту — показати не лише проблеми, а й ті механізми, через які ринок праці втрачає частину досвідчених працівників. Йдеться не про штучне продовження трудової активності усіх людей старшого віку. А про те: щоб ті, хто хоче і може працювати, мали реальний вибір, доступ до якісної зайнятості та справедливе ставлення незалежно від віку.

Це дослідження реалізовано командою експертів ГО «Український центр соціальних реформ» за підтримки JTI Україна.

Автори дослідження: Цимбал О., Кримова М., Остафійчук Я., Ярош О., Видрик О., Швець П.

РЕЗЮМЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідження «Срібна економіка: потенціал покоління 50+» присвячене аналізу економічної активності людей віком 50–74 роки в Україні та умов, які підтримують або, навпаки, обмежують їхню участь у ринку праці. У центрі уваги — не лише формальний факт зайнятості, а й якість трудової участі: стабільність роботи, відповідність кваліфікації, умови праці, доступ до навчання, досвід упередженого ставлення, можливість працювати без шкоди для здоров'я та готовність залишатися активними у старшому віці. Дослідження поєднало якісний етап — 120 глибинних інтерв'ю з роботодавцями — та репрезентативне опитування населення віком 50–74 роки, що проживає на підконтрольній уряду території України.

Актуальність теми визначається глибокими змінами українського ринку праці. Війна, міграція, демографічні втрати та дефіцит робочої сили змушують по-новому оцінювати трудовий потенціал старших поколінь. Особи віком 50 років і старше становлять майже 37% населення України. Найбільш численною серед старших вікових груп є когорта 60–69 років, а серед жінок частка населення 50+ є особливо високою і перевищує 42%. Це означає, що покоління 50+ не може розглядатися лише як група соціального захисту. Воно є значною частиною людського капіталу країни, однак цей потенціал реалізується не повною мірою.

Результати дослідження показують, що серед населення віком 50–74 роки зайнятими є близько третини осіб. Основною моделлю економічної активності залишається наймана праця: серед працюючих людей 50–74 роки наймані працівники становлять близько 90%, тоді як частка самозайнятих є значно меншою. Водночас після 60 років відбувається різке скорочення трудової участі. Якщо серед людей 50–60 років рівень зайнятості становить 64%, то у групі 61–74 роки він знижується до 15%, а економічна неактивність перевищує 83%. Таким чином, ключовою проблемою є не лише поступове зменшення зайнятості з віком, а швидкий перехід значної частини людей до виходу з ринку праці.

Покоління 50+ не є однорідною групою. У його межах співіснують різні трудові траєкторії: стабільна зайнятість, вимушене збереження роботи через відсутність альтернатив, самозайнятість, періодичний пошук роботи, зниження професійного статусу або повний вихід з ринку праці. На ці траєкторії впливають стан здоров'я, попередній тип зайнятості, фізична інтенсивність роботи, доступність вакансій, транспортна доступність, рівень навичок, доглядові обов'язки та очікування роботодавців. Сам вік не визначає автоматично трудовий статус людини, але він дедалі частіше стає рамкою, через яку інтерпретуються її можливості на ринку праці.

Одним із ключових результатів дослідження є те, що участь людей 50+ у зайнятості не можна оцінювати лише за самим фактом роботи. Не менш важливою є якість цієї зайнятості. У старшому віці частина працівників стикається зі звуженням доступних можливостей, зниженням відповідності роботи попередній кваліфікації, обмеженими перспективами професійного розвитку та концентрацією у менш стабільних або менш престижних сегментах. Особливо гостро це проявляється у найпростіших професіях: 64% зайнятих у цьому сегменті зазначають, що робота зовсім не дає можливостей професійного розвитку. Це свідчить не про втрату здібностей самими працівниками, а про обмежену здатність ринку праці визнавати і використовувати їхній досвід.

Передпенсійний вік є особливо вразливою зоною трудової траєкторії. У цей період люди ще часто залишаються економічно активними, однак уже стикаються з накопиченням обмежень: погіршенням здоров'я, фізичним виснаженням, високою інтенсивністю роботи, професійною «стелею» та зниженням впевненості у можливості знайти кращу роботу. Вихід із зайнятості у таких випадках може формально виглядати добровільним, але фактично бути наслідком невідповідності робочого середовища можливостям і життєвим обставинам людини. Тому передпенсійний період важливо розглядати не як простий етап наближення до пенсії, а як момент, коли накопичені ризики можуть швидко перетворюватися на економічну неактивність.

Важливим чинником зниження трудової активності є професійне вигорання та відчуття професійної «стелі». Майже третина людей віком 50–74 роки мала в житті момент, коли здавалося, що знайти кращу роботу або досягти більшого у професійній діяльності вже малоймовірно. Найчастіше такий досвід фіксується у групах 50–54 та 55–59 років, де відповідні показники становлять 42% і 41%. Професійна «стеля» означає не лише втому від роботи, а втрату відчуття професійного майбутнього. У такій ситуації людина може залишатися зайнятою, але дедалі менше бачити роботу як простір розвитку, зміни ролі або покращення умов.

Аналіз позиції роботодавців показав, що ставлення до працівників 50+ має амбівалентний характер. З одного боку, роботодавці визнають їхній досвід, відповідальність, стабільність і передбачуваність. З іншого — пов'язують із цією групою низку очікуваних ризиків: нижчу адаптивність, складність роботи з новими технологіями, меншу витривалість, обмежену готовність до інтенсивного темпу або сумніви щодо довгострокової ефективності. У результаті вік рідко виступає відкритим критерієм відбору, але часто працює як прихований фільтр інтерпретації. Кандидат 50+ оцінюється не лише через фактичні навички, а й через припущення про його здатність змінюватися, навчатися і витримувати вимоги сучасної роботи.

Вікова дискримінація у досвіді людей старшого віку найчастіше проявляється не як пряма відмова або відкритий конфлікт, а як система менш очевидних обмежень. Загалом 16% працюючих людей віком 50–74 роки зазначили, що стикалися хоча б з одним проявом дискримінації на поточній або останній роботі. Водночас ширше сприйняття проблеми є значно масштабнішим. У ситуації скорочення одного з двох працівників з однаковим стажем і продуктивністю 26% опитаних очікують, що роботодавець насамперед звільнить старшого працівника, а 67% вважають таку практику поширеною. У випадку вибору між навчанням працівника старшого віку і його звільненням 25% очікують рішення не на користь старшого працівника, а 68% вважають такий сценарій поширеним. Це свідчить про часткову нормалізацію вікових бар'єрів на ринку праці.

Окремим механізмом втрати трудового потенціалу є самовідсів і самодискримінація. Вони не означають простого небажання працювати, а формуються під впливом попереднього досвіду, невдалого пошуку роботи, неприйнятних умов вакансій, стану здоров'я, фізичного виснаження та очікування, що роботодавці не будуть зацікавлені у працівниках старшого віку. Людина може не подаватися на вакансії, не розглядати навчання як реалістичний шлях повернення до роботи або заздалегідь погоджуватися на нижчу професійну позицію. У цьому сенсі економічна неактивність формується не лише через зовнішнє виключення, а й через поступове звуження уявлень людини про власні можливості.

Гендерний вимір показує, що чоловіки і жінки проходять старіння на ринку праці по-різному. Для чоловіків воно частіше пов'язане з поступовим вичерпанням фізичного

ресурсу, особливо якщо попередня зайнятість була інтенсивною або фізично складною. Для жінок трудова траєкторія у старшому віці частіше формується в умовах поєднання оплачуваної роботи з іншими життєвими ролями, зокрема доглядовими обов'язками, потребою у стабільному доході та необхідністю шукати гнучкіші або територіально доступніші форми зайнятості. Тому підтримка трудової активності 50+ не може бути універсальною для всіх. Вона має враховувати різні життєві обставини, професійні траєкторії та гендерні логіки старіння.

Дослідження засвідчило, що готовність працювати після досягнення пенсійного віку не є масовою, але залишається помітною. Бажання працювати у період від досягнення пенсійного віку до 74 років висловили 27,4% опитаних. У групах 50-64 роки цей показник тримається на рівні приблизно 36–41%, але після 65 років суттєво знижується: до 20% у групі 65–69 років і 13% серед людей 70–74 роки. Це означає, що найбільший потенціал продовження трудової активності зосереджений на межі переходу до пенсійного віку та в перші роки після нього. Водночас ця готовність є умовною: для людей старшого віку важливим є не сам факт роботи, а її прийнятність — посилене навантаження, справедлива оплата, стабільність, гнучкий графік, територіальна доступність, безпечні умови та повага з боку роботодавця.

Ключовий висновок дослідження полягає в тому, що Україна має значний, але частково нереалізований трудовий потенціал покоління 50+. Його втрата відбувається не лише через вік, стан здоров'я або пенсійний перехід, а через поєднання структурних обмежень ринку праці, прихованих вікових фільтрів, низької якості доступних робочих місць, фізичного й професійного виснаження та поступового самовідсіву. Тому політика у цій сфері не має зводитися до формального подовження трудового життя. Її завдання — створити умови, за яких люди, які хочуть і можуть працювати, матимуть реальний вибір і доступ до гідної, безпечної та посиленої зайнятості.

Напрями рішень мають бути багаторівневими. На рівні держави йдеться про посилення недискримінаційних правил, розвиток програм навчання і перекваліфікації, підтримку роботодавців, стандарти безпеки праці, інформаційну політику та стимулювання адаптації робочих місць. На рівні роботодавців важливими є перегляд практик найму, віковий аудит кадрових рішень, гнучкі графіки, зниження надмірної інтенсивності праці, доступ до навчання, наставництво, адаптація ролей і управлінська культура, яка бачить у працівниках 50+ не «групу ризику», а носіїв досвіду і потенційного внеску. Саме перехід від загальних декларацій до конкретних змін на робочому місці може зробити трудову активність людей 50+ не вимушеною, а добровільною, захищеною і корисною для людини, роботодавця та економіки.

МЕТА, ДИЗАЙН ТА АНАЛІТИЧНА ЛОГІКА ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідження було спрямоване на з'ясування умов, які підтримують або, навпаки, обмежують економічну активність людей старшого віку в Україні. Йдеться не лише про формальну можливість працювати після 50 років, а про ширше питання: чи має людина реальний доступ до праці, яка відповідає її стану здоров'я, професійному досвіду, навичкам, життєвим обставинам і очікуванням щодо подальшої трудової участі.

Центральною для дослідження була ідея безбар'єрного середовища трудової активності. У сфері зайнятості безбар'єрність не зводиться до фізичної доступності робочого місця. Вона охоплює гнучкі форми організації праці, можливості навчання і перекваліфікації, недискримінаційний найм, визнання професійного досвіду, адаптацію умов роботи та подолання вікових стереотипів. Для людей старшого віку це означає можливість залишатися економічно активними настільки довго, наскільки вони мають бажання, ресурс і прийнятні умови для цього.

У межах цієї логіки дослідження зосереджувалося на виявленні бар'єрів, можливостей і практик, які визначають участь людей віком 50–74 роки у ринку праці. Особлива увага приділялася тому, як об'єктивні чинники — стан здоров'я, доступність робочих місць, умови праці, транспортна і цифрова доступність — поєднуються із суб'єктивними чинниками: мотивацією, очікуваннями, досвідом дискримінації, уявленнями про власний вік і можливості професійного продовження.

Дослідження було побудоване за логікою змішаних методів і поєднувало якісний та кількісний підходи. Такий дизайн дав змогу не лише виміряти масштаб окремих явищ, а й зрозуміти, чому вони виникають, як проявляються у практиках роботодавців і як впливають на трудові траєкторії самих людей старшого віку. Якісний етап допоміг розкрити логіку кадрових рішень і ставлень роботодавців, тоді як кількісне опитування дозволило оцінити поширеність виявлених бар'єрів і моделей поведінки серед населення віком 50–74 роки.

Якісний етап дослідження охоплював 120 глибинних інтерв'ю з роботодавцями. До дослідження були залучені роботодавці, які відрізнялися за розміром підприємств, галузями економіки та регіонами розташування на підконтрольній уряду території України. Такий підхід дозволив побачити, як у різних організаційних і галузевих контекстах сприймають працівників старшого віку, які кадрові рішення ухвалюються щодо них, які очікування та побоювання пов'язуються з віком, а також чи застосовуються адаптація робочих місць, гнучкі графіки, часткова зайнятість, наставництво або інші практики, дружні до працівників старшого віку.

Кількісний етап дослідження складався з репрезентативного опитування осіб віком від 50 до 74 років, які проживають на підконтрольній уряду території України. Опитування проводилося у період з лютого по квітень 2026 року. Дизайн вибірки дозволяє поширювати результати на генеральну сукупність населення віком 50–74 роки, що дає змогу побачити не фрагментарні прояви окремих проблем, а цілісну картину економічної активності, бар'єрів і трудового потенціалу людей старшого віку. Інтерпретація результатів

здійснювалася з урахуванням воєнного контексту, обмежень доступу до частини територій України, міграційних процесів і змін у структурі ринку праці.

До поля кількісного дослідження були включені не лише люди, які працюють або шукають роботу, а й ті, хто вже вийшов з ринку праці, але потенційно міг би залишатися активним за інших умов. Це дозволило проаналізувати не тільки фактичну зайнятість, а й прихований трудовий потенціал, який може втрачатися через бар'єри працевлаштування, низьку якість робочих місць, стан здоров'я, доглядові обов'язки, дискримінаційний досвід або зневіру у власних можливостях.

Анкета кількісного опитування охоплювала кілька ключових блоків: поточний статус зайнятості; досвід пошуку роботи; умови та форми зайнятості; відповідність роботи кваліфікації; рівень навичок і готовність до навчання; стан здоров'я та функціональні можливості; досвід упередженого ставлення; цифрову й транспортну доступність; джерела доходів; поєднання пенсії та заробітку; а також плани щодо подальшої трудової участі. Така структура анкети дала змогу розглядати людину не лише як працівника, а як учасника ширшої життєвої ситуації, у якій праця пов'язана зі здоров'ям, сімейними обов'язками, доходами, самооцінкою і відчуттям власної потреби.

Аналітична логіка дослідження була багаторівневою. На індивідуальному рівні аналізувався досвід самих людей 50–74 роки: їхні трудові траєкторії, мотивації, бар'єри, очікування і готовність працювати далі. На рівні роботодавців розглядалися кадрові практики, уявлення про продуктивність і ризики, готовність адаптувати робочі місця та використовувати потенціал старших працівників. На рівні ринку праці дослідження дозволило простежити, як поєднання індивідуальних обставин, практик роботодавців і структурних обмежень впливає на економічну активність людей старшого віку.

Після завершення збору даних результати якісного і кількісного етапів були інтегровані в єдину аналітичну рамку. Дані інтерв'ю допомогли пояснити логіку рішень роботодавців і механізми формування вікових бар'єрів, а результати опитування показали, наскільки ці проблеми є поширеними серед людей 50–74 роки. Такий підхід дозволив поєднати статистичну доказовість із розумінням реального людського досвіду, не зводячи проблему ані лише до окремих історій, ані лише до відсотків і таблиць.

У підсумку дослідження сформувало доказову основу для рекомендацій щодо розвитку безбар'єрного середовища трудової активності людей старшого віку. Його результати можуть бути використані для вдосконалення політики зайнятості, розвитку програм перекваліфікації, підтримки роботодавців, поширення гнучких форматів праці, адаптації робочих місць і подолання вікових упереджень на ринку праці.

РОЗДІЛ 1

ПОКОЛІННЯ 50+ У СТРУКТУРІ РИНКУ ПРАЦІ: КОНТЕКСТ І ВИКЛИКИ

Цей розділ визначає демографічний та економічний контекст дослідження. У ньому показано, яке місце покоління 50+ займає у структурі населення та ринку праці України, а також чому питання продовження трудової активності старших осіб набуває особливої ваги в умовах війни, міграції, демографічних втрат і дефіциту робочої сили. Мета розділу — окреслити загальну рамку, в якій подальший аналіз бар'єрів і можливостей участі людей 50+ у зайнятості стає особливо актуальним.

1.1. Демографічний та економічний контекст участі населення 50+ у ринку праці

В останні десятиліття Україна, як і більшість європейських країн, стикається зі зміною вікової структури населення. Водночас в українських реаліях ці процеси відбуваються на тлі повномасштабної війни, масштабної міграції та скорочення чисельності економічно активного населення. За таких умов питання залучення людей старшого віку до економічної діяльності виходить за межі політики активного довголіття та набуває важливого значення для забезпечення стійкості ринку праці й економіки загалом.

Демографічна структура населення України свідчить про значну чисельність старших вікових груп. Станом на сьогодні особи віком 50 років і старше становлять майже 37% населення країни. Зокрема, частка населення віком 50–59 років складає 11%, осіб віком 60–69 років — 14%, а населення віком 70 років і старше — 11%. Таким чином, понад третина населення України належить до покоління 50+, а найбільш чисельною серед старших вікових груп є когорта осіб віком 60–69 років¹.

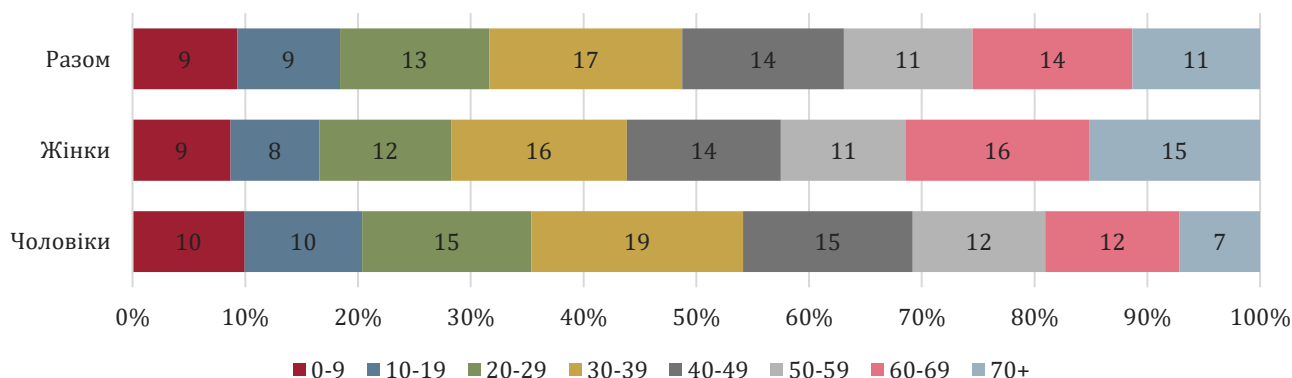


Рисунок 1.1. Статевовікова структура населення України за даними ОЕСД

Структура населення старшого віку має виражені гендерні особливості. Якщо серед чоловіків частка осіб віком 50 років і старше становить близько 31%, то серед жінок вона перевищує 42%. Найбільші відмінності спостерігаються після 60 років. Так, серед жінок частка населення віком 60–69 років сягає 16%, тоді як серед чоловіків — 12%. У віковій

¹ За даними ОЕСД, 2025

групі 70 років і старше відповідні показники становлять 15% та 7%². Фактично саме жінки формують більшість населення старшого віку, що зумовлює необхідність врахування гендерного виміру під час аналізу процесів старіння та економічної активності населення.

Певні відмінності простежуються і між різними типами поселень. Великі міста зберігають відносно молодшу вікову структуру, тоді як у сільській місцевості частка старших вікових груп є вищою. Зокрема, особи віком 60–69 років становлять 15% сільського населення проти 13% у великих містах. Натомість частка населення віком 30–39 років є найбільшою саме у великих містах (20% проти 15% у селах). Це свідчить про нерівномірність демографічних процесів та різну забезпеченість територій трудовими ресурсами.

Для України демографічні зміни мають особливе значення через додаткові втрати людського капіталу, спричинені війною. Внаслідок зовнішньої міграції, внутрішнього переміщення населення, мобілізаційних процесів та інших воєнних факторів ринок праці поступово стикається зі звуженням пропозиції робочої сили. Особливо відчутними ці процеси стають на тлі тривалого скорочення народжуваності та зменшення чисельності молодших поколінь, які традиційно забезпечували основний приплив нових працівників на ринок праці.

У цих умовах значення населення старшого віку для економіки закономірно зростає. Багаторічний професійний досвід, накопичені знання та готовність значної частини людей 50+ продовжувати трудову діяльність формують важливий резерв людського капіталу. Однак, значна чисельність населення старшого віку ще не означає однакового рівня його залучення до економічної діяльності. Покоління 50+ не є однорідною групою ані з точки зору життєвих обставин, ані з точки зору трудової поведінки. У межах цієї вікової категорії співіснують різні професійні та життєві траєкторії, які по-різному впливають на можливість продовження трудової діяльності. Саме тому для розуміння реального потенціалу старших поколінь важливо розглянути не лише масштаби їхньої участі у ринку праці, а й те, які форми ця участь набуває та як змінюється з віком.

Після 50 років формується декілька різних моделей економічної активності — від стабільної найманої зайнятості до самозайнятості, підприємництва, періодичного безробіття або повного виходу з ринку праці. При цьому сам вік не визначає автоматично трудовий статус людини. Набагато важливішими виявляються стан здоров'я, тип професії, накопичений трудовий досвід, можливість адаптації до змін ринку праці та доступність прийнятних умов роботи.

Проведене нами дослідження показало, що серед населення 50–74 роки зайнятими є третина населення (33%). Водночас структура цієї зайнятості є доволі концентрованою: переважна більшість працюючих — це наймані працівники (90%), тоді як частка самозайнятих становить близько 10%. Це свідчить про те, що навіть у старшому віці основною моделлю економічної активності залишається класична включеність у ринок найманої праці, а не альтернативні або автономні форми зайнятості (рисунки 1.2).

Разом із тим віковий розріз демонструє різку зміну трудової участі після 60 років. Якщо серед людей 50–60 років рівень зайнятості становить 64%, то у групі 61–74 років він знижується до 15%. Натомість рівень економічної неактивності у старшій групі перевищує

² За даними ОЕСД, 2025

83%. Фактично після 60 років відбувається не поступове скорочення участі у праці, а доволі швидкий перехід до виходу з ринку праці.

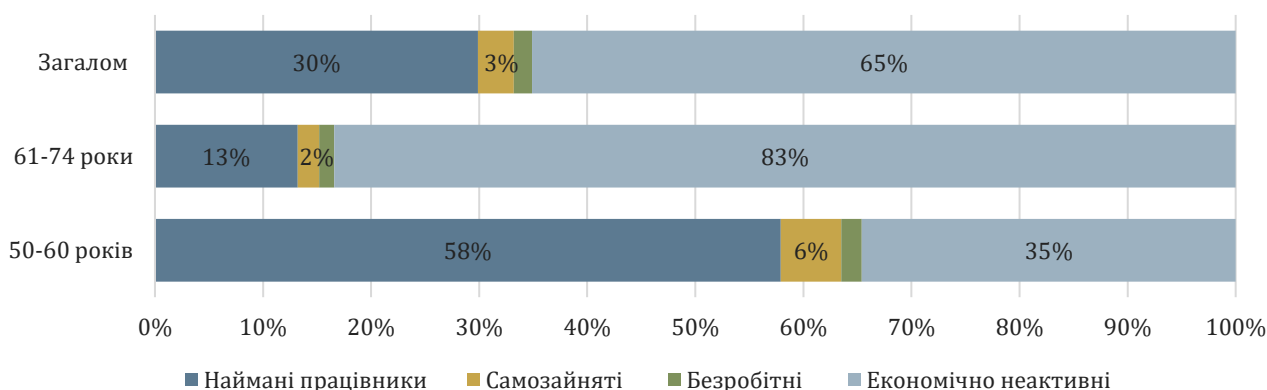


Рисунок 1.2. Структура населення у віці 50-74 роки за рівнем економічної активності³

Водночас сам факт виходу з активної зайнятості не означає повного припинення економічної активності. Частина населення переходить у менш формалізовані або більш гнучкі моделі роботи — насамперед у самозайнятість. Цікаво, що саме у старшій віковій групі частка самозайнятих серед зайнятих є навіть вищою, ніж серед осіб 50–60 років (13% проти 9%). Це може свідчити про поступову зміну форм трудової участі після завершення основної кар'єри: люди частіше переходять до дрібної економічної активності, індивідуальної роботи або менш стабільних форматів зайнятості.

Помітними є й гендерні відмінності. Жінки становлять майже 70% усіх зайнятих у віці 50-74 роки, а рівень зайнятості серед них є вищим, ніж серед чоловіків (36% проти 29%). Водночас чоловіки частіше представлені у самозайнятість: серед них частка самозайнятих серед зайнятих становить 14%, тоді як серед жінок — 9%. Це частково вказує на різні моделі економічної адаптації у старшому віці: жінки частіше залишаються у найманий праці, тоді як чоловіки дещо частіше переходять до автономних або менш формалізованих форм роботи.

Окремо варто звернути увагу на характер формалізації зайнятості. Серед найманих працівників переважає офіційне працевлаштування — понад 93% працюють у зареєстрованих підприємствах. Натомість у сфері самозайнятість ситуація суттєво інша: лише половина опитаних повідомили, що їхня діяльність оформлена офіційно. Майже третина самозайнятих взагалі не планують офіційно реєструвати свою діяльність. Особливо помітною ця тенденція є серед людей 61–74 років. Це свідчить про те, що частина економічної активності у старшому віці поступово зміщується у менш формальний сектор, де бар'єри входу нижчі, але водночас нижчими є й рівень соціального захисту та стабільності (рисунок 1.3).

Показовою є й структура малого бізнесу серед старших осіб, які мають власну справу. У більшості випадків йдеться про дуже невеликі форми підприємництва: 60% мають до п'яти працівників. Великий бізнес серед людей старшого віку майже відсутній. Це ще раз підкреслює, що підприємництво після 50 років найчастіше не є моделлю масштабного професійного розвитку, а радше способом збереження економічної активності, доходу та певної автономії у старшому віці.

³ За даними проведеного репрезентативного опитування в дослідженні

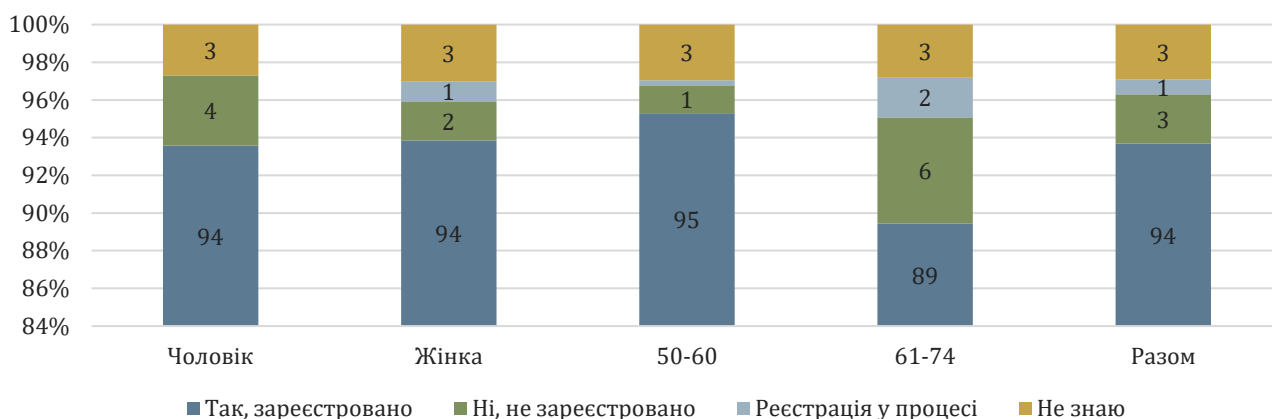


Рисунок 1.3. Формалізація зайнятості за характером реєстрації підприємства⁴

Порівняння рівнів зайнятості старших вікових груп в Україні та європейських країнах показує, що ключова відмінність полягає не стільки у самому факті зниження економічної активності з віком, скільки у швидкості цього процесу. У всіх країнах зайнятість поступово скорочується після 50 років, однак у більшості держав Європи значна частина населення продовжує працювати і після досягнення 60-річного віку. Так, серед населення віком 60–64 роки рівень зайнятості становить 72% в Естонії, 70% у Нідерландах, 69% у Латвії, 68% у Німеччині та 67% у Чехії. Навіть серед осіб віком 65–69 років у багатьох країнах зберігається помітна присутність на ринку праці. Натомість в Україні саме після 60 років спостерігається різке скорочення участі населення у зайнятості, що свідчить про значно коротшу тривалість трудового життя.

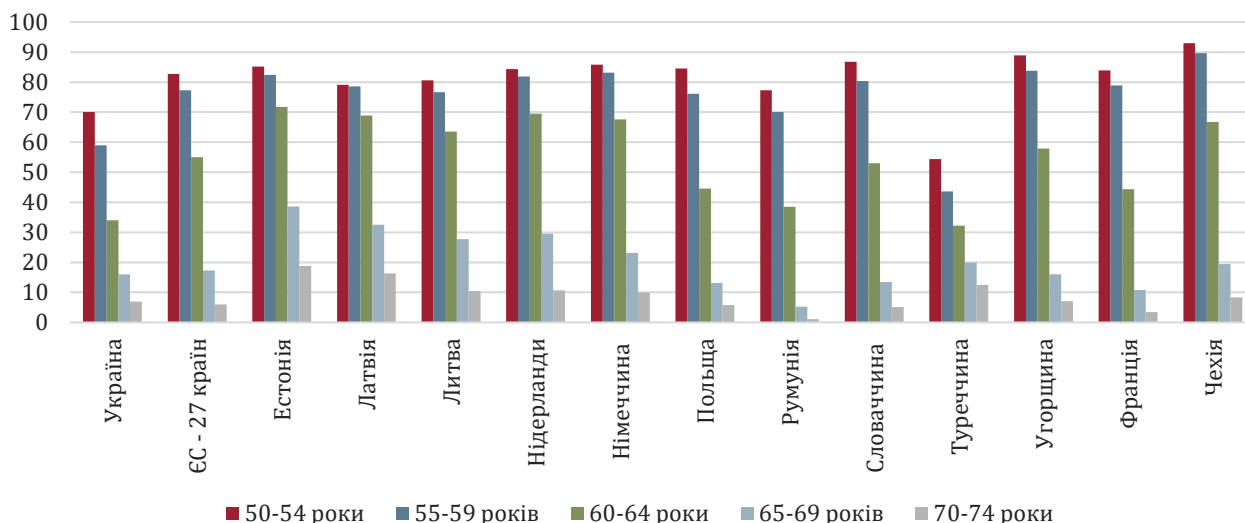


Рисунок 1.4. Рівень зайнятості в Україні та окремих країнах ЄС⁵

Безумовно, на такі відмінності впливають не лише особливості ринку праці. Європейські країни характеризуються вищою очікуваною тривалістю життя, кращими показниками здоров'я населення у старших віках та вищим пенсійним віком. Водночас наведені дані демонструють більш фундаментальну закономірність: у багатьох країнах старіння населення супроводжується адаптацією ринку праці до потреб старших працівників і поступовим подовженням трудової активності. В Україні ж збільшення чисельності

⁴ За даними проведеного репрезентативного опитування в дослідженні

⁵ За даними Євростату - <https://ec.europa.eu/eurostat>

старших вікових груп поки що не супроводжується аналогічним рівнем їхньої економічної залученості. Це свідчить про наявність значного нереалізованого трудового потенціалу та актуалізує питання пошуку механізмів, які дозволять людям залишатися економічно активними довше.

Однією з особливостей українського населення у старших вікових групах є більш ранній перехід до економічної неактивності, який супроводжується низькою активністю у пошуку роботи. Як показало дослідження, скорочення зайнятості з віком не призводить до пропорційного зростання безробіття, загальний рівень безробіття у досліджуваній групі не перевищує 5%. Натомість значна частина людей після втрати роботи залишає ринок праці та переходить до категорії економічно неактивного населення. Якщо для молодших вікових груп втрата роботи частіше означає пошук нових можливостей працевлаштування, то серед населення старшого віку набагато поширенішою є практика припинення активного пошуку роботи.

Фактично зі зростанням віку основним викликом стає не стільки безробіття, скільки поступове згортання трудової активності. Нижчий рівень пошуку роботи серед старших вікових груп свідчить про те, що повернення до зайнятості після втрати роботи часто не розглядається як реалістичний або досяжний сценарій. У результаті частина трудового потенціалу втрачається для ринку праці ще до того, як люди повністю вичерпують свої професійні можливості. Така тенденція є особливо важливою в умовах демографічного старіння населення та дефіциту трудових ресурсів, оскільки свідчить про існування значного резерву робочої сили, який залишається поза межами економічної активності.

У підсумку можна говорити про формування доволі суперечливої ситуації. З одного боку, в умовах демографічного старіння, скорочення чисельності молодших поколінь та дефіциту трудових ресурсів значення населення старшого віку для економіки об'єктивно зростає. З іншого — саме після 60 років відбувається найбільш інтенсивне скорочення трудової участі, а значна частина людей переходить до економічної неактивності, не реалізуючи повною мірою свій професійний досвід та трудовий потенціал.

Це свідчить про те, що проблема економічної активності покоління 50+ не може розглядатися виключно крізь призму демографічних процесів або індивідуального вибору людини. За наявними тенденціями стоїть складна система чинників, які впливають як на можливість продовження трудової діяльності, так і на готовність самих людей залишатися на ринку праці. Розуміння цих чинників є необхідною передумовою для формування політики, спрямованої не лише на подовження трудового життя, а й на більш повне використання потенціалу старших поколінь в умовах сучасних викликів для української економіки.

РОЗДІЛ 2

РОБОТОДАВЕЦЬ І ПРАЦІВНИК 50+: МІЖ РАЦІОНАЛЬНІСТЮ ТА УПЕРЕДЖЕННЯМИ

Цей розділ ґрунтується на результатах глибоких інтерв'ю з роботодавцями, а також на кількісних оцінках їхнього ставлення до працівників різного віку. Його мета — показати, як роботодавці сприймають працівників 50+, які переваги й ризики пов'язують із цією групою та як ці уявлення впливають на практики найму, утримання і професійного використання старших працівників. У центрі уваги — поєднання раціональних потреб бізнесу та вікових упереджень, які не завжди проявляються прямо, але можуть звужувати доступ людей 50+ до роботи.

2.1. Як роботодавці сприймають працівників 50+: цінність, ризики та фільтр віку

Аналіз глибоких інтерв'ю показує, що сприйняття працівників віком 50+ у роботодавців формується як *прагматична модель оцінювання*, орієнтована на співвідношення очікуваної цінності та потенційних обмежень. У цій логіці ключовим є не вік як такий, а те, наскільки кандидат зможе ефективно працювати в конкретних умовах. В зв'язку з цим роботодавець приймаючи рішення щодо найму старшого працівника, обирає в першу чергу не критерій «вік», а можливий очікуваний результат від цього найму і пов'язані з ним ризики.

Це ядро уявлень має виразний суперечливий характер. Воно поєднує визнання цінності працівників старшого віку з припущеннями щодо можливих обмежень їхньої ефективності. Визначена неоднозначність рішень роботодавців підтверджують результати кількісного етапу дослідження. Порівняння оцінок працівників різних вікових груп демонструє стійку диференціацію у сприйнятті їхніх сильних і слабких сторін роботодавцями (рисунки 2.1).

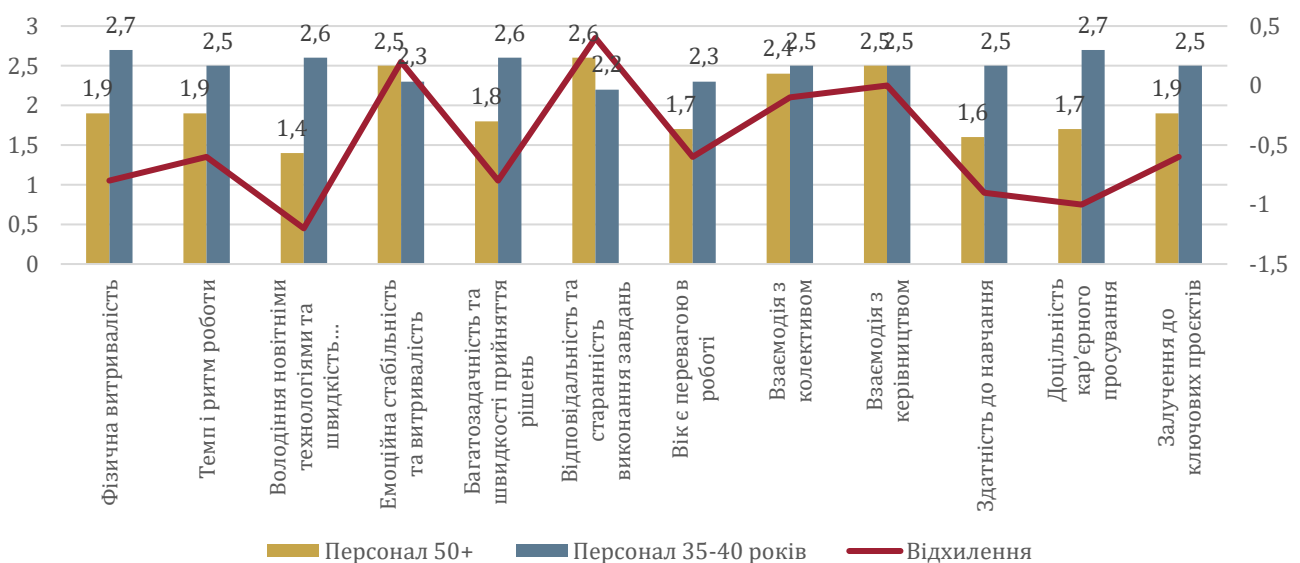


Рисунок 2.1. Порівняльна оцінка характеристик працівників 50+ та 35–40 років, за 5 бальною шкалою, 1 – найнижчий рівень, а 5 – найвищий рівень⁶

⁶ За результатами проведених в рамках дослідження глибоких інтерв'ю роботодавців

Зокрема, працівники 50+ отримують вищі оцінки за відповідальністю та старанністю (2,6 проти 2,2), а також емоційною стабільністю (2,5 проти 2,3). Водночас у характеристиках, пов'язаних зі швидкістю змін і динамікою роботи, фіксується суттєвий розрив: найнижчі оцінки припадають на володіння новими технологіями (1,4 проти 2,6), швидкість адаптації, участь у проєктах та кар'єрне просування.

Водночас за окремими параметрами — зокрема здатністю до навчання та взаємодією з керівництвом — оцінки майже не відрізняються. Це підтверджує, що ставлення до працівників 50+ є неоднозначно негативним, а вибіркоким і контекстним.

У сукупності ці результати показують стійку логіку диференційованого сприйняття: працівники 50+ асоціюються з надійністю та стабільністю, але водночас — із нижчою адаптивністю до змін і темпу роботи. Саме ця різниця визначає, у яких ролях їх готові бачити роботодавці.

Ця логіка чітко проявляється і в якісних інтерв'ю. Працівники старшого віку описуються як стабільний і передбачуваний ресурс, який допомагає зменшувати ризики і підтримувати безперервність процесів.

«З досвідченими простіше — вони вже знають, як працювати, але складніше, коли треба щось змінювати»

(роботодавець, торгівля)

Але, поряд із цим, існує обережність щодо роботи в умовах змін:

«Вони більше звикли працювати по-старому і їм складніше перебудуватися»

(роботодавець, промисловість)

Як результат ефективність працівників 50+ сприймається як *контекстно залежна* — вона визначається не лише характеристиками кандидата, а й відповідністю його профілю конкретним умовам роботи.

Важливо, що роботодавці формально не декларують вікових обмежень і наголошують на індивідуальному підході. Водночас навіть за такої позиції вік продовжує опосередковано впливати на рішення — через очікування щодо адаптивності, витривалості та довгострокової ефективності.

«Якщо людина хоче працювати і може — ми її беремо, незалежно від віку»

(роботодавець, промисловість)

Ці уявлення не є жорсткими, наприклад, у разі кадрового дефіциту роботодавці можуть переглядати критерії відбору, хоча базова логіка оцінювання через співвідношення цінності та ризиків зберігається.

Узагальнюючи, ядро уявлень роботодавців про працівників 50+ можна описати як *прагматично-адаптивну модель*, яка поєднує:

- визнання їхньої цінності як досвідченого і стабільного ресурсу;
- обережність щодо здатності працювати в умовах швидких змін;

- індивідуалізований підхід до оцінки кандидатів;
- чутливість до контексту ринку праці.

В зв'язку з цим, працівники 50+ сприймаються не як однозначно проблемна група, а як ресурс із контекстно визначеною ефективністю. Їхня цінність залежить від відповідності конкретній ролі, умовам роботи та поточним потребам організації. Водночас саме така контекстність створює простір для прихованого вікового фільтра.

Цю логіку можна узагальнити як систему взаємопов'язаних уявлень, бар'єрів і практик, що впливають на кадрові рішення.

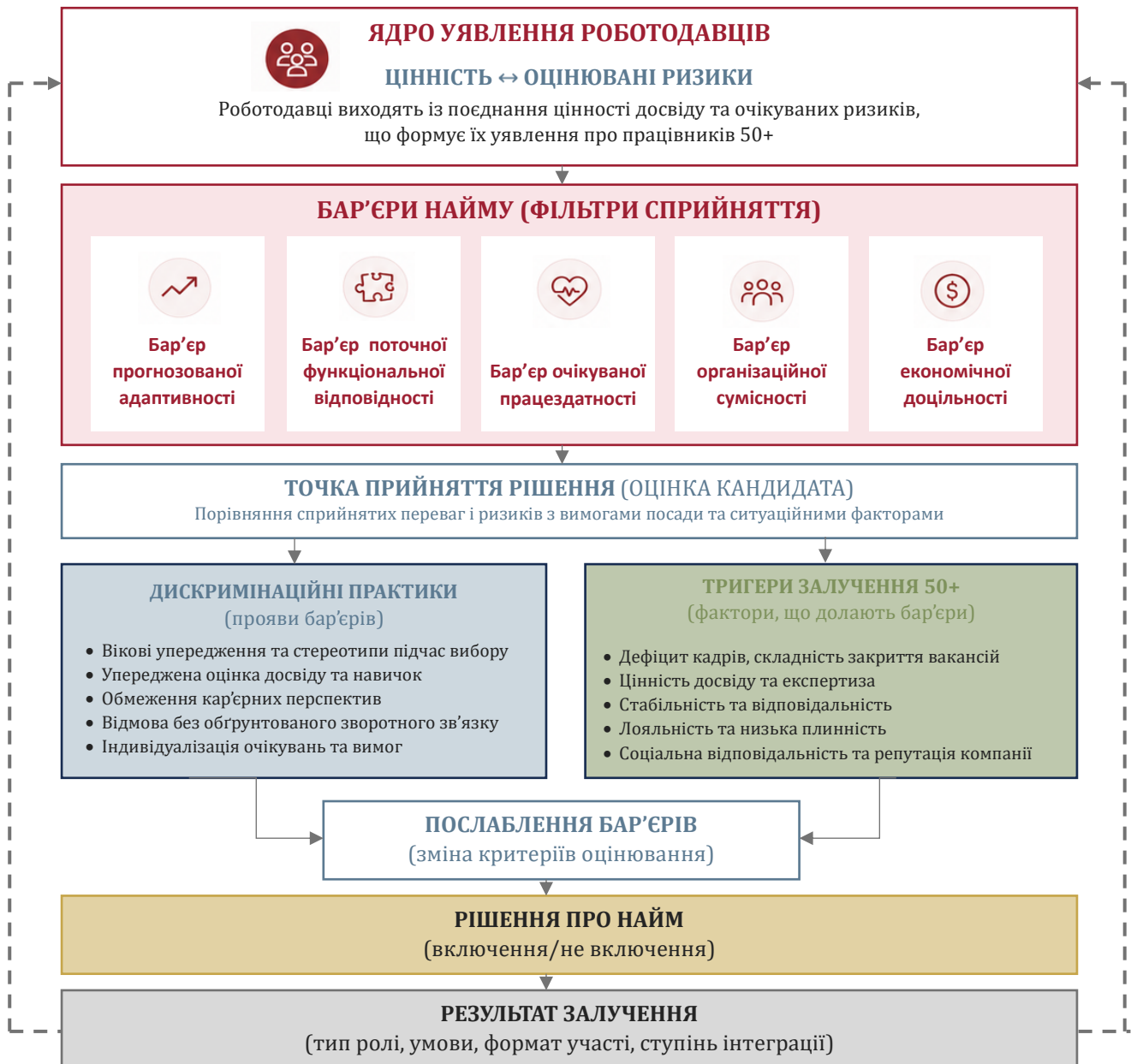


Рисунок 2.2. Модель сприйняття працівників 50+ роботодавцями

Побудована модель демонструє, що сприйняття працівників 50+ має багаторівневу структуру, де рішення про найм формується як результат взаємодії кількох взаємопов'язаних елементів.

На базовому рівні модель фіксує ядро уявлень — співвідношення очікуваної цінності та ризиків. Далі ці уявлення конкретизуються у бар'єрах, які впливають на оцінку

відповідності кандидата, а потім реалізуються у практиках відбору — від первинного скринінгу до фінального рішення.

Важливо, що цей процес не є замкненим. На нього впливають зовнішні та внутрішні фактори — передусім ситуація на ринку праці, організаційні потреби та економічна доцільність — саме вони можуть змінювати вагу окремих елементів і тимчасово переорієнтовувати логіку оцінювання.

Подальший аналіз послідовно розкриває кожен із цих рівнів, дозволяючи зрозуміти, як саме загальні уявлення трансформуються у конкретні практики та рішення щодо залучення працівників старшого віку.

2.2. Бар'єри залучення працівників 50+

Як зазначалось вище, роботодавці часто напряду не відокремлюють старших працівників, тому бар'єри їх залучення до зайнятості не проявляються як прямі вікові обмеження. Часто вони виникають у процесі оцінювання кандидатів, коли роботодавці інтерпретують їхню професійну відповідність крізь призму очікувань щодо майбутньої ефективності, здатності адаптуватися до змін, інтегруватися в робоче середовище або забезпечити довгострокову віддачу для організації. Таким чином, вік виступає не формальним критерієм відбору, а непрямим фактором, який впливає на сприйняття професійних якостей кандидата. Аналіз якісних і кількісних даних дав змогу виокремити п'ять основних бар'єрів, через які ці уявлення найчастіше реалізуються у практиках найму.

Бар'єр прогнозованої адаптивності

Одним із найпоширеніших механізмів, через який вік впливає на рішення роботодавців, є оцінка не стільки наявних професійних компетенцій кандидата, скільки його здатності адаптуватися до майбутніх змін. Під час найму роботодавці нерідко виходять із припущення, що старший вік пов'язаний із нижчою готовністю опановувати нові підходи до роботи, швидко змінювати звичні способи виконання завдань або працювати в умовах постійних організаційних змін.

Такий бар'єр формується насамперед у тих сферах, де робочі процеси швидко трансформуються, регулярно оновлюються технології або змінюються вимоги до організації праці. У цих умовах роботодавці розглядають адаптивність як одну з ключових характеристик працівника. Водночас оцінка цієї здатності часто ґрунтується не на реальному досвіді конкретної людини, а на узагальнених уявленнях про вікові особливості.

У результаті старший вік працівника починає сприйматися як непрямий індикатор потенційних труднощів із навчанням, зміною професійних практик або пристосуванням до нових вимог. За таких умов роботодавець оцінює не те, наскільки кандидат відповідає вакансії сьогодні, а наскільки успішно він зможе відповідати їй у майбутньому.

«З молодшими це швидше — вони одразу включаються, а старшим потрібно більше часу, щоб перебудуватися»

(роботодавець, сільське господарство)

Саме тому бар'єр прогнозованої адаптивності виникає ще до перевірки фактичних компетенцій людини. Рішення про найм дедалі більше спирається на очікування щодо майбутньої гнучкості працівника, а не на оцінку його професійного досвіду чи реальних результатів роботи. Таким чином, вік перетворюється на своєрідний прогнозний критерій,

який може обмежувати доступ до працевлаштування навіть за наявності достатньої кваліфікації.

Бар'єр поточної функціональної відповідності

Окремий механізм вікового відбору пов'язаний з оцінкою того, наскільки професійний профіль кандидата відповідає поточним вимогам конкретного робочого місця. На відміну від бар'єра прогнозованої адаптивності, у цьому випадку роботодавці оцінюють не майбутній потенціал працівника, а його готовність виконувати роботу вже на момент найму.

Найчастіше така оцінка стосується рівня цифрової грамотності, володіння сучасними програмами й обладнанням, знання актуальних професійних інструментів або відповідності чинним вимогам професії. За результатами дослідження саме цифрові компетенції найчастіше стають сферою, у якій роботодавці пов'язують старший вік із потенційною невідповідністю сучасним вимогам.

Водночас ця оцінка також нерідко здійснюється через вікові узагальнення. Старших кандидатів можуть апріорі сприймати як менш обізнаних із сучасними технологіями або такими, чий професійний досвід сформувався в інших виробничих умовах. У результаті сама наявність тривалого професійного досвіду іноді інтерпретується не як перевага, а як ознака можливої невідповідності сучасним вимогам роботи.

«Зараз все через програми, вручну вже практично нічого не робиться, а старшому поколінню це важко змінити свої звички»

(роботодавець, будівництво та архітектура)

Особливість цього бар'єра полягає в тому, що він стосується не здатності людини навчатися чи змінюватися в майбутньому, а її сприйнятої професійної відповідності на момент прийняття кадрового рішення. Саме тому навіть кандидати з високою кваліфікацією можуть стикатися з обмеженнями, якщо роботодавець ототожнює вік із недостатнім рівнем актуальних професійних компетенцій.

Бар'єр очікуваної працездатності

Ще одним механізмом, через який вік впливає на кадрові рішення, є оцінка очікуваної працездатності працівника. На відміну від попередніх бар'єрів, у цьому випадку предметом оцінки стають не професійні знання чи здатність до змін, а припущення роботодавця щодо того, чи зможе людина підтримувати необхідний рівень продуктивності в умовах реального робочого навантаження.

Найчастіше такі очікування стосуються фізичної витривалості, стану здоров'я, здатності працювати в інтенсивному темпі, виконувати роботу зі змінним графіком або тривалий час зберігати однаково високий рівень ефективності. Особливо помітно цей бар'єр проявляється у сферах, де робота пов'язана зі значними фізичними навантаженнями, високою швидкістю виконання операцій або необхідністю працювати в умовах постійного виробничого навантаження.

При цьому оцінка працездатності нерідко будується не на індивідуальних особливостях кандидата, а на узагальнених уявленнях про природне зниження фізичного ресурсу з віком. У результаті очікувані вікові зміни можуть переноситися на конкретну людину незалежно від її фактичного стану здоров'я, професійної форми чи попереднього досвіду роботи.

*«Чим старша людина, тим вона менше продуктивна —
частіше всього так»*

(роботодавець, промисловість)

Специфічність цього бар'єра полягає в тому, що роботодавець оцінює не те, чи здатна людина виконувати свої професійні обов'язки сьогодні, а наскільки стабільно вона зможе підтримувати необхідний рівень працездатності в майбутньому. Таким чином, вікові уявлення починають впливати на оцінку потенційної надійності працівника ще до того, як він продемонструє свою реальну продуктивність.

*«Тут постійний потік задач, ти не можеш працювати в
одному темпі — потрібно весь час пришвидшуватись»*

(роботодавець, торгівля)

Бар'єр організаційної сумісності

Окрім оцінки професійних характеристик, роботодавці враховують також те, наскільки потенційний працівник відповідатиме сформованому способу організації роботи в колективі. У цьому випадку вік починає впливати не через оцінку компетентності чи працездатності, а через припущення щодо здатності людини інтегруватися в існуюче робоче середовище.

Такий бар'єр формується навколо очікувань щодо стилю взаємодії, особливостей комунікації, готовності працювати в командах із молодшими колегами, сприйняття управлінських підходів, корпоративної культури та неформальних правил організації. Роботодавці можуть припускати, що старші працівники гірше інтегруються у сформовані команди, менш охоче приймають нові моделі взаємодії або складніше адаптуються до організаційних особливостей конкретної компанії. Дуже велика чисельність роботодавців в інтерв'ю, описували свій колектив прикметниками, що в широкому розумінні не асоціюються з представниками старшого віку (рис.2.3)



Рисунок 2.3. Основні асоціації (характеристики) колективу роботодавцями

Водночас ці оцінки рідко ґрунтуються на безпосередньому досвіді взаємодії з конкретною людиною. Найчастіше вони відображають усталені уявлення про те, як представники різних поколінь спілкуються, працюють у команді або реагують на управлінські рішення. Тому, поширено вік починає виконувати роль непрямого сигналу щодо передбачуваної сумісності кандидата з існуючим колективом.

«Є різниця в підходах, молодші більш відкриті до такого формату роботи»

(роботодавець, торгівля)

На відміну від попередніх бар'єрів, йдеться не про професійні здібності працівника і не про його фізичні можливості. Вирішальним стає очікування того, наскільки комфортно буде його взаємодія з організацією як соціальним середовищем. Саме тому навіть за повної відповідності професійним вимогам окремі кандидати можуть розглядатися як менш бажані через припущення про можливі труднощі їхньої інтеграції до сформованої організаційної культури.

Бар'єр економічної доцільності

Окрім оцінки професійних і особистісних характеристик кандидата, роботодавці враховують також економічну доцільність його найму. У цьому випадку вік впливає не через припущення щодо компетентності чи працездатності працівника, а через очікування стосовно того, наскільки виправданими будуть витрати компанії на його залучення та подальшу зайнятість.

Такі міркування найчастіше стосуються тривалості потенційної роботи в компанії, окупності витрат на адаптацію, навчання або перекваліфікацію, а також можливості довгострокового використання накопичених інвестицій у працівника. Якщо роботодавець очікує, що людина працюватиме відносно недовго або незабаром залишить ринок праці, готовність інвестувати у її професійний розвиток може знижуватися.

Водночас подібні рішення часто ухвалюються не на основі індивідуальних намірів конкретної людини, а через узагальнені уявлення про життєвий етап, на якому перебувають працівники старшого віку. Через це вік починає сприйматися як показник очікуваного періоду трудової активності, навіть якщо сам кандидат планує працювати ще багато років.

«Ми дивимось, наскільки це довгострокова історія, і це теж впливає на рішення»

(роботодавець, промисловість)

Зазначений бар'єр виникає не через сумніви у професійній спроможності людини, а через оцінку економічної ефективності кадрових інвестицій. За таких умов роботодавець фактично співвідносить очікувані витрати на працівника з прогнозованою тривалістю його віддачі. Це може обмежувати можливості людей старшого віку отримувати роботу, проходити навчання або брати участь у програмах професійного розвитку навіть тоді, коли їхні компетенції повністю відповідають вимогам посади.

Результати дослідження свідчать, що вікові бар'єри у практиках найму формуються не як єдине упередження, а як сукупність різних механізмів оцінювання кандидата. Роботодавці одночасно оцінюють його здатність адаптуватися до майбутніх змін, відповідність

актуальним професійним вимогам, очікувану працездатність, сумісність із робочим середовищем та економічну доцільність довгострокових кадрових інвестицій. Саме на перетині цих оцінок вік починає виконувати роль непрямого критерію відбору.

Важливо, що жоден із виявлених бар'єрів сам по собі не є прямою дискримінацією. У більшості випадків вони проявляються як раціоналізовані управлінські оцінки, які спираються на узагальнені уявлення про старший вік. Однак саме їхнє накопичення створює ситуацію, коли професійний досвід і фактичні компетенції кандидата можуть поступатися місцем очікуванням щодо його майбутньої ефективності, що звужує можливості працевлаштування людей 50+.

2.3. Механізми непрямої вікової дискримінації у практиках найму

Попередній аналіз показав, які очікування та бар'єри впливають на сприйняття працівників 50+. У цьому підрозділі фокус зміщується з причин на механізм: як саме ці уявлення проявляються у процесі найму — від першого сприйняття вакансії до фінального рішення роботодавця.

Непряма вікова дискримінація в українських реаліях рідко виникає як одна відкрита відмова. Частіше вона формується поступово — через послідовність формально нейтральних рішень і дій. Кандидат може не податися на вакансію, не пройти первинний перегляд резюме, отримати негативну оцінку на співбесіді або програти іншому кандидату на фінальному етапі. У кожному окремому випадку це може виглядати як звичайна логіка відбору, але в сукупності саме «вік» стає на заваді реальному доступі людей 50+ до роботи.

Загалом цей процес можна поділити на 4 основні етапи.

1. До подачі заявки: вакансія як сигнал доступності

Перший рівень відсіву виникає ще до прямого контакту кандидата з роботодавцем. На цьому етапі людина не проходить формального відбору, не надсилає резюме і не отримує відмови. Водночас вона вже оцінює вакансію з погляду власної відповідності: чи «для мене» ця робота, чи реалістично податися, чи не виглядають умови заздалегідь недоступними.

Тому вакансія виконує не лише інформаційну, а й сигнальну функцію. Вона повідомляє не тільки про обов'язки, графік або вимоги, а й про очікуваний тип працівника. Акценти на високому темпі, тривалому перебуванні на ногах, інтенсивній комунікації, гнучкості, цифрових навичках або знанні англійської мови можуть сприйматися як ознаки того, що роботодавець орієнтується на іншого кандидата.

«Ми навіть не таргетуємо цю аудиторію, через англійську, такі люди до нас навіть і не подаються»

(роботодавець, логістика)

Подібний механізм працює і тоді, коли сама організація роботи містить умови, які асоціюються з фізичною або часовою непосильністю для старших працівників.

«Люди старше 50-ти не можуть працювати на ногах 12 годин...»

(роботодавець, готельно-ресторанний бізнес)

У результаті перший етап непрямої дискримінації формується ще до відкритої конкуренції. Люди 50+ можуть не доходити до подачі заявки не тому, що не мають досвіду або мотивації,

а тому, що вакансія заздалегідь зчитується як недоступна, надто інтенсивна або розрахована на інший віковий профіль. Саме тому процес найму починає звужувати можливості ще до того, як роботодавець переходить до оцінки конкретного кандидата.

2. Первинний скринінг: рішення до розмови з кандидатом

Якщо кандидат усе ж подається на вакансію, наступний етап відсіву може відбутися ще до особистої взаємодії з роботодавцем. Йдеться про первинний перегляд резюме, коли рішення ухвалюється швидко і часто на основі загального враження від профілю кандидата.

Формально цей етап виглядає як технічна процедура: роботодавець співвідносить досвід, навички та кар'єрну траєкторію людини з вимогами вакансії. Однак саме тут можуть спрацьовувати попередні уявлення та стереотипи про «відповідний» вік, темп роботи, гнучкість, потенціал розвитку або здатність швидко адаптуватися. У результаті вік не обов'язково фіксується як причина відмови, але впливає на те, як інтерпретується весь професійний профіль кандидата.

У таких випадках старші кандидати можуть стикатися з вищим порогом входу. Їх розглядають не як звичайних претендентів на позицію, а як кандидатів, які мають додатково довести свою виняткову відповідність. Тобто для проходження первинного відбору їм часто потрібно в резюме виглядати не просто придатними, а «дуже сильними» або такими, що мають особливий досвід.

«Вище сорока — ми розглядаємо тільки якщо дуже сильний кандидат, з унікальним профілем»

(роботодавець, торгівля)

Це призводить до ситуації, коли рішення приймається роботодавцем ще до того, як кандидат отримає можливість пояснити свій досвід, показати мотивацію або продемонструвати реальні навички. Тобто відсів відбувається через розуміння, наскільки людина «вписується» в очікуваний образ працівника для цієї вакансії.

Таким чином, первинний скринінг стає другим етапом непрямого вікового фільтру. Якщо на попередньому етапі частина кандидатів не доходить до подачі заявки, то тут частина вже поданих кандидатур не доходить до розмови з роботодавцем. Саме тому доступ до роботи звужується ще до того, як починається повноцінне оцінювання людини.

3. Співбесіда: суб'єктивна оцінка відповідності

Якщо кандидат проходить первинний відбір, наступним критичним етапом стає співбесіда. На цьому рівні оцінювання вже не обмежується формальними вимогами до досвіду чи навичок. До нього додаються менш чіткі критерії: стиль комунікації, очікувана сумісність із командою, загальне враження від людини, її енергійність, темп реакції та ймовірна здатність працювати в конкретному середовищі.

Саме на співбесіді вікові уявлення можуть проявлятися найбільш непомітно. Роботодавець може не формулювати рішення як вікове, але оцінювати кандидата через відчуття, що йому буде складно витримати темп, адаптуватися до команди або прийняти формат роботи. У такій ситуації формальна відповідність вимогам уже не гарантує проходження далі, бо рішення зміщується в площину суб'єктивної оцінки «підходить / не підходить».

У практиці це часто виглядає як відмова, яку складно пояснити через конкретний критерій. Кандидат може мати релевантний досвід і відповідати основним вимогам, але водночас не збігатися з неформальним образом «правильного» працівника для цієї ролі.

«Я просто одразу бачу, що людина не потягне цю роботу»

(роботодавець, промисловість)

Проблема цього етапу полягає в тому, що такі оцінки важко перевірити або відокремити від реальних професійних критеріїв. Вони можуть ґрунтуватися на досвіді роботодавця, інтуїції або розумінні специфіки роботи, але водночас включати узагальнені припущення та стереотипи про вік, витривалість, адаптивність чи соціальну сумісність.

Отже, співбесіда стає етапом, де непрямий віковий фільтр працює через суб'єктивну оцінку відповідності. На відміну від первинного скринінгу, тут кандидат уже потрапляє до поля взаємодії з роботодавцем, але ризикує вибути не через відсутність компетенцій, а через те, як роботодавець інтерпретує його здатність «вписатися» у конкретну роботу та команду.

4. Фінальний вибір: поточна відповідність чи очікувана перспектива

Навіть якщо кандидат проходить попередні етапи відбору, фінальне рішення про найм не завжди ґрунтується лише на його поточній відповідності посаді. На цьому етапі роботодавець порівнює кількох кандидатів і оцінює не тільки те, хто може виконувати роботу зараз, а й те, хто виглядає більш передбачуваним, довгостроковим і вигідним для організації у майбутньому.

Саме тут віковий фактор може проявлятися найменш прямо, але досить суттєво. Кандидат 50+ може мати потрібний досвід, відповідати основним вимогам і пройти співбесіду, однак програти іншому претенденту через припущення про коротший горизонт зайнятості, меншу гнучкість або нижчу «перспективність» для компанії ніж молодий. У такій логіці рішення проходить фільтр через прогноз майбутньої віддачі.

«Якщо ми матимемо двоє ідентичних кандидатів, але різних за віком, ми скоріш зупинимось на молодшому, бо це більше про перспективи на майбутнє»

(роботодавець, будівництво та архітектура)

Важливо, що таке рішення зазвичай не сприймається роботодавцем як дискримінаційне. Воно подається як раціональний вибір на користь кандидата, який, на думку роботодавця, довше залишатиметься в компанії, швидше розвиватиметься або забезпечить більшу віддачу від вкладених ресурсів. Проте для старших кандидатів це означає додатковий прихований бар'єр: навіть за достатньої професійної відповідності вони можуть оцінюватися як менш вигідна інвестиція.

Для узагальнення наведеної логіки процес найму можна розглядати як послідовність етапів, на кожному з яких формально нейтральні рішення можуть набувати вікового ефекту (таблиця 2.3.1).

Таблиця 2.1. Ланцюг непрямого вікового відсіву у процесі найму

Етап найму	Як спрацюває віковий фільтр	Наслідок для кандидатів 50+
До подачі заявки	Вимоги до темпу, графіка, фізичного навантаження, цифрових навичок або англійської мови можуть зчитуватися як сигнал, що вакансія орієнтована на інший тип кандидата	Частина людей 50+ не подається на формально відкриті вакансії
Первинний скринінг резюме	Досвід, кар'єрна траєкторія або вік можуть інтерпретуватися через очікування щодо нижчої адаптивності, темпу чи перспективності	Кандидат може не дійти до співбесіди навіть за наявності релевантного досвіду
Співбесіда	Суб'єктивне враження може формуватися через припущення, що кандидат "не впишеться", "не потягне" або не відповідатиме команді	Відмова може пояснюватися загальним враженням, а не конкретним критерієм
Фінальний вибір	Перевага може надаватися кандидату, який здається більш перспективним, довгостроковим або вигідним для організації	Кандидат 50+ може програти через припущення про коротший горизонт віддачі

Накопичений ефект процесу найму

Наведена логіка показує, що непряма вікова дискримінація у наймі формується не в одному рішенні, а як послідовність формально нейтральних етапів. Кожен із них може пояснюватися вимогами вакансії, потребами команди або економічною доцільністю. Однак у сукупності ці рішення створюють стійкий ефект звуження доступу людей 50+ до працевлаштування: частина потенційних кандидатів не доходить до подачі заявки, інші вибувають до повноцінної оцінки, а ті, хто проходить кілька етапів, можуть програти через припущення про меншу перспективність. Саме тому вирішальним є не окремий вибір роботодавця, а вся логіка відбору, у межах якої вік поступово перетворюється на прихований критерій оцінювання.

2.4. Коли бар'єри послаблюються: тригери залучення працівників 50+

Попри наявність бар'єрів, роботодавці не завжди залишаються закритими до працівників віком 50+. У практиці найму є ситуації, коли попередні уявлення про вік, адаптивність, темп роботи або перспективність кандидата не зникають повністю, але втрачають визначальне значення. Саме такі ситуації можна розглядати як тригери залучення працівників 50+.

Важливо, що тригери не означають системної зміни ставлення до старших працівників. Частіше йдеться про зміну ваги критеріїв у конкретній ситуації найму. Коли роботодавець стикається з нестачею персоналу, потребою швидко закрити вакансію, дефіцитом потрібних навичок або необхідністю забезпечити стабільність процесів, вік може тимчасово відходити на другий план. У таких випадках кандидат 50+ оцінюється не стільки через очікувані ризики, скільки через здатність розв'язати конкретну кадрову чи організаційну проблему.

1. Кадровий дефіцит і обмежений вибір кандидатів

Найбільш очевидним тригером залучення працівників 50+ є кадровий дефіцит. Коли компанія стикається з нестачею персоналу або тривалим пошуком кандидатів, підхід до відбору поступово змінюється. Роботодавець уже не може спиратися лише на ідеальний

образ кандидата або жорсткий набір очікувань. На перший план виходить базове питання: чи є людина, яка може виконувати роботу в наявних умовах.

У таких ситуаціях частина критеріїв, які зазвичай можуть працювати як бар'єри, втрачає свою жорсткість. Кількісні дані підтверджують системність цього процесу: 80% роботодавців повідомляють про нестачу персоналу, а 40% — про дефіцит спеціалізованих умінь і навичок. У цих умовах 65% респондентів зазначають, що готові розглядати кандидатів віком 50+ у разі кадрового дефіциту. Водночас лише 2% роботодавців висловлюють категоричну відмову від такої практики.

«Зараз головне — щоб була людина, яка може працювати, бо знайти когось стає все складніше»

(роботодавець, готельно-ресторанний бізнес)

Отже, кадровий дефіцит не стільки створює сталий попит на працівників 50+, скільки змінює умови, в яких ухвалюється рішення. Роботодавець може не відмовлятися від попередніх уявлень про старших кандидатів, але в ситуації нестачі персоналу ці уявлення стають менш важливими порівняно з потребою швидко закрити вакансію.

Окремим проявом цієї логіки є готовність частини старших кандидатів працювати в уже заданих умовах — із фіксованим графіком, рівнем оплати або форматом роботи. У таких випадках вибір роботодавця зміщується від пошуку «найкращого» кандидата до пошуку того, хто без додаткових домовленостей може увійти в наявний робочий режим.

«Молодь не завжди готова на такий графік, а старші погоджуються і працюють»

(роботодавець, сільське господарство)

Цей тригер має суперечливий характер. З одного боку, він відкриває для працівників 50+ можливість працевлаштування там, де в інших умовах їх могли б не розглядати. З іншого — така відкритість часто виникає не через адаптацію робочого місця до потреб людини, а через готовність кандидата прийняти вже задані умови. Тому кадровий дефіцит може послаблювати віковий фільтр, але сам по собі ще не означає формування інклюзивної кадрової практики.

2. Досвід як економічна перевага

Ще одним тригером залучення працівників 50+ є ситуація, коли досвід починає сприйматися не як загальна характеристика кандидата, а як конкретна економічна перевага для роботодавця. Це відбувається тоді, коли компанії важливо швидко отримати результат, скоротити час адаптації, зменшити витрати на навчання або компенсувати нестачу потрібних компетенцій.

У такій логіці працівник старшого віку може виявитися більш привабливим не всупереч своєму досвіду, а саме завдяки йому. Якщо людина вже працювала у відповідній сфері, знає робочі процеси і може включитися в роботу без тривалого супроводу, віковий фактор відходить на другий план.

«Коли людина вже працювала в цій сфері, вона швидше входить у процес і не потребує довгого навчання»

(роботодавець, промисловість)

Для роботодавця це особливо важливо в умовах обмежених ресурсів, високої плинності персоналу або потреби швидко закрити позицію без тривалого «введення» нового працівника в процес.

Окреме значення має дефіцит специфічних знань або навичок. У деяких сферах потрібну експертизу складно швидко сформувати через коротке навчання або стандартну адаптацію. Вона накопичується через практику, тривалу роботу в професії та знання неформальних нюансів процесу. У таких випадках досвід працівників 50+ перестає бути фоновою перевагою і стає ключовим аргументом на користь їх залучення.

«Їх набирали іноді з таких вікових, ну як би 50–55+, тому що в них був досвід, якого не було у молоді»

(роботодавець, промисловість)

Особливо це помітно в галузях, де частина професійного знання має практичний або майже ремісничий характер. Йдеться про вміння, які складно повністю описати інструкціями або швидко передати новому працівнику. Саме такий досвід може бути ресурсом, який роботодавець не може легко замінити молодшим кандидатом.

«У металургії багато речей роблять на якомусь напівінтуїтивному рівні, це просто досвід»

(роботодавець, промисловість)

Отже, досвід послаблює віковий фільтр тоді, коли має безпосередню прикладну цінність. Він стає перевагою не сам по собі, а в тих ситуаціях, де дозволяє швидше досягти результату, зменшити витрати на адаптацію або закрити дефіцит знань, які складно швидко сформувати. Водночас цей тригер має обмежений характер: він працює насамперед там, де досвід справді критичний для виконання роботи, і значно слабше — там, де роботодавець вважає, що потрібні навички можна швидко навчити або замінити іншими характеристиками кандидата.

3. Відповідність ролі та передача досвіду

Бар'єри щодо працівників 50+ також послаблюються тоді, коли сама роль відповідає тим якостям, які роботодавці найчастіше пов'язують зі старшим віком: досвіду, відповідальності, стабільності, знанню процесів і здатності працювати без постійного контролю. У таких випадках рішення про найм визначається не загальним ставленням до віку, а тим, наскільки профіль кандидата збігається з логікою конкретної роботи.

Це особливо помітно на позиціях, де менш критичними є висока швидкість, фізичне навантаження, постійна клієнтська взаємодія або швидке освоєння нових інструментів. Натомість більшої ваги набувають уважність до процесу, професійна пам'ять, знання типових помилок, відповідальне виконання повторюваних завдань і здатність підтримувати стабільність роботи. Саме в таких ролях працівники 50+ можуть сприйматися як більш доречні кандидати.

«В адміністративному відділі вони є, а в логістиці — молодь»

(роботодавець, промисловість)

Водночас рольова відповідність має подвійний ефект. З одного боку, вона відкриває доступ до роботи, оскільки в певних функціях досвід і стабільність справді стають перевагою. З іншого — вона не розширює можливості для працівників 50+ автоматично на весь ринок праці, а радше визначає коло ролей, у яких вони вважаються «доречними». Тому цей тригер послаблює бар'єри, але не повністю усуває сегментацію.

Окреме місце займають ролі, пов'язані з передачею досвіду. У таких випадках працівники 50+ розглядаються не лише як виконавці окремих завдань, а як носії практичного знання, яке може бути корисним для команди. Їхній досвід допомагає швидше адаптувати нових працівників, уникати типових помилок і підтримувати сталість процесів.

«Вони працювали вже в ролі менторів і експертів, які могли підказати»

(роботодавець, промисловість)

У цій логіці залучення працівників старшого віку виходить за межі закриття конкретної вакансії. Їхня цінність полягає не лише в особистому виконанні роботи, а й у здатності передавати знання, підтримувати професійну спадковість і зміцнювати команду через практичний досвід. Це важливий ресурс, особливо в умовах дефіциту кадрів і втрати частини професійних компетенцій на ринку праці.

Отже, відповідність ролі послаблює вікові бар'єри тоді, коли вимоги роботи збігаються з тими сильними сторонами, які роботодавці бачать у працівниках 50+. Але цей механізм також має межі: він відкриває можливості насамперед у тих сегментах, де досвід, стабільність і наставництво мають практичну цінність. Тому важливо, щоб рольова відповідність не перетворювалася на закріплення старших працівників лише в обмеженому колі “прийнятних” посад.

4. Передбачуваність, дисципліна і стабільність

Окремим тригером залучення працівників 50+ є запит роботодавців на передбачуваність і стабільне виконання роботи. Це проявляється у ситуаціях, коли для організації важливими є не стільки швидкість кар'єрного розвитку, інноваційність або постійна гнучкість, скільки надійність, відповідальне ставлення до завдань і здатність підтримувати сталий робочий ритм.

Такий запит особливо помітний у сферах або на позиціях, де плинність персоналу створює додаткові витрати, ускладнює планування роботи або порушує безперервність процесів. У цих умовах роботодавець може віддавати перевагу кандидату, який сприймається як більш відповідальний, дисциплінований і менш схильний до частої зміни місця роботи.

«Старші більш відповідальні, якщо вже працюють — то працюють стабільно»

(роботодавець, державна служба)

У такій логіці сильні сторони працівників 50+ починають мати прикладне значення. Їхня стабільність розглядається не лише як особиста риса, а як ресурс для організації: менше

ризиків зриву графіка, нижча потреба в постійному контролі, більша прогнозованість виконання завдань.

Передбачуваність і дисципліна відкривають можливості переважно у тих ролях, де стабільність є ключовою вимогою. У більш динамічних або інноваційних середовищах ці якості можуть не переважити очікувані ризики, пов'язані з адаптивністю, темпом або цифровими навичками. Тому стабільність послаблює віковий фільтр лише тоді, коли вона прямо відповідає потребам конкретної роботи.

Узагальнюючи, тригери залучення працівників 50+ не скасовують вікові бар'єри, а змінюють їхню вагу в конкретній ситуації найму. Коли роботодавець стикається з кадровим дефіцитом, потребою у готових компетенціях, цінністю практичного досвіду або запитом на стабільність, вік може тимчасово втрачати обмежувальне значення. У таких випадках працівники 50+ оцінюються не передусім через очікувані ризики, а через здатність закрити конкретну кадрову чи організаційну потребу.

Водночас така відкритість здебільшого має прагматичний і ситуативний характер. Вона не завжди означає зміну ставлення до віку, перегляд кадрової політики або готовність адаптувати умови праці до потреб старших працівників. Саме тому важливо розрізняти ситуативне послаблення бар'єрів і системну інклюзивність: перше відкриває окремі можливості для працевлаштування, друге — створює сталі умови, за яких вік не стає прихованим критерієм оцінювання.

2.5. Образ «прийняттого» працівника 50+ у сприйнятті роботодавців

Після аналізу уявлень роботодавців, бар'єрів, механізмів найму та умов, за яких вони послаблюються, можна узагальнити образ працівника 50+, що формується у сприйнятті роботодавців. Йдеться не про формальні критерії відбору, а про набір очікувань, через які старші кандидати інтерпретуються ще до оцінювання або під час нього.

Цей образ не завжди проговорюється прямо. Він проявляється у тому, які сильні сторони роботодавці пов'язують із працівниками 50+, які ризики очікують, для яких ролей вважають їх більш доречними і за яких умов готові розглядати як прийнятних кандидатів. Тому образ працівника 50+ є не просто описом ставлення, а рамкою, яка впливає на кадрові рішення.

Амбівалентний образ: ресурс і ризик одночасно

У сприйнятті роботодавців працівник 50+ постає як амбівалентна фігура. З одного боку, з ним пов'язують досвід, відповідальність, стабільність, акуратність у виконанні завдань і здатність підтримувати сталість робочих процесів. З іншого — поруч із цими перевагами існують очікування щодо можливих обмежень: нижчої адаптивності, складнішого входження у зміни, меншої технологічної гнучкості або нижчої готовності працювати в інтенсивному темпі.

Важливо, що ці характеристики не є однозначно позитивними або негативними. Їх значення залежить від конкретної роботи. Досвід і стабільність можуть бути перевагою там, де потрібні уважність, знання процесів, відповідальність і передбачуваність. Водночас у середовищах, де ключовими є швидкість, постійне оновлення інструментів, інтенсивна комунікація або висока динаміка, ті самі характеристики можуть інтерпретуватися як ознака меншої гнучкості.

Отже, роботодавці оцінюють не лише самого кандидата, а й те, наскільки його очікуваний профіль відповідає певному типу роботи. Саме тому працівник 50+ може сприйматися як цінний ресурс в одному організаційному контексті і як ризиковий кандидат — в іншому.

Образ «бажаного» працівника 50+

На цьому тлі формується уявлення про «бажаного» або «прийняттого» працівника 50+. Це не просто людина з досвідом. У сприйнятті роботодавців прийнятним стає той кандидат, який поєднує сильні сторони старшого віку з готовністю відповідати сучасним вимогам роботи.

Такий працівник має професійний досвід, але не спирається лише на усталені підходи. Він є відповідальним і стабільним, але не пасивним. Він може працювати самостійно, але водночас готовий приймати нові правила, освоювати інструменти й адаптуватися до змін у процесах. Особливого значення набуває не лише наявність досвіду, а здатність застосувати його в актуальних умовах.

У цьому образі важливою є також реалістичність очікувань. Роботодавці позитивніше сприймають працівників 50+, коли бачать відповідність між досвідом людини, вимогами ролі, очікуваним темпом роботи, графіком і умовами зайнятості. Іншими словами, старший кандидат стає більш прийнятним тоді, коли його професійний профіль не потребує суттєвої перебудови робочого місця або тривалої адаптації з боку організації.

Водночас така логіка має обмеження. Вона може зводити прийнятність працівника 50+ до здатності «вписатися» у вже задані умови. У такому випадку відповідальність за адаптацію фактично перекладається на самого кандидата: він має довести, що його досвід не заважає змінам, що вік не впливає на темп, а потреба в інших умовах роботи не створює додаткового навантаження для роботодавця.

Робота визначає образ кандидата

Образ працівника 50+ значною мірою формується не лише через уявлення про вік, а й через характеристики самої роботи. Там, де роль передбачає стабільні процеси, зрозумілий розподіл обов'язків, помірну змінність завдань і потребу в практичному досвіді, працівники 50+ частіше сприймаються як доречні кандидати.

Натомість ролі з високою інтенсивністю, швидким переключенням між задачами, активною клієнтською взаємодією або постійним освоєнням нових цифрових інструментів рідше асоціюються з цією віковою групою. У таких випадках роботодавець може ще до індивідуальної оцінки припускати, що старший кандидат гірше відповідатиме робочому середовищу.

Саме тому образ працівника 50+ є рольово залежним. Його не можна зрозуміти окремо від того, яку саме роботу має виконувати людина. Не стільки вік сам по собі визначає можливості кандидата, скільки вимоги конкретної ролі задають уявлення про те, хто вважається «відповідним» працівником.

У результаті формується не лише загальне ставлення до працівників 50+, а й уявлення про «природно доступні» для них сегменти зайнятості. Найчастіше йдеться про ролі, де цінуються досвід, акуратність виконання, дисципліна, знання процесів, стабільність результату або здатність передавати практичні знання іншим. Водночас частина більш динамічних, клієнтоорієнтованих або технологічно насичених ролей може залишатися поза межами такого образу.

Образ як межа можливостей

Таким чином, образ працівника 50+ у сприйнятті роботодавців не є нейтральним. Він не лише описує очікувані сильні й слабкі сторони старших працівників, а й фактично визначає межі їхніх можливостей на ринку праці.

Якщо роботодавець бачить у працівнику 50+ передусім досвід, стабільність і відповідальність, це може відкривати доступ до тих ролей, де ці якості мають практичну цінність. Але якщо водночас із цим образом пов'язуються нижча адаптивність, повільніше навчання або складніша інтеграція в динамічне середовище, доступ до інших типів роботи може звужуватися ще до реальної перевірки компетенцій.

Тому ключова проблема полягає не лише в наявності позитивних чи негативних уявлень. Важливішим є те, як ці уявлення структурують можливості. Працівник 50+ може бути бажаним у стабільних, операційних, технічних або наставницьких ролях, але залишатися менш видимим у позиціях, пов'язаних із розвитком, інноваціями, інтенсивною комунікацією або швидкими змінами.

У цьому сенсі образ «прийнятного» працівника 50+ має подвійний ефект. Він може допомагати роботодавцям побачити цінність старших працівників, але водночас звужувати поле їхньої професійної реалізації. Саме тому подальше розширення можливостей для людей 50+ потребує не лише зняття окремих бар'єрів, а й перегляду самого уявлення про те, яким може бути працівник старшого віку в сучасній організації.

2.6. Практики та потенціал інклюзивних практик для працівників віком 50+

Аналіз інтерв'ю та наявних прикладів показує, що практики залучення й утримання працівників віком 50+ поки не мають системного характеру. У більшості випадків роботодавці не виокремлюють цю вікову групу як окремий напрям кадрової політики і не створюють спеціальних програм, орієнтованих саме на працівників старшого віку.

Це не означає, що інклюзивних рішень немає. Швидше йдеться про те, що вони залишаються фрагментарними: виникають у відповідь на конкретні кадрові потреби, особливості роботи або управлінські рішення окремих компаній. Часто такі практики не називаються “віковою інклюзією”, але фактично можуть розширювати можливості працівників 50+ залишатися у зайнятості, змінювати роль або довше зберігати професійну активність.

Важливо, що на цьому етапі інклюзія працівників 50+ частіше є не результатом цілісної стратегії, а побічним ефектом ширших змін в управлінні персоналом. Наприклад, компанія може переглядати підходи до найму, запроваджувати гнучкі графіки, розвивати наставництво або навчати керівників працювати з різними групами працівників. Такі рішення не завжди спрямовані саме на старших працівників, але саме вони створюють для них більш прийнятні умови участі у ринку праці.

Тому наявні приклади варто розглядати не як доказ сформованої системної політики щодо працівників 50+, а як індикатори потенціалу. Вони показують, що бар'єри можуть послаблюватися не лише через кадровий дефіцит або ситуативну потребу роботодавця, а й через зміну організації роботи, критеріїв оцінювання та управлінської культури.

Інклюзія часто виникає через універсальні управлінські рішення

Особливість наявних практик полягає в тому, що вони переважно мають універсальний характер. Тобто роботодавець не обов'язково створює окремі заходи для працівників 50+, але змінює такі елементи управління персоналом, які стають корисними для різних груп працівників, зокрема для старших.

Йдеться насамперед про рішення, які роблять роботу більш доступною, зрозумілою та адаптованою до різних життєвих і професійних ситуацій. Це може бути гнучкіший графік, точніше визначення ролей, перегляд критеріїв відбору, підтримка навчання, розвиток наставництва або зміна стилю управління. Такі практики не знімають усіх вікових бар'єрів автоматично, але зменшують ризик того, що працівник 50+ буде оцінений лише через узагальнені припущення про вік.

У цьому сенсі інклюзія формується не тільки через декларацію відкритості, а через повсякденні управлінські рішення. Якщо відбір орієнтується на реальні навички, а не на очікуваний "віковий профіль", якщо роль можна адаптувати до сильних сторін працівника, якщо навчання доступне не лише молодшим, а гнучкість не сприймається як виняток, тоді вік поступово втрачає значення прихованого фільтра.

Водночас універсальний характер таких рішень має і сильну, і слабку сторону. Його перевага в тому, що компанії не потрібно створювати окрему "спеціальну" політику для працівників 50+, щоб уже частково розширювати їхні можливості. Але обмеження полягає в тому, що без чіткого фокусу на вікових бар'єрах ці практики можуть залишатися нерівномірними: працювати в одних підрозділах, але не діяти в інших; підтримувати окремих працівників, але не змінювати загальну логіку найму й кар'єрного розвитку.

Отже, універсальні управлінські рішення можуть стати основою вікової інклюзії, якщо вони не лише підвищують загальну ефективність роботи, а й свідомо враховують різні можливості, обмеження та професійні траєкторії працівників. Саме через такі рішення ситуативна відкритість роботодавців може поступово переходити у більш сталі практики залучення й утримання працівників 50+.

Найважливіші напрями інклюзивних практик

Узагальнення наявних кейсів дозволяє виокремити кілька напрямів, через які роботодавці можуть розширювати участь працівників 50+ у зайнятості. Їхня спільна риса полягає в тому, що вони зміщують фокус із віку як потенційного ризику на реальні умови виконання роботи: навички, досвід, роль, навантаження, формат зайнятості та можливість професійної підтримки.

Перший напрям — *перегляд підходів до відбору кандидатів*. Йдеться про ситуації, коли роботодавець менше спирається на уявлення про "типового" працівника і більше уваги приділяє фактичній відповідності людини конкретній роботі. У такій логіці оцінюються не вік, очікуваний темп чи припущення про адаптивність, а реальні навички, досвід, мотивація і здатність виконувати завдання.

Це важливо, тому що значна частина вікових бар'єрів виникає ще до повноцінної оцінки кандидата. Якщо процедури відбору залишаються побудованими на неформальних очікуваннях щодо "доречного" віку, старші кандидати можуть не доходити до етапу, де їхній досвід і компетенції справді розглядаються. Натомість більш інклюзивний відбір передбачає чіткіші критерії, менше простору для інтуїтивних вікових припущень і більшу увагу до того, що кандидат реально може дати організації.

Кейс: Розвиток інклюзивного управління (ІТ, великий бізнес)

Компанія впроваджує практики, спрямовані на формування інклюзивної управлінської культури, зокрема через навчання керівників і HR-фахівців роботі з різними групами працівників. У фокусі — подолання упереджень, адаптація стилів управління та перегляд підходів до оцінки результатів роботи.

Такий підхід впливає не лише на рішення про найм, але й на подальшу взаємодію з працівником — включення в команду, розподіл завдань і можливості розвитку

Другий напрям — *адаптація ролей і внутрішня мобільність*. У цьому випадку інклюзія реалізується не через повторний вихід людини на зовнішній ринок праці, а через можливість залишатися всередині організації навіть тоді, коли змінюються вимоги роботи або індивідуальні можливості працівника. Це особливо важливо для працівників старшого віку, які вже мають досвід, знають процеси компанії, але можуть потребувати іншого рівня навантаження, іншого темпу або більш передбачуваного функціоналу.

Адаптація ролей не означає зниження професійної цінності працівника. Навпаки, вона дозволяє зберегти досвід у межах організації, не втрачаючи людину через невідповідність новим або надмірно інтенсивним вимогам. У таких випадках змінюється не сама оцінка працівника, а спосіб використання його сильних сторін.

Кейс: Утримання через внутрішню мобільність (транспорт, великий бізнес)

У практиці компанії використовується підхід, за якого працівники можуть переходити на інші позиції в межах організації — зокрема з менш інтенсивним або фізично навантаженим функціоналом. Це дозволяє зберігати зайнятість навіть за умов зміни вимог до роботи або можливостей працівника, не втрачаючи при цьому досвід.

Кейс: Адаптація ролей (промисловість, логістика, великий бізнес)

У низці компаній працівники старшого віку утримуються через зміну характеру роботи: вони переходять на позиції з більш передбачуваними задачами, меншим фізичним навантаженням або виконують функції підтримки процесів. У результаті зберігається їх участь у робочих процесах без зниження загальної ефективності.

Третій напрям — *використання досвіду працівників як ресурсу*. Тут інклюзія формується не навколо потреби “пристосуватися” до старшого працівника, а навколо визнання його досвіду як самостійної цінності для бізнесу. Працівники 50+ можуть бути важливими не лише як виконавці завдань, а як носії практичного знання, професійної пам’яті та розуміння процесів, які складно швидко сформувати в молодших працівників.

У цьому напрямі особливо важливо не зводити працівників 50+ лише до ролі “стабільних виконавців”. Їхній досвід може бути використаний для підтримки якості, навчання нових працівників, консультування, наставництва, запобігання типовим помилкам і збереження професійної спадковості. Тоді вік перестає сприйматися як обмеження і починає працювати як джерело доданої вартості.

Кейс: Досвід як ключовий актив (сільське господарство, торгівля, середній та великий бізнес)

У практиці окремих компаній працівники старшого віку зберігають і зміцнюють свої позиції завдяки глибокому знанню процесів, клієнтів або специфіки роботи. Вони виконують функції підтримки, консультування або наставництва, що дозволяє інтегрувати їхній досвід у щоденну діяльність компанії та підвищувати ефективність інших працівників

Четвертий напрям — *гнучкість умов праці та підтримка навчання*. Йдеться про зміну параметрів робочого середовища: графіка, інтенсивності, навантаження, способу організації завдань, доступу до навчання і підтримки в освоєнні нових інструментів. Такі практики є універсальними, але саме для працівників 50+ вони часто визначають, чи може людина залишатися активною без надмірного фізичного, часового або когнітивного навантаження.

Гнучкість не варто розуміти лише як скорочений робочий день або м'якші вимоги. У ширшому сенсі йдеться про здатність організації створювати різні формати участі у роботі. Для одних працівників це може означати змінний графік або передбачувані задачі, для інших — поступове оновлення цифрових навичок, підтримку з боку керівника або можливість виконувати функції, які краще відповідають поточному стану та досвіду.

Кейс: Інклюзія через умови праці (промисловість, великий бізнес)

Компанія розвиває практики підтримки працівників через програми добробуту, медичне страхування та увагу до балансу роботи і життя. Це формує більш стабільне та передбачуване робоче середовище, що сприяє утриманню працівників, зокрема старшого віку.

Кейс: Гнучкі формати зайнятості (торгівля, великий бізнес)

Компанія використовує різні формати організації роботи — змінні графіки, варіативні ролі та адаптацію навантаження. Це дозволяє підбирати формат зайнятості відповідно до можливостей працівника без зміни базових вимог до позицій.

Такі приклади добре показують, що інклюзія досягається не через зниження вимог до працівника, а через зміну середовища, у якому ці вимоги реалізуються. Якщо робота стає більш варіативною, передбачуваною і підтримувальною, працівники 50+ мають більше шансів залишатися продуктивними без виходу з професійної активності.

У сукупності ці напрями показують, що інклюзивні практики для працівників 50+ не обов'язково починаються зі спеціальних програм. Частіше вони формуються через зміну ключових елементів організації праці: відбору, ролей, використання досвіду, умов роботи та доступу до навчання. Саме ці рішення дозволяють перейти від ситуативного залучення старших працівників до більш послідовного використання їхнього потенціалу.

Потенційна, але неактивована готовність роботодавців

Попри наявність окремих практик, готовність роботодавців до ширшого залучення працівників 50+ поки залишається переважно потенційною. Багато компаній не демонструють відкритого спротиву працевлаштуванню старших працівників і можуть визнавати їхній досвід, відповідальність або стабільність. Водночас ця готовність не завжди переходить у конкретні управлінські рішення, які змінюють практики найму, адаптації, навчання чи організації роботи.

Причина полягає в тому, що для більшості роботодавців питання працівників 50+ не є окремим стратегічним пріоритетом. Воно активізується тоді, коли виникає кадровий дефіцит, складно закрити вакансію, потрібно зберегти досвідченого працівника або підтримати безперервність процесів. В інших ситуаціях вікові бар'єри можуть залишатися непомітними для самої організації, адже вони вбудовані у звичні процедури: формулювання вакансій, первинний відбір, оцінку "відповідності команді", очікування щодо темпу роботи чи перспективності кандидата.

Саме тому потенціал інклюзивних практик часто не реалізується без додаткового управлінського зусилля. Роботодавець може бути загальною «не проти» працівників 50+, але не переглядати критерії відбору, не адаптувати ролі, не пропонувати гнучкі формати, не створювати можливостей для оновлення навичок і не використовувати досвід старших працівників як ресурс для команди. У такому випадку доброзичливе або нейтральне ставлення не усуває прихованих обмежень.

Важливо також, що інклюзивні практики потребують ресурсів: часу керівників, зміни процедур, готовності працювати з різними траєкторіями працівників, інколи — перегляду навантаження, графіка або внутрішнього розподілу ролей. Якщо компанія не бачить у цьому прямої управлінської або економічної цінності, такі рішення залишаються другорядними. Тоді залучення працівників 50+ відбувається радше ситуативно, ніж як частина послідовної кадрової політики.

Отже, головна проблема полягає не у повній відсутності готовності роботодавців, а в тому, що ця готовність часто залишається неактивованою. Вона існує як можливість, але не перетворюється на сталу практику без чіткого розуміння вигоди, організаційної відповідальності та зміни повсякденних процедур управління персоналом.

Інклюзія як зміна організації праці

Інклюзія працівників 50+ потребує не лише доброзичливого ставлення або формальної відсутності вікових обмежень. Вона передбачає зміну самої організації праці: того, як формулюються вакансії, як оцінюються кандидати, як розподіляються ролі, як підтримується навчання і як роботодавець працює з різними професійними траєкторіями.

Це особливо важливо тому, що значна частина вікових бар'єрів виникає не у формі прямої дискримінації, а через звичні управлінські критерії. Високий темп, вимога швидкої адаптації, цифрові навички, командна сумісність або очікувана довгострокова віддача можуть бути обґрунтованими для конкретної роботи. Але якщо ці критерії застосовуються без урахування різноманітності досвіду, можливостей і сильних сторін працівників, вони можуть відтворювати приховані вікові обмеження.

Тому інклюзивний підхід полягає не в тому, щоб знижувати вимоги до працівників 50+. Йдеться про інше: зробити вимоги точнішими, ролі — гнучкішими, оцінювання — менш залежним від вікових припущень, а робоче середовище — здатним використовувати різні

типи професійного потенціалу. У такій логіці досвід, стабільність і знання процесів не протиставляються адаптивності, а поєднуються з підтримкою навчання, оновлення навичок і зміни ролей.

Саме тут проходить межа між ситуативним залученням і системною інклюзією. Ситуативне залучення виникає тоді, коли працівник 50+ потрібен для закриття конкретної вакансії або вирішення кадрової проблеми. Системна інклюзія починається тоді, коли організація створює умови, за яких працівники різного віку можуть залишатися продуктивними, змінювати ролі, оновлювати навички й бути оціненими за реальним внеском, а не за очікуваннями, пов'язаними з віком.

У підсумку потенціал працівників 50+ може бути реалізований лише тоді, коли роботодавець переходить від логіки “чи підходить старший працівник до вже заданих умов” до логіки “як організувати роботу так, щоб досвід і компетенції різних вікових груп могли бути використані ефективно”. Такий перехід не скасовує економічної раціональності бізнесу, але розширює її: працівники 50+ розглядаються не як виняток або компроміс, а як частина кадрового ресурсу, який потребує продуманого управління.

Інклюзія працівників 50+ починається не з окремої декларації відкритості, а зі зміни повсякденних практик організації праці.

Якщо критерії відбору, ролі, графіки, навчання й управлінські рішення залишаються незмінними, доброзичливе ставлення не усуває прихованих бар'єрів. Справжня інклюзія виникає тоді, коли організація здатна бачити в працівниках 50+ не лише вікову групу, а різні професійні траєкторії, досвід і потенціал для внеску

РОЗДІЛ 3

ПОКОЛІННЯ 50+ НА РИНКУ ПРАЦІ: МІЖ ГОТОВНІСТЮ ПРАЦЮВАТИ І БАР'ЄРАМИ

Цей розділ ґрунтується на результатах репрезентативного опитування населення віком 50–74 роки, яке проживає на підконтрольній уряду території України. Його мета — показати участь покоління 50+ у ринку праці крізь призму досвіду самих людей: їхніх трудових траєкторій, умов зайнятості, бар'єрів, очікувань і готовності продовжувати працювати. У центрі уваги — не лише факт зайнятості чи економічної неактивності, а й ті обставини, які поступово звужують можливості старших осіб на ринку праці або, навпаки, підтримують їхню трудову активність.

3.1. Звуження якісної зайнятості: між декваліфікацією, нестабільністю та вимушеними компромісами

Участь людей старшого віку в ринку праці не можна оцінювати лише через сам факт зайнятості. Важливо також розуміти, якою є ця зайнятість: чи відповідає вона попередньому досвіду людини, чи дає можливість використовувати накопичені навички, чи забезпечує стабільність, захист і прийнятні умови праці. Саме в цьому вимірі після 50 років поступово проявляється одна з ключових проблем — не лише скорочення трудової участі, а й звуження доступу до якісної роботи.

Для частини людей старшого віку продовження зайнятості відбувається через вимушені компроміси. Йдеться не обов'язково про повну втрату роботи, а про поступовий перехід до менш престижних, менш стабільних або нижче кваліфікованих видів праці. У таких випадках ринок праці формально зберігає для людини можливість заробітку, але не завжди дозволяє повноцінно реалізувати її професійний досвід і людський капітал.

Першим проявом цього процесу є різка зміна трудової участі після 60 років. Якщо у віковій групі 50–54 роки працюють 72% населення, а серед людей 55–59 років — 59%, то у групі 60–64 роки рівень зайнятості знижується до 35%. У старших вікових групах ця участь скорочується ще більше: до 16% серед людей 65–69 років і 6% серед осіб 70–74 роки. Отже, після 60 років відбувається не просто поступове зменшення зайнятості, а помітне звуження присутності старших людей на ринку праці.

Водночас змінюється не лише кількість людей, які продовжують працювати, а й характер доступної їм роботи. Серед зайнятих людей 50–74 років частка найпростіших професій становить 22%, і з віком вона помітно зростає: з 14% у групі 50–54 роки до 24% у віці 55–59 років і 32% серед людей 65–69 років. Тобто ті, хто залишаються у зайнятості після досягнення пенсійного віку, частіше концентруються у сегменті простішої праці.

Дані рисунка 3.1.1 показують, що найпростіші професії відрізняються не лише нижчим кваліфікаційним рівнем, а й слабшим профілем якості зайнятості. У цьому сегменті помітно нижчими є престижність роботи, можливості професійного розвитку, відповідність змісту праці навичкам і професійний авторитет у керівництва. Отже, перехід до простішої праці означає не лише зміну професійної позиції, а й звуження доступу до роботи, яка підтримує статус, розвиток і повноцінне використання досвіду.

Таку зміну не варто автоматично пояснювати лише особистим вибором працівників. Частина людей справді може прагнути менш інтенсивної або менш відповідальної роботи у старшому віці. Проте зростання частки найпростіших професій у поєднанні з різким скороченням загальної зайнятості після 60 років свідчить і про структурне звуження можливостей. Для старших працівників дедалі частіше доступними залишаються не ті робочі місця, які найкраще використовують їхній досвід, а ті, які виявляються відкритими з огляду на вік, стан здоров'я, вимоги роботодавців та обмежену кількість прийнятних вакансій.



Рисунок 3.1. Профіль якості зайнятості у найпростіших професіях порівняно з усіма зайнятими 50+, частка відповідей «повністю відповідає», %

Вимушений характер таких компромісів підтверджують і відповіді старших осіб, яких поточна робота не повністю задовольняє. Серед них 43% продовжують працювати через відсутність кращої роботи за професією в межах територіальної доступності, а 33% — через очікування, що людей їхнього віку не беруть на іншу роботу. У групі 60–64 роки остання відповідь сягає 54%. Це показує, що професійна мобільність у старшому віці обмежується не лише станом здоров'я чи особистими пріоритетами, а й уявленням про закритість ринку праці для працівників певного віку.



Рисунок 3.2. Основні причини затримання на робочому місці, осіб, яких не задовольняють поточні умови зайнятості, %

Таким чином, перший вимір звуження якісної зайнятості полягає у зміні балансу між професійним потенціалом старших працівників і реально доступними їм робочими місцями. Після 60 років участь у ринку праці стає не лише менш поширеною, а й частіше пов'язаною з переходом до простіших та менш статусних форм зайнятості. Це створює ризик неповного використання досвіду покоління 50+ і поступового витіснення частини працівників у периферійні сегменти ринку праці.

Зростання частки найпростіших професій у старших вікових групах також важливо розглядати не лише як зміну професійної структури, а й як можливу втрату відповідності між накопиченим людським капіталом і реальною роботою. Для людей 50+ праця часто є результатом тривалої професійної траєкторії - освіти, досвіду, спеціалізації та навичок, сформованих протягом багатьох років. Тому перехід до простішої роботи може означати не просто зміну посади, а часткове невикористання попереднього професійного потенціалу.

На це вказує освітній склад людей, зайнятих у найпростіших професіях. Серед них є не лише особи без професійної підготовки, а й люди з професійно-технічною, неповною вищою або вищою освітою. Такі дані не дають підстав автоматично відтворювати індивідуальні кар'єрні маршрути кожної людини, однак дозволяють говорити про надлишкову кваліфікацію - ситуацію, коли рівень освіти й попереднього досвіду є вищим, ніж фактично потребує поточна робота.

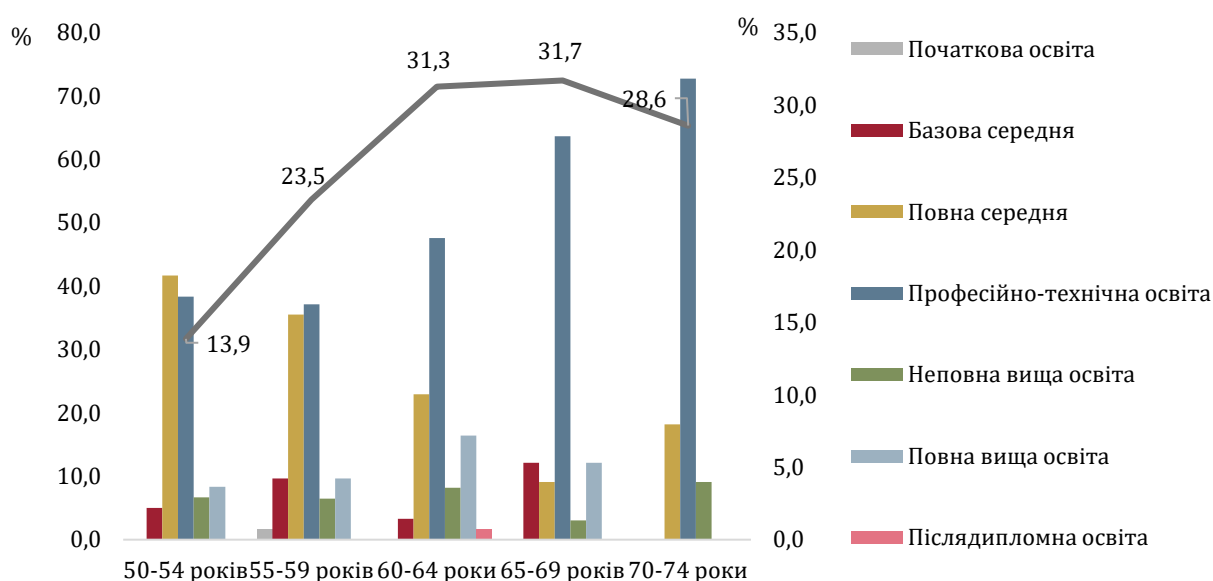


Рисунок 3.3. Освітня структура осіб, які працюють на посадах, що не вимагають професійної підготовки

Суб'єктивні оцінки самих працівників також показують, що відповідність роботи професійним навичкам із віком стає менш однозначною. Загалом, серед зайнятих людей 50+ більшість усе ще вважає, що зміст роботи відповідає їхнім навичкам, тому говорити про масову втрату професійної відповідності було б некоректно. Водночас у старших вікових групах частіше з'являється ситуація, коли людина формально залишається зайнятою, але її робота вже не повною мірою пов'язана з досвідом, який вона накопичувала протягом життя.

Отже, декваліфікацію у старшому віці варто розуміти не як втрату здібностей самими працівниками, а як зміну способу використання їхнього досвіду на ринку праці. Проблема

полягає в тому, що доступні робочі місця після певного віку частіше не потребують або не визнають попередню кваліфікацію як перевагу. У результаті досвід залишається, але його економічна й професійна цінність реалізується не повністю.

Ще одним виміром звуження якісної зайнятості є зниження захищеності трудових відносин. Для людей старшого віку важливим є не лише те, чи зберігається можливість працювати, а й те, на яких умовах ця робота організована: чи має вона офіційне оформлення, чи передбачає соціальні гарантії, чи забезпечує стабільність і правову визначеність.

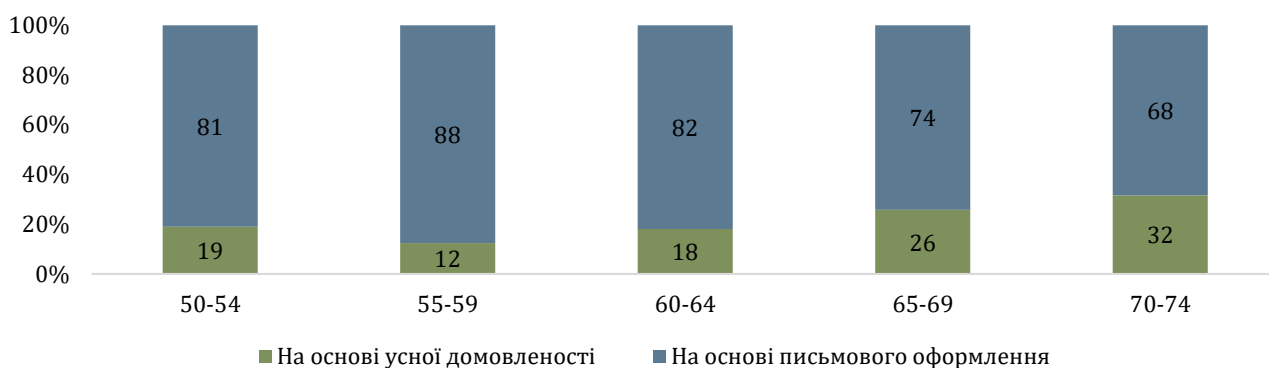


Рисунок 3.4. Вікові трансформації правового статусу зайнятості старшого покоління

Дані дослідження показують, що серед частини працівників старшого віку зберігається ризик неформальної або слабо захищеної зайнятості. У віковій групі 50–54 роки частка тих, хто працює на основі усної домовленості без офіційних документів, становить 19%, у 55–59 років знижується до 14%, а після 60 років знову зростає: до 17% у групі 60–64 роки, 16% серед людей 65–69 років і 27% у віці 70–74 роки. Таке зниження перед пенсійним віком може бути пов'язане з прагненням зберегти офіційний стаж, тоді як після 60 років частина зайнятості поступово зміщується у менш формалізовані сегменти.

Такі формати можуть бути доступнішими для людей, які шукають додатковий дохід, гнучкий графік або роботу з нижчим порогом входу. Водночас вони мають і зворотний бік: менший рівень соціального захисту, слабші гарантії стабільності, залежність від усних домовленостей із роботодавцем і вищу вразливість у разі конфлікту чи втрати роботи.

Важливо, що неформальність у старшому віці не завжди є вільним вибором. Частина людей може погоджуватися на такі умови не тому, що вони є оптимальними, а тому, що інші варіанти здаються недоступними. Для самої людини неофіційна робота може ставати компромісом між потребою в доході та обмеженим вибором прийнятних вакансій.

Отже, збереження економічної активності у старшому віці не завжди означає збереження якісної зайнятості. Якщо робота стає менш офіційною, менш стабільною і менш захищеною, вона дає дохід, але не забезпечує повноцінної трудової інтеграції. Саме тому аналіз становища людей 50+ має враховувати не лише професійний зміст роботи, а й характер трудових відносин, у яких вони залишаються.

Окремим виміром якості зайнятості є доступ до професійного розвитку. Для працівників старшого віку це питання має особливе значення, адже можливість оновлювати знання, адаптуватися до нових технологій і змінювати професійні ролі підтримує їхню конкурентоспроможність на ринку праці. Якщо така можливість зникає, досвід людини

залишається важливим, але вже не доповнюється навичками, необхідними для сучасної зайнятості.

Дані дослідження показують, що можливості професійного розвитку на поточному робочому місці для людей 50+ є обмеженими: менше половини зайнятих повністю погоджуються з тим, що їхня робота дає такі можливості, тоді як майже третина прямо зазначає, що професійного зростання на їхньому робочому місці немає. Найгостріше це проявляється у найпростіших професіях: 64% зайнятих у цьому сегменті зазначають, що робота зовсім не дає можливостей професійного розвитку. Для порівняння, серед керівників та професіоналів таку відповідь дали лише близько 5–6%.

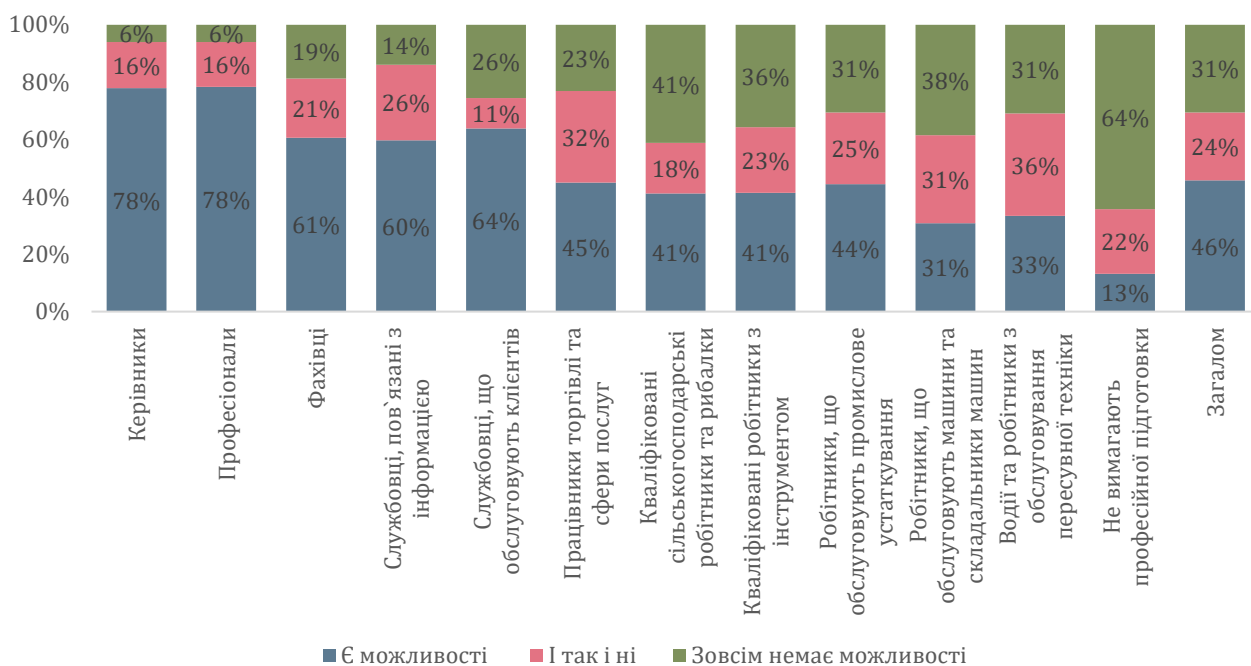


Рисунок 3.5. Можливості професійного розвитку на робочому місці

Ці обмеження мають і виразний віковий вимір. Якщо у 50 років понад половина працівників ще бачить можливості професійного зростання, то у 55 років таких залишається близько двох п'ятих. Напередодні пенсійного віку частка тих, хто бачить перспективи розвитку, майже зрівнюється з часткою тих, хто вважає їх повністю відсутніми. Після 60 років для значної частини зайнятих професійний розвиток фактично перестає бути частиною трудового досвіду.

Це має наслідки не лише для окремої людини, а й для ринку праці загалом. Коли старші працівники не мають доступу до навчання, підвищення кваліфікації або зміни професійних функцій, їхній трудовий потенціал поступово звужується. Вони можуть залишатися відповідальними, досвідченими й мотивованими, але без підтримки розвитку їм складніше переходити на нові ролі, працювати з новими технологіями або претендувати на якісніші робочі місця.

Водночас обмеженість професійного розвитку не слід пояснювати лише небажанням самих працівників навчатися. Часто проблема полягає в тому, що роботодавці не розглядають людей старшого віку як групу, у яку варто інвестувати в довшій перспективі. У результаті формується замкнене коло: старші працівники мають менше можливостей для розвитку, через це їхні шанси на зміну роботи або збереження якісної зайнятості знижуються, а сам ринок праці починає сприймати їх як менш адаптивних.

Отже, звуження якісної зайнятості після 50 років проявляється не лише у зміні професійних позицій, а й у поступовому зменшенні простору, де досвід старших працівників може бути повноцінно використаний. Проблема полягає не в тому, що люди старшого віку втрачають професійну цінність, а в тому, що ринок праці дедалі частіше пропонує їм такі формати зайнятості, у яких ця цінність реалізується частково або залишається невидимою. Тому аналіз економічної активності покоління 50+ має виходити за межі самого факту роботи й враховувати, чи зберігає праця для людини професійний зміст, стабільність, розвиток і відчуття власної значущості.

3.2. Передпенсійний вік як зона втрати трудової стійкості

У першому розділі цього звіту було показано, що трудова участь людей старшого віку в Україні швидко скорочується після 60 років. Однак детальніший віковий розріз показує, що цей процес починається раніше — ще до досягнення формального пенсійного віку. Саме група 55–59 років є важливою для аналізу, оскільки в цьому віці людина зазвичай ще не завершила трудову біографію, але вже може стикатися з накопиченими обмеженнями: погіршенням здоров'я, фізичною втомою, доглядовими обов'язками або неможливістю працювати в попередньому темпі.

У європейській політиці вік 55–64 роки розглядається як один із ключових періодів для продовження трудового життя. У країнах ЄС зайнятість цієї групи впродовж останнього десятиліття поступово зростала: у 2025 році вона становила в середньому 72 % серед чоловіків і 61 % серед жінок. Для України збереження зайнятості у передпенсійному віці також мало б бути особливо важливим — не лише через дефіцит робочої сили, а й через значення страхового стажу для своєчасного виходу на пенсію та розміру майбутніх виплат. Проте результати дослідження показують іншу тенденцію: помітне скорочення зайнятості починається вже у 55–59 років.

Серед населення віком 50–54 роки рівень зайнятості становить 72 %, тоді як у групі 55–59 років — лише 59 %. Перший виразний спад фіксується вже на межі 54–55 років, коли рівень зайнятості зменшується майже на 9 в.п. Важливо, що це скорочення не супроводжується відповідним зростанням безробіття. Тобто люди переважно не переходять у стан активного пошуку нової роботи. Натомість значна частина виходить із ринку праці: частка економічно неактивних зростає з 26 % у віці 50–54 роки до 39 % у віці 55–59 років (рис. 3.2.1).

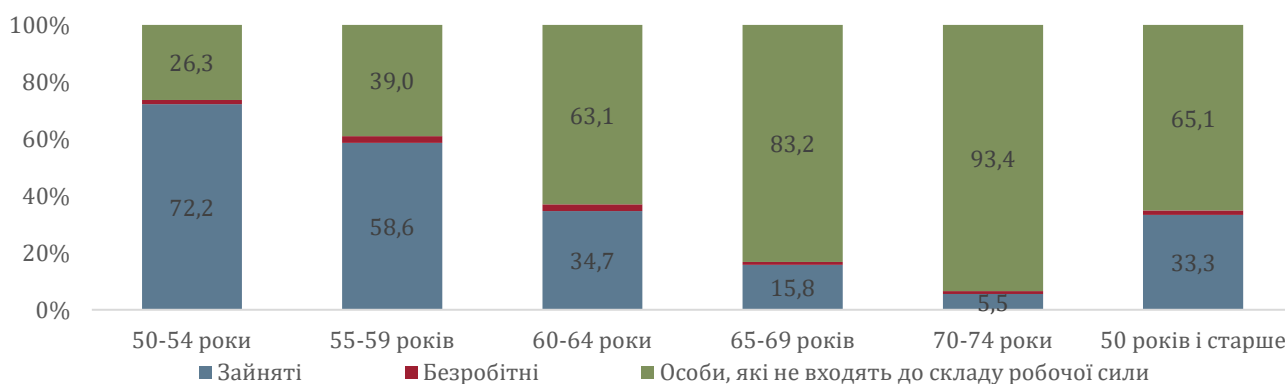


Рисунок 3.6. Рівень участі населення у віці 50 років і старше в робочій силі за віковими групами, у % до населення відповідної вікової групи

Стрімке скорочення рівня зайнятості у передпенсійному віці насамперед характерне для міського населення. Серед жінок у містах цей показник знижується з 76 % у віці 50–54 роки

до 56 % у віці 55–59 років, серед чоловіків — відповідно з 74 % до 54 %. Водночас серед мешканок сіл зайнятість залишається фактично незмінною — 71 % (рис. 3.2.2). Це може пояснюватися значною зайнятістю сільських жінок у бюджетній сфері — освіті, охороні здоров'я, соціальних або адміністративних послугах, де трудові траєкторії є більш інерційними, а гарантії та умови праці відрізняються від приватного сектору.

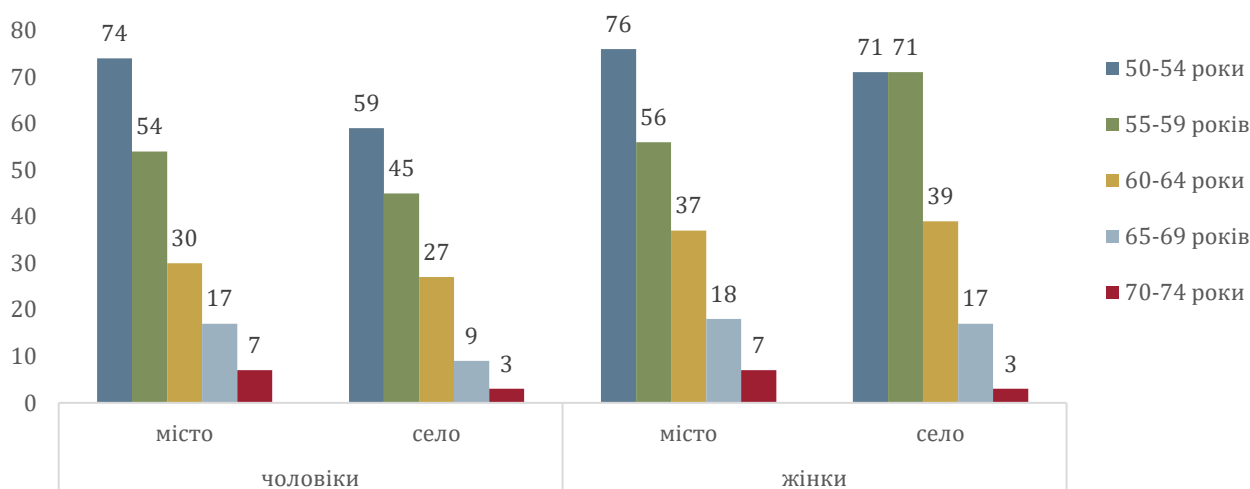


Рисунок 3.7. Рівень зайнятості населення у віці 50 років і старше за віковими групами, статтю та типом місцевості, у % до населення відповідної вікової групи

Безпосередні чинники зростання економічної неактивності у передпенсійному віці розкриває аналіз причин припинення роботи. Так, серед економічно неактивних осіб віком 55–59 років, які раніше працювали, 40 % припинили роботу через звільнення за власним бажанням, ще 31 % — через вихід на пенсію за власною ініціативою. Тобто більш як дві третини виходів із зайнятості припадають на формально добровільні причини. Натомість чинники, пов'язані з рішеннями роботодавця, мають помітну, але не визначальну роль: звільнення роботодавцем або вихід на пенсію за ініціативою роботодавця назвали 12 %.

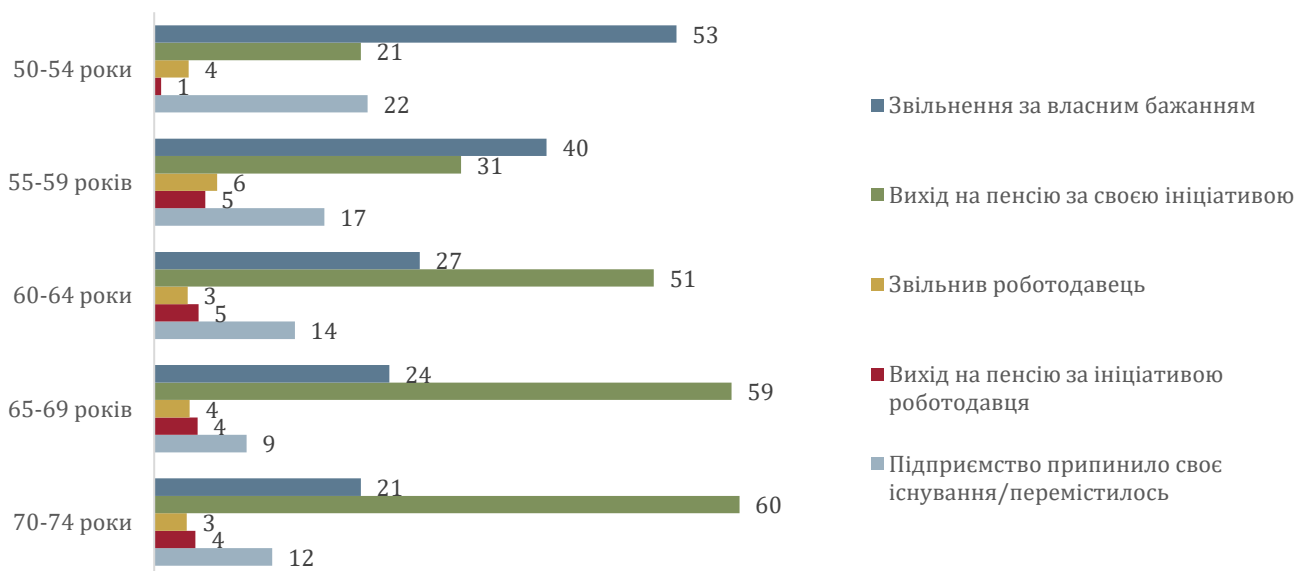


Рисунок 3.8. Причини припинення роботи серед економічно неактивних осіб, які раніше працювали, за віковими групами, %

Водночас «власне бажання» не слід трактувати як просте небажання працювати. Дані опитування показують, що формально добровільне *припинення роботи у передпенсійному*

віці часто пов'язане з фізичним станом людини та обмеженою можливістю продовжувати роботу в попередньому форматі. Серед тих, хто звільнився або вийшов на пенсію за власною ініціативою у віці 55–59 років, 42 % назвали стан здоров'я та потребу в догляді⁷, 34 % — фізичну важкість роботи (рис. 3.2.4). Якщо об'єднати ці дві причини, то 68 % назвали принаймні одну з них; серед чоловіків відповідний показник становить 75 %, серед жінок — 66 %. Показово, що ці чинники стають вагомими вже серед осіб віком 50–51 рік.

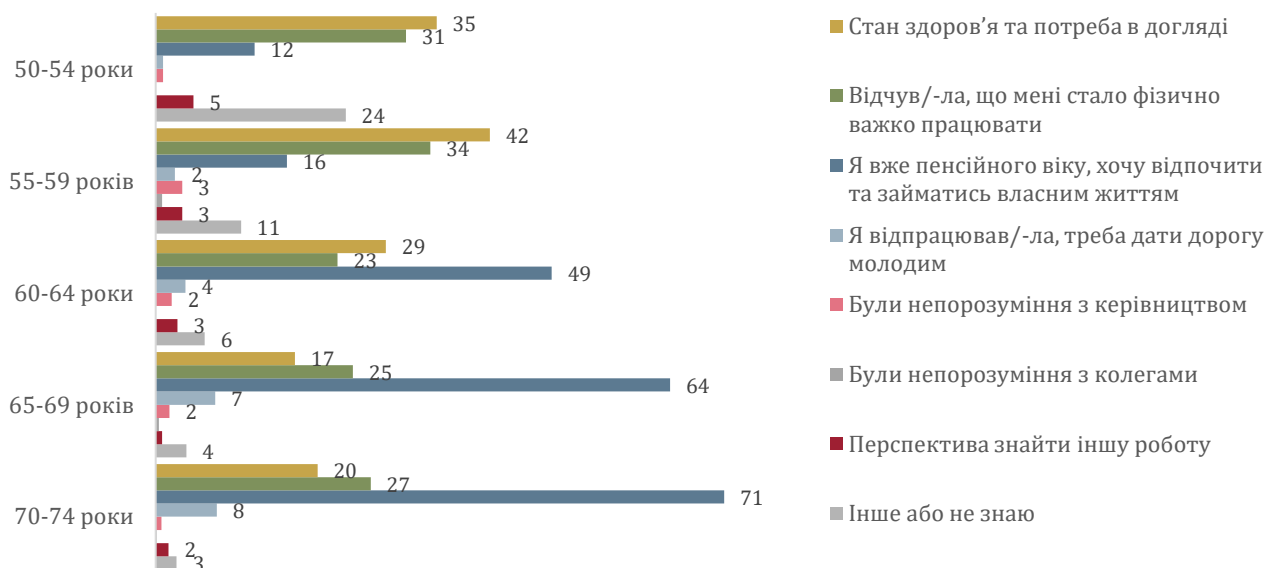


Рисунок. 3.9. Причини звільнення за власним бажанням або виходу на пенсію за власною ініціативою серед економічно неактивних осіб, які раніше працювали, за віковими групами, %*

*Питання передбачало можливість вибору кількох відповідей, тому сума відсотків може перевищувати 100 %.

Для частини людей передпенсійний вік стає точкою прояву накопиченої фізичної втоми, значною мірою обумовленої характером попередньої зайнятості. Так, серед осіб віком 55–59 років, які припинили працювати, майже половина мала останню роботу з робочим днем 9 і більше годин, понад третина працювали 6–7 днів на тиждень, а 31 % прямо оцінили своє навантаження як неприйнятне (рис. 3.2.5).

Робота понад стандартну тривалість робочого тижня не є лише наслідком воєнного стану чи змін у трудовому законодавстві воєнного періоду, а має характер усталеної практики, що сформувалася раніше. За даними обстежень робочої сили, у середньому за 2015–2021 роки понад 13 % зайнятого населення фактично працювали понад 40 годин на тиждень.⁸

Водночас проблема полягає не лише в поширеності надмірного навантаження, а й у його соціальній нормалізації. Для значної частини населення тривалий робочий день або робота понад стандартну кількість днів на тиждень не сприймаються як неприйнятні умови праці. Тобто ризики для здоров'я і трудової стійкості можуть накопичуватися поступово, залишаючись недостатньо усвідомленими самими працівниками. Показово, що серед осіб віком 50–59 років, які припинили роботу через стан здоров'я або потребу в догляді, близько 40 % оцінили надмірне навантаження на попередній роботі як прийнятне. Серед нині

⁷Наявні дані не дозволяють окремо оцінити вплив потреби в догляді на припинення роботи. Водночас цей чинник не варто ігнорувати. Доглядові обов'язки в українських сім'ях часто перерозподіляються на старше покоління: зокрема, бабусі й дідуся нерідко беруть участь у догляді за дітьми дошкільного віку, а частина з них забезпечує тривалий щоденний догляд. Політики у сфері срібної економіки мають враховувати також доступність послуг догляду та можливості поєднання роботи із сімейними обов'язками.

⁸<https://stat.gov.ua/uk/explorer>

зайнятих ця установка ще виразніша: понад 60 % з них понаднормове навантаження вважають нормальною практикою.

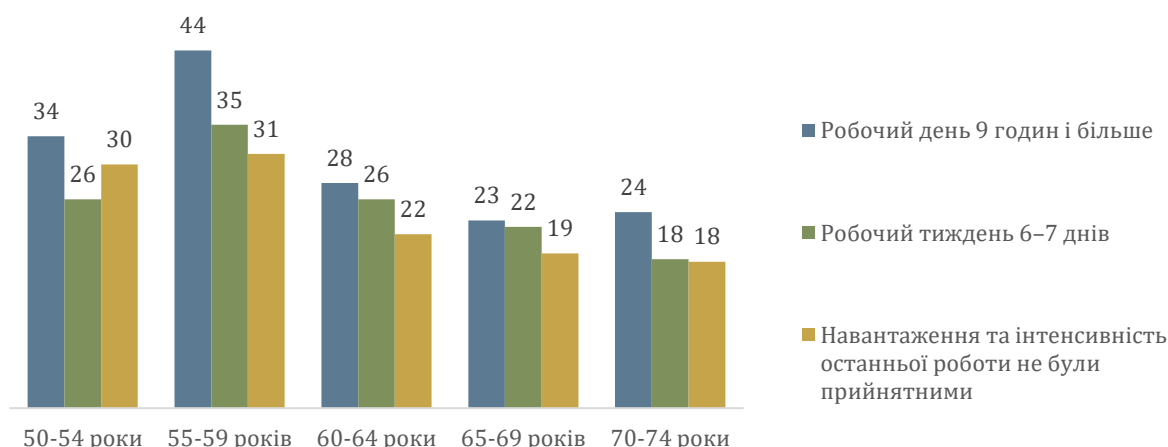


Рисунок 3.10. Показники трудової інтенсивності останньої роботи серед економічно неактивних осіб, які раніше працювали, за віковими групами, %

Там, де робота пов'язана з фізичним навантаженням, інтенсивним темпом або обмеженими можливостями змінити функції, передпенсійний вік швидше стає зоною втрати трудової стійкості. Так, серед економічно неактивних осіб віком 50–59 років, які за власним бажанням припинили роботу, фізичну важкість роботи або стан здоров'я найчастіше називали робітники, а також працівники простих професій (рис. 3.2.6).



Рисунок 3.11. Частка осіб віком 50–59 років, які добровільно припинили роботу через фізичну складність роботи, стан здоров'я або потребу в догляді, за професійними групами останньої роботи, %*

**Показник відображає частку осіб, які назвали принаймні одну з двох причин: фізичну складність роботи або стан здоров'я / потребу в догляді.*

Серед безробітних віком 50–59 років фізичний стан і робоче навантаження впливають на стратегії пошуку роботи. Третина тих, хто шукає роботу нижчої кваліфікації або з гіршими умовами, пояснює це станом здоров'я чи бажанням уникнути фізично або психологічно виснажливої праці. Серед тих, хто відмовлявся від запропонованої роботи, понад половина називали надто інтенсивний графік або сумніви, що робоче навантаження буде їм по силах.

Таким чином, передпенсійний вік є не просто проміжним етапом між активною зайнятістю та виходом на пенсію, а періодом, у якому стають видимими наслідки попередньої трудової траєкторії. Саме в цей час накопичені фізичні навантаження, стан здоров'я, доглядові

обов'язки та обмежена гнучкість робочих місць можуть перетворювати формально добровільний вихід із зайнятості на вимушений крок. Це означає, що рішення про продовження роботи у старшому віці формується не лише наприкінці трудового життя, а значно раніше — через якість умов праці, можливість адаптації навантаження та здатність робочого середовища підтримувати людину до настання пенсійного віку.

3.3. Професійне вигорання та його вплив на економічну активність у старшому віці

Професійне вигорання — це не лише втома від роботи. Воно часто проявляється як втрата інтересу до подальшого професійного розвитку, зниження впевненості у власній ефективності та відчуття, що кращі умови або кар'єрні зміни вже малоімовірні. Важливим індикатором такого стану є професійна «стеля», тобто момент, коли робота перестає сприйматися як простір можливостей і дедалі більше асоціюється з обмеженням подальшої трудової траєкторії. На відміну від фізичного виснаження, тут ідеться не стільки про неспроможність працювати, скільки про втрату відчуття професійного майбутнього.

Дані опитування показують, що відчуття професійної «стелі» є поширеним досвідом. Загалом майже третина осіб віком 50–74 роки мала в житті момент, коли здавалося, що навряд чи можна знайти кращу роботу або досягти більшого у професійній діяльності. Найчастіше такий досвід фіксується у вікових групах 50–54 та 55–59 років, де відповідні показники становлять 42 % і 41 % (рис. 3.3.1).

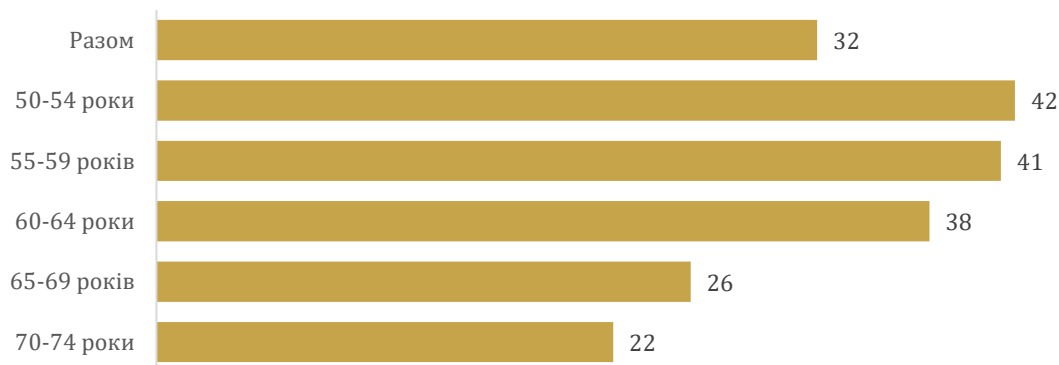


Рисунок. 3.12. Частка осіб віком 50–74 роки, які мали досвід професійної «стелі», за п'ятирічними віковими групами, %

Примітно, що частка осіб, які відчували професійну «стелю», зменшується зі зростанням віку. Це не означає, що старші вікові групи рідше стикаються з професійними обмеженнями. Імовірно, частково йдеться про зміну актуальності самого питання та ефект ретроспективної оцінки, коли після тривалого перебування поза зайнятістю професійні обмеження можуть сприйматися менш гостро або переосмислюватися як природний етап життєвої траєкторії. Як показують дані опитування, зниження показника з віком спостерігається насамперед серед економічно неактивних осіб — з 37 % у віці 50–54 роки до 22 % у віці 70–74 роки. Натомість серед зайнятих таке скорочення є менш вираженим.

Водночас привертає увагу доволі ранній початок професійного вигорання. Майже кожен десятий із тих, хто відчував професійну «стелю», зазначив, що це відчуття виникло вже у віці 36–40 років, тобто в період, який мав би бути часом професійного зміцнення, зростання впевненості та накопичення кар'єрного потенціалу. Ще 14 % назвали вік 41–45 років, а найбільша частка такого досвіду припадає на інтервал 46–50 років — 20 % (рис. 3.3.2). Професійна «стеля» часто формується задовго до пенсійного віку та може передувати

подальшому зниженню економічної активності. Багато людей при цьому залишаються формально зайнятими, але дедалі менше сприймають роботу як простір розвитку або професійного майбутнього.

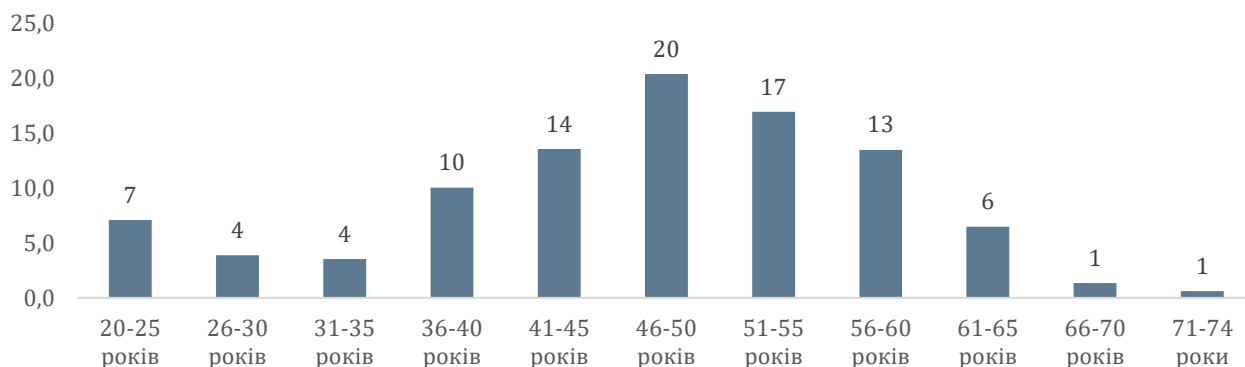


Рисунок 3.13. Розподіл осіб, які мали досвід професійної «стелі», за віком виникнення цього відчуття, %

Для багатьох осіб, які на момент виникнення відчуття професійної «стелі» працювали, це відчуття було пов'язане з погіршенням фізичного самопочуття. Так, 32 % пояснювали його погіршенням здоров'я або тим, що виконувати роботу як раніше стало важче. Це доповнює висновки підрозділу 3.2. Фізичне виснаження може впливати не лише на рішення про вихід із зайнятості, а й на подальшу трудову поведінку. Водночас вагомими є й мотиваційні чинники: 22 % зазначили, що робота перестала бути цікавою, набридла або асоціювалася з вигоранням. Okремо варто звернути увагу на вікові й організаційні обмеження у професійному середовищі. Вони можуть не сприйматися як пряме витіснення з роботи, але поступово звужують простір професійного розвитку. Сукупно 13 % названих причин стосувалися ситуацій, коли керівництво не розглядало можливості подальшого зростання, людині почали пропонувати менш підходящі завдання чи заробітки, або колеги, можливо навіть із добрих міркувань, «оберігали» її від складніших чи відповідальніших завдань (рис. 3.3.3).



Рисунок 3.14. Чинники, з якими було пов'язане відчуття професійної «стелі» серед осіб, які на момент його виникнення працювали, %*

Серед осіб, які на момент виникнення відчуття професійної «стелі» не працювали, значно виразніше проявляється вплив дискримінаційних практик на ринку праці. Професійна

«стеля» часто формується не через втрату професійного інтересу, а як результат досвіду невдалого повернення до зайнятості, коли вік починає сприйматися як бар'єр доступу до бажаної роботи, кілька безуспішних спроб працевлаштування посилюють зневіру, а пропозиції простішої або гірше оплачуваної роботи знижують самооцінку (рис. 3.3.4). Якщо для працюючих осіб відчуття професійної «стелі» може насамперед обмежувати професійну ініціативність і готовність до розвитку, то для непрацюючих воно частіше пов'язане з ризиком відмови від активного пошуку або згодою на роботу нижчої кваліфікації.



Рисунок. 3.15. Чинники, з якими було пов'язане відчуття професійної «стелі» серед осіб, які на момент його виникнення не працювали, %*

Раннє відчуття професійної «стелі» або зневіра в можливості знайти кращу роботу теоретично могли б пояснюватися тимчасовими психологічними труднощами, зокрема тим, що іноді описують як «кризу середнього віку», чи особистими життєвими обставинами. Однак дані опитування свідчать, що для більшості такий досвід не був лише помилковою або ситуативною оцінкою. Так, 43 % зазначили, що їхнє відчуття підтвердилося: з того часу вони не знайшли кращої роботи. Ще 24 % відповіли, що «гірше не було, але й на краще не стало». Натомість лише 10 % вважають, що категорично помилилися, оскільки далі була краща робота або професійний розвиток (рис. 3.3.5).



Рисунок. 3.16. Ретроспективна оцінка того, наскільки підтвердилося відчуття професійної «стелі», %

Досвід професійної «стелі» позначається на оцінці поточної роботи. Порівняння зайнятих осіб віком 50–74 роки, які мали і не мали такого досвіду, показує помітні відмінності (рис. 3.3.6). Найвиразніше вони проявляються у ставленні до можливостей професійного розвитку та рівня оплати праці. Серед тих, хто відчував професійну «стелю», лише 37 % зазначили, що робота повністю дає можливості професійного розвитку, тоді як майже така сама частка (36 %) вказала, що ця характеристика зовсім не відповідає їхній роботі. Оплату

праці як нормальну повністю оцінили 33 %, натомість 26 % зазначили, що її рівень зовсім не є нормальним для цієї посади. Слід зауважити, що йдеться про оцінку нинішньої роботи, а не обов'язково тієї, на якій уперше виникло відчуття професійної «стелі». Однак ці оцінки демонструють, у яких умовах продовжують працювати особи з таким досвідом. Вони також підкріплюють висновок, що професійна «стеля» є явищем зі складними причинно-наслідковими зв'язками. Значення мають не лише окремі особисті обставини чи стан здоров'я, а й ширший набір характеристик роботи, які в дослідженнях зазвичай охоплюють поняттями «якість зайнятості» та «гідна праця».

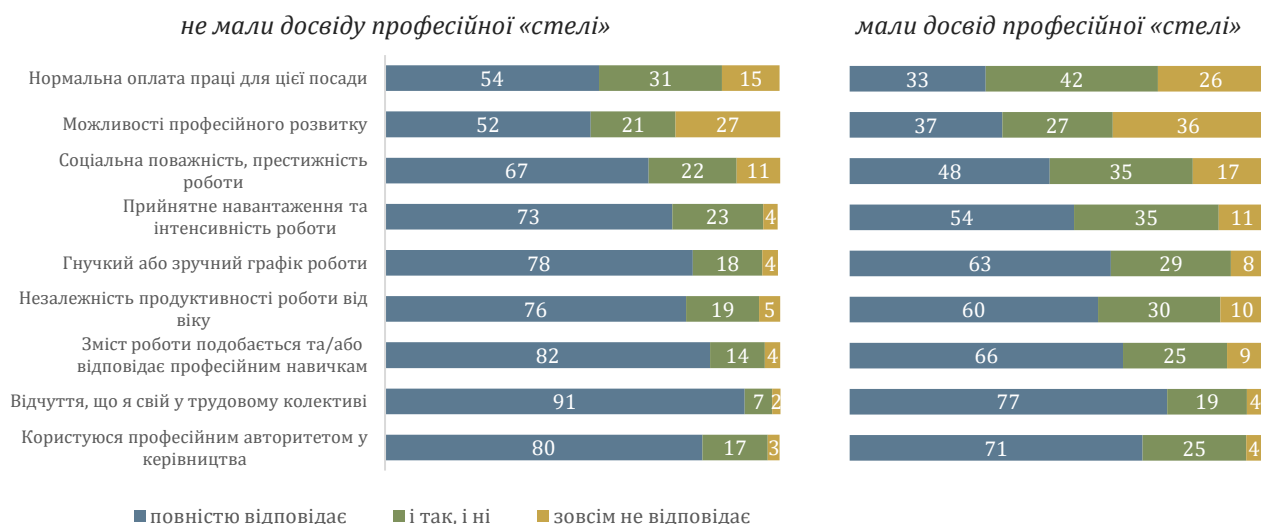


Рисунок 3.17. Оцінка характеристик поточної роботи зайнятими особами віком 50–74 роки залежно від досвіду професійної «стелі», %*

*Для кожної характеристики роботи особа обирала одну відповідь за шкалою: «повністю відповідає», «і так, і ні», «зовсім не відповідає»

Якщо людина відчуває професійну «стелю» та не задоволена поточною зайнятістю, найочевиднішим рішенням є зміна роботи. Однак дані показують, що для багатьох такий крок виглядає малореалістичним. Причини, через які люди продовжують працювати в умовах, що їх не задовольняють, ілюструють механізм так званої «замкненої» зайнятості. Особи віком 50+ залишаються насамперед тому, що не бачать достатньої прийнятної альтернативи або не мають реальної можливості перейти на кращу роботу (рис. 3.3.7).



Рисунок 3.18. Причини продовження роботи, яка не повністю задовольняє, серед зайнятих осіб віком 50–74 роки із досвідом професійної «стелі», %*

За видами діяльності досвід професійної «стелі» найчастіше фіксувався серед тих, хто на момент його виникнення працював у промисловості та енергетиці, торгівлі, освіті,

сільському господарстві, транспорті й логістиці (рис. 3.3.8). Частково це відображає структуру зайнятості: йдеться про великі сектори, у яких сконцентрована значна кількість працівників середнього та старшого віку. Водночас дані вказують на різні механізми формування професійної «стелі». У промисловості, сільському господарстві, транспорті чи торгівлі вона переважно пов'язана з фізичним навантаженням, зміною вимог до навичок, обмеженими можливостями зміни роботи або переходу на кращі умови. У соціальній сфері з високою часткою бюджетної зайнятості — освіті, охороні здоров'я та соціальній допомозі — ймовірно, важливішими є інші чинники. Це сфера з високою часткою емоційної взаємодії, відповідальності, регламентованих процедур і часто відносно низьким рівнем оплати. У таких умовах професійна «стеля» може виникати через поєднання високого навантаження, повторюваності завдань, обмеженої автономії та невідповідності між суспільною значущістю роботи й реальною віддачею від неї.

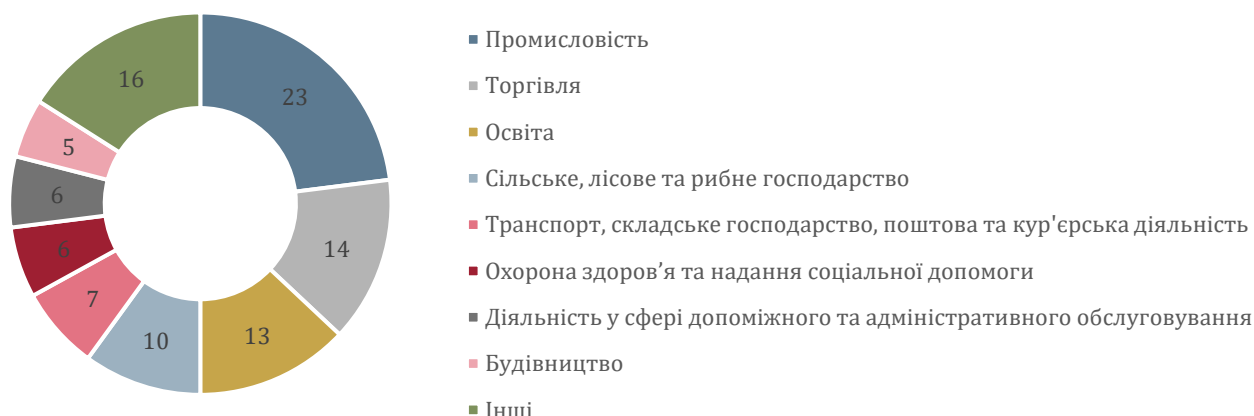


Рисунок 3.19. Розподіл осіб, які мали досвід професійної «стелі» та на момент його виникнення працювали, за видом діяльності, %

Привертає увагу вік, у якому виникало це відчуття. У згаданих видах діяльності соціальної сфери професійна «стеля» частіше виникала в молодшому віці. Так, в освіті 46 % її відчували у віці до 45 років. Це може здаватися несподіваним, оскільки праця тут зазвичай асоціюється зі стабільною зайнятістю. Проте саме стабільність може поєднуватися з обмеженими траєкторіями професійного зростання. Людина порівняно рано досягає зрозумілої межі посадового просування та продовжує працювати, але вже з відчуттям, що простір для суттєвих змін звузився.

Отже, професійна «стеля» у старшому віці є не лише індивідуальним переживанням втомичи розчарування, а важливим сигналом звуження професійної перспективи. Вона показує, що частина людей ще залишається економічно активною, але вже не бачить у роботі простору для розвитку, зміни ролі або покращення умов. У такій ситуації трудова активність може зберігатися інерційно — як спосіб утримати дохід, але не як повноцінна професійна траєкторія. Саме тому професійне вигорання і відчуття межі важливо розглядати як чинники, що поступово знижують готовність людини інвестувати сили у подальшу зайнятість, навчання або пошук кращих можливостей.

3.4. Дискримінація роботодавців у досвіді старших осіб

Попередній аналіз показав, що з віком участь населення у ринку праці поступово скорочується, а значна частина людей після втрати роботи переходить до економічної неактивності, не повертаючись до активного пошуку нових можливостей

працевлаштування. Водночас такі процеси не можна пояснити виключно станом здоров'я, особистим вибором чи досягненням пенсійного віку. Важливу роль відіграє і те, як ринок праці сприймає працівників старшого віку та які можливості фактично відкриваються перед ними на різних етапах трудової діяльності.

Питання вікової дискримінації є одним із найбільш дискусійних у дослідженнях зайнятості старших поколінь. На практиці вона не завжди проявляється у формі відкритої відмови чи прямого обмеження прав. Набагато частіше йдеться про менш очевидні механізми: обмеження можливостей професійного розвитку, упередження щодо продуктивності або здатності до навчання, а також нерівний доступ до вакансій та кар'єрних можливостей. Саме тому для розуміння реального впливу віку на трудові траєкторії важливо розглядати дискримінаційні практики як у середовищі вже працюючих людей, так і під час пошуку роботи та працевлаштування.

Дискримінація на робочому місці

Результати дослідження свідчать, що прояви дискримінації на робочому місці присутні в досвіді частини працівників старшого віку, проте не мають характеру масового явища. Більшість працюючих людей віком 50–74 роки не повідомляли про випадки упередженого ставлення з боку керівництва чи колег. Водночас повністю ігнорувати проблему також не можна. Загалом 16,4% опитаних зазначили, що стикалися хоча б з одним проявом дискримінації на своїй останній або поточній роботі. Це означає, що подібний досвід має приблизно кожна шоста людина старшого віку, яка продовжує трудову діяльність.

Важливо й те, що дискримінація на робочому місці далеко не завжди має форму відкритого конфлікту або прямого порушення прав. Саме тому її масштаби можуть виглядати менш значними, ніж очікується з огляду на поширені суспільні дискусії про вікові упередження. Для багатьох працівників негативний досвід проявляється у більш тонких та менш очевидних формах, які не завжди однозначно сприймаються як дискримінація. У результаті частина людей може фіксувати окремі прояви несправедливого ставлення, але не розглядати їх як системну проблему або не пов'язувати їх безпосередньо з власним віком. Саме тому для розуміння реального впливу вікових упереджень важливо аналізувати не лише загальну поширеність дискримінації, а й конкретні практики, через які вона проявляється у повсякденному трудовому житті.

Аналіз результатів проведеного опитування показує, що дискримінаційні практики на робочому місці частіше пов'язані з взаємодією з керівництвом, ніж із відносинами між колегами. Хоча в обох випадках йдеться про відносно невелику частку працівників, прояви упередженого ставлення з боку керівництва фіксуються більш ніж удвічі частіше. Так, хоча б один прояв дискримінації з боку роботодавця або безпосереднього керівництва відзначили 14% працюючих осіб віком 50–74 роки, тоді як аналогічний досвід у взаємодії з колегами мали 7% опитаних.

Така різниця є важливою, оскільки керівництво має значно більший вплив на професійні можливості працівника. Саме на цьому рівні ухвалюються рішення щодо розподілу завдань, доступу до навчання, оцінки результатів роботи, просування по службі та умов оплати праці. Тому навіть відносно поодинокі випадки упередженого ставлення з боку керівництва можуть мати більш відчутні наслідки для професійного становища людини, ніж окремі конфлікти чи непорозуміння в колективі.

Часто вікові упередження проявляються через систему щоденних управлінських рішень і трудових практик, які поступово впливають на можливості працівника реалізовувати свій професійний потенціал. Саме тому для розуміння реального змісту дискримінації важливо проаналізувати не лише факт її наявності, а й конкретні форми, у яких вона проявляється.

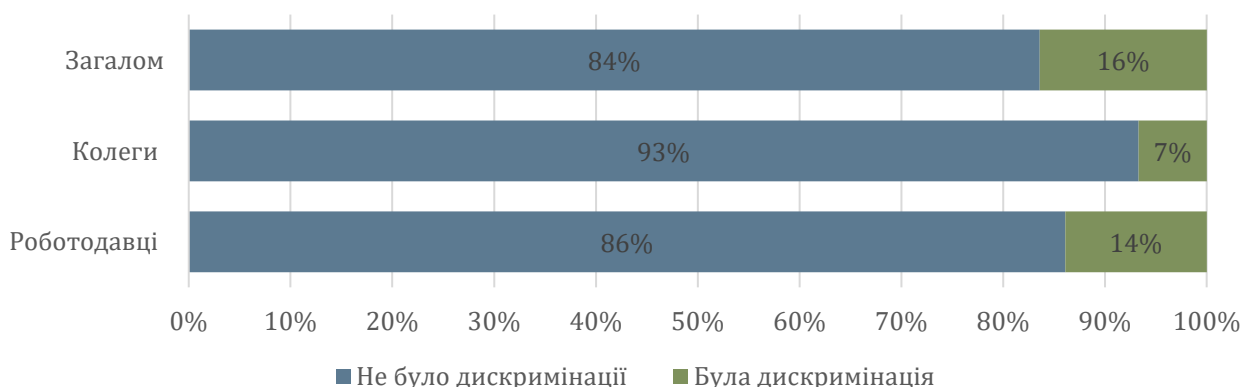


Рисунок 3.20. Частота проявів упереджень в трудовому житті в досвіді населення

Результати дослідження свідчать, що дискримінація працівників старшого віку на робочому місці найчастіше проявляється не через відкриті конфлікти чи прямі обмеження, а через більш приховані механізми, які впливають на професійне становище людини. Йдеться насамперед про доступ до ресурсів, оцінку професійної цінності працівника та можливості подальшого розвитку.

Найбільш поширеним проявом несправедливого ставлення, про який повідомляли працюючі люди віком 50–74 роки, була нижча оплата праці порівняно з іншими працівниками на аналогічних посадах — про таку ситуацію повідомили 9% опитаних. Ще 7% зазначили, що їхній попередній професійний досвід або кваліфікація не враховувалися під час розподілу завдань. Також частина працівників стикалася з неконструктивною критикою або зауваженнями з боку керівництва (6%), обмеженням можливостей для професійного розвитку та підвищення кваліфікації (6%), а також систематичним дорученням менш престижних або другорядних завдань (5%).

Характерно, що значно рідше йшлося про пряме оскарження професійної придатності людини через вік. Наприклад, лише 5% повідомили про припущення щодо їхньої здатності працювати через вік, а ще 5% — про безпідставне ставлення під сумнів їхньої професійної компетентності. Це дозволяє припустити, що в сучасному робочому середовищі вікові упередження рідко набувають форми відкритих заяв або прямих дискримінаційних висловлювань. Натомість вони частіше реалізуються через управлінські рішення, які поступово обмежують професійні можливості працівника, знижують його видимість в організації або звужують перспективи подальшого розвитку.

У цьому контексті особливо важливою є та обставина, що значна частина зафіксованих практик безпосередньо пов'язана не з умовами виконання роботи, а з визнанням професійного досвіду та компетенцій працівника. Фактично йдеться про ситуації, коли накопичений людський капітал людини використовується не повною мірою або оцінюється нижче, ніж вона сама вважає обґрунтованим. Саме такі форми нерівного

ставлення можуть мати довгострокові наслідки для мотивації до праці, професійної самооцінки та готовності залишатися економічно активними у старшому віці.

Таблиця. 3.1. Основні форми проявів дискримінації з боку роботодавців

Знецінення професійного потенціалу	Нерівність трудових можливостей	Прямі вікові сигнали
Не враховували досвід (7%)	Нижча оплата праці (9%)	Припущення щодо здатності працювати через вік (5%)
Ставили під сумнів компетентність (5%)	Обмеження професійного розвитку (6%)	Неконструктивні зауваження щодо особистих характеристик (6%)
	Другорядні завдання (5%)	

Показово, що більшість описаних практик частіше фіксуються саме серед людей віком 50–59 років, а не серед найстарших працівників. Це свідчить про те, що вікові упередження починають впливати на професійне становище людини ще задовго до фактичного виходу з ринку праці. Фактично найбільш вразливими до таких практик виявляються працівники, які залишаються економічно активними, володіють значним професійним досвідом і продовжують брати участь у конкуренції за робочі місця, професійний розвиток та кар'єрні можливості.

Водночас далеко не всі працівники, які стикалися з проявами несправедливого ставлення на роботі, пов'язують цей досвід безпосередньо з віком. Навпаки, результати дослідження свідчать, що ідентифікація причин дискримінації часто є складним завданням для самих працівників. Серед тих, хто повідомив про упереджене ставлення з боку керівництва, понад половина (55%) не змогли визначити, чим саме воно було зумовлене. Аналогічна ситуація спостерігається і щодо взаємодії з колегами, де частка тих, хто не зміг пояснити причини негативного ставлення, становить 42%.

Такий результат є показовим. На відміну від дискримінації за статтю, походженням чи іншими ознаками, вікові упередження часто не мають чітко вираженої форми. Вони можуть проявлятися через управлінські рішення, особливості комунікації або неформальні практики в колективі, які складно однозначно інтерпретувати як дискримінацію. Саме тому люди нерідко фіксують сам факт несправедливого ставлення, але не завжди можуть визначити його справжню причину.

Попри це, серед тих працівників, які все ж намагалися пояснити причини упередженого ставлення, саме вік виявився найбільш поширеним фактором. Зокрема, 23% тих, хто стикався з негативним ставленням з боку керівництва, та 24% тих, хто мав подібний досвід у взаємодії з колегами, пов'язували його саме з віковими упередженнями. Жодна інша причина не згадувалася настільки часто.

Водночас показово, що роль віку як пояснення дискримінаційного досвіду посилюється зі зростанням віку самих працівників. Якщо серед людей 50–54 років упередження з боку керівництва пов'язували з віком 16%, то серед осіб 65–69 років цей показник зростав до

31%. Подібна тенденція простежується і у відносинах з колегами. Це може свідчити про те, що вік стає дедалі більш помітним фактором трудових відносин у міру наближення до пенсійного віку та після його досягнення, коли працівники частіше стикаються з очікуваннями щодо зниження продуктивності, готовності до змін або доцільності подальшої трудової діяльності.

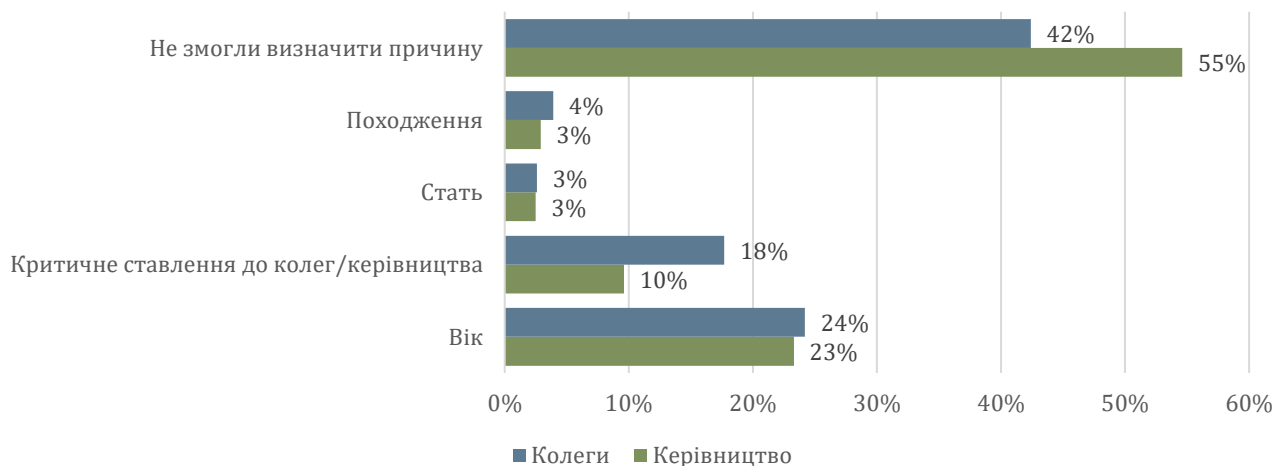


Рисунок 3.21. Основні причини сприйняття дискримінаційних практик

Цікавим результатом дослідження є те, що поширеність дискримінаційного досвіду не зростає разом із віком. Навпаки, частка людей, які повідомляли хоча б про один прояв дискримінації з боку роботодавців або колег, поступово знижується від 25% серед осіб віком 50–54 роки до 15% серед людей 65–69 років та лише 6% серед найстаршої групи 70–74 роки. Аналогічна тенденція спостерігається як у взаємодії з керівництвом, так і з колегами. На перший погляд такі результати можуть створювати враження, що проблема вікової дискримінації втрачає актуальність у старшому віці. Однак більш глибокий аналіз свідчить про протилежне.

Ймовірно, зниження частоти зафіксованих випадків дискримінації пов'язане не зі зменшенням вікових упереджень, а зі скороченням присутності людей старшого віку на ринку праці. Як показав попередній аналіз, саме після 60 років відбувається найбільш інтенсивне зниження рівня зайнятості та зростання економічної неактивності. У результаті значна частина людей, які потенційно могли б стикатися з дискримінаційними практиками, вже не перебуває у трудових відносинах або значно рідше взаємодіє з середовищем, де такі практики можуть проявлятися.

У цьому контексті показовим є те, що найвищі показники дискримінаційного досвіду фіксуються саме серед людей віком 50–64 роки — тобто в період, коли більшість ще залишається активними учасниками ринку праці, претендує на професійний розвиток, зміну роботи або збереження своїх позицій. Саме на цьому етапі найбільшою мірою проявляється суперечність між накопиченим професійним досвідом працівників та поширеними віковими уявленнями щодо їхньої здатності адаптуватися до змін, навчатися новому або залишатися конкурентоспроможними. Таким чином, зменшення зафіксованої дискримінації у найстарших вікових групах слід розглядати не як ознаку зникнення проблеми, а радше як один із наслідків поступового виходу людей з ринку праці.

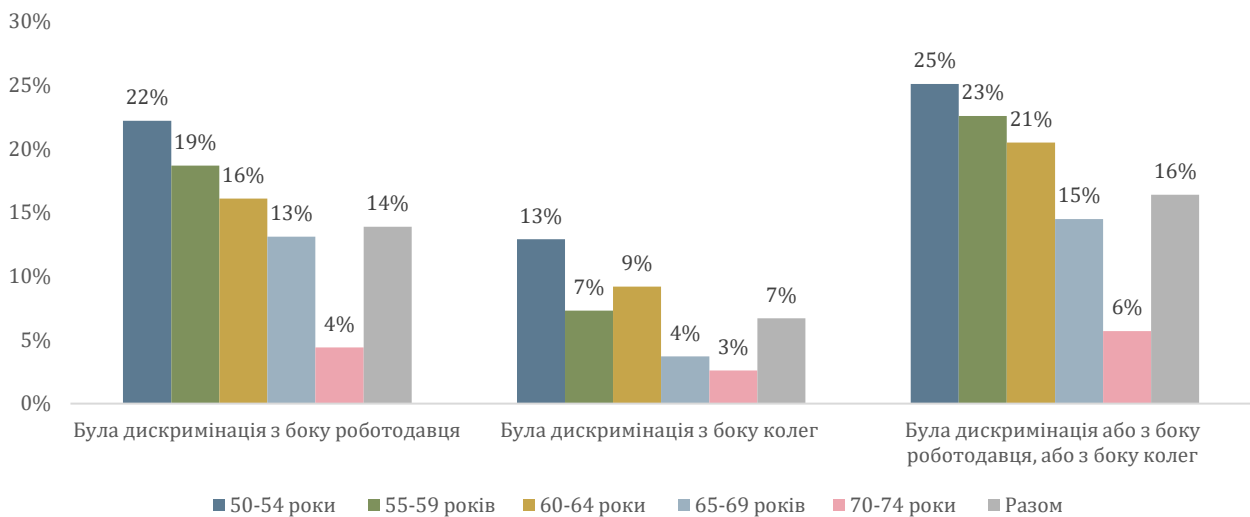


Рисунок 3.22. Віковий розподіл населення за випадками дискримінації, %

Розглядаючи проблему вікової дискримінації, важливо враховувати не лише безпосередній досвід працівників, а й ширший соціальний контекст, у якому формуються трудові відносини. Дані дослідження свідчать, що в українському суспільстві не існує єдиного уявлення про працівників старшого віку. Натомість одночасно співіснують кілька різних, а подекуди й суперечливих моделей сприйняття.

Найпоширенішими залишаються уявлення, які певною мірою ставлять під сумнів активну роль старших працівників на ринку праці. Так, 21% опитаних вважають, що суспільство сприймає їх як людей, які лише «доробляють до пенсії», а ще 13% переконані, що щодо старших працівників поширеною є думка про те, що вони вже «відпрацювали своє» і повинні поступитися місцем молодшим поколінням. Ще 11% вказують на поширене ставлення, відповідно до якого людей старшого віку потрібно берегти та менше навантажувати. Водночас лише 27% респондентів вважають, що суспільство ставиться до працівників старшого віку так само, як і до інших працівників.

Результати демонструють і наявність позитивних вікових стереотипів. Зокрема, 17% опитаних поділяють уявлення про те, що старші працівники є більш відповідальними порівняно з молодшими колегами. Причому поширеність такого переконання зростає з віком самих респондентів — від 14% серед людей 50–54 років до 22% серед осіб віком 70–74 роки.

Однак отримані результати свідчать, що як негативні, так і позитивні уявлення мають спільну особливість — вони оцінюють людину насамперед через призму віку. У першому випадку старший вік асоціюється зі зниженням професійного потенціалу та поступовим завершенням трудової кар'єри. У другому — з досвідом, відповідальністю та надійністю. Попри різний емоційний зміст таких оцінок, обидва підходи ґрунтуються на узагальненнях щодо вікової групи, а не на оцінці конкретних професійних якостей людини. Саме тому вікові стереотипи можуть впливати на рішення роботодавців навіть тоді, коли вони не мають на меті свідомо обмежувати можливості старших працівників.



Рисунок 3.23. Сприйняття старших працівників в суспільстві, на думку осіб 50-74 років

Показово, що лише 27% опитаних вважають, що суспільство ставиться до працівників старшого віку так само, як і до інших працівників. Іншими словами, майже три чверті населення бачать існування певного особливого ставлення до людей старшого віку на ринку праці. При цьому таке ставлення не завжди сприймається як відверто негативне або дискримінаційне. Часто воно проявляється через усталені очікування щодо ролі, можливостей та професійних перспектив старших працівників. Саме тому для розуміння реального впливу вікових упереджень важливо аналізувати не лише особистий досвід людей, а й те, як вони оцінюють типові кадрові рішення та поведінку роботодавців.

Вплив вікових упереджень проявляється не лише в особистому досвіді працівників або поширених суспільних стереотипах, а й у тому, як люди оцінюють типову поведінку роботодавців. Результати дослідження свідчать, що значна частина населення очікує від роботодавців рішень, які ставлять працівників старшого віку у менш вигідне становище навіть за однакових професійних характеристик.

Зокрема, у ситуації, коли підприємству необхідно скоротити одного з двох працівників з однаковим стажем та продуктивністю, 26% опитаних вважають, що роботодавець насамперед звільнить старшого працівника, тоді як лише 12% очікують звільнення молодшого. При цьому 67% респондентів оцінюють такий вибір як дуже або досить поширений в українському суспільстві, а 19% зазначили, що особисто стикалися з подібною ситуацією. Аналогічна картина спостерігається і щодо цифровізації робочих процесів. У разі вибору між навчанням працівника віком 57 років та його звільненням 25% опитаних припускають, що роботодавець обере звільнення, тоді як 68% вважають такий сценарій поширеним для українського ринку праці. Особистий досвід подібних ситуацій мають 23% респондентів.

Таблиця. 3.2. Суспільне бачення вікової дискримінації в суспільстві в окремих кейсових ситуаціях

	Скорочення працівника	Навчання чи звільнення
Очікують рішення не на користь старшого працівника	26 %	25%
Вважають практику поширеною	67%	68%
Особисто стикалися	19%	23%

Отримані результати демонструють важливу особливість сприйняття вікової дискримінації. Хоча відносно невелика частка працівників прямо повідомляє про випадки дискримінації на робочому місці, значно більше людей визнають поширеність кадрових рішень, у яких вік може впливати на ставлення роботодавця до працівника. Це свідчить про наявність певного розриву між прямою самооцінкою дискримінаційного досвіду та оцінкою конкретних трудових практик.

Ймовірно, частина таких рішень уже сприймається не як дискримінація, а як звичний елемент функціонування ринку праці. У результаті віково зумовлені обмеження можуть залишатися поза межами прямого усвідомлення, хоча самі працівники визнають їх існування та поширеність. Це дозволяє припустити, що проблема полягає не лише у наявності окремих упереджених практик, а й у їх частковій нормалізації як серед роботодавців, так і серед самих працівників.

Загалом результати дослідження свідчать, що вікова нерівність на робочому місці частіше проявляється не через відкриті форми виключення, а через сукупність менш помітних механізмів, які впливають на професійні можливості працівників старшого віку. У багатьох випадках такі практики залишаються поза межами прямого усвідомлення як самих працівників, так і роботодавців, оскільки спираються на поширені уявлення про роль і можливості людей певного віку.

У результаті вплив віку на трудові відносини проявляється не лише через окремі випадки упередженого ставлення, а й через поступове формування менш сприятливих умов для професійної реалізації. Саме тому аналіз вікової дискримінації потребує уваги не лише до формальних порушень прав працівників, а й до тих неформальних практик і соціальних норм, які можуть обмежувати використання трудового потенціалу старших поколінь навіть за відсутності відкритої дискримінації.

Дискримінація в процесі пошуку роботи

Якщо на робочому місці вікові упередження найчастіше проявляються через особливості взаємодії між працівником та роботодавцем, то під час пошуку роботи вони впливають безпосередньо на можливість людини отримати доступ до зайнятості. Саме тому аналіз досвіду працевлаштування дозволяє краще зрозуміти, на якому етапі та яким чином виникають бар'єри для людей старшого віку.

Результати дослідження свідчать, що пошук роботи після 50 років поступово стає менш поширеним, а його результативність знижується зі зростанням віку. Протягом останніх п'яти років досвід пошуку роботи мали 21% людей віком 50–54 роки, 15% серед осіб 55–59 років та 11% серед групи 60–64 роки. Після 65 років частка тих, хто намагався знайти нову роботу, скорочується до 6%, а серед людей віком 70–74 роки становить лише 3%.

Водночас з віком помітно знижується і успішність пошуку роботи. Якщо серед людей віком 50–54 роки успішно працевлаштувалися 76% тих, хто шукав роботу, то серед осіб 55–59 років цей показник становив 68%. Після 60 років ситуація суттєво змінюється: у групі 60–64 роки успішним свій пошук визнали лише 49%, а серед людей віком 65–69 років — 40%. Таким чином, саме після 60 років пошук нової роботи для багатьох людей починає перетворюватися на значно складніше завдання, ніж у молодших вікових групах.

Важливо, що така тенденція спостерігається не лише серед тих, хто втратив роботу. Майже половина людей віком 50–59 років на момент початку пошуку залишалися зайнятими. Це

свідчить про те, що старші працівники виходять на ринок праці не лише через вимушену потребу знайти роботу, але й прагнуть покращити умови зайнятості, змінити місце роботи або адаптувати свою трудову діяльність до нових життєвих обставин. Однак із віком реалізувати такі наміри стає дедалі складніше, що вказує на існування додаткових бар'єрів доступу до нових можливостей зайнятості. Саме ці бар'єри потребують окремого аналізу.

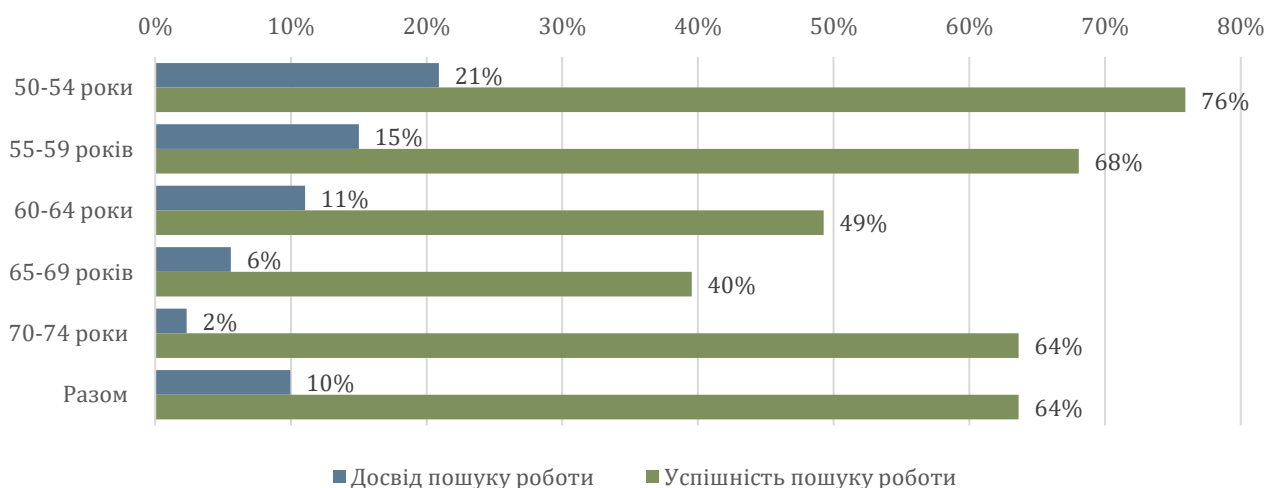


Рисунок 3.24. Досвід та успішність пошуку роботи серед старших осіб

Одним із факторів, який може пояснювати зниження успішності пошуку роботи у старшому віці, є наявність вікових обмежень на етапі відбору кандидатів. На відміну від дискримінаційних практик на робочому місці, які часто мають непрямий характер і не завжди легко ідентифікуються самими працівниками, під час пошуку роботи вікові обмеження значно частіше набувають відкритих форм.

Результати дослідження свідчать, що більшість людей, які мали досвід пошуку роботи, тією чи іншою мірою стикалися з віковими обмеженнями ще до моменту працевлаштування. Так, 76% опитаних зазначили, що часто або іноді бачили у вакансіях вимоги чи обмеження, пов'язані з віком кандидата. Ще 66% повідомили, що під час пошуку роботи стикалися з віковими обмеженнями безпосередньо з боку роботодавців. Водночас лише близько третини шукачів роботи зазначили, що ніколи не мали подібного досвіду.

Показово, що у більшості випадків люди робили висновок про наявність вікових обмежень не на основі власних припущень, а через цілком конкретні сигнали з боку роботодавців. Для 52% таким сигналом стали прямо зазначені вікові вимоги у тексті вакансії. Ще 40% повідомили, що під час співбесіди їм безпосередньо говорили про пошук молодшого кандидата, а 30,6% стикалися з питаннями щодо віку, пенсійних планів або стану здоров'я. Значно рідше про вікові обмеження свідчили непрямі ознаки, такі як зміна ставлення рекрутера після уточнення віку кандидата або інформація від знайомих та колег.

Отримані результати свідчать, що для значної частини людей старшого віку вік залишається одним із критеріїв первинного відбору кандидатів ще до оцінки їхніх професійних якостей. Таким чином, бар'єри працевлаштування нерідко виникають ще на початкових етапах пошуку роботи, коли потенційний роботодавець лише формує коло претендентів на вакансію.

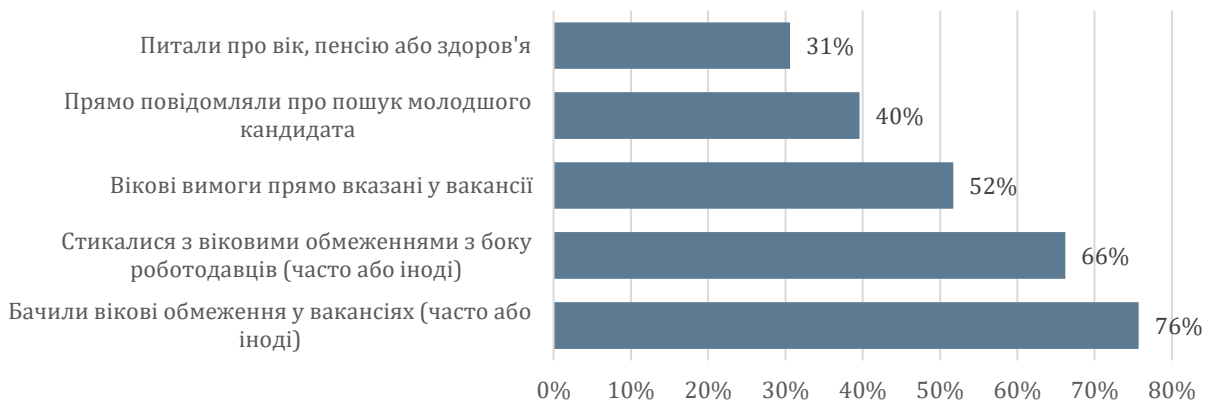


Рисунок 3.25. Прояв вікових обмежень при пошуку роботи

Наявність вікових обмежень під час пошуку роботи знаходить своє відображення і в безпосередньому досвіді взаємодії з роботодавцями. Для більшості людей старшого віку відмова у працевлаштуванні є не поодиноким подієм, а досить поширеним елементом пошуку роботи. Лише третина опитаних, які мали досвід пошуку роботи, зазначили, що жодного разу не отримували відмови від роботодавця. Натомість 58% повідомили, що такі випадки траплялися, а ще 9% стикалися з ними часто. Більше того, для значної частини людей відмови мали не одноразовий характер: майже половина тих, хто отримував відмови, стикалися з ними два-три рази, а ще 40% — чотири і більше разів.

Водночас особливий інтерес становлять причини, які, на думку самих шукачів роботи, лежали в основі таких рішень роботодавців. Отримані результати свідчать, що саме вік найчастіше сприймається як ключовий бар'єр при працевлаштуванні. Про це повідомили 47% респондентів, які мали досвід відмов. Для порівняння, недостатню кваліфікацію або професійні навички як причину відмови назвали 21%, недостатню цифрову грамотність — 17%, потребу в частих лікарняних через стан здоров'я — 14%, а відсутність необхідного досвіду роботи у відповідній сфері — 13%.

Показово, що вік згадується як причина відмови більш ніж удвічі частіше, ніж будь-який із професійних або кваліфікаційних чинників. Це дозволяє припустити, що для значної частини роботодавців саме вікова належність кандидата може виступати самостійним критерієм оцінки його придатності до роботи. Відповідно, навіть наявність необхідного досвіду, професійних знань чи навичок не завжди компенсує вплив вікового фактора під час ухвалення рішення про найм.



Рисунок 3.26. Основні причини відмови роботодавців при пошуку роботи

Водночас вплив віку на результати працевлаштування є неоднаковим для різних груп старших працівників. Отримані дані свідчать, що значення вікового фактора як причини відмови роботодавців суттєво зростає в міру старіння людини.

Якщо серед осіб віком 50–54 роки вік як причину відмови назвали 44% тих, хто мав подібний досвід, то серед людей віком 60–64 роки цей показник становив уже 42%, а серед групи 65–69 років зріс до 62%. Найвищі значення зафіксовані серед людей віком 70–74 роки, де на вік як основну причину відмови вказали 92% опитаних.

Показово, що для молодших представників покоління 50+ роботодавці частіше пояснювали відмови професійними або кваліфікаційними причинами. Натомість у старших вікових групах саме вік поступово починає домінувати серед усіх можливих пояснень невдалого працевлаштування. Це свідчить про те, що в процесі пошуку роботи значення вікового критерію не залишається сталим, а посилюється разом із самим віком кандидата.

Таким чином, результати дослідження дозволяють говорити про існування своєрідного вікового порогу на ринку праці. Якщо для людей у віці 50–59 років вік виступає одним із факторів оцінки кандидата поряд із професійними характеристиками, то після 60 років він дедалі частіше починає сприйматися як самостійний бар'єр для працевлаштування. Саме тому навіть люди з тривалим досвідом роботи та необхідною кваліфікацією можуть стикатися зі зниженням шансів на успішне працевлаштування лише через належність до старшої вікової групи.

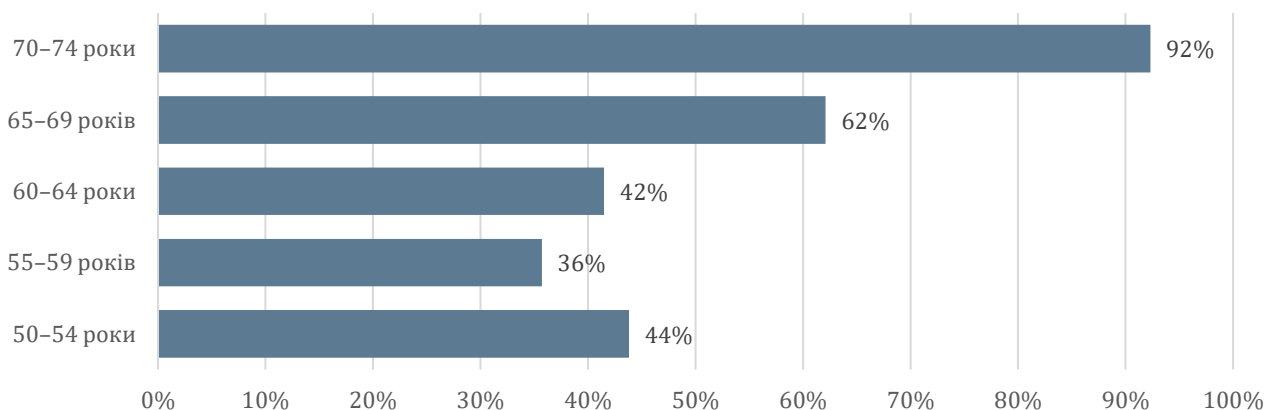


Рисунок 3.27. Вік як основна причина відмови роботодавця при прийомі на роботу

Водночас отримані результати свідчать, що труднощі працевлаштування людей старшого віку не зводяться виключно до вікових упереджень роботодавців. Навіть у випадках, коли вакансії є доступними, значна частина людей стикається з проблемою невідповідності запропонованих умов праці власним потребам, можливостям та очікуванням.

Про це свідчить і досвід відмов від запропонованої роботи. Майже 59% опитаних, які шукали роботу, зазначили, що хоча б один раз самостійно відмовлялися від отриманих пропозицій, а для кожного дев'ятого така ситуація була звичною практикою. Найчастіше причиною відмови ставав низький рівень оплати праці — про це повідомили 59% респондентів. Ще 41% відмовлялися через незручне розташування роботи або транспортні труднощі, а 32% — через невідповідність умов праці стану здоров'я чи фізичним можливостям. Для частини людей перешкодою також ставав надто інтенсивний або незручний графік роботи.

Схожі тенденції простежуються і в оцінці загального досвіду пошуку роботи. Найпоширенішою проблемою люди називали занижку заробітну плату — 73%. Майже кожен другий стикався з відсутністю роботи в межах територіальної доступності, а понад третина — із проблемами, пов'язаними зі станом здоров'я. Водночас 35% респондентів зазначили, що їм бракує вакансій, які були б орієнтовані або доступні для людей їхнього віку.

Таким чином, результати дослідження свідчать про комплексний характер бар'єрів зайнятості у старшому віці. Поряд із віковими обмеженнями з боку роботодавців суттєву роль відіграє і структура самих вакансій. Для багатьох людей проблема полягає не лише в тому, щоб отримати пропозицію роботи, а й у тому, щоб ця робота відповідала рівню оплати, стану здоров'я, професійному досвіду та життєвим обставинам. Саме тому питання зайнятості старших працівників варто розглядати не лише крізь призму дискримінації, а й через призму доступності якісних робочих місць.



Рисунок 3.28. Основні труднощі пошуку роботи старшими працівниками, %

Уявлення про вікову нерівність виходять далеко за межі особистого досвіду працівників. Навіть у ситуаціях, де професійні характеристики кандидатів є порівнюваними, значна частина населення припускає, що вік може впливати на рішення роботодавця. При цьому подібні очікування виявляються значно більш поширеними, ніж безпосередній досвід участі в таких ситуаціях.

Отримані результати свідчать, що вікова дискримінація на українському ринку праці функціонує переважно як прихований механізм вікового відбору, який впливає не лише на кадрові рішення роботодавців, а й на професійні очікування самих людей 50+. У результаті вікові бар'єри обмежують доступ до якісної зайнятості, професійного розвитку та рівних можливостей ще до появи відкритих форм дискримінації, водночас залишаючись суспільно нормалізованою практикою.

3.5. Самовідсів та самодискримінація, як наслідок формування економічної неактивності

Самовідсів старших людей з ринку праці не варто розглядати як просте небажання працювати або пасивну життєву позицію. Значно точніше говорити про поступове звуження уявлень людини про власні можливості на ринку праці. Такий процес формується не в ізоляції, а під впливом попереднього досвіду роботи, вікових обмежень під час найму, стану здоров'я, фізичного виснаження, неприйнятних умов вакансій та очікування, що роботодавці не будуть зацікавлені у працівниках старшого віку.

На відміну від дискримінації з боку роботодавців, яка проявляється у зовнішніх рішеннях щодо найму, звільнення або розподілу можливостей, самовідсів відбувається на рівні рішень самої людини. Вона може не подаватися на вакансії, не шукати роботу після звільнення, не розглядати навчання як реалістичний шлях повернення до зайнятості або заздалегідь погоджуватися на нижчу професійну позицію. У цьому сенсі самодискримінація є не причиною, що існує сама по собі, а радше наслідком накопиченого досвіду обмежень, який поступово перетворюється на внутрішню установку: «для мене кращої роботи вже, ймовірно, не буде».

Важливо підкреслити, що йдеться не про універсальну характеристику всього покоління 50+. Значна частина старших людей зберігає бажання працювати, професійний досвід і відчуття власної корисності. Однак дані дослідження показують, що з віком дедалі більше людей починають оцінювати ринок праці як менш відкритий для себе. Саме в цій точці зовнішні бар'єри поступово переходять у внутрішні обмеження: людина ще може мати трудовий потенціал, але вже не завжди бачить реалістичний шлях його реалізації.

Першим проявом самовідсіву є не фактична відмова від пошуку роботи, а зниження впевненості у власних шансах знайти рівноцінну професійну альтернативу. Особливо важливо, що така невпевненість фіксується не лише серед економічно неактивних людей, а й серед тих, хто на момент опитування продовжував працювати. Це означає, що внутрішнє звуження трудових очікувань починається ще до фактичного виходу з ринку праці.

За результатами дослідження, серед зайнятих людей віком 50–74 роки лише 31% вважають, що у разі потреби цілком імовірно зможуть знайти роботу не гіршу за нинішню. Ще 22% оцінюють таку можливість як скоріше ймовірну. Водночас третина зайнятих уже зараз вважає пошук рівноцінної роботи малоімовірним, а 15% не можуть оцінити свої шанси. Такий розподіл свідчить про наявність помітної зони невизначеності та недовіри до власних перспектив на ринку праці.

Найбільш показовою є ситуація у віковій групі 60–64 роки. Саме тут частка тих, хто вважає пошук не гіршої роботи малоімовірним, сягає 53%. Це означає, що для значної частини людей період навколо виходу на пенсію стає не лише адміністративною або віковою межею, а й психологічною точкою перегляду власних можливостей. Людина може ще працювати, мати досвід і професійні навички, але вже не бути впевненою, що ринок праці готовий запропонувати їй рівноцінне місце.

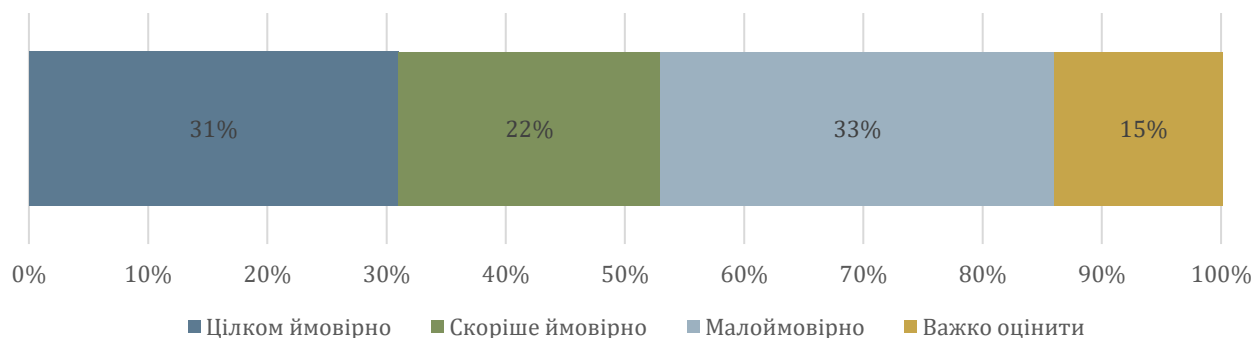


Рисунок 3.29. Суб'єктивна оцінка вірогідності знайти роботи старшими працівниками у разі втрати

У цьому контексті самодискримінація проявляється не як повна втрата бажання працювати, а як зниження очікувань щодо власної конкурентоспроможності. Людина поступово починає сприймати свою поточну роботу не лише як джерело доходу, а й як останню відносно стабільну позицію, яку буде складно відновити у разі втрати. Саме така установка надалі може впливати на готовність шукати нову роботу, проходити навчання або претендувати на кращі умови зайнятості.

Самовідсів формується тоді, коли людина не лише стикається з обмеженнями на ринку праці, а й поступово починає враховувати ці обмеження у власних рішеннях: не подаватися на вакансії, не інвестувати зусилля в навчання, не ризикувати зміною роботи або заздалегідь погоджуватися на нижчу професійну позицію. Особливо виразно це видно у відповідях зайнятих людей на питання про те, що вони були б готові зробити у разі втрати поточної роботи.

У віковій групі 50–54 роки більшість зайнятих ще орієнтовані на активну поведінку: 75% зазначили, що у разі втрати поточної роботи шукатимуть іншу. Серед людей 55–59 років така готовність також залишається доволі високою, хоча вже знижується до 63%. Натомість після 60 років ситуація змінюється майже радикально: у групі 60–64 роки активно шукати нову роботу готові лише 35%, серед осіб 65–69 років — 20%, а у віці 70–74 роки — 18%.

Паралельно з цим зростає частка тих, хто не планує жодних активних дій у разі втрати роботи. Якщо серед людей 50–54 роки відповідь «нічого не буду робити, займатимусь сім'єю, собою, домом» обрали лише 9%, то у віці 60–64 роки — вже 44%, а після 65 років — понад 70%. Така динаміка показує не просто зміну життєвих пріоритетів, а поступове згортання уявлення про себе як про людину, яка може повторно вийти на відкритий ринок праці.

Окремо показовою є майже повна відсутність готовності до навчання або перекваліфікації як способу повернення до зайнятості. Загалом лише 3% зайнятих людей віком 50–74 роки розглядають такий варіант у разі втрати роботи, а після 60 років ця частка фактично зникає. Це свідчить про те, що навчання для більшості старших працівників не сприймається як реалістичний інструмент зміни трудової ситуації. І саме тут самовідсів набуває особливої ваги: люди не лише сумніваються у шансах знайти роботу, а й не бачать дієвого способу посилити власні позиції на ринку праці.

Отже, після 60 років формується якісно інша модель реагування на потенційну втрату роботи. Якщо для молодших представників покоління 50+ природною відповіддю залишається пошук нової зайнятості, то для старших груп дедалі типовішим стає сценарій відходу від активних дій. Це не означає повної втрати трудового потенціалу, але свідчить про те, що значна його частина може залишатися нереалізованою через очікування низьких шансів, невіру в ефективність навчання та поступове прийняття виходу з ринку праці як найбільш імовірного сценарію.

Ще виразніше механізм самовідсіву проявляється серед людей, які вже припинили працювати. Для цієї групи важливо не лише з'ясувати причини виходу з роботи, а й зрозуміти, чи розглядали вони повернення на ринок праці як реалістичний сценарій. Отримані дані свідчать, що для більшості економічно неактивних людей завершення попередньої зайнятості фактично стало точкою виходу з ринку праці.

Серед тих, хто нині не працює, лише 15% пробували шукати роботу після звільнення. Натомість 85% не робили таких спроб. Висока частка тих, хто не повертався до пошуку, спостерігається в усіх вікових групах: навіть серед людей 50–54 роки таких 79%, а після 65 років — понад 85%. Це означає, що економічна неактивність у старшому віці часто формується не після тривалого й безрезультатного пошуку роботи, а ще до нього — через відсутність самого наміру знову вступати в конкуренцію за робоче місце.

Причини припинення зайнятості мають складний характер. Серед поточних економічно неактивних майже половина пояснює звільнення тим, що вже досягла пенсійного віку і хоче відпочити та займатися власним життям. Ще 22% зазначають, що працювати стало фізично важко, а 19% пов'язують вихід із роботи зі станом здоров'я або потребою в догляді. Тобто за рішенням не повертатися до зайнятості часто стоїть поєднання віку, фізичного виснаження, сімейних обставин і зміни життєвих пріоритетів.

Разом із тим у відповідях присутній і важливий елемент інтерналізованих вікових норм. Частина людей пояснює своє звільнення тим, що «відпрацювала» і має «дати дорогу молодим». Хоча ця відповідь не є домінуючою, вона показує, що суспільні уявлення про «належний» час завершення трудового життя можуть впливати на рішення самих працівників. У таких випадках людина виходить з ринку праці не лише під тиском об'єктивних обставин, а й через прийняття думки, що її активна професійна роль уже завершена.

Отже, самовідсів у старшому віці формується на перетині кількох чинників. З одного боку, існують реальні обмеження, пов'язані зі здоров'ям, фізичним навантаженням і потребою у відпочинку. З іншого — діє очікування, що після певного віку повернення до роботи стає малоймовірним або недоцільним. Саме ця комбінація робить економічну неактивність стійкою: люди не лише втрачають роботу, а й часто не бачать достатніх підстав або можливостей для повторного входу на ринок праці.



Рисунок 3.30. Ключові прояви самовідсіву серед осіб 50+

Самовідсів може проявлятися не лише як повна відмова від пошуку роботи, а й як поступове зниження професійних очікувань. У цьому випадку людина формально залишається економічно активною, але вже не претендує на роботу, яка відповідає б її попередньому досвіду, кваліфікації або уявленням про гідні умови праці. Така поведінка є менш помітною, ніж вихід у неактивність, але вона так само свідчить про звуження трудових стратегій у старшому віці.

Показовими є причини, через які люди продовжують працювати на роботі, що їх не повністю задовольняє. Найчастіше вони пояснюють це відсутністю кращої роботи за своєю

професією в межах територіальної доступності. Однак майже кожен четвертий серед таких працівників прямо зазначає, що людей його віку не беруть на іншу роботу. Після 60 років ця відповідь стає ще більш поширеною: у групі 60–64 роки її обрали 39%, а серед людей 65–74 роки — близько третини. Це означає, що частина старших працівників залишається на незадовільному робочому місці не тому, що не має бажання змін, а тому, що заздалегідь не очікує успіху на іншому місці.

Іншим проявом такого самообмеження є готовність шукати роботу нижчого рівня. Серед тих, хто перебував у пошуку, 46% зазначили, що робота, яку вони шукають, поступається попередній. Це може означати зниження вимог до посади, оплати, престижності, змісту роботи або стабільності. У цьому випадку йдеться не просто про адаптацію до нових обставин, а про поступове прийняття менш вигідної позиції на ринку праці як більш реалістичного сценарію.

Водночас важливо розрізнити самодискримінацію і раціональну оцінку умов праці. Люди відмовляються від пропозицій не лише через невпевненість у собі, а й через низьку оплату, транспортну недоступність, невідповідність умов праці стану здоров'я або надто інтенсивний графік. Тобто самовідсів формується не у вакуумі. Він виникає там, де доступні вакансії не відповідають реальним можливостям і потребам людини, а попередній досвід взаємодії з ринком праці підказує, що кращий варіант знайти буде складно.

Тому згода на гірші умови або утримання на незадовільній роботі не завжди є вільним вибором. Часто це вимушена стратегія збереження хоча б мінімальної економічної активності в умовах, коли людина не бачить для себе достатньо відкритого й безпечного простору для професійної мобільності.

Важливим елементом самовідсіву є поява відчуття професійної межі — моменту, коли людина починає вважати, що знайти кращу роботу або досягти більшого у професійній діяльності вже навряд чи можливо. Це відчуття не обов'язково одразу призводить до виходу з ринку праці, але воно змінює горизонт очікувань: людина починає інакше оцінювати свої шанси, обережніше ставиться до змін і рідше розглядає розвиток як реалістичний сценарій.

Дані дослідження показують, що такий досвід не є універсальним для всього покоління 50+. Більшість опитаних не повідомляли про момент, коли вони відчули неможливість знайти кращу роботу або досягти більшого. Водночас приблизно третина людей так чи інакше стикалася з таким відчуттям: 20% переживали його в минулому, 5% мають його зараз, а ще 8% зазначили, що це стало зрозумілим лише згодом. Отже, йдеться не про масову втрату професійної самооцінки, а про значущу групу людей, для яких ринок праці поступово перестав виглядати простором можливостей.

Причини такого відчуття мають комплексний характер. Найчастіше люди пов'язують його з погіршенням здоров'я або тим, що стало важче виконувати роботу як раніше. Водночас помітну роль відіграють і психологічні чинники: професійне вигорання, втома від попередньої роботи, поява інших життєвих пріоритетів. Для частини людей важливим стає і поколіннєве порівняння — відчуття, що «час мого покоління минає», а молодші працівники виглядають переконливіше.

Окремо варто звернути увагу на причини, які виникають уже після втрати роботи або під час пошуку нової. У цій ситуації відчуття професійної межі частіше формується під впливом сигналів з боку ринку праці: люди стикаються з кількома безуспішними спробами працевлаштування, отримують пропозиції лише простішої або гірше оплачуваної роботи,

бачать, що вакансії вимагають інших знань і вмінь, або прямо відчують, що вік обмежує доступ до бажаної зайнятості.

Таким чином, професійна межа формується не лише всередині самої людини. Вона виникає на перетині особистого стану, накопиченої втоми, здоров'я, попереднього досвіду роботи та реакції ринку праці. Саме тому самодискримінацію в цьому контексті варто розуміти не як безпідставну невпевненість, а як внутрішню відповідь на сукупність сигналів, які поступово переконують людину, що кращі можливості для неї стають дедалі менш доступними.

Таким чином, самовідсів проявляється не в одному рішенні, а в ланцюгу малих відмов: не шукати, не навчатися, не претендувати на краще, погоджуватися на нижчу професійну планку або остаточно виходити з ринку праці. Його не можна пояснити лише особистою невпевненістю чи небажанням працювати. Значно точніше розглядати самовідсів як наслідок тривалого накопичення бар'єрів — погіршення здоров'я, фізичної втоми, потреби в догляді, низької якості доступних вакансій, досвіду відмов або очікування вікових обмежень з боку роботодавців.

3.6. Гендерні траєкторії старіння на ринку праці

Після 50 років гендерні відмінності на ринку праці стають помітнішими не тому, що чоловіки й жінки стикаються з абсолютно різними викликами. Навпаки, для обох груп важливими залишаються стан здоров'я, стабільність доходу, ризик втрати роботи, вікові упередження та потреба у прийнятних умовах праці. Однак ці спільні виклики по-різному вбудовуються в життєві й трудові траєкторії чоловіків та жінок.

Для чоловіків старіння на ринку праці частіше пов'язане з поступовим вичерпанням фізичного ресурсу, особливо якщо попередня зайнятість була інтенсивною, фізично складною або тісно пов'язаною з певною професійною роллю. У таких випадках погіршення здоров'я чи неможливість виконувати роботу в попередньому режимі може ставати не просто окремим обмеженням, а точкою різкішого виходу з ринку праці.

Для жінок трудова траєкторія у старшому віці частіше формується в умовах поєднання оплачуваної роботи з іншими життєвими ролями. Доглядові обов'язки, допомога дітям і онукам, більша прив'язаність до домашнього простору та потреба у фізично й територіально доступній роботі впливають не лише на рішення працювати чи не працювати, а й на те, які формати зайнятості можуть залишатися прийнятними.

Отже, гендерний вимір старіння на ринку праці полягає не лише у відмінностях рівня зайнятості чоловіків і жінок. Важливіше зрозуміти, як саме вони втрачають або зберігають трудову стійкість після 50 років. Чоловіки частіше стикаються з ризиком різкішого виходу через здоров'я, фізичне виснаження та втрату попередньої професійної опори. Жінки частіше демонструють здатність адаптуватися до нових умов, але ця адаптація нерідко відбувається в менш вигідних позиціях — під тиском доглядових ролей, нижчих доходів і потреби поєднувати роботу з сімейною відповідальністю.

Різниця між чоловічими та жіночими траєкторіями стає особливо помітною тоді, коли йдеться про причини виходу з ринку праці. Формально економічна активність з віком знижується і серед чоловіків, і серед жінок, однак за цим зниженням стоять різні життєві обставини. Для чоловіків частіше критичними стають стан здоров'я, фізична важкість роботи та втрата можливості продовжувати працювати у звичному професійному форматі.

Для жінок важливішою виявляється зміна життєвих пріоритетів, поєднання праці з іншими ролями та поступове зміщення оплачуваної роботи на другий план.

Серед людей віком 50–74 роки, які припинили роботу за власним бажанням або власною ініціативою, найпоширенішою причиною був вихід на пенсію, бажання відпочити та займатися власним життям — цю відповідь назвали 57% опитаних. Водночас значну роль відіграють і обмеження, пов'язані з фізичним ресурсом: 26% зазначили, що працювати стало фізично важко, а 23% вказали на стан здоров'я або потребу у догляді. Тобто, припинення роботи у старшому віці не можна пояснювати лише бажанням завершити трудову діяльність. Для значної частини людей це рішення формується на перетині пенсійного статусу, виснаження, здоров'я та нових життєвих обставин.

Гендерні відмінності показують, що для чоловіків фізичний вимір виходу з ринку праці є виразнішим. Вони частіше, ніж жінки, називали фізичну важкість роботи та стан здоров'я серед причин припинення зайнятості. Це свідчить не про меншу готовність чоловіків працювати, а радше про те, що їхня попередня трудова траєкторія частіше могла бути пов'язана з роботою, яку складно продовжувати у старшому віці без зміни навантаження, функцій або умов праці. У таких випадках проблема полягає не лише у віці як такому, а в тому, що попередній формат зайнятості перестає бути сумісним із фізичними можливостями людини.



Рисунок 3.31. Причини звільнення економічно неактивних осіб у віці 50-74 роки, % до відповідної соціально-демографічної групи

Цю логіку підтверджують і дані про відчуття професійної «стелі». Серед чоловіків причини такого відчуття частіше пов'язані з фізичним станом: 39% чоловіків зазначали, що можливості подальшого професійного розвитку обмежувались через здоров'я або те, що виконувати роботу як раніше ставало важче. Серед жінок відповідний показник нижчий — 28%. Отже, для чоловіків втрата трудової стійкості частіше проходить через неможливість підтримувати попередній темп, навантаження або професійну роль.

Для жінок важливішим є інший механізм. Вони частіше за чоловіків пояснювали відчуття професійної «стелі» тим, що в житті з'явилися важливіші пріоритети: таку відповідь дали 27% жінок проти 14% чоловіків. Цей показник не слід автоматично зводити лише до догляду за дітьми, онуками чи старшими родичами, однак він добре показує, що жіноча

трудова траєкторія у старшому віці частіше переплітається з іншими життєвими ролями. Робота не обов'язково втрачає значення, але дедалі частіше має узгоджуватися з родинними, побутовими, доглядовими або особистими обставинами.

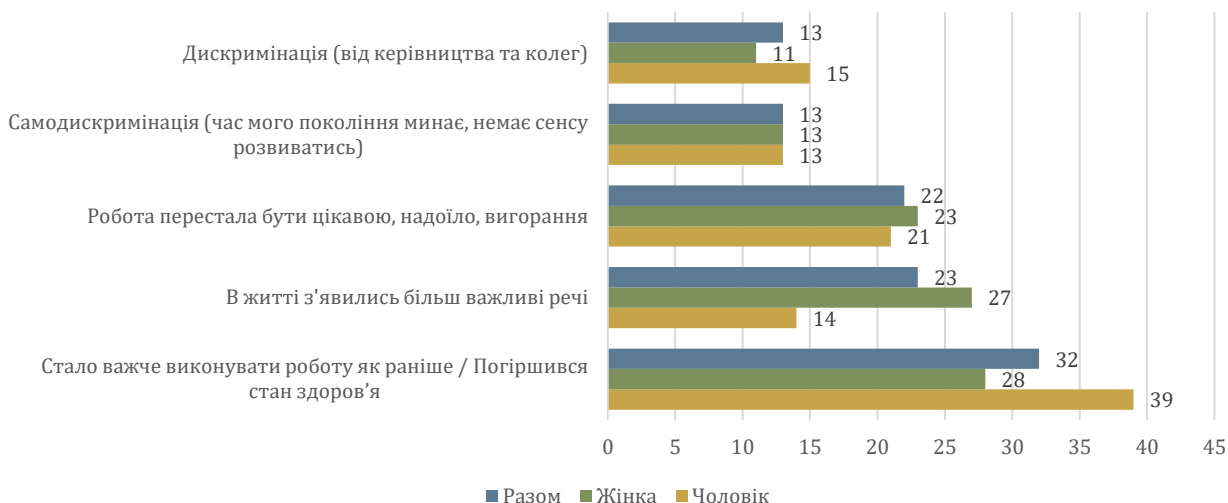


Рисунок 3.32. Причини відчуття професійної «стелі», % до статі

Таким чином, чоловіків і жінок не можна описувати через одну універсальну модель виходу з ринку праці. Для чоловіків більш характерною є траєкторія, у якій ключовим обмеженням стає накопичене фізичне виснаження та складність зберегти попередній професійний формат. Для жінок вихід або поступове віддалення від зайнятості частіше пов'язані зі зміною життєвих пріоритетів і необхідністю поєднувати оплачувану працю з іншими сферами відповідальності. Саме тому підтримка зайнятості у старшому віці має враховувати не лише факт зниження економічної активності, а й різні причини, через які чоловіки та жінки поступово втрачають зв'язок із ринком праці.

Відмінності між чоловічими та жіночими траєкторіями проявляються не лише в причинах виходу з ринку праці, а й у способах адаптації до змін. Після 50 років для багатьох людей робота поступово перестає бути незмінною частиною життєвого порядку: її потрібно узгоджувати зі здоров'ям, часом, доходами, сімейними обставинами та відчуттям власної професійної цінності. Однак чоловіки й жінки по-різному визначають, якою має бути прийнятна робота у старшому віці.

Для жінок адаптація частіше пов'язана не з відмовою від праці як такої, а з пошуком такого формату зайнятості, який можна поєднати з іншими життєвими обов'язками та фізичними обмеженнями. На це вказує більша значущість просторових і побутових умов роботи. Зокрема, територіальна віддаленість робочого місця є критично важливою для 58% жінок проти 50% чоловіків, а умови праці — для 59% жінок проти 52% чоловіків. Ці відмінності не варто трактувати як більшу «вибагливість» жінок. Радше вони показують, що для жінок старшого віку можливість працювати частіше залежить від того, наскільки робота сумісна з повсякденним життям: дорогою, домашніми справами, доглядовими ролями, станом здоров'я та потребою уникати надмірного навантаження.

Водночас базові вимоги до роботи у чоловіків і жінок залишаються дуже подібними. І для тих, і для інших важливими є оплата праці, офіційне оформлення, тривалість робочого дня і тижня, посада та загальна стабільність зайнятості. Це означає, що жінки не демонструють принципово нижчих очікувань від роботи. Вони так само потребують гідної, оплачуваної та

захищеної зайнятості, але частіше змушені оцінювати її ще й через практичне питання: чи можна реально поєднати цю роботу з іншими життєвими обставинами.

Чоловіча траєкторія виглядає інакше. Для чоловіків старшого віку зайнятість частіше залишається пов'язаною з попередньою професійною роллю, фізичною спроможністю та можливістю зберігати звичний статус у праці. Саме тому погіршення здоров'я або неможливість виконувати роботу так, як раніше, сильніше впливають не лише на сам факт продовження зайнятості, а й на відчуття професійної перспективи. Дані про професійну "стелю" показують, що чоловіки частіше, ніж жінки, пов'язували обмеження кар'єрного розвитку саме з фізичним станом: 39% проти 28%. Це свідчить про тісніший зв'язок між професійною самореалізацією чоловіків і здатністю підтримувати попередній трудовий темп, навантаження або функції.

У цьому сенсі чоловіки можуть виявлятися менш готовими до переходу в інші, компромісні або нижчі за статусом формати зайнятості не тому, що вони загалом менш гнучкі, а тому, що така зміна часто сприймається як втрата попередньої професійної позиції. Якщо для жінок адаптація частіше означає пошук роботи, сумісної з ширшим колом життєвих ролей, то для чоловіків вона нерідко пов'язана з потребою переосмислити власну професійну роль після втрати фізичного ресурсу або попереднього статусу.

Отже, гендерна відмінність полягає не в тому, що жінки «готові працювати», а чоловіки «не готові». Йдеться про різні механізми пристосування до старіння на ринку праці. Жінки частіше шукають прийнятний баланс між роботою та іншими сферами життя, тому для них особливо важливими стають близькість робочого місця, умови праці та можливість уникати надмірного навантаження. Чоловіки частіше стикаються з бар'єром збереження попередньої професійної ролі, коли фізичне виснаження або втрата звичного формату роботи ускладнюють перехід до нових моделей зайнятості.

Жіноча трудова активність у старшому віці має певний парадокс. З одного боку, жінки частіше демонструють готовність підлаштовувати роботу під нові життєві обставини: для них більш значущими стають територіальна близькість робочого місця, прийнятні умови праці та можливість поєднувати зайнятість з іншими сферами життя. З іншого боку, така адаптивність не завжди означає сильніші позиції на ринку праці. Часто вона є відповіддю на вразливіше економічне становище та більшу відповідальність за повсякденну підтримку домогосподарства.

Це особливо помітно у фінансовому становищі після виходу з ринку праці. Дані дослідження показують, що перехід до пенсійного статусу загалом супроводжується різким звуженням доходів домогосподарств, але для жінок цей удар є відчутнішим. У найнижчій дохідній групі — до 6500 грн — опиняється 39% пенсіонерок проти 26% пенсіонерів. Якщо розглядати ширшу групу домогосподарств із доходом до 10 000 грн, то до неї належать 63% пенсіонерок і 53% пенсіонерів. Отже, для багатьох жінок продовження роботи або пошук додаткової зайнятості після 50 років може бути не лише способом зберегти соціальну активність, а й необхідною стратегією підтримання базової фінансової стійкості.

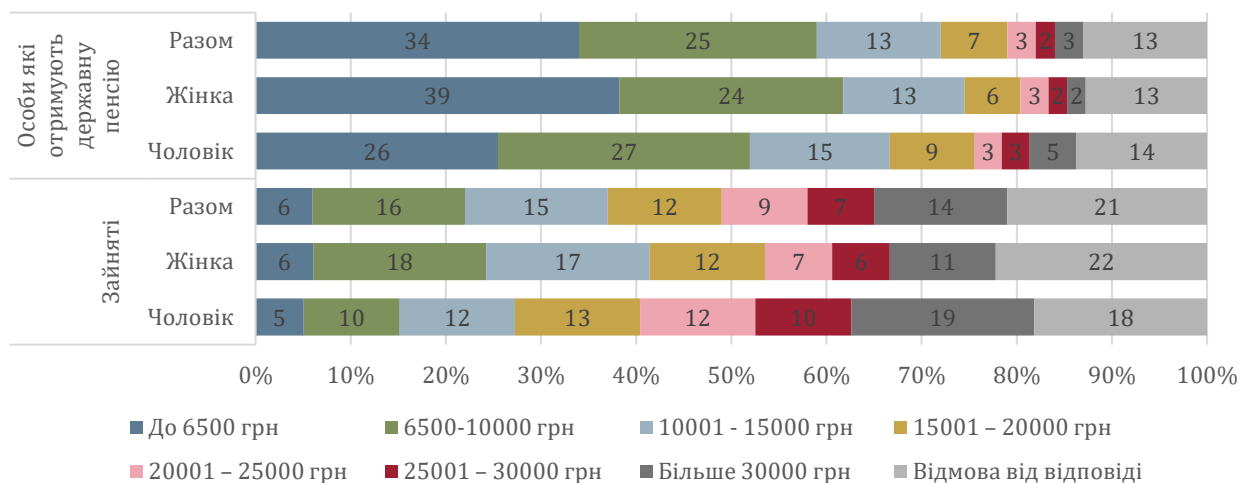


Рисунок 3.33. Розподіл домогосподарств зайнятих та пенсіонерів за рівнем доходів домогосподарств та статтю, %

Водночас економічна мотивація жінок у старшому віці рідко існує окремо від інших життєвих ролей. На відміну від чоловічої траєкторії, де бар'єром частіше виступає фізична важкість роботи або погіршення здоров'я, жіноча зайнятість частіше має узгоджуватися з домашнім простором, доглядовими обов'язками, допомогою родині та повсякденними обмеженнями часу. Саме тому для жінок важливішими стають не лише сам факт наявності роботи, а й її практична сумісність із життям: близькість до дому, прийнятне навантаження, безпечні умови та можливість не випадати з інших сфер відповідальності.

Тому більш тривала або гнучкіша присутність жінок на ринку праці не повинна автоматично трактуватися як ознака кращих можливостей. Часто вона формується в умовах нижчих доходів, вищої фінансової вразливості після виходу на пенсію та необхідності поєднувати оплачувану роботу з неоплачуваною підтримкою родини. У цьому полягає головний парадокс: жінки можуть довше залишатися економічно активними або краще пристосовуватися до змін, але ця активність нерідко відбувається з менш вигідних стартових позицій і за більшої кількості обмежень.

Отже, гендерні відмінності у старшому віці проявляються не лише в тому, хто довше залишається зайнятим, а в тому, за яких умов чоловіки й жінки можуть продовжувати працювати. Для чоловіків критичною часто стає можливість зберегти працездатність і перейти до менш виснажливої роботи без повної втрати професійної ролі. Для жінок — можливість поєднувати оплачувану працю з іншими життєвими обов'язками, не втрачаючи при цьому стабільності, офіційного статусу та прийнятного рівня доходу.

Таким чином, старіння на ринку праці має різну гендерну логіку. Для чоловіків воно частіше пов'язане з ризиком різкішого виходу із зайнятості після втрати фізичної спроможності або професійної ролі, тоді як для жінок — із тривалішим балансуванням між оплачуваною працею, фінансовою потребою та сімейними обов'язками. Тому вища гнучкість або довша присутність жінок у зайнятості не обов'язково свідчить про сильніші позиції, так само як нижча активність чоловіків не завжди означає меншу мотивацію до праці. Радше йдеться про різні способи адаптації до віку, доходу, здоров'я, доглядового навантаження та очікувань щодо «належної» трудової поведінки.

3.7. Готовність працювати довше та межі «прийнятної» роботи

Готовність людей 50+ залишатися на ринку праці після досягнення пенсійного віку не можна оцінювати лише як просте «бажання» або «небажання» працювати. Для старших вікових груп це рішення дедалі частіше залежить від того, якою саме є робота: чи дає вона достатній дохід, чи не створює надмірного навантаження, чи сумісна зі станом здоров'я, життєвими обставинами, транспортною доступністю та потребою мати більше контролю над власним часом. Тому в цьому підрозділі йдеться не лише про потенціал продовження трудової активності, а й про межі «прийнятної» роботи — тобто ті умови, за яких подальша праця може залишатися реальною, а не лише формально можливою.

Дані дослідження показують, що готовність працювати після досягнення пенсійного віку серед людей 50–74 років не є масовою, але залишається помітною. Бажання працювати у період від досягнення пенсійного віку до 74 років висловили 27,4% опитаних. Це означає, що майже кожна третя людина у старшому віці не виключає для себе продовження трудової активності як особисту перспективу.

Водночас ця готовність має чітку вікову межу. У групах 50–64 роки бажання працювати після пенсійного віку залишається відносно значущим і тримається на рівні приблизно 36–41%. Натомість після 65 років воно помітно знижується: серед людей 65–69 років працювати готові 20,2%, а у групі 70–74 роки — 12,6%. Отже, найбільший потенціал продовження трудової активності зосереджений не в найстарших вікових групах, а на межі переходу до пенсійного віку та в перші роки після нього.



Рисунок 3.34. Бажання залишатись економічно активними в пенсійному віці

Це важливий результат для розуміння політики зайнятості людей старшого віку. Якщо підтримка продовження роботи починається надто пізно, коли людина вже вийшла з ринку праці, втратила професійні зв'язки або адаптувалася до економічної неактивності, повернути її до зайнятості значно складніше. Натомість період 55–64 роки є ключовим «вікном можливостей», коли рішення про подальшу роботу ще не є остаточно закритим, а сама людина часто ще має професійний ресурс, досвід і зв'язок із ринком праці.

Окремо важливо врахувати, що пряме небажання працювати не завжди означає повну відмову від такої можливості. Серед тих, хто не висловив бажання працювати після

пенсійного віку, 21% все ж не виключають, що за певних обставин могли б повернутися до роботи. Це розширює уявлення про потенціал трудової участі старших людей: крім групи з чіткою готовністю, існує ще група умовної готовності — людей, для яких робота можлива, але лише за прийнятних умов.

Таким чином, готовність працювати довше варто розглядати не як сталу характеристику всього покоління 50+, а як гнучкий потенціал, який залежить від віку, життєвої ситуації та якості доступної роботи. Люди старшого віку не обов'язково відмовляються від праці як такої, але з віком дедалі чіткіше визначають межі, за якими робота перестає бути прийнятною.

Наступне питання полягає не лише в тому, скільки людей готові працювати після пенсійного віку, а й у тому, чому вони допускають таку можливість. Дані дослідження показують, що для більшості потенційна робота після пенсії мислиться передусім як відповідь на економічну потребу. Серед тих, хто допускає роботу у старшому віці, 70% пояснюють це тим, що «життя змусить». Значно рідше робота розглядається як спосіб підтримати активність або реалізувати інтерес до праці: 16% зазначають, що можуть захотіти працювати, бо «заскучають» і матимуть потребу в активності, 9% пов'язують таку можливість із привабливими умовами трудової діяльності, а 4% — із тим, що колеги можуть попросити допомоги.

Ця структура відповідей показує, що робота після пенсійного віку для багатьох людей не є продовженням звичної кар'єрної траєкторії. Частіше вона сприймається як спосіб підтримати власний добробут або впоратися з фінансовим навантаженням. Серед тих, хто пояснює можливу роботу обставинами «життя змусить», 73% прямо зазначають, що їм може не вистачати коштів на життя. Ще 18% говорять про потребу допомагати дітям чи онукам. Отже, економічна мотивація у цьому випадку має переважно вимушений характер: людина готова працювати не тому, що ринок праці відкриває для неї нові можливості, а тому, що без додаткового доходу може бути складно забезпечити прийнятний рівень життя.

Таблиця 3.3. Основні мотиви, які можуть спонукати старших осіб працювати у пенсійному віці

Базовий мотив		З них основні умови	
Життя змусить	70%	Треба допомогти дітям, онукам	18%
		Не вистачає собі на життя	73%
		Тиск родини/друзів йти працювати	1%
		Інше	7%
Заскучаю, захочеться активності	16%	Можливість бути соціально активним	60%
		Можливість передавати власний досвід молодим	23%
		Страх деградації та незатребуваності	13%
		Інше	4%
Привабливі умови трудової діяльності	9%	Цікава за змістом робота	25%
		Приваблива зарплата	40%
		Комфортні умови праці	26%
		Інше	9%
Колеги попросять допомоги	4%	Повага з боку колег та керівництва	42%
		Відчуття професійної відповідальності	23%
		Інше	35%

Водночас було б неточно зводити всю готовність працювати довше лише до матеріальної потреби. У відповідях також присутній інший мотив — бажання залишатися соціально

включеним і потрібним. Серед тих, хто пов'язує можливу роботу з потребою в активності, 60% говорять про бажання бути соціально активними, а 23% — про можливість передавати власний досвід молодшим. Це свідчить, що для частини людей праця після пенсійного віку може мати не лише фінансовий, а й соціальний сенс: підтримувати зв'язок із людьми, зберігати відчуття корисності, залишатися у професійному або громадському житті.

Таким чином, готовність працювати після пенсії має подвійну природу. З одного боку, її значною мірою формує економічна необхідність. З іншого — частина людей бачить у роботі спосіб залишатися активними, потрібними й залученими до життя поза межами родини. Саме тому подальший аналіз має перейти від питання «чи готові люди працювати?» до питання «яка робота може бути для них прийнятною?». Якщо основним мотивом є потреба в доході, але сама робота є низькооплачуваною, виснажливою або незручною, вона не розв'язує проблему, а лише створює новий тиск на людину.

Прийнятна робота у старшому віці — це не будь-яка зайнятість, а така, яку людина може реально поєднати зі своїм здоров'ям, фізичними можливостями, ритмом життя і потребою зберігати контроль над власним часом. Саме тому серед бажаних умов праці особливе значення мають тривалість робочого дня, кількість робочих днів на тиждень, рівень навантаження та територіальна доступність робочого місця.

Дані дослідження показують, що люди 50–74 років не мають єдиного уявлення про ідеальну тривалість робочого дня. Найчастіше прийнятним варіантом залишається стандартний робочий день тривалістю 7–8 годин — його обрали 31% опитаних. Водночас значна частина людей орієнтується на коротший режим роботи: 23% вважають прийнятним день тривалістю 5–6 годин, а 19% — до 4 годин. Це свідчить, що для помітної частини старших людей продовження роботи можливе не стільки через збереження повної зайнятості, скільки через більш гнучкий або помірний режим праці.



Рисунок 3.35. Ідеальне робоче місце у пенсійному віці на думку старших осіб

Важливо, що тривалість робочого дня є не другорядною побажальною умовою, а одним із ключових критеріїв прийнятності. Для 43% опитаних цей критерій є дуже важливим, і вони не готові ним поступитися; ще 48% вважають його важливим, хоча й не критичним. Отже, майже для всіх людей 50–74 років питання тривалості робочого дня має значення під час оцінки потенційної роботи.

Подібна логіка простежується і щодо робочого тижня. Більшість опитаних усе ще орієнтується на п'ятиденний формат: 53% назвали його прийнятним. Водночас частина

людей уже бачить для себе більш короткий тиждень: 16% обрали чотири робочі дні, 12% — три дні. Критично важливим цей критерій є для 43% опитаних, ще для 51% він важливий, але не визначальний. Це означає, що для старших людей важлива не лише сама можливість працювати, а й передбачуваність робочого ритму.

Окремо виразною межею прийнятної роботи є територіальна доступність. Для 66% опитаних прийнятною є дорога до роботи й назад тривалістю близько 30 хвилин, ще 23% готові витратити близько години. Натомість варіанти з дорогою близько двох годин або більше обирають одиниці. Водночас 55% не готові поступитися критерієм територіальної доступності. Це показує, що для людей старшого віку робота, яка потребує тривалих поїздок, навіть за наявності формальної вакансії може фактично ставати непринятною.

Не менш важливими є умови праці та рівень навантаження. Більшість не очікує повністю “легкої” роботи: 52% вважають прийнятною помірно важку працю, а 37% — легку. Важку працю обрали лише 3%, а підвищене психоемоційне навантаження — 1%. Отже, старші люди не обов’язково прагнуть повністю уникнути трудового навантаження, але його межі мають бути реалістичними. Робота може залишатися прийнятною, якщо вона не вимагає надмірної фізичної витривалості, постійного стресу або режиму, який складно поєднати зі станом здоров’я.

Таким чином, готовність працювати довше значною мірою залежить від того, чи здатен ринок праці запропонувати не просто вакансію, а роботу з прийнятним режимом, доступним місцем розташування і посильним навантаженням. Для людей 50+ межа між готовністю працювати і виходом з економічної активності часто проходить саме через ці практичні умови.

Окремою умовою прийнятності роботи залишається оплата праці. У старшому віці вона не втрачає значення і не перетворюється на другорядний критерій, навіть якщо людина вже має пенсію або інші джерела доходу. Навпаки, якщо можливість працювати після пенсійного віку найчастіше пов’язується з економічною необхідністю, то така робота має бути фінансово виправданою.

Дані дослідження підтверджують, що рівень заробітної плати є одним із найменш гнучких критеріїв прийнятної роботи. Для 60% опитаних розмір зарплати є дуже важливою умовою, якою вони не готові поступитися. Ще 37% вважають її важливою, хоча й не критичною. Лише 4% готові поступитися цим критерієм. Отже, для переважної більшості людей 50–74 років питання оплати є принциповим під час оцінки можливості працювати в майбутньому.

Цей результат добре пояснюється структурою мотивації до роботи після пенсійного віку. Якщо значна частина людей допускає подальшу працю через нестачу коштів або потребу підтримувати родину, то низькооплачувана робота не відповідає самій причині, з якої людина готова залишатися економічно активною. У такому разі праця створює додаткові витрати часу, сил і здоров’я, але не дає достатньої компенсації за ці витрати.

Тому для людей старшого віку прийнятна робота — це не лише робота з посильним графіком і доступним місцем розташування. Вона має також забезпечувати дохід, який людина сприймає як достатній і справедливий щодо навантаження. Без цього продовження зайнятості може втрачати сенс: робота формально залишається доступною, але фактично не вирішує тих життєвих завдань, заради яких людина готова працювати довше.

Реальний досвід виходу на пенсію показує, що досягнення пенсійного віку не завжди означає негайне завершення трудової діяльності. Майже половина опитаних — 48% — працювали на момент, коли почали отримувати пенсію. Це свідчить, що для значної частини людей пенсія і робота певний час можуть співіснувати, а перехід до економічної неактивності не є автоматичним.

Серед тих, хто працював на момент оформлення пенсії, більшість не припинила трудову діяльність одразу: 55% продовжили працювати на тій самій роботі. Ще 13% звільнилися, але згодом знайшли іншу роботу або відкрили власну справу. Водночас майже третина — 33% — після звільнення більше не працювали. Отже, пенсійний вік є не просто адміністративною межею, а важливим моментом вибору або переорієнтації: частина людей залишається у зайнятості, частина змінює формат роботи, а частина остаточно виходить з ринку праці.

Важливо, що потенціал продовження роботи був доволі значним. 58% тих, хто працював на момент отримання пенсії, зазначили, що мали можливість продовжити працювати після її оформлення. Проте лише 32% обговорювали з роботодавцем можливість подальшої роботи на певних умовах. Це означає, що продовження зайнятості часто відбувалося не як результат продуманої адаптації робочого місця, а радше як інерційне збереження попередньої роботи.

Зміст таких обговорень також показує, що адаптація умов праці після виходу на пенсію залишається обмеженою. Найчастіше йшлося про гнучкий графік або часткову зайнятість — 21%, а також про зменшення робочого навантаження — 20%. Підвищення заробітної плати обговорювали 15%, зміну робочого місця чи посади — 8%. Натомість варіанти, які могли б краще використовувати досвід старших працівників, згадувалися значно рідше: підвищення кваліфікації або перекваліфікацію — 3%, перехід на консультативну чи наставницьку роль — лише 2%.



Рисунок 3.36. Умови, які пропонувалися роботодавцями для утримання старших осіб, які виходили на пенсію

Ці дані показують, що роботодавці частіше зберігають старшого працівника у звичній ролі, ніж пропонують йому нову траєкторію зайнятості після пенсії. У результаті продовження роботи можливе, але воно не завжди супроводжується переосмисленням навантаження, функцій, графіка або способу використання професійного досвіду. Для частини людей це може бути прийнятним, якщо попередня робота залишається посильною. Але для тих, кому вже потрібні інші умови, відсутність адаптації може ставати причиною виходу з зайнятості.

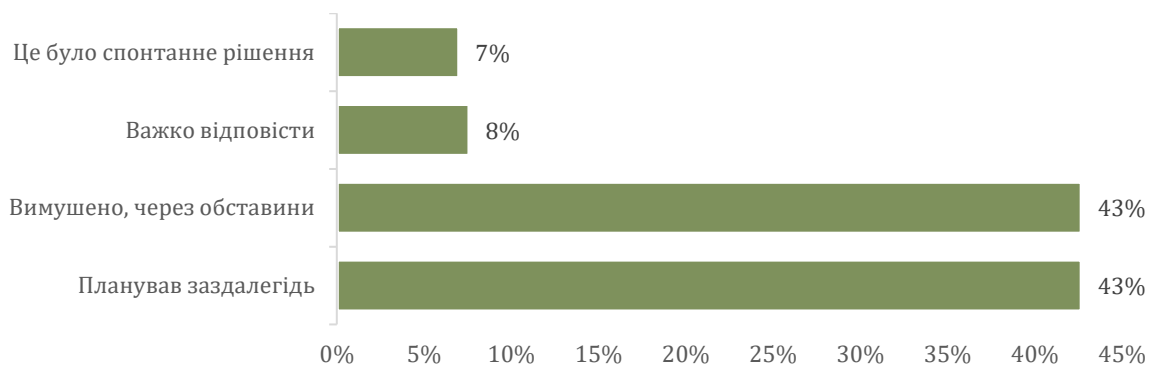


Рисунок 3.37. Вимушеність виходу на пенсію після досягнення пенсійного віку, % від працюючих на той момент

Отже, досвід виходу на пенсію підтверджує ключову тезу цього підрозділу: готовність працювати довше залежить не лише від бажання самої людини, а й від того, чи готове робоче місце змінюватися разом із її віком, можливостями та потребами. Без такої адаптації продовження трудової активності часто залишається випадковим або інерційним, а не системно підтриманим.

Окремою формою прийнятної роботи у старшому віці може бути самозайнятість або підприємництво. На відміну від найманої праці, така діяльність часто дає більше автономії: людина сама визначає обсяг роботи, темп, формат взаємодії з клієнтами та межі власного навантаження. Для людей 50+ це може бути важливо, оскільки прийнятність роботи дедалі більше залежить не лише від доходу, а й від можливості узгодити працю зі станом здоров'я, життєвим ритмом і власним відчуттям контролю.

Дані дослідження показують, що самозайнятість не завжди є вимушеним виходом через закритість найманого ринку праці. Найчастіше вирішальним чинником роботи на себе було бажання займатися справою, яка подобається, — 49%. Ще 29% назвали можливість заробляти більше, а 12% — бажання бути більш гнучкими у своїй діяльності. Дискримінацію за віком або статтю як причину переходу до роботи на себе зазначили 6%. Отже, для частини людей 50+ самозайнятість є не лише способом уникнути обмежень найманої праці, а й спробою зберегти змістовність роботи, самостійність і більший вплив на власну трудову траєкторію.

Це підтверджують і оцінки характеристик самозайнятості. Більшість самозайнятих вважають, що їхня діяльність відповідає знанням і навичкам — 81%. Також високими є оцінки незалежності успіху від ставлення інших людей до віку — 73%, а також відповідності діяльності фізичним і розумовим можливостям — 71%. У цьому сенсі робота на себе може бути більш прийнятною для старших людей, ніж частина найманих робочих місць: вона дозволяє краще використовувати власний досвід і менше залежати від вікових очікувань роботодавця.

Водночас самозайнятість не гарантує стабільності. Лише 22% самозайнятих повністю погоджуються, що така діяльність забезпечує високий дохід, а 36% — що вона дає стабільність і регулярність отримання доходу. Тобто автономія не завжди супроводжується фінансовою передбачуваністю. Людина може мати більше свободи у виборі формату роботи, але водночас залишатися залежною від попиту, клієнтів, сезонності, власного здоров'я або загальної економічної ситуації.



Рисунок 3.38. Основні мотиви переходу до самозайнятості старшими особами

Саме тому самозайнятість варто розглядати як одну з можливих, але не універсальних форм продовження трудової активності у старшому віці. Вона може бути прийнятною для тих, хто має потрібні навички, клієнтську базу, ресурс для самостійної організації роботи або бажання займатися справою, яка має для них особистий сенс. Проте для людей, які потребують стабільного доходу, соціального захисту й передбачуваних умов, самозайнятість може виявитися занадто нестійкою. Отже, її потенціал полягає в автономії та відповідності досвіду, але її слабким місцем залишаються дохід і стабільність.

Отже, готовність людей 50+ працювати довше не можна пояснити лише особистим бажанням або небажанням залишатися на ринку праці. Дані дослідження показують, що така готовність має умовний характер. Частина людей справді допускає роботу після пенсійного віку, але не в будь-якому форматі й не за будь-яких умов. Для них важливими залишаються оплата, посилене навантаження, зручний графік, територіальна доступність, офіційність трудових відносин і відчуття, що робота не суперечить стану здоров'я та життєвому ритму.

Це означає, що питання продовження трудового життя не зводиться до закликів «працювати довше». Значно важливішим є те, чи здатен ринок праці запропонувати старшим людям роботу, яка не виснажує, не знижує професійний статус, не змушує погоджуватися на неприйнятні компроміси й водночас дає достатній дохід. Якщо таких умов немає, навіть наявна готовність працювати може не перетворитися на реальну зайнятість.

Отже, готовність працювати довше у покоління 50+ є не сталою характеристикою, а умовним потенціалом, який може як зберігатися, так і швидко згортатися залежно від якості доступної роботи. Для старших людей принциповим стає не сам факт наявності вакансії, а те, чи дозволяє вона поєднати дохід, посилене навантаження, прийнятний графік, територіальну доступність і достатній рівень самостійності. Саме тому продовження трудової активності після пенсійного віку не може спиратися лише на особисту мотивацію людини. Воно стає реальним тоді, коли робота не змушує обирати між заробітком і здоров'ям, між активністю і виснаженням, між потребою залишатися корисною та втратою контролю над власним часом.

РОЗДІЛ 4

КЛЮЧОВІ НАПРЯМИ РІШЕНЬ

Цей розділ узагальнює результати якісного та кількісного етапів дослідження і переводить їх у площину практичних рішень. Його мета — визначити ключові напрями підтримки трудової активності людей 50+ на рівні державної політики, роботодавців і робочого середовища. У центрі уваги — не формальне продовження трудового життя, а створення умов, за яких люди старшого віку можуть працювати довше без втрати здоров'я, гідності, професійного статусу та доступу до якісної зайнятості.

4.1. Очікування старших осіб від роботодавців і держави: умови продовження трудової активності

Аналіз становища людей 50+ на ринку праці показує, що продовження трудової активності залежить не лише від особистого бажання працювати довше. На це рішення впливають якість доступної роботи, стан здоров'я, інтенсивність праці, можливість професійного розвитку, досвід дискримінації, сімейні обов'язки та відчуття реалістичних перспектив на ринку праці. Тому політика у цій сфері не може зводитися до загального заклик "працювати довше". Вона має відповідати на конкретне питання: за яких умов продовження трудової активності є для людини безпечним, добровільним, економічно виправданим і гідним.

Саме тому перехід від діагностики проблем до політичних рішень потребує зміни оптики. Йдеться не про те, щоб просто збільшити кількість людей старшого віку у зайнятості, а про те, щоб прибрати бар'єри, які роблять роботу після 50 або 60 років нестійкою, вимушеною чи неприйнятною. Підтримка трудової активності має розглядатися як спільна відповідальність держави, роботодавців і суспільства: держава задає правила та гарантії, роботодавці формують якість робочого середовища, а суспільство впливає на те, чи сприймається старший працівник як повноцінний учасник ринку праці.

Водночас підтримка трудової активності у старшому віці має враховувати чутливість пенсійного питання. Для людей 50+ пенсійне забезпечення пов'язане не лише з віком завершення роботи, а й із відчуттям базової соціальної безпеки після тривалого трудового життя. Тому політика у цій сфері має уникати протиставлення пенсії та зайнятості: продовження роботи після досягнення пенсійного віку має розглядатися як можливість за прийнятних умов, а не як заміна соціальних гарантій або вимушена необхідність.

Наступний рівень політики стосується відповідальності роботодавців. Очікування людей 50+ у цій сфері показують, що йдеться не про спеціальні привілеї для старших працівників, а про базові умови справедливої зайнятості. Передусім люди очікують, що їхня праця оцінюватиметься за змістом, результатом і професійним внеском, а не через вікові припущення щодо продуктивності, навчання чи здатності працювати в сучасних умовах.

Найчастіше серед бажаних гарантій з боку роботодавців люди 50–74 років називали рівну оплату за рівну працю незалежно від віку — 48,8%. Майже так само важливим є офіційне оформлення та дотримання трудового законодавства — 44,3%. Це означає, що для старших працівників першочерговим залишається не стільки створення окремих "вікових" програм,

скільки забезпечення нормальних правил праці: прозорої оплати, правової визначеності та захисту від неформальних або нестабільних трудових відносин.

Важливою частиною таких гарантій є безпека та повага до стану здоров'я. Доступ до медичного страхування або медичних оглядів назвали 32,0% опитаних, а безпечні умови праці — 27,6%. У контексті продовження трудової активності це має принципове значення: робота після 50 років не може бути стійкою, якщо вона побудована на ігноруванні фізичного навантаження, професійного виснаження або ризиків для здоров'я. Тому політика роботодавців має включати не лише формальне утримання працівника на посаді, а й реальну оцінку того, наскільки умови праці залишаються для нього посилюючими.

Окремий запит стосується захисту від вікової дискримінації. Заборону дискримінації при наймі та звільненні вважають важливою гарантією 29,3% опитаних, а захист від необґрунтованого звільнення — 20,0%. У політичній логіці це означає, що підтримка зайнятості 50+ має починатися з усунення вікового фільтру в кадрових рішеннях. Роботодавець не обов'язково має створювати для старших працівників особливий режим, але має гарантувати, що вік сам по собі не стане підставою для нижчої оплати, меншого доступу до можливостей або передчасного виключення з ринку праці.



Рисунок 4.1. Бажані гарантії від роботодавців для старших працівників

Водночас базові гарантії є лише першим рівнем підтримки. Якщо мета полягає не просто в тому, щоб людина формально залишалася зайнятою, а в тому, щоб вона могла працювати довше без втрати здоров'я, мотивації та професійної гідності, потрібна адаптація самого робочого середовища. Для людей 50+ комфортна робота дедалі більше пов'язується з можливістю регулювати навантаження, мати передбачувані умови, зберігати дохід і працювати в середовищі, де старший вік не сприймається як проблема.

Найбільш виразним запитом у цьому блоці є гнучкий графік, зокрема можливість часткової зайнятості, — його назвали 57,0% опитаних. Це свідчить, що для багатьох людей старшого віку ключовою умовою продовження роботи є не обов'язково зміна професії чи вихід на інший ринок праці, а більш гнучка організація вже наявної зайнятості. Можливість працювати менше годин, уникати надмірної інтенсивності або краще поєднувати роботу з лікуванням, відпочинком чи сімейними обов'язками може стати практичним механізмом збереження трудової активності.

Другим важливим елементом комфортної роботи є стабільна та зрозуміла оплата праці — її назвали 39,7% опитаних. Це показує, що гнучкість не повинна означати фінансову невизначеність. Для людей 50+ робота залишається важливою не лише як простір соціальної участі, а й як джерело доходу. Тому адаптація зайнятості має поєднувати посильний режим праці з прозорими правилами оплати, інакше вона ризикує перетворитися на менш захищений або менш вигідний формат роботи.

Фізична адаптація робочого місця також є суттєвим запитом: її назвали 30,9% опитаних. Це підтверджує, що працездатність у старшому віці залежить не лише від індивідуального стану здоров'я, а й від того, як організована сама робота. Якщо робоче місце не враховує фізичних можливостей людини, навіть висока мотивація може бути недостатньою для продовження зайнятості. Тому адаптація робочого середовища має розглядатися не як пільга, а як інструмент збереження професійного потенціалу.

Не менш важливим є соціальний клімат. Дружню атмосферу в колективі назвали 24,5% опитаних, можливість працювати дистанційно або частково дистанційно — 19,0%, відкритість і підтримку з боку керівництва — 15,4%. Ці відповіді показують, що комфортна робота для людей 50+ має не лише організаційний, а й соціальний вимір. Старший працівник має відчувати, що його не сприймають як “тимчасового”, “менш перспективного” або такого, кого потрібно поступово відсувати від важливих завдань.



Рисунок 4.2. Базові вимоги до комфортності роботи для старших працівників

Отже, політика роботодавців щодо людей 50+ має поєднувати два рівні. Перший — це базова справедливість: рівна оплата, офіційність, безпека, недискримінація та правовий захист. Другий — це адаптація умов праці: гнучкий графік, посилене навантаження, фізично придатне робоче місце, підтримка керівництва і повага в колективі. Саме поєднання цих двох рівнів перетворює продовження трудової активності з індивідуального зусилля працівника на реалістичну політику збереження людського капіталу.

Окремий рівень підтримки стосується ролі держави. Якщо роботодавці безпосередньо формують якість робочого місця, то держава має створювати ширші умови, за яких продовження роботи у старшому віці не стає для людини джерелом додаткових ризиків.

Йдеться передусім про фінансову безпеку, доступ до підтримки здоров'я, можливість оновлення навичок, зменшення витрат, пов'язаних із роботою, та збереження права людини самотійно визначати межі своєї трудової активності.

Найбільшу підтримку серед можливих державних інструментів отримала можливість поєднувати пенсію та заробітну плату без обмежень — 51,0%. Це один із ключових сигналів для політики: люди старшого віку не хочуть, щоб продовження роботи ставило під сумнів їхнє право на пенсійне забезпечення. Якщо людина після досягнення пенсійного віку готова залишатися економічно активною, її праця не має сприйматися як підстава для втрати або обмеження вже набутої соціальної гарантії.

Майже таку саму вагу має підтримка здоров'я. Безкоштовні медичні обстеження та програми підтримки здоров'я назвали 47,8% опитаних. Це очікування безпосередньо пов'язане з попередньою діагностикою: здоров'я є одним із головних чинників, який визначає, чи може людина продовжувати працювати, змінювати формат зайнятості або залишатися конкурентоспроможною. Тому медична підтримка у політиці зайнятості 50+ має розглядатися не як додатковий соціальний сервіс, а як частина інфраструктури продовження трудової активності.

Третім важливим напрямом є соціальне заохочення продовження роботи. Можливість отримання додаткових соціальних бонусів за продовження зайнятості підтримали 23,9% опитаних. Це свідчить, що для частини людей важливим є не лише дозвіл працювати після досягнення пенсійного віку, а й відчуття, що така активність визнається суспільством і державою як цінна. Водночас такі стимули мають бути продуманими: вони не повинні замінювати базові пенсійні гарантії або створювати нерівність між тими, хто може працювати довше, і тими, хто через здоров'я чи сімейні обставини не має такої можливості.

Більш прикладні інструменти мають меншу, але також важливу підтримку. Компенсацію витрат на проїзд до місця роботи назвали 15,9% опитаних, безкоштовні курси навчання або перекваліфікації — 15,0%, державну підтримку відкриття власної справи — 11,4%. Ці відповіді показують, що частина людей 50+ потребує не лише гарантій доходу чи охорони здоров'я, а й конкретних механізмів, які роблять роботу доступнішою: фізично, фінансово або професійно.

Водночас нижча підтримка окремих інструментів — таких як компенсація витрат на догляд за родичами, соціальні програми активного довголіття, кар'єрне консультування чи підтримка цифрових навичок — не означає, що вони не потрібні. Радше це свідчить про те, що в масовому запиті людей 50+ першими називаються найбільш очевидні та базові потреби: дохід, здоров'я, транспортна доступність і право працювати без втрати соціального захисту. Більш спеціалізовані інструменти можуть бути важливими для окремих груп, але потребують кращого пояснення, адресного дизайну та довіри до їхньої практичної користі.



Рисунок 4.3. Побажання старших осіб щодо державної політики

Таким чином, очікування людей 50+ дозволяють сформулювати базову рамку політики підтриманої трудової активності. Вона має спиратися не на примусове продовження зайнятості, а на поєднання трьох умов: урахування пенсійного забезпечення як елементу соціальної безпеки, справедливі та адаптовані умови праці з боку роботодавців, а також державні інструменти, які зменшують фінансові, медичні, транспортні й професійні ризики роботи у старшому віці.

Саме така рамка дає змогу перейти від загального визнання проблеми до практичних напрямів рішень. Подальша політика має бути побудована не навколо питання, як довше утримати людей 50+ на ринку праці, а навколо питання, як зробити цю участь добровільною, посиленою, захищеною і корисною як для самої людини, так і для економіки. У наступному підрозділі ці принципи можуть бути розгорнуті у конкретні напрями дій для держави, роботодавців, місцевих громад та інститутів громадянського суспільства.

4.2. Напрями політики підтриманої трудової активності 50+: від правил до практик на робочому місці

Підтримка трудової активності людей 50+ потребує не окремих точкових заходів, а узгодженої політики, у якій державні рішення поєднуються зі змінами на рівні роботодавців. Бар'єри для старших працівників формуються не в одному місці: вони виникають у суспільних уявленнях про вік, у практиках найму та звільнення, в організації робочого часу, у доступі до навчання, у вимогах до фізичної витривалості та в очікуваннях щодо "перспективності" працівника. Тому відповідь також має бути багаторівневою.

Держава у цій системі задає рамку: правила недискримінації, стимули, стандарти безпеки праці, доступ до навчання, інформаційну політику та інституційну підтримку. Роботодавці перетворюють цю рамку на щоденну практику: як формуються вакансії, кого запрошують на співбесіди, кому пропонують навчання, як розподіляють завдання, чи адаптують графік і навантаження, чи бачать у працівниках 50+ ресурс, а не "групу ризику". Саме тому політика

підтриманої трудової активності має рухатися від загальних правил до конкретних змін на робочому місці.

У цьому підрозділі ключові напрями політики розглядаються як сфери спільної відповідальності держави та роботодавців. Ідеться не про створення привілейованого режиму для старших працівників, а про усунення тих бар'єрів, які заважають людям 50+ залишатися економічно активними за прийнятних, безпечних і гідних умов.

1. Зміна культури сприйняття віку

Першим напрямом має стати зміна культури сприйняття віку на ринку праці. Вікові бар'єри не завжди починаються з прямої відмови у роботі чи відкритої дискримінації. Часто вони виникають раніше — на рівні уявлень про те, хто є “перспективним”, “адаптивним”, “готовим навчатися” або “зручним” для роботодавця. Якщо старший вік автоматично пов'язується з нижчою продуктивністю, слабшою здатністю до змін або наближенням до завершення кар'єри, це впливає на кадрові рішення ще до оцінки реальних професійних якостей людини.

Зміна такої культури не означає ідеалізацію працівників 50+. Важливо не замінити негативні стереотипи позитивними, наприклад уявленням, що всі старші працівники обов'язково відповідальніші, мудріші або надійніші. Обидва підходи мають спільну проблему: вони оцінюють людину через вік, а не через її досвід, навички, мотивацію, здоров'я, професійну роль і готовність до розвитку. Нова культура сприйняття віку має виходити з простішого принципу: вік не повинен бути самостійним критерієм оцінки професійної цінності.

На рівні держави цей напрям може реалізовуватися через інформаційні кампанії про різновікові команди, включення теми вікової рівності до програм зайнятості та освіти дорослих, підготовку рекомендацій щодо недискримінаційної комунікації у сфері праці, а також публічне поширення прикладів роботодавців, які успішно працюють із працівниками різного віку. Окрему увагу варто приділити службам зайнятості, кар'єрним консультантам і фахівцям з управління персоналом, оскільки саме вони часто першими формують для людини уявлення про її можливості на ринку праці.

На рівні роботодавців зміна культури має починатися з внутрішньої комунікації та управлінських практик. Практичними кроками можуть бути навчання керівників і HR-фахівців щодо вікових упереджень, перегляд мови вакансій, відмова від неформальних ярликів на кшталт “доробляє до пенсії” або “неперспективний”, включення працівників 50+ до команд змін і навчальних програм, а також регулярне обговорення професійного розвитку з працівниками різного віку. Важливо, щоб людина старшого віку не випадала з поля управлінської уваги лише тому, що її автоматично сприймають як таку, що вже не планує професійного майбутнього.

Прикладний зміст цього напрямку полягає в тому, щоб зробити вікову нейтральність частиною звичайної організаційної культури. Це може включати короткі внутрішні стандарти недискримінаційної мови, перевірку вакансій на вікові сигнали, навчальні модулі для керівників, комунікаційні кампанії всередині компаній, публічне визнання внеску різновікових команд, а також включення теми вікової рівності до кодексів етики чи політик різноманіття.

Зміна культури сприйняття віку є базою для всіх інших напрямів політики. Якщо старший працівник і надалі сприйматиметься як менш перспективний лише через вік, то навіть

формальні правила недискримінації, програми навчання або стимули для роботодавців матимуть обмежений ефект. Тому перший крок полягає не лише в тому, щоб заборонити упереджене ставлення, а в тому, щоб змінити саму управлінську логіку: оцінювати людей 50+ не через вікові очікування, а через реальні можливості, досвід і внесок у роботу.

2. Прозорі й недискримінаційні кадрові рішення

Другим напрямом має стати забезпечення прозорих і недискримінаційних кадрових рішень. Якщо зміна культури сприйняття віку формує загальне ставлення до людей 50+, то кадрові процедури визначають, чи матимуть вони реальний доступ до роботи, навчання, розвитку та справедливої оцінки. Саме через рішення про найм, розподіл завдань, підвищення, навчання або звільнення вік може залишатися нейтральною характеристикою працівника або перетворюватися на прихований фільтр.

Найбільш чутливим є етап входу на ринок праці. Вікові обмеження у вакансіях, непрямі натяки на “молодий колектив”, питання про пенсійні плани чи сумніви щодо здоров'я можуть звужувати можливості ще до професійної оцінки кандидата. Тому політика недискримінації має стосуватися не лише формальної заборони вікових обмежень, а й усієї практики добору персоналу: мови вакансій, критеріїв відбору, структури співбесіди, способу оцінки досвіду та причин відмови.

Держава в цьому напрямку забезпечує регулярний моніторинг вакансій на наявність прямих або прихованих вікових обмежень, роз'яснення для роботодавців щодо недопустимості вікових фільтрів, типові рекомендації з недискримінаційного добору персоналу, а також доступні механізми повідомлення про дискримінаційні практики. Важливо, щоб державна політика поєднувала контроль із підтримкою: не лише фіксувала порушення, а й допомагала роботодавцям змінювати процедури добору.

В цьому випадку для роботодавців ключовим завданням є перехід від неформальних припущень до зрозумілих професійних критеріїв. Рішення про найм, навчання, зміну функцій або звільнення мають спиратися на кваліфікацію, досвід, результати роботи, здатність виконувати конкретні завдання і готовність до розвитку, а не на очікування, що людина певного віку “не впорається”, “не захоче навчатися” або “скоро піде”. Для цього доцільно використовувати стандартизовані форми оцінки кандидатів, однакові запитання для всіх учасників конкурсу, письмово визначені критерії відбору та внутрішній перегляд причин відмов.

Прозорість кадрових рішень має охоплювати не лише прийом на роботу. Вікова нерівність може проявлятися і всередині організації: у тому, кому пропонують навчання, кого залучають до нових проєктів, кого розглядають для підвищення, а кому поступово доручають менш престижні або другорядні завдання. Тому роботодавцям важливо регулярно перевіряти, чи мають працівники 50+ рівний доступ до розвитку, складніших завдань, внутрішніх конкурсів і зміни професійної ролі.

Практичними інструментами можуть бути: перегляд текстів вакансій на вікові маркери; стандартизовані критерії оцінки кандидатів; навчання HR-фахівців і керівників щодо вікових упереджень; фіксація професійних причин відмови; внутрішній аналіз доступу працівників різного віку до навчання, підвищення та нових завдань; документування рішень про скорочення або звільнення за об'єктивними критеріями. Такі кроки не потребують створення окремих правил для кожної вікової групи, але дозволяють зменшити простір для прихованих вікових припущень.

Отже, прозорі кадрові процедури переводять принцип вікової рівності у практику управління персоналом. Вони важливі не лише для захисту працівників 50+, а й для самих роботодавців, оскільки роблять рішення про найм, розвиток і звільнення більш професійними, передбачуваними та менш залежними від стереотипів.

3. Адаптація умов праці та профілактика професійного виснаження

Третім напрямом має стати адаптація умов праці та профілактика професійного виснаження. Для людей 50+ продовження зайнятості часто залежить не лише від наявності робочого місця, а й від того, чи залишається робота фізично посиленою, психологічно прийнятною та організаційно сумісною з реальними життєвими обставинами. Якщо графік негнучкий, навантаження надмірне, робочий день тривалий, а можливості змінити функції відсутні, навіть досвідчений і мотивований працівник може втратити трудову стійкість раніше, ніж професійний потенціал.

Адаптацію умов праці не слід розуміти як зниження вимог або “поблажку” через вік. Йдеться про раціональну організацію роботи, яка дозволяє довше зберігати працездатність. З віком можуть змінюватися фізична витривалість, потреба у відновленні, можливість працювати в інтенсивному темпі, поєднувати зайнятість із лікуванням або доглядовими обов’язками. Якщо ці зміни не враховуються, роботодавці й економіка загалом втрачають людей, які ще можуть бути продуктивними, але не в попередньому режимі праці.

На рівні держави цей напрям передбачає оновлення підходів до безпеки та якості робочих місць з урахуванням старіння робочої сили. Практично це може включати галузеві рекомендації щодо посиленого навантаження, підтримку профілактичних медичних оглядів, методичні матеріали щодо адаптації робочих місць, програми співфінансування ергономічних змін, а також стимули для роботодавців, які впроваджують гнучкі формати зайнятості. Особливо важливо, щоб такі інструменти були доступні не лише великим компаніям, а й малому та середньому бізнесу.

На рівні роботодавців адаптація має починатися з перегляду щоденної організації праці. Можливими рішеннями є гнучкий або скорочений графік, часткова зайнятість, чергування інтенсивних і менш виснажливих завдань, зменшення фізичного навантаження, ергономічне облаштування робочого місця, можливість частково дистанційної роботи, а також більш передбачуване планування змін і робочого часу. Такі інструменти мають бути частиною нормального управління персоналом, а не винятком для “проблемних” працівників.

Окреме значення має можливість зміни трудової ролі без втрати професійної гідності. Для частини людей 50+ продовження роботи може бути реалістичним не через збереження попереднього навантаження, а через перехід до функцій, де більше використовується досвід: контроль якості, наставництво, координація, навчання молодших колег, експертна підтримка, планування або робота з клієнтами. Такий підхід дозволяє не витіснити людину з організації, а змінити спосіб використання її професійного потенціалу.

Водночас адаптація не повинна перетворюватися на приховане відсторонення від важливих завдань. Якщо старшого працівника автоматично “беруть”, не питаючи про його бажання, не пропонують складних проєктів або не розглядають для розвитку, це може стати формою знецінення. Тому зміни в графіку, навантаженні чи функціях мають відбуватися через діалог із працівником і спиратися на реальні можливості, стан здоров’я, професійні цілі та готовність самої людини.

Практичними інструментами цього напряму можуть бути: регулярна оцінка фізичного та психоемоційного навантаження на робочих місцях; індивідуальні плани адаптації для працівників, які потребують зміни режиму; гнучкі графіки; можливість поступового переходу на менш інтенсивні функції; ергономічне облаштування робочого місця; профілактичні медичні огляди; програми запобігання вигоранню; внутрішні механізми переходу до наставницьких або експертних ролей.

Отже, адаптація умов праці є не другорядним соціальним заходом, а одним із ключових механізмів збереження трудового потенціалу людей 50+. Держава має створювати стандарти, стимули й методичну підтримку, а роботодавці — організовувати працю так, щоб досвідчені працівники не втрачали зайнятість через надмірне навантаження, негнучкий графік або неврахування стану здоров'я. У такій логіці продовження трудової активності стає не вимогою до людини “витримати ще”, а результатом кращої організації роботи.

4. Розвиток навичок і підтримка професійних переходів

Четвертим напрямом має стати розвиток навичок і підтримка професійних переходів у старшому віці. Для людей 50+ навчання має сенс тоді, коли воно пов'язане не з абстрактним “підвищенням кваліфікації”, а з реальною можливістю зберегти роботу, змінити трудову роль, перейти на менш виснажливі функції або посилити свою позицію на ринку праці. Якщо навчання не має зрозумілого практичного результату, воно може сприйматися як формальність і не впливати на готовність людини залишатися економічно активною.

Політика розвитку навичок для людей 50+ має спиратися на вже накопичений професійний досвід. Для багатьох працівників цієї вікової групи важливим є не повне перенавчання “з нуля”, а оновлення окремих компетентностей: цифрових навичок, роботи з новими технологіями, сучасних стандартів професії, комунікаційних інструментів, управлінських, наставницьких або експертних функцій. Такий підхід дозволяє не знецінювати попередню трудову траєкторію, а зробити її більш актуальною для сучасних умов.

Цей напрям держава може реалізовувати через доступні програми навчання для людей середнього і старшого віку, ваучери на підвищення кваліфікації, короткі практичні курси цифрових навичок, підтримку перекваліфікації для професій із високим фізичним навантаженням, а також розвиток кар'єрного консультування. Таке консультування має допомагати людині не лише “знайти курс”, а зрозуміти, які професійні переходи для неї реалістичні: суміжна посада, менш інтенсивна роль, часткова зайнятість, самозайнятість, наставництво або експертна робота.

В цьому напрямі роботодавцям важливо забезпечити доступ працівників 50+ до внутрішнього навчання на тих самих підставах, що й для інших вікових груп. Практичними інструментами можуть бути навчання на робочому місці, короткі модулі з нових технологій, залучення старших працівників до проектних команд, програми наставництва, поступовий перехід до функцій контролю якості, координації, навчання молодших колег або експертної підтримки. У цьому випадку навчання стає не символічним жестом, а способом змінити або продовжити професійну роль людини в організації.

Окремо слід уникати підходу, за якого навчання перетворюється на вимогу до старших працівників “наздогнати” молодших. Така логіка може лише посилити відчуття професійної вразливості. Натомість навчальні програми мають бути пов'язані з конкретними можливостями: збереженням роботи, переходом на нову функцію,

*покращенням умов зайнятості, підвищенням автономії або розширенням професійного вибору. Тоді розвиток навичок стає не тиском, а інструментом підтримки трудової стійкості.

Розвиток навичок для людей 50+ має бути частиною політики професійного продовження. Держава забезпечує доступ до навчання, консультування і підтримки переходів, а роботодавці створюють умови, у яких нові навички справді впливають на трудову траєкторію людини. У такій логіці навчання допомагає не замінити досвід, а оновити його цінність.

5. Стимули, віковий аудит і відповідальність роботодавців

П'ятим напрямом має стати поєднання стимулів для роботодавців, вікового аудиту та відповідальності за якість кадрових практик. Якщо попередні напрями визначають, що потрібно змінювати, то цей напрям відповідає на питання, як зробити зміни системними. Без інструментів оцінки, підтримки й регулярного перегляду внутрішніх практик політика зайнятості 50+ може залишитися на рівні правильних, але слабо реалізованих принципів.

На рівні держави доцільно передбачити стимули для роботодавців, які не просто працевлаштовують людей 50+, а створюють для них якісні робочі місця. Це можуть бути програми співфінансування адаптації робочих місць, підтримка навчання працівників старшого віку, консультаційна допомога для малого та середнього бізнесу, компенсаційні механізми для роботодавців, які впроваджують гнучкі формати зайнятості або зберігають працівників через зміну функцій. Важливо, щоб такі стимули були пов'язані не лише з кількістю працевлаштованих, а й з офіційністю, безпечністю, недискримінаційністю та стабільністю роботи.

Водночас державна підтримка має бути обережною. Якщо вона стимулюватиме будь-яку зайнятість без урахування її якості, існує ризик, що люди 50+ концентруватимуться у низькооплачуваних, нестабільних або другорядних сегментах. Тому критеріями ефективності мають бути не лише показники працевлаштування, а й характер роботи: рівень захищеності, умови праці, доступ до навчання, можливість адаптації навантаження та перспективи професійного продовження.

Практичним інструментом для державного і приватного секторів може стати віковий аудит. Його мета — не встановлення жорстких квот і не пошук формальних порушень, а виявлення прихованих дисбалансів у кадрових практиках. Такий аудит дозволяє побачити, чи не виникають вікові бар'єри під час найму, оплати праці, доступу до навчання, розподілу завдань, просування, оцінювання результатів, звільнення або скорочення.

Віковий аудит може охоплювати кілька простих показників: вікову структуру персоналу; частку людей 50+ серед новоприйнятих і звільнених; доступ різних вікових груп до навчання; участь у внутрішніх конкурсах; розподіл складних і престижних завдань; рівень оплати; причини звільнень; доступ до гнучкої зайнятості; наявність скарг або неформальних сигналів щодо вікового упередження. Важливо доповнювати кількісні дані опитуваннями працівників про те, чи відчувають вони рівний доступ до розвитку і справедливую оцінку своєї роботи.

На державному рівні впровадження вікового аудиту через методичні рекомендації, добровільні стандарти, пілотні програми у державному секторі та консультації для роботодавців. Для бізнесу такий аудит доцільно запроваджувати поступово — як інструмент самооцінки й покращення управління персоналом, а не як додаткове

адміністративне навантаження. Особливо корисним він може бути для організацій із високою часткою працівників передпенсійного віку або значною плинністю кадрів.

З точки зору роботодавців віковий аудит має практичну управлінську цінність. Він допомагає зрозуміти, чи не втрачає організація досвідчених працівників через негнучкі умови, приховані вікові фільтри, відсутність навчання або неможливість переходу на інші функції. За результатами такого аналізу роботодавець може переглянути вакансії, критерії відбору, доступ до навчання, графіки роботи, процедури скорочення, програми наставництва або механізми адаптації робочих місць.

Отже, стимули, віковий аудит і відповідальність роботодавців дозволяють перевести політику підтримки зайнятості 50+ у практичну площину. Держава створює правила, заохочення і методичну підтримку, а роботодавці отримують інструменти для перегляду власних кадрових рішень. У результаті цінність досвіду перестає бути лише декларацією і поступово стає частиною реальної організації праці.

Підсумовуючи, політика підтриманої трудової активності людей 50+ має будуватися як система узгоджених дій. Зміна культури сприйняття віку, прозорі кадрові рішення, адаптація умов праці, розвиток навичок і віковий аудит не є окремими, ізольованими заходами. Вони працюють лише у поєднанні: держава формує правила, стимули та інфраструктуру, а роботодавці змінюють щоденні практики на робочому місці. Саме така синергія дозволяє перейти від загального визнання цінності старших працівників до реальних умов, у яких люди 50+ можуть залишатися економічно активними без втрати здоров'я, гідності та професійної перспективи.

Таблиця 4.1. Основні інструменти підтримки трудової активності людей 50+

Напрямок політики	Інструменти державної політики	Інструменти роботодавців	Очікуваний результат
1. Зміна культури сприйняття віку	- інформаційні кампанії про цінність різновікових команд; - включення теми вікової рівності до політик зайнятості й освіти дорослих; - рекомендації щодо недискримінаційної комунікації у сфері праці.	- навчання керівників і HR-фахівців щодо вікових упереджень; - перегляд мови вакансій і внутрішньої комунікації; - включення працівників 50+ до команд змін і навчальних програм.	Вік перестає бути самостійним критерієм оцінки професійної цінності людини.
2. Прозорі й недискримінаційні кадрові рішення	- моніторинг вакансій на вікові обмеження; - роз'яснення для роботодавців; типові стандарти недискримінаційного добору; - механізми повідомлення про дискримінаційні практики.	- стандартизовані критерії оцінки кандидатів; - фіксація професійних причин відмови; - аналіз доступу працівників різного віку до навчання, підвищення і нових завдань.	Кадрові рішення стають прозорішими, професійнішими й менш залежними від вікових припущень.
3. Адаптація умов праці та профілактика професійного виснаження	- галузеві рекомендації щодо посилюючого навантаження; - підтримка профілактичних медичних оглядів; - співфінансування адаптації робочих місць; - стимули для гнучкої зайнятості.	- гнучкий або скорочений графік; - часткова зайнятість; - ергономічне облаштування робочого місця; - перехід до наставницьких, експертних або менш фізично важких функцій.	Люди 50+ можуть довше залишатися зайнятими без втрати здоров'я, продуктивності та професійної гідності.
4. Розвиток навичок і підтримка професійних переходів	- ваучери або доступні програми навчання; - короткі курси цифрових навичок; - підтримка перекваліфікації з фізично важких професій; - кар'єрне консультування для людей 50+.	- навчання на робочому місці; - короткі модулі з нових технологій; - програми наставництва; - поступовий перехід до функцій контролю якості, координації або експертної підтримки	Навчання стає способом оновити професійний досвід і розширити можливості професійного продовження.
5. Стимули, віковий аудит і відповідальність роботодавців	- співфінансування адаптації робочих місць; - підтримка навчання працівників 50+; - добровільні стандарти вікового аудиту; - консультаційна допомога для малого і середнього бізнесу.	- віковий аудит персоналу; - аналіз найму, звільнень, навчання, оплати і гнучкої зайнятості за віковими групами; - перегляд вакансій, критеріїв відбору і процедур скорочення.	Політика підтримки зайнятості 50+ переходить від декларацій до конкретних управлінських рішень.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження показало, що покоління 50+ є важливою частиною трудового потенціалу України, однак цей потенціал реалізується неповною мірою. В умовах демографічного старіння, війни, міграційних втрат і дефіциту робочої сили участь людей старшого віку у ринку праці набуває не лише соціального, а й економічного значення. Водночас результати дослідження свідчать, що сама наявність значної чисельності населення 50+ не гарантує його реального залучення до зайнятості. Між потенціалом цієї групи та можливостями його використання на ринку праці існує помітний розрив.

Ключовою особливістю економічної активності людей 50–74 роки є її нерівномірність. Частина людей після 50 років зберігає стабільну зайнятість, професійну роль і готовність працювати далі. Водночас для інших цей період стає етапом поступового звуження можливостей: знижується доступ до якісної роботи, посилюється залежність від стану здоров'я, фізичного ресурсу, умов праці, доглядових обов'язків і ставлення роботодавців. Особливо відчутним є перелом після 60 років, коли участь у зайнятості різко скорочується, а економічна неактивність стає домінуючим статусом.

Отримані результати показують, що головним викликом є не лише зниження рівня зайнятості з віком, а характер цього переходу. Значна частина людей після втрати роботи або завершення основної трудової траєкторії не переходить до активного пошуку нових можливостей, а фактично залишає ринок праці. Це означає, що трудовий потенціал втрачається не лише через пенсійний вік чи стан здоров'я, а й через обмежену здатність ринку праці повертати людей старшого віку до зайнятості на прийнятних для них умовах.

Дослідження підтвердило, що економічну активність людей 50+ не можна оцінювати лише через сам факт роботи. Важливим є питання якості зайнятості. У старшому віці працівники частіше стикаються з ризиком професійного звуження, переходом до менш стабільних або менш захищених форматів праці, обмеженими можливостями розвитку та невідповідністю роботи попередньому досвіду. У таких випадках проблема полягає не у втраті здібностей самими працівниками, а у тому, що ринок праці не завжди здатний використовувати їхню кваліфікацію, досвід і накопичені навички.

Передпенсійний вік виявився особливо чутливим етапом трудової траєкторії. Саме у цей період люди ще часто залишаються економічно активними, але вже стикаються з накопиченням обмежень: фізичним виснаженням, погіршенням здоров'я, високою інтенсивністю праці, втратою перспектив професійного зростання та зниженням упевненості у можливості знайти кращу роботу. Тому вихід з ринку праці часто формується поступово — як результат тривалого послаблення трудової стійкості, а не лише як індивідуальне рішення про завершення роботи.

Важливу роль у цьому процесі відіграє професійне вигорання та відчуття професійної “стелі”. Для частини людей старшого віку робота перестає бути простором розвитку і дедалі більше сприймається як спосіб збереження доходу або мінімальної стабільності. Це знижує готовність змінювати роботу, проходити навчання, претендувати на кращі умови або будувати нову професійну траєкторію. У такому контексті економічна неактивність може бути наслідком не відсутності працездатності, а втрати відчуття реалістичного професійного майбутнього.

Ставлення роботодавців до працівників 50+ має неоднозначний характер. З одного боку, роботодавці визнають цінність досвіду, відповідальності, стабільності й передбачуваності старших працівників. З іншого — часто пов'язують із віком очікувані ризики: нижчу адаптивність, складність роботи з новими технологіями, меншу витривалість або обмежену перспективність довгострокового залучення. У результаті вік рідко виступає відкритим критерієм відбору, але часто впливає на кадрові рішення як прихований фільтр інтерпретації.

Саме прихований характер вікових бар'єрів є однією з центральних проблем. Формально роботодавці можуть декларувати індивідуальний підхід і відсутність вікових обмежень, однак на практиці кандидати 50+ нерідко оцінюються через попередні припущення про їхню продуктивність, навчуваність, цифрову спроможність, витривалість або відповідність певним ролям. Це звужує спектр доступних можливостей ще до того, як реальні компетенції людини стають предметом повноцінної оцінки.

Досвід самих людей 50–74 роки показує, що вікові бар'єри не завжди усвідомлюються як дискримінація. Частина проявів упередженого ставлення залишається непомітною або сприймається як “звичайна” практика ринку праці. Однак наслідки таких практик є суттєвими: люди можуть знижувати очікування, рідше претендувати на кращі вакансії, відмовлятися від пошуку роботи, погоджуватися на менш вигідні умови або вважати свій вік головною перешкодою ще до контакту з роботодавцем.

У цьому контексті самовідсів і самодискримінація виступають не індивідуальною слабкістю, а наслідком накопиченого досвіду та сигналів, які люди старшого віку отримують від ринку праці. Якщо попередні спроби працевлаштування були невдалими, вакансії не відповідали стану здоров'я чи очікуванням, а роботодавці демонстрували низьку зацікавленість, людина поступово звужує власне уявлення про доступні можливості. Так формується економічна неактивність, у якій зовнішні бар'єри поєднуються з внутрішнім прийняттям обмежених шансів.

Дослідження також показало, що старіння на ринку праці має виразний гендерний вимір. Чоловіки і жінки стикаються з різними обмеженнями, по-різному реагують на втрату роботи та мають різні умови для продовження трудової активності. Для чоловіків важливішими стають питання фізичного ресурсу, професійного статусу та можливості змінити роль без втрати позиції. Для жінок більшого значення набувають стабільність доходу, гнучкість, територіальна доступність роботи та поєднання зайнятості з доглядовими обов'язками. Тому підтримка трудової активності 50+ не може бути однаковою для всіх і має враховувати різні життєві та професійні траєкторії.

Готовність людей старшого віку працювати довше існує, але вона має чіткі межі. Для покоління 50+ важливою є не будь-яка зайнятість, а робота, яка не руйнує здоров'я, забезпечує прийнятний дохід, повагу, стабільність, посилене навантаження і можливість поєднувати працю з іншими життєвими обставинами. Це означає, що політика у цій сфері не має будуватися навколо формального продовження трудового життя. Її завдання полягає у створенні умов, за яких продовження зайнятості буде добровільним, реалістичним і гідним.

Узагальнюючи, проблема економічної активності покоління 50+ полягає не лише у віці самих працівників, а у невідповідності між їхнім потенціалом, вимогами ринку праці та якістю доступних робочих місць. Частина людей має досвід, навички й готовність працювати, але стикається з робочим середовищем, яке недостатньо адаптоване до

різних вікових можливостей. Саме тому ефективні рішення мають бути спрямовані не лише на окремі групи працівників, а на зміну умов, правил і практик, які визначають доступ до зайнятості у старшому віці.

Підтримка трудової активності людей 50+ потребує багаторівневого підходу. На рівні держави важливими є недискримінаційні правила, програми навчання і перекваліфікації, стимули для роботодавців, розвиток безпечних умов праці та інформаційна політика, спрямована на подолання вікових стереотипів. На рівні роботодавців ключовими є перегляд практик найму, адаптація робочих місць, гнучкі формати зайнятості, зниження надмірної інтенсивності праці, доступ до навчання, наставництво і справедлива оцінка компетенцій незалежно від віку. Лише поєднання цих рішень може зменшити втрату трудового потенціалу та зробити участь людей 50+ у ринку праці більш сталою, захищеною і корисною для людини, роботодавця та економіки.