

1.10. СТАТЕВО-ВІКОВІ АСИМЕТРІЇ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Анотація. Стаття присвячена виявленню гендерно-вікових асиметрій національного ринку праці та розробці інструментарію державної політики зайнятості щодо їх пом'якшення. Особливої уваги приділено розвитку молодіжного сегменту ринку праці та зайнятості осіб старшого віку. Автором доведено, що гендерна сегрегація є вагомим фактором диспропорцій у сфері зайнятості в цілому, кар'єрних перспектив, рівнів оплати праці, а в подальшому відмінностями у розмірах пенсійного забезпечення. Динамічні оцінки повікової професійної сегрегації на українському ринку праці свідчать про помірні її значення, із значно вищими показниками у молодіжній групі та подальшому її вирівнюванню у старших вікових групах. Молодь, так як і особи передпенсійного та старше працездатного віку є менш конкурентоспроможними на ринку праці та більш вразливими до деформалізації трудових відносин. В статті розглянуто особливості формування та структура найвразливішої категорії молоді, які і які не навчаються, і не працюють і не набувають професійних навичок – NEET. Міжкраїнний порівняльний кількісний аналіз обсягів даного сегменту молодіжного ринку праці доводить, що його зростання є загрозою існування соціальної стабільності та ефективності функціонування ринку праці. Частка такої молоді в Україні є значно вищою ніж у сусідніх країнах Європи. Автором виокремлено актуальні загрози на ринку праці для найуразливіших сегментів, що спричиняє погіршення якості трудового життя та суспільного розвитку в цілому. Доведено, що основним результатом реалізації механізму полегшеного входу на ринок молоді та активного довголіття на ринку праці є зменшення його сегментованості та забезпечення інклюзивності.

Ефективність функціонування ринку праці безпосередньо пов'язана з відповідністю пропозиції праці потребам ринку. Тривала депопуляція в країні, невизначеність соціально-економічного стану призвела до втрати нагромадженого людського капіталу. Особливо соціально уразливими групами на ринку залишаються молодь, жінки із малолітніми дітьми,

інваліди, учасники АТО, особи старші за 45 річний вік, саме щодо них розробляються спеціальні заходи активної політики зайнятості та застосовується квотування при працевлаштуванні. Однак, за результатами проведеного всеукраїнського опитування дослідницького бюро SocioLogist, проведеного за підтримки Європейської комісії, кожен третій українець зазнає або зазнавав впливу дискримінації при працевлаштуванні, пов'язаної із віковими ознаками, так званого ейджизму [1]. Такий вид дискримінації знайомий як молоді, так і особам старшого віку. Окрім проявів прямої дискримінації, рівень життя населення, низький рівень соціальних трансфертів вимагають більш раннього виходу на ринок праці або поєднання трудової діяльності та навчання, а також стимулюють зайнятність осіб пенсійного віку, що, в свою чергу визначають особливості національного ринку праці. Саме визначення особливостей цих двох сегментів ринку праці дозволить обґрунтувати дієві заходи політики зайнятості, спрямовані на підвищення її ефективності та інклюзивності. Гендерно-вікові асиметрії як соціальне явище є результатом дисбалансу соціальної структури в суспільстві та ринку праці, глибоких суспільних протиріч та проблем, а також соціально-психологічних проблем окремих особистостей. Тому, вивченню особливостей зайнятості на ринку зазначених груп, що формують вікові асиметрії та обґрунтуванню інструментів їх мінімізації і присвячений даний матеріал.

Укрупнена вікова структура робочої сили за 2018 р. свідчить про те, що певна кількість осіб старше працездатного віку залишалася економічно активною, із них переважна більшість (642,3 тис. осіб) – це зайняті, і тільки 1,0 тис. осіб – безробітні. Робоча сила осіб старше працездатного віку представлена переважно особами жіночої статі, що пояснюється особливостями статево-вікової структури населення України, яка характеризується значним переважанням жінок у старших вікових групах. Чоловіки у працездатному віці представлені на ринку праці серед зайнятих та безробітних. Серед економічно неактивних чоловіків, частки осіб працездатного та непрацездатного віку практично не відрізняються: 39,59 % та 38,80 % відповідно (табл. 1.10.1).

Таблиця 1.10.1 – Гендерний розподїл економїчно активного населення України в 2018, %

Статус економїчної активностї		Жїнки	Чоло- вїки	Всього
Зайняте населення	Працевдатний вїк	48,22	51,78	100
	Старше працевдатного вїку	51,63	48,37	100
Безробїтне населення	Працевдатний вїк	40,24	59,76	100
	Старше працевдатного вїку	60,0	40,0	100
Економїчно неактивне населення	Працевдатний вїк	60,41	39,59	100
	Старше працевдатного вїку	61,20	38,80	100

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [2].

Статтєвий дисбаланс населення поглиблюється з вїком: якщо у вїковтй групт 55–59 роктв на кожну тисячу жїнок припадає 794 чоловїки, у вїцт 60–64 роктв – 713, у вїцт 65–69 роктв – 635, у вїцт 70–74 роктв – 535, а у вїцт 75–89 роктв т бїльше – лише 440 чоловїктв. Тобто у згаданих вїкових групях сптввїдношення жїнок т чоловїктв збїльшується тз 1,26 (вїк 55–59 р.), до 2,43 (вїк 75–79 р.) [2]. Продемонстровант асиметрїї розподїлу за статттю зумовлент, насамперед, високим ртвнем смертностт чоловїктв у працевдатному вїцт (тмовтрнїсть настання передчасної смертт для чоловїктв в Україні у 3 рази вища, нїж для жїнок, унаслїдок чого середня тривалїсть житття жїнок значно перевищує середню тривалїсть житття чоловїктв).

Молода когорта робочої сили (до молодих осїб згїдно законодавства України втдносяться особи вїком 15–35 роктв) за перїод 2014–2018 рр. скоротилася з 12,0 млн осїб до 10,0 млн осїб, основною причиною чого є дїя демографїчних чинниктв, зокрема зниження народжуваностт в 1990-х та на початку 2000-х роктв. За статусом економїчної активностт молодь в цей перїод розподїлялась наступним чином: 54,1–56,1 % – зайняте населення, 7,0–8,6 % – безробїтне та 36,6–37,7 % – економїчно неактивне. Слїд втдзначити, що в цей перїод простежувалися позитивнт тенденцї щодо птдвищення ртвня зайнятостт при скороченнт ртвнїв безробїтття та економїчної неактивностт. В

останній період ці тенденції зберігаються за усіма віковими категоріями молоді (табл. 1.10.2).

Таблиця 1.10.2 – Структура молоді за віковими групами та статусом економічної активності в Україні в період 2014–2018 рр.

Статус економічної активності	Вікова група					
	15–24 роки		25–29 років		30–34 роки	
	тис.осіб	% до загальної чисельності осіб відповідного віку	тис.осіб	% до загальної чисельності осіб відповідного віку	тис.осіб	% до загальної чисельності осіб відповідного віку
<i>Зайняте населення</i>						
2014	1500,3	29,5	2562,7	71,6	2558,1	74,9
2015	1254,5	28,2	2277,7	71,8	2355,7	74,3
2017	1122,9	27,9	2048,2	69,7	2451,5	74,6
2018	1068,5	27,6	2016,9	71,8	2510,1	75,9
<i>Безробітне населення</i>						
2014	451,8	8,9	319,9	8,9	261,8	7,7
2015	361,2	8,1	286,1	9,0	253,9	8,0
2017	262,0	6,5	259,8	8,8	267,2	8,1
2018	233,7	6,0	218,6	7,8	244,6	7,4
<i>Економічно неактивне населення</i>						
2014	3128,8	61,6	696,8	19,5	595,8	17,4
2015	2836,4	63,7	609,8	19,2	560,5	17,7
2017	2642,3	65,6	630,1	21,4	567,9	17,3
2018	2561,9	66,3	572,9	20,4	552,3	16,7

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [2].

Серед економічно активної молоді переважні більшість особи, що навчалися у закладах освіти середнього та вищого кваліфікаційного рівня, що свідчить про вагомість освітньо-кваліфікаційного чинника на ринку праці в Україні. В структурі ж економічно неактивних осіб молодого віку більше 40 % та біля 30 % мають відповідно лише повну середню чи базову і початкову освіту, що є загрозою щодо формування освітніх

1.10. Статеві-вікові асиметрії розвитку національного ринку праці

цінностей у суспільстві та формування інноваційного суспільства (рис. 1.10.1).

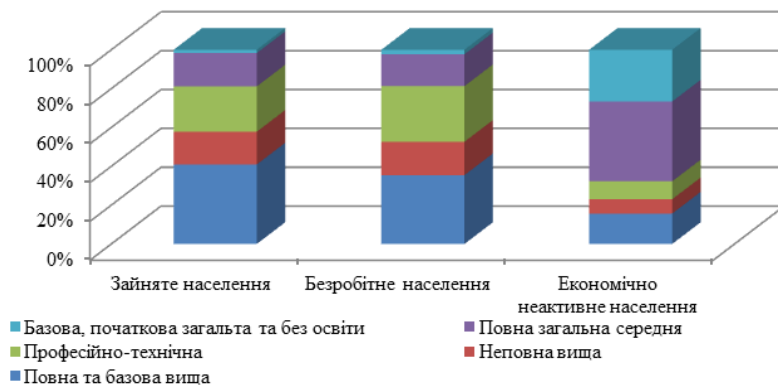


Рисунок 1.10.1 – Структура молоді за статусом економічної активності та рівнем освіти, 2018 р.

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [2].

У 2018 р. рівень економічної активності серед осіб у віці 30–34 років становив 83,3 %, у віці 25–29 років – 79,6 % та був вищим, ніж в середньому серед населення віком 15–70 років (62,6 %). Високий рівень економічної активності серед 30–34-річних пояснюється тим, що молодь цього віку вже завершила здобуття професійної освіти та вийшла на ринок праці. Водночас серед осіб віком 15–24 роки цей показник становив лише 33,7 % (для порівняння, в ЄС-28 рівень економічної активності молоді у віці 15–24 роки у 2018 р. складав 41,7 %). Невисокі показники економічної активності в наймолодшій когорті значною мірою пояснюються тим, що в цей період життя молодь отримує освіту (84,1 %), відкладаючи свій вихід на ринок праці.

Тривалий час традиційно спостерігається найбільший попит роботодавців на робітників з обслуговування, експлуатації устаткування, представників найпростіших професій, кваліфікованих робітників з інструментом, працівників сфери торгівлі та послуг. Відповідно, гендерно-віковий розподіл зайнятих за професіями має наступні особливості (табл. 1.10.3)

Таблиця 1.10.3 – Статеві-віковий розподіл зайнятих України за професіями в 2018 р.

Професійні групи	жінки		чоловіки	
	старше працездатного віку	молодь 15–34 років	старше працездатного віку	молодь 15–34 років
	%	%	%	%
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	5,6	6,6	10,9	7,6
Професіонали	20,0	25,6	15,6	15,1
Фахівці	13,7	15,9	5,1	8,7
Технічні службовці	3,9	6,5	0,2	1,1
Працівники сфери торгівлі та послуг	11,5	25,1	7,7	12,6
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	0,3	0,6	0,5	0,9
Кваліфіковані робітники з інструментом	1,4	3,0	11,5	20,1
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування	2,3	2,9	16,2	14,1
Найпростіші професії	41,4	13,8	32,3	19,9
Итого	100	100	100	100

Джерело: розраховано автором за даними Держстату.

Серед зайнятих молодих жінок, найбільшу частку посідають професійні групи сфери торгівлі та послуг, а також професіонали та фахівці. У розрізі професій – це продавці продовольчих та непродовольчих товарів, перукарі, швачки, кухарі, викладачі середніх навчальних закладів, професіонали в галузі економіки та ін. Реалізований попит на робочу силу молодих

1.10. Статеві-вікові асиметрії розвитку національного ринку праці

чоловіків представлений такими професіями як-то водії, трактористи, швачки, слюсарі, електромонтери, електрогазозварники, монтери колії, токарі, муляри, озеленювачі та столяри, а також найпростішими професіями. За результатами обстеження домогосподарств з питань економічної активності найбільша частка активних молодих учасників ринку праці працювала за найпростішими професіями в сільському господарстві (9,6 %), продавцями в магазинах – 8,2 % молоді, водіями автотранспортних засобів та робітники з обслуговування автотранспортної техніки – 4 %, за найпростішими професіям в промисловості – 3,4, викладачами середніх навчальних закладів – 3,2 %, професіоналами в галузі економіки – 2,5 % та працівниками захисних та охоронних служб – 2,4 %.

Професійна структура зайнятих осіб старше працездатного віку представлена переважно найпростішими професіями як для чоловіків, так і для жінок. Цікавим фактом є те, що частка жінок керівників з виходом на пенсію зменшується, а чоловіків – зростає. Жінки зазвичай переміщуються в категорію найпростіших професій, із меншим рівнем відповідальності та відповідно і заробітної плати. Тобто можна припустити про істотний рівень сегрегації та дискримінації жінок-пенсіонерів, коли роботодавці пропонують жінкам, які мають однаковий рівень професійної підготовки та потенціал продуктивності як і у чоловіків низько оплачувані робочі місця або посади, тим самим погіршуючи їх матеріальне становище. Важливим є те, що жінки і чоловіки не лише переміщуються із пониженням професійного рівня, а й змінюють сектор прикладання праці з формального на неформальний.

Гендерна сегрегація є однією із характеристик ринку праці та означає нерівномірність розподілу чоловіків та жінок за видами діяльності, професіями, посадами. Починаючи з 1970-х років, в дослідженнях соціально-трудова відносин почали розглядатися проблеми та причини нерівномірного розподілу чоловіків та жінок між професіями. В рамках неокласичної економічної теорії існування гендерної сегрегації пояснюється схильністю жінок працювати в тих професіях, які

дозволяють їм поєднувати трудову діяльність із домашніми обов'язками. А вибір заняття, професії має пряму залежність від індивідуальної віддачі від неї протягом життя. Все це обґрунтовує вибір жінок на користь гнучкої зайнятості, роботи або в скороченому режимі, або в поєднанні з вільними робочими днями.

Високий ступінь гендерної сегрегації є значимим фактором диспропорцій у рівні оплати праці, у кар'єрних перспективах і як наслідок, – у нерівності можливостей чоловіків та жінок у сфері зайнятості в цілому, а в подальшому відмінностями у розмірах пенсійного забезпечення. Рівень сегрегації оцінюється за допомогою низки індексів, що дозволяють порівнювати гендерну галузеву та професійну структуру зайнятості. Ідеальною вважають ситуацію, коли статевий розподіл зайнятості за галузями та професіями є пропорційним. Найбільш поширеним індексом сегрегації є індекс Дункана (табл. 1.10.4), який показує, яка умовна частка зайнятих іншої статі має бути переміщена в інший вид діяльності, що має забезпечити рівномірний статевий розподіл. Тобто за умови рівномірного розподілу він дорівнює 0, за повної сегрегації – дорівнює 100.

Таблиця 1.10.4 – Динаміка рівнів професійної сегрегації для окремих вікових груп українського ринку праці

	Працездатний вік	Старше працездатного віку	Молодь 15–34
2008	0,412	0,342	0,342
2013	0,346	0,315	0,357
2018	0,324	0,296	0,388

Джерело: розраховано автором за даними Держстату.

Значення показнику демонструє, яку частку протилежної статі зайнятих слід умовно перемістити з однієї професійної групи до іншої, і за таких умов професійна структура зайнятості досягне гендерно врівноваженого стану. Так, кількісні показники свідчать, що для нашої країни професійна сегрегація

1.10. Статтєво-вiковi асиметрiї розвитку нацiонального ринку працi

не набуває загрозових ознак i є помiрною. Динамiка цього показнику, розрахована за професiйними групами в розрiзi вiкових груп доводить, що у групах працездатного вiку та старше працездатного вiку гендерний професiйний розподiл стає бiльш рiвномiрним, а у молодших групах ситуацiя несуттєво, але погiршується. В Украiнi система забезпечення продуктивної зайнятостi молодi не є дiєвою, про що свiдчать нагромадженi проблеми у цiй сферi, невирiшенiсть яких призводить до втрати та погiршення якостi трудового потенцiалу держави.

Зайнятiсть осiб пенсiйного вiку можна розглядати з двох аспектiв. З одного боку, це – можливiсть диверсифiкувати та збiльшити особистiснi доходи та долучитися до соцiальних зв'язкiв. Тривала зайнятiсть це пролонгований перiод отримання доходiв вiд iнвестицiй у людський капiтал. Як доводять дослiдження, освiтнiй рiвень суттєво збiльшує вiрогiднiсть збiльшити тривалiсть трудової дiяльностi [3–6]. З iншого боку, вихiд на пенсiю це вивiльнення робочих мiсць та необхiдний елемент у ланцюжку вiдтворення робочої сили та кадрового оновлення робочих мiсць в економiцi. Для пострадянських країн iз нерозвиненiстю мережi соцiальних служб та низьким рiвнем охоплення соцiальними робiтниками осiб, якi потребують допомоги, молодi пенсiонери досить часто доповнюють цю нестачу, оскiльки саме вони виконують функцiю догляду за членами родини.

Рiвень зайнятостi людей у вiцi вiд 55 до 64 рокiв зрiс майже у всiх краiнах ОЕСР з 2000 р. В середньому показник зрiс на 17,6 %, збiльшившись з 43,9 % в 2000 р. до 61,5 % в 2018 р. Для порiвняння, рiвень зайнятостi у вiковiй групi вiд 25 до 54 рокiв збiльшився в середньому з 76,8 % в 2000 р. до 81,2 % у 2018 р. Найбiльше зростання у вiковiй групi 55–64 рокiв сталося в Нiмеччинi з вiдносно низького рiвня в 37,6 % у 2000 р. до 71,4 % у 2018 р. Цей показник також перевищує 30 вiдсоткових пунктiв в Угорщинi та Словацькiй Республiцi. Серед країн з високим пенсiйним вiком рiвень зайнятостi серед лiтнiх працiвникiв низький [7]. Однак, збiльшення вiку посту-

пово призводить до зменшення рівнів зайнятості [7]. Для осіб у віці від 55 до 59 років середній рівень зайнятості в усіх країнах ОЕСР склав 72,5 % в 2018 р., 49,6 % для вікової групи 60–64 роки і 22,3 % для осіб у віці 65–69 років. В ОЕСР спостерігалися великі відмінності в показниках зайнятості людей у віці 55–69 років. У 2018 р Ісландія показала найвищі показники серед усіх вікових груп: 82,9 % для осіб у віці 55–59 років, 78,0 % для осіб у віці 60–64 років і 52,6 % для осіб у віці 65–69 років. Навпаки, найнижчі показники зайнятості були зареєстровані в Греції і Туреччині, де для людей у віці 55–59 років вони становили 52,3 % і 39,6 % відповідно. У віці 60–64 і 65–69 років Люксембург зареєстрований найнижчий рівень зайнятості в 2018 р., з 19,0 % і 3,3 % відповідно.

За даними Держстату, в Україні зайнятість населення у літньому віці упродовж останніх років мала тенденцію до зростання (рис. 1.10.2).

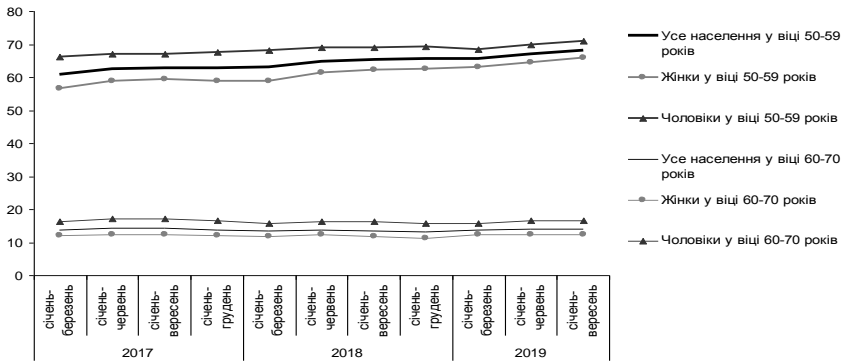


Рисунок 1.10.2 – Зайнятість населення у літньому віці в Україні у 2017–2019 роках за статтю, у % до всього населення відповідного віку

Джерело: розраховано автором за даними Держстату.

Так, зайнятість населення у віці 50–59 років зросла за цей період з на 7,3 % з 60,8 % до 68,1 % до всього населення відповідного віку. При цьому найбільше зросла зайнятість жінок у віці 50–59 років – на 9,3 % з 56,5 % до 65,8 %, зайнятість чоло-

1.10. Статеві-вікові асиметрії розвитку національного ринку праці

віків зростає на 4,8 % з 66,1 % до 70,9 %. Упродовж 2017–2019 рр. відсоток зайнятого населення у віці 60–70 років коливався від 13,2 % до 14,3 %. Слід зазначити, що відсоток зайнятих чоловіків цієї вікової категорії (15,8–17,2 %) є суттєво вищим порівняно з відсотком зайнятих жінок (11,3–12,5 %).

На сьогодні в Україні високий рівень трудової активності пенсіонерів є вагомим чинником розвитку економіки, особливо враховуючи наявність в них досвіду та рівня професіоналізму. Це досить суттєвий фактор зниження соціальної напруженості в країні, пов'язаний із низьким рівнем пенсійного забезпечення. Однак це є викликом для роботодавців і держави в цілому щодо створення нових та збереження існуючих робочих місць з гнучкою зайнятістю для пенсіонерів, які мають зменшити гендерну сегрегацію на ринку праці

За даними Державної служби статистики України чисельність пенсіонерів у нашій країні в 2018 р. становила 11 470,4 тис. осіб, з них 4 393,7 тис. осіб (38,3 %) – чоловіки, 7 076,8 тис. осіб (61,7 %) – жінки. Одним з проявів гендерної асиметрії є не лише залученість жінок старшепрацевдатного віку у трудові відносини, а й рівень матеріальної забезпеченості. Зокрема, середній розмір пенсій жінок та чоловіків в Україні відрізняється майже в півтора рази. Якщо у 2018 р. розмір середньомісячної пенсії чоловіків становив 3 298,79 грн, то в жінок розмір цих виплат склав 2 240,15 грн. (гендерний розрив дорівнював 32,1 %) (табл. 1.10.5). Проблема забезпечення матеріальної рівності чоловіків і жінок є найбільш актуальною. Найбільш яскраво проблеми гендерної нерівності проявляються в частині формування розміру пенсійних виплат, які безпосередньо залежать від розміру оплати праці.

Гендерні відмінності у середньомісячній заробітній платі в Україні у 2010–2019 рр. коливалися в межах 21–25 %. Оскільки в жодній сфері дискримінація не сприймається так гостро, як у сфері праці, оплати праці і відповідно пенсійного забезпечення, основні завдання пенсійної системи полягають у попередженні бідності серед осіб похилого віку тоді, коли

вони вже більше не можуть працювати, та забезпеченні для них можливості зберегти рівень життя, який вони мали до виходу на пенсію.

Проте, за умови функціонування в Україні накопичувальної пенсійної системи, слід очікувати зростання гендерної нерівності в розмірах призначених пенсій, оскільки їх розмір визначатиметься страховими внесками та тривалістю їх сплати. Так як регуляторна політика пенсійного забезпечення (внески, індексація тощо) буде однаковою для чоловіків та жінок, закономірно існуватиме гендерна нерівність у розмірах майбутніх пенсій. Жінки, які вносили на свої пенсійні рахунки гроші протягом менш тривалого періоду часу порівняно з чоловіками, але за тих самих регулюючих механізмів, отримують меншу суму пенсії.

Таблиця 1.10.5 – Динаміка кількості пенсіонерів та середнього розміру призначених місячних пенсій в Україні за статтю

Рік	Кількість пенсіонерів, тис. осіб		% до загальної кількості пенсіонерів		Середній розмір призначених місячних пенсій, грн		Гендерний розрив у розмірах пенсій, %
	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	чоловіків	жінок	
2013	4 884,5	8 648,8	36,1	63,9	1 881,25	1 325,51	29,5
2014	4 416,8	7 730,3	36,4	63,6	1 996,07	1 370,26	31,4
2015	4 514,5	7 781,9	36,7	63,3	2 061,56	1 489,48	27,7
2016	4 438,8	7 517,4	37,1	62,9	2 174,19	1 624,08	25,3
2017	4 410,7	7 314,7	37,6	62,4	3 053,25	2 132,98	30,1
2018	4 393,7	7 076,8	38,3	61,7	3 298,79	2 240,15	32,1

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [2].

Загрозливою тенденцією останніх років є поширення бідності серед пенсіонерів. В останньому доступному міжнародному рейтингу ефективності пенсійних систем Global AgeWatch Index з 96 країн Україна з 66-го місця у 2013 р. опу-

1.10. Статеві-вікові асиметрії розвитку національного ринку праці

тилась на 73-є місце у 2015 р. Це один з найгірших показників серед країн Східної Європи [8]. Гірший результат серед країн цього регіону є лише у Молдови – вона знаходилась на 77 місці. У цьому ж рейтингу за показниками стану здоров'я та якості соціального середовища для людей похилого віку Україна посідала 85-те місце.

Упродовж останніх років рівень пенсій в Україні не відповідав соціальному орієнтиру, рекомендованому МОП, за яким розмір пенсії має становити 40 % розміру середньої заробітної плати в країні (коефіцієнт заміщення). Цей показник характеризує рівень життя пенсіонерів відносно середнього рівня життя працюючого і виступає мірилом міжпоколінного соціального здоров'я суспільства. Загрозливою для нашої країни тенденцією є поступове зниження коефіцієнту заміщення до 28,7 %. Це є свідченням низького рівня доходів пенсіонерів та істотного падіння рівня їхнього добробуту в останні роки (табл. 1.10.6).

Таблиця 1.10.6 – Співвідношення середнього розміру призначених місячних пенсій та середньомісячної заробітної плати, на початок року

	2001	2006	2011	2016	2018	2019
Середній розмір призначених місячних пенсій пенсіонерів, які перебувають на обліку в органах Пенсійного фонду*, грн	84	407	1 122	1 657	2 458	2 542
Середньомісячна заробітна плата**, грн	230	806	2 239	4 195	7 104	8 865
Розмір пенсії у % до розміру заробітної плати	36,4	50,5	50,1	39,5	34,6	28,7

* За даними Пенсійного фонду України.

** Державна служба статистики України. Статистичний збірник: Соціальний захист населення України 2019: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Не зважаючи на заходи зростання розміру пенсій за віком, середня пенсія в Україні залишається однією з найнижчих в Європі. Розподіл пенсіонерів за розміром пенсії свідчить, що

у переважної більшості пенсіонерів зберігається низький розмір пенсії. Так, загалом майже 8 млн осіб або понад 70 % пенсіонерів отримують пенсії у розмірі до 3 000 грн (табл. 1.10.7). Низький рівень пенсійних виплат спричинений фінансовою обмеженістю Пенсійного фонду, що не дозволяє швидко рухатись в питанні збільшення пенсій, а відповідно до виштовхуватиме на ринок праці осіб пенсійного віку. Невідповідність розміру винагороди за багаторічну працю матеріальним потребам є однією з головних причин того, що літні люди продовжують працювати після досягнення ними пенсійного віку. Особам літнього віку складніше працевлаштуватись на нову роботу, тим більше, з офіційним оформленням трудових відносин. Тому серед цієї категорії громадян більш розповсюдженою є неформальна зайнятість. У сільській місцевості літні люди займаються трудовою діяльністю в особистих селянських господарствах, де праця є здебільшого виснажливою.

Таблиця 1.10.7 – Розподіл пенсіонерів за розміром пенсії в Україні станом на 1 липня 2019 року

Розмір пенсійної виплати, грн	Чисельність пенсіонерів усіх категорій, осіб	Питома вага в загальній чисельності, %	Середній розмір пенсійної виплати, грн
Понад 10 000	237 734	2,1	12 845,25
Від 5 001 до 10 000	1 019 928	9,0	6 710,85
Від 4 001 до 5 000	686 472	6,0	4 447,48
Від 3 001 до 4 000	1 425 000	12,6	3 440,86
Від 2 001 до 3 000	3 137 828	27,6	2 389,80
Від 1 501 до 2 000	4 763 653	42,0	1 824,19
Від 1 401 до 1 500	3 678	0,03	1 477,84
До 1 400	75 619	0,7	908,55

Джерело: аналітична довідка про підсумки роботи Пенсійного фонду України у I півріччі 2019 року. URL: <https://www.pfu.gov.ua/1860752-analitychna-dovidka-pro-pidsumky-roboty-pensijnogo-fondu-ukrayiny-u-i-pivrichchi-2019-roku/>

Поряд з цим, загрозливою є ситуація і на молодіжному сегменту ринку праці. Існуючи бар'єри входу на ринок праці, призводить до зростання кількості осіб, які мають перерву при

1.10. Статтєво-віковт асиметрії розвитку національного ринку праці

переході від навчання до праці. Вони є найбільш уразливими на ринку праці, адже поступово втрачають кваліфікацію і надію отримати роботу за набутою професією та працевлаштовуються не за фахом, переважно в неформальному секторі, або шукають роботу за межами країни.

З числа економічно неактивної молоді у віці 15–34 роки понад половину – це особи, які виконують сімейні обов'язки, пенсіонери (в т. ч. постраждали внаслідок збройного конфлікту в східних регіонах) та люди, які не працюють «за станом здоров'я», тобто перебувають на утриманні держави (отримують соціальні виплати) та своїх родин (у 2017 р. виконували сімейні обов'язки 53,8 % від загальної кількості молоді, яка не працювала, не навчалася і не набувала професійних навичок, пенсіонери та люди, які знаходяться на утриманні, та такі, що не працюють «за станом здоров'я» становили 17,8 %, 0,1 % та 0,1 % відповідно). У вікових групах 25–29 та 30–34 років частка серед економічно неактивної молоді тих, які виконують сімейні обов'язки становить відповідно 75,6 % та 72,2 % (рис. 1.10.3). При цьому серед економічно неактивних жінок у цих вікових категоріях сімейні обов'язки виконують відповідно 93,3 % та 89,9 %, що пов'язано з тим, що саме в цьому віці молодь формує сім'ї, займається народженням та вихованням дітей (в цих вікових категоріях найбільша кількість народжень за віком матері).

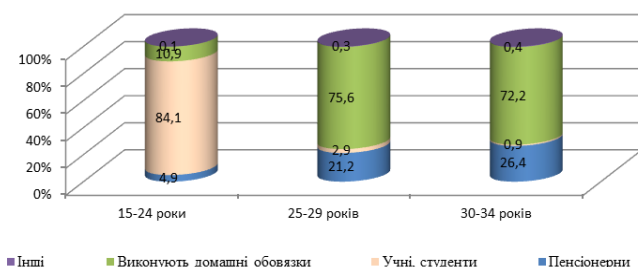


Рисунок 1.10.3 – Молодь України за причинами економічної неактивності у 2018 р., %

Частина молоді завершуючи навчання, перебуває у пошуку першого місця роботи та, не знайшовши достойного

робочого місця, зневіряється. Варто відзначити, що зростання такої категорії серед молоді в останні роки, як пенсіонери (у 2017 р. їх чисельність у віці 15–24 роки становила 111,5 тис. осіб, у віці 25–29 років – 510,4 тис. осіб, у віці 15–24, 30–34 років – 645,32 тис. осіб), значною мірою зумовлено наслідками триваючого військового конфлікту на території України, та потребує формування адекватних соціальних механізмів соціального захисту і залучення їх на ринок праці.

Молоді люди, які входять до складу економічно неактивних, є частиною трудового потенціалу, який може бути реалізований. Для цього необхідно створити умови для реалізації їх знань, вмінь та навичок, використовуючи можливості інформаційних технологій та використовуючи різноманітні нестандартні форми зайнятості, що є привабливими нині популярними в багатьох країнах світу.

Рівень безробіття в Україні, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), в усіх молодіжних вікових групах є вищим за середній рівень серед працездатного населення (8,8 %): показник безробіття молоді віком 30–34 років у 2018 році становив 8,9 %; у віці 25–29 років – 9,8 %, а у віковій групі 15–24 років цей показник був на рівні 17,9 %, тобто понад ніж удвічі вищим, ніж серед усього населення працездатного віку.

Найвищий рівень безробіття молоді у віці 15–24 років підкреслює, що складність та тривалість переходу молоді від навчання до стабільної та задовільної роботи залишається проблемою. Серед безробітних цієї вікової категорії біля 40 % складають ті, які не працювали, не навчалися і не набували професійних навичок, проте активно шукали робочі місця, або намагалися організувати власну справу. Ця категорія молоді перебуває в зоні постійного ризику соціального відчуження.

В Україні формувалася тенденція до збільшення кількості молоді, яка перебуває у статусі безробіття понад рік. Високий рівень довготривалого безробіття у цій віковій категорії пояснюється як дефіцитом якісних робочих місць, так і відсутністю у значної частини молодих людей професійних навичок

1.10. Статеві-вікові асиметрії розвитку національного ринку праці

і досвіду роботи, що відповідають вимогам роботодавців. Аналіз вікової структури довготривалого безробіття в Україні свідчить, що у загальній кількості безробітних в країні, які шукають роботу понад 12 місяців, молодь у віці 15–34 років становить близько 40 %. Значні обсяги довготривалого безробіття зафіксовані у віковій групі 30–34 років, хоча особи цієї вікової групи зазвичай демонструють вищі за середні показники трудової активності, адже більшість із них уже мали досвід роботи, професійно-кваліфікаційні навички, освіту тощо.

Серед безробітних у віці до 35 років, які мали професійний досвід, за даними 2018 р. кожний п'ятий раніше працював у сфері торгівлі та ремонту; 18 % був зайнятим у сфері державного управління та обов'язкового соціального страхування; 14 % працювали у сільському, лісовому та рибному господарстві а також на підприємствах переробної промисловості. Решта громадян з різних причин не були зайнятими більше 1 року або належали до випускників навчальних закладів, які не мали професійного досвіду. Зокрема, кількість випускників, які звернулися до Державної служби зайнятості, становила 6,1 тис. осіб (у т. ч. 4,8 тис. випускників вищих навчальних закладів та 1,3 тис. випускників професійно-технічних навчальних закладів). Проблема працевлаштування молодих фахівців ускладнена тим, що фактично існує два незалежних один від одного ринки: ринок освіти і ринок праці.

Варто зазначити, що довгострокове перебування у стані безробіття збільшує для працівників ризики втрати навичок та професійних вмінь, призводить до ослаблення мотивації до активного пошуку роботи; зменшує шанси на працевлаштування. Фахівці вважають, що упродовж 12 місяців у осіб, не зайнятих трудовою діяльністю, втрачається здатність до самоорганізації. Після двох-трьох років бездіяльності суспільство практично втрачає цих людей як робочу силу, а для зміни ситуації їм необхідна довготривала реабілітація, що потребує додаткових витрат.

Поширення молодіжного безробіття має низку негативних наслідків, серед яких:

– погіршення демографічної ситуації через фінансову неспроможність осіб репродуктивного віку народжувати та виховувати дітей та скорочення тривалості життя, зростання смертності та погіршення здоров'я через фінансову неспроможність молодих осіб користуватися послугами медичних та оздоровчих закладів;

– звуження трудового потенціалу, зниження його якісних характеристик внаслідок перериву в роботі та знецінення тих навичок. Які були набутими протягом нетривалого періоду працевлаштування;

– активізація міграційного відтоку трудового, в тому числі інтелектуального потенціалу, спричинена пошуком гідної роботи та оплати праці за межами країни;

– зростання соціальної напруженості в суспільстві.

Серед труднощів, що найчастіше виникають у молодих осіб, які активно шукають роботу, значне місце посідає брак пропозицій з гідною заробітною платою [9]. За результатами опитувань, проведених Державною службою статистики України у 2017 р. серед молоді, розмір середнього заробітку/доходу за всіма роботами за останній місяць у 42 % опитаних не перевищував 3 тис. грн. (мінімальна заробітна плата в цей період становила 3 200 грн), 32 % мали заробіток у межах 3 001–5 000 грн та тільки 12 % – понад 5 тис. грн [2].

Низька ціна робочої сили призводить до того, що значне число достатньо освічених і кваліфікованих осіб, в тому числі молоді, перебуває за межею бідності. Відносна більшість представників української молоді (42 % опитаних) під час здійснення суб'єктивної оцінки свого фінансового становища зазначили, що у цілому на життя їм вистачає, проте придбання речей тривалого вжитку, таких, як меблі, холодильник, телевізор, вже викликає труднощі. Разом з тим, частка тих, кому вистачає лише на харчування та на придбання необхідних недорогих речей, становить 37 %, а частка тих, кому не вистачає навіть на продукти, – 9 % [9].

У структурі безробітних випускників ВНЗ третина навчалася у галузі соціальних наук, бізнесу та права, 13 % мали інженерну спеціальність, 12 % навчалися у галузі охорони

1.10. Статеві-вікові асиметрії розвитку національного ринку праці

здоров'я та 11 % – у галузі гуманітарних наук, мистецтва. Серед випускників ПТНЗ, які перебувають у статусі безробітних, 34 % становлять кваліфіковані робітники з інструментом, 33 % – працівники сфери торгівлі та послуг. Розрив між системою освіти і ринком праці, відсутність чітких орієнтирів при виборі спеціальності та розуміння необхідності постійного вдосконалення професійних знань і навичок призводять до того, що з числа працюючої молоді понад половину працевлаштовані не за фахом. Результати соціологічного дослідження «Цінності української молоді» [10] доводять, що основними причинами працевлаштування молоді не за фахом є: відсутність вакансій за фахом, не задоволеність рівнем матеріальної винагороди та умовами роботи за фахом (рис. 1.10.4).

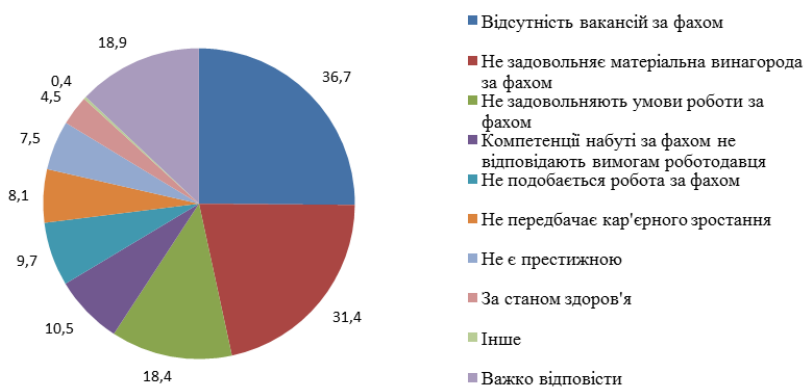


Рисунок 1.10.4 – Причини, за якими молодь працює не за фахом

Джерело: складено за даними соціологічного дослідження «Цінності української молоді».

Це підтверджує необхідність синхронізації потреб ринку праці та ринку освітніх послуг та підвищення якості робочих місць. Україна за світовими показниками витрат на освіту є країною з високою їх часткою у ВВП, але такі витрати забезпечують лише високий відсоток людей з вищою освітою, проте не мають наслідком ані підвищення показників продуктивності праці, ані задоволеності роботодавців якістю робочої сили. У результаті, значна частина молоді, яка отримала вищу

чи професійно-технічну освіту, змушена працювати не за фахом, перенавчатись, поповнювати лави безробітних чи виїжджати за кордон в пошуках якісної освіти та якісних робочих місць, що зумовлює ризики втрати трудового потенціалу та погіршення його якості.

Нестача професійного досвіду, матеріальні проблеми й неможливість налагодити стабільний спосіб життя спонукають молодь займатися нерегламентованими видами діяльності, які є часто небажаними і небезпечними як для самої особи, так і для держави. За офіційними даними Державної служби статистики України, у 2018 р. кількість молодих осіб, які працювали на неформальних робочих місцях, становила 1,3 млн. Кількість зайнятих у неформальному секторі економіки зростає серед старших категорій молоді. Ця тенденція простежується як у чоловіків, так і у жінок та не має відмінностей за видом поселень (табл. 1.10.8).

Таблиця 1.10.8 – Неформально зайнята молодь за статтю, місцем проживання та віковими групами у 2018 р., тис. осіб

	За віковими групами			Всього молоді
	15–24 роки	25–29 років	30–34 роки	
Всього	344,6	451,9	515,5	1312,0
Жінки	128,7	153,6	187,2	469,5
Чоловіки	215,9	298,3	328,3	842,5
Міські поселення	126,5	212,2	271,7	610,4
Сільська місцевість	218,1	239,7	243,8	701,6

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України.

Наслідки поширення неформальної зайнятості є неоднозначними. Її можна розглядати як вимушену форму адаптації населення в умовах несприятливої соціально-економічної ситуації, що має такі позитивні наслідки: зниження числа безробітних та послаблення напруженості на ринку праці; можливість для осіб, які працюють неофіційно, певний період часу отримувати дохід, який є вищим порівняно із соціальними виплатами по безробіттю. Відкриваючи доступ до нових професій і дозволяючи відносно «дешево» здобувати нові

1.10. Статеві-вікові асиметрії розвитку національного ринку праці

навички, неформальна зайнятість є важливим механізмом соціальної, трудової і професійної мобільності тощо. Разом з тим, тривала зайнятість у неформальному секторі може призводити до втрати професійно-кваліфікаційних навичок особи, зниження її матеріального та культурного рівня, що значно погіршує якість трудового потенціалу. Масштабне залучення населення у неформальний сектор підвищує ризик нестабільної зайнятості та обмежує можливість реалізації прав, передбачених Конституцією та трудовим законодавством, на соціальний захист населення.

Найвразливішою категорією молоді визнані особи, які не навчаються, не працюють та не набувають професійних навичок (*NEET – not in Employment, Education or Training*). За визначенням експертів Європейського фонду покращення умов життя та праці ця категорія молоді дуже неоднорідна, вона містить різноманітні підгрупи, частина з яких є вразливими, а деякі – ні, з дуже різним досвідом, характеристиками та потребами. За класифікацією фахівців Єврофонду основною підгрупою NEET є безробітні, решта категорій представляють собою різні варіанти неактивного населення. Виділяють п'ять основних підгруп серед молоді, що входять до категорії NEET [11, Р. 32]:

- безробітні, які поділяються на довго- та короткострокових безробітних;

- молодь, яка не працює через догляд за членами сім'ї (наприклад, молоді матері), і молодь, що має обмеження за станом здоров'я;

- неактивна молодь, яка не знаходиться в пошуку роботи або навчання, але не обтяжена при цьому іншими зобов'язаннями та/або обмеженнями здоров'я, а також зневірені в пошуках роботи, і молоді люди, які ведуть небезпечний і асоціальний спосіб життя;

- молоді люди, які активно шукають роботу або навчання, але орієнтовані тільки на ті вакансії і/або можливості, які, з їх власної точки зору, відповідають їх навичкам і статусу;

– молодь, яка зробила усвідомлений вибір на користь подорожей і конструктивно залучена до інших видів діяльності, таких як мистецтво, музика та самостійне навчання.

Кількісно частка молоді, що формує категорію NEET, істотно розрізняється по країнах: за даними Світового Банку, в 2018 році частка молоді у віці 15–24 роки, яка входить до категорії NEET, становила від 2,9 % в Японії (мінімум) до 31,8 % у Намібії (максимум), в країнах ОЕСР у середньому цей показник становив 13,1 %, мінімальним він був в Ісландії (6,1 %), максимальним – у Туреччині (26,5 %). В Україні за наявними статистичними даними спостерігалась тенденція до зменшення частки молоді категорії NEET з 20,0 % до 16,5 % за період 2014–2017 рр. [12] (рис. 1.10.5).

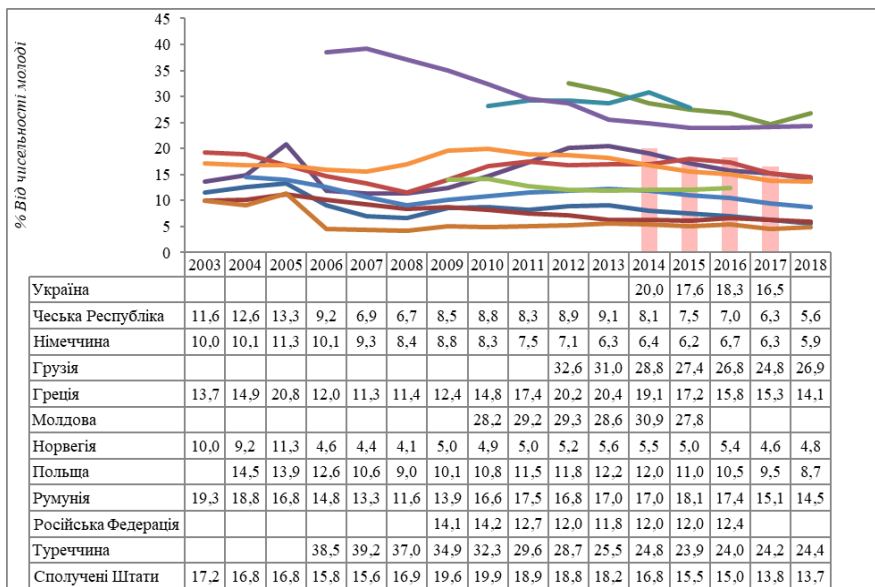


Рисунок 1.10.5 – Динаміка частки молоді, яка не навчається, не працює та не набуває професійних навичок в Україні та деяких країнах світу

Джерело: World Development Indicators <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.NEET.ZS>.

За нашими розрахунками, в Україні у 2017 р. основну підгрупу молоді категорії NEET формували економічно неак-

1.10. Статтєво-вікові асиметрії розвитку національного ринку праці

тивні молоді люди (60,7%), безробітні становили 39,3 % молоді категорії NEET. Безробітні молоді особи формували другу за кількістю підгрупу молоді категорії NEET, в якій, на відміну від економічно неактивних NEET, більшість становили чоловіки (61,8 %) із професійно-технічною освітою (технічні фахівці – механіки, кухарі) або особи без професії, які раніше працювали у сфері оптової й роздрібної торгівлі (26,4 %), у галузі сільського, лісового та рибного господарства (13,9 %) або у сфері тимчасового розміщування й організація харчування (12,5 %).

У підгрупі економічно неактивної молоді категорії NEET виокремлювалися молоді особи, які виконували домашні (сімейні) обов'язки, їх частка серед економічно неактивних становила 70,1 % (або 42,9 % молоді NEET), при чому 85 % із них – це молоді жінки. Пенсіонери становили 7,5 % молоді NEET, серед них дві третини – це молоді чоловіки. Зневірені в пошуках роботи молоді особи становили 1,8 % молоді NEET, серед них також дві третини молодих чоловіків, а частка тих, хто вважали, що немає підходящої для них роботи, – 1,6 % молоді NEET, у цій підгрупі за статтю молодь розподілена порівну. Серед економічно неактивної молоді NEET більшість осіб здобули професійно-технічну та повну загальну середню освіту, це професіонали в галузі економіки, бухгалтери та касири-експерти, кухарі або особи без професії.

Експерти відзначають, що в умовах економічної кризи показники економічної активності молоді дещо збільшуються, в період економічного зростання – знижуються, ці процеси має сенс пов'язувати з відповідними коливаннями зайнятості й безробіття [11]. Оскільки в даний час в Україні досягає працездатного віку нечисленне покоління 1990–2000-х років народження, виключення з соціальної та трудової активності шостої частини молоді загрожує не тільки дефіцитом робочої сили на ринку праці, зниженням якості трудового потенціалу, але також потенційно може призвести до формування підвищених ризиків маргіналізації, бідності і соціальної ексклюзії. Також однією із важливих причин, що обумовлює потрапляння моло-

ді в категорію NEET, це нездатність або труднощі переходу зі сфери освіти на ринок праці.

Здійснений аналіз дозволив відмітити основне коло актуальних загроз, що є актуальними для найуразливіших сегментів ринку праці і виникають внаслідок несприятливих процесів у соціо-гуманітарній сфері; відсутності чіткої узгодженості пріоритетів і тактики економічних перетворень з пріоритетами та темпами проведення соціальних реформ; недостатнього врахування соціальних пріоритетів при прийнятті рішень у сфері економічного розвитку держави; нерозвиненості інструментів щодо попереднього передбачення соціальних наслідків конкретних трансформаційних заходів економічного характеру. Їх вплив викликає значну кількість негативних наслідків у вимірі рівня і якості життя населення країни та суспільного розвитку в цілому (табл. 1.10.9).

Таблиця 1.10.9 – Соціо-економічні загрози найуразливіших сегментів ринку праці та їх негативні наслідки

Загрози	Негативні наслідки
<p>Низька доступність робочих місць. Неузгодженість ринку праці та ринку освітніх послуг. Низька якість робочих місць. Негативна залежність ймовірності працевлаштування від тривалості незайнятості. Низька дієвість мотиваційних та стимулюючих чинників. Поглиблення структурних диспропорцій на ринку праці. Поширення неформальної зайнятості. Міграційний відтік молоді. Низька ціна робочої сили</p>	<p>Уповільнення соціально-економічного прогресу. Звуження трудового потенціалу. Неefективне використання трудового потенціалу. Втрата інтелектуального потенціалу. Поглиблення демографічної кризи. Гальмування інноваційних процесів. Розширення тіньового сектору. Погіршення якості та рівня життя. Зростання чисельності зневірених. Посилення соціальної напруженості. Збільшення навантаження на систему соціального захисту</p>

Джерело: авторська розробка.

1.10. Статеві-вікові асиметрії розвитку національного ринку праці

Реалії сьогодення характеризуються підвищеними ризиками, пов'язаними зі складною демографічною ситуацією, політичними кризами та недосконалістю управлінських рішень. Ці ризики не оминають жодної соціальної групи і впливають на загальний рівень людського розвитку. Усвідомлення пріоритетів та конкретних шляхів щодо їх подолання є однією з найбільш гострих і актуальних завдань сучасності, вирішення яких є необхідною умовою для подальшого суспільного прогресу та забезпечення економічної безпеки держави. Складність та масштабність завдань, які постають перед державою у сфері регулювання окремих сегментів ринку праці з метою подолання проблем у царині нагромадження людського капіталу та досягнення національною соціальною сферою європейських стандартів, вимагає системного підходу в її управлінських зусиллях.

Однак, кожен із визначених нами суб'єктів (молодь та особи передпенсійного та старше працездатного віку) потребує впровадження індивідуальних інструментів державної політики зайнятості, що має базуватись на принципах:

- *законності* – реалізація політики має здійснюватися в рамках правового поля;

- *узгодженості* – узгодження цілей, пріоритетів, завдань, заходів і дій усіх рівнів виконавчої влади, територіальних громад в процесі формування та реалізації державної регіональної політики;

- *субсидіарності* – держава передає владні повноваження на найнижчий рівень управління та бере на себе лише ті функції, які не в змозі задовільно виконувати місцеві органи управління.;

- *стимулювання* – застосування стимулюючих механізмів для самостійного динамічного, збалансованого розвитку регіонів, забезпечення їх соціальної та економічної єдності, підвищення рівня життя населення, додержання гарантованих державою соціальних стандартів для кожного громадянина;

- *відкритості* – забезпечення вільного доступу до інформації, що відображає ситуацію в регіоні та дієвість регіональної політики;

– *соціальної справедливості та інклюзивності* – створення рівних соціально-економічних умов та можливостей на ринку праці для учасників трудових відносин з метою забезпечення продуктивної зайнятості за відсутності будь-якого виду дискримінації. Враховуючи світовий досвід і беручи його до уваги, необхідно розробляти свою, адаптовану під складні українські умови політику включеності усіх суб'єктів ринку праці та зменшення сегментованості ринку праці.

На вирішення проблем щодо підвищення економічної активності молоді та продовження економічного довголіття представників старшої вікової групи, мають бути спрямовані дії як на загальнодержавному, так і на місцевих рівнях. В центрі такої політики має бути ефективне відтворення та використання трудових ресурсів, створення нових якісних робочих місць та забезпечення сприятливих умов трудової діяльності. Особливої уваги та гостроти набувають проблеми розширення можливостей застосування віддаленої праці та дистанційних робочих місць, поширення можливостей для використання ваучерів для перенавчання, сприяння само зайнятості. Доцільним вбачається застосування інструментів субсидування зайнятості та зменшення/звільнення від сплати єдиного соціального внеску роботодавцями, розробки схем тимчасової зайнятості, навчання та підвищення кваліфікації. Реалізація таких заходів повинна носити комплексний характер і реалізовуватися за участі усіх суб'єктів державної політики зайнятості.

Основною метою створення механізму полегшеного входу на ринок молоді та активного довголіття на ринку праці є зменшення його сегментованості та забезпечення інклюзивності. Ситуація, що склалась у сфері молодіжної зайнятості, визначає перелік першочергових завдань задля досягнення професійно-кваліфікаційного балансу, формування високого рівня конкурентоспроможності молодих працівників, забезпечення якісних параметрів попиту та пропозиції на ринку праці, формування структурно збалансованої сфери зайнятості та збереження трудового потенціалу країни. Для осіб старших вікових груп, забезпечення активного їх довголіття та представленості на ринку праці передбачає стимулювання впровадження принципів корпоративної соціальної відповідальності

1.10. Статеві-вікові асиметрії розвитку національного ринку праці

в діяльність бізнесу із спрямованістю на розв'язання проблем громадян похилого віку та створення специфічних робочих місць. Це потребує формування позитивного ставлення суспільства до громадян похилого віку на ринку праці, суспільного визнання та заохочення їх внеску та наявного потенціалу, зміцнення солідарності між поколіннями, запобігання дискримінації за ознакою віку, статі, інвалідності, соціального походження та місця проживання, розроблення дієвих методів подолання дискримінації.

Інформаційні джерела

1. Каждый третий украинец ощущает дискриминацию в сфере трудоустройства и трудовых отношений [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://interfax.com.ua/news/general/341296.html#XsFJgWuvR3U.telegram>. – Назва з екрана.
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> – Назва з екрана.
3. Малєва Т. М. Российские пенсионеры: трудовые биографии, экономическая активность, пенсионные истории / Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе / под ред. Т. М. Малєвой, О. В. Сивянской. – Москва : НИСП, 2007. С. 545–597.
4. Абазієва К. Г. Работать или не работать после пенсии: гендерные аспекты выбора / Абазієва К. Г. // TERRA ECONOMICUS (Экономический вестник Ростовского государственного университета). – 2009. – Т. 7. – № 1. – С. 67–74.
5. Blau D., Goodstein R. What Explains Trends in Labor Force Participation of Older Men in the United States? / IZA Discussion Paper N 2991. August 2007.
6. Peracchi F., Welch F. Trends in Labor Force Transitions of Older Men and Women // Journal of Labor Economics. – 1994. – Vol. 12. – № 2. – P. 210–242
7. Pensions at a Glance 2019 OECD and G20 Indicators. URL: www.doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en.
8. Global Age Watch Index 2015: Insight report [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ageinternational.org.uk/Documents/Global_AgeWatch_Index_2015_HelpAge.pdf. – Назва з екрана.
9. «Молодь України-2015» – аналіз соціального розвитку молоді України. ІІ «ГФК ЮКРЕЙН» [Електронний ресурс]. – 2015. – 30 с. – Режим доступу: http://www.un.org.ua/images/documents/3685/Molod_Ukraine.pdf. – Назва з екрана.
10. «Цінності української молоді». – Центр незалежних соціологічних досліджень «Омега» [Електронний ресурс]. – 2017 р. – Режим доступу: www.neweurope.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/яUkr_Generation_ukr_inet-1.pdf. – Назва з екрана.
11. NEETs. Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in EuropeEurofound. Retrieved

- October 20, 2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf. – Назва з екрана.
12. Share of youth not in education, employment or training, total (% of youth population) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.NEET.ZS>. – Назва з екрана.