

*Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.
Ефективна економіка. 2022. № 12.*

**DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2022.12.4>
УДК 331.5.024.5**

*К. В. Бондаревська,
д. е. н, доцент, професор кафедри соціального забезпечення та податкової політики, Університет митної справи та фінансів, м. Дніпро
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8683-6834>*

СОЦІАЛЬНА БЕЗПЕКА ОСІБ СТАРШОГО ВІКУ У КОНТЕКСТІ РИЗИКУ ПОШИРЕННЯ БЕЗРОБІТТЯ

*К. Bondarevska,
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Social Security and Tax Policy, University of Customs and Finance, Dnipro*

SOCIAL SECURITY OF THE ELDERLY PERSONS IN THE CONTEXT OF THE RISK OF UNEMPLOYMENT

У статті визначено напрями забезпечення соціальної безпеки осіб старшого віку у контексті необхідності нейтралізації ризику поширення безробіття в сучасних умовах. На основі оцінки індикаторів ринку праці у «старшому» його сегменті, було виявлено наявність загрози поширення безробіття та необхідність підвищення рівня соціальної безпеки цієї категорії робочої сили. З метою вирішення наявних проблемних питань було визначено сильні та слабкі сторони осіб старшого віку, можливості використання сильних та шляхи нейтралізації слабких сторін, що надасть можливість сформулювати пріоритетні напрями державної політики, спрямовані на забезпечення соціальної безпеки. Запропоновано відповідні заходи на державному та регіональному рівнях, спрямовані на недопущення явища вікової дискримінації, підвищення конкурентоспроможності осіб старшого віку на ринку праці, ощадливе використання трудового потенціалу осіб старшого віку та підтримання їх працездатності, орієнтацію осіб старшого віку на

формальні трудові відносини та боротьбу з неформальною зайнятістю, а також низку відповідних заходів на рівні суб'єктів господарювання, що спрямовані на нейтралізацію загроз повноцінній участі представників даної вікової категорії у соціально-трудовах відносинах.

The article is devoted to the identification of directions for ensuring the social security of the elderly persons in the context of the need to neutralize the risk of the spread of unemployment in modern conditions. Based on the evaluation of labor market indicators in its "senior" segment, it was found that there is a threat of unemployment and the need to increase the level of social security of this category of labor force. In order to solve the existing problematic issues, the strengths and weaknesses of the elderly persons, the possibilities of using the strengths and the ways of neutralizing the weaknesses were determined, which will provide the opportunity to form the priority directions of the state policy aimed at ensuring social security. Among the measures aimed at effective use of strengths and neutralization of weaknesses of elderly persons, it is worth noting: the stimulation of employers to employ vulnerable categories of the labor force on the labor market with the help of various types of tax benefits; the development of small and medium-sized businesses, which will contribute to increasing the number of jobs; the development of non-standard forms of employment and self-employment of the population, as well as their legislative consolidation; the implementation of the professional coaching and mentoring systems, which will be useful both for older people (in the context of transferring their own professional experience and additional payments), and for young people (gaining practical experience and getting to know the specifics of the organization's activities, help in solving tasks and problematic aspects in professional field); the conducting information and consultation activities regarding the risks of informal employment, as well as responsibility for informal social and labor relations; the monitoring of the social and labor sphere in the "senior" segment of the labor market, identifying key trends and forecasting prospects in order to adjust the policy in the sphere of employment and wages. Taking into account and implementing the above proposals will contribute to reducing the risks of unemployment and ensuring a high level of social security for elderly persons in the labor market.

Ключові слова: соціальна безпека, безробіття, соціальні ризики, ризик безробіття, особи старшого віку.

Keywords: social security, unemployment, social risks, unemployment risk, elderly persons.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Необхідність забезпечення соціальної безпеки у контексті недопущення настання ризику безробіття зумовлює потребу детального вивчення загроз, які виникають на ринку праці. Зокрема, цілий ряд негативних явищ стосується тенденцій щодо зростання безробіття серед однієї з найменш захищених категорій робочої сили, що характеризується низькою конкурентоспроможністю на ринку праці – осіб старшого віку. Специфіка позицій даної вікової категорії на ринку праці полягає у необхідності продовження трудової діяльності через низький рівень пенсійного забезпечення, не зважаючи на стан здоров'я та важливість економного використання власних психо-фізіологічних ресурсів. У той же час досить часто спостерігається явище вікової дискримінації саме осіб передпенсійного та пенсійного віку, що має свої прояви у звільненні працівників у зв'язку з виходом на пенсію, а також в процесі пошуку роботи і працевлаштування для представників передпенсійного віку [1, 2].

На жаль, в суспільстві склалася хибна думка з приводу того, що літні люди є своєрідним тягарем для працездатного населення та держави. На сучасному етапі знов загострилися політичні та наукові дискусії щодо ролі працівників старших вікових груп в економіці та на ринку праці. Особливо неправомірною (але досить розповсюдженою) є думка, що працівники похилого віку «забирають» робочі місця у молодих людей. Однак, на нашу думку, саме особи старшого віку володіють значним професійним та життєвим досвідом, який може передаватися молоді за допомогою системи наставництва та коучингу, забезпечуючи затребуваність працівників відповідних вікових категорій на ринку праці та нормальний хід процесу зміни поколінь.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження Міжнародної організації праці та Організації економічного співробітництва та розвитку засвідчують, що рівень зайнятості літніх людей позитивно корелює із рівнем зайнятості молоді, тобто працівники похилого віку не обмежують можливості зайнятості для молоді [3]. Але останнім часом відбувається збільшення

пропорції старіючих працівників відносно працездатного населення. У зв'язку з цим виникає необхідність перегляду державної політики та її спрямування на забезпечення потреб всіх вікових груп робочої сили на ринку праці. Згідно з дослідженнями зарубіжних науковців з проблем зайнятості людей похилого віку, більшість роботодавців не розглядають літніх працівників у якості потенційних майбутніх співробітників [4]. На думку роботодавців, у людей поважного віку відсутні відповідні навички, необхідні в сучасному виробництві. Проте літні працівники мають низку вагомих переваг, що становлять основу їх конкурентоспроможності на ринку праці: кваліфікація, практичні навички, досвід та зрілість. Дискримінація за віком є ключовим фактором, який працює проти них. Втім, з іншого боку, саме працівники даної вікової категорії, є, як правило, найбільш досвідченими та могли б передати свій досвід роботи молодим співробітникам. Крім того, згідно з проведеними дослідженнями МОП, літні працівники більш віддані своїй роботі, більше часу проводять на робочому місці, рідше беруть лікарняні [5]. У вітчизняній практиці дослідженнями явища безробіття, у тому числі серед осіб старшої вікової категорії, займалися науковці О. Грішнова, Е. Лібанова, О. Коломієць, О. Маркозова та цілий ряд інших [1, 2, 7-9, 11]. У той же час, враховуючи складні реалії сьогодення, що спричиняють поширення ризику безробіття серед найменш конкурентоспроможних груп робочої сили, глибокого та комплексного дослідження потребує проблема забезпечення соціальної безпеки серед осіб старшого віку.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета дослідження полягає у визначенні напрямів забезпечення соціальної безпеки осіб старшого віку у контексті необхідності нейтралізації ризику поширення безробіття в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Враховуючи досвід розвинених країн світу, які впроваджують в життя концепцію активного старіння, з метою продовження тривалості трудового життя та реалізації потенціалу літніх людей необхідним є не лише забезпечення рівних умов праці

та усунення вікової дискримінації, а й широке застосування програм підвищення кваліфікації та професійного розвитку. Згідно визначення концепції активного старіння, воно являє собою «процес оптимізації можливостей для збереження здоров'я, участі у громадському житті і захищеності з метою підвищення якості життя зі збільшенням віку» [6]. Оскільки практичне впровадження вищезазначеної концепції у розвинених країнах пов'язане з підвищенням пенсійного віку, а також об'єктивною необхідністю стримування процесів старіння і зниження навантаження на працездатне населення, відповідні кроки були здійснені і в Україні. Однак, «механічно» проведене в Україні підвищення пенсійного віку не було узгоджено із загальною політикою на ринку праці, не торкнулося таких важливих аспектів зайнятості осіб старшого віку, як низька продуктивність і рівень оплати праці, а також незадовільні умови праці [7, с. 24]. Все це негативно позначилося не лише на працездатності осіб старшого віку, а й на їх стані здоров'я, що призвело до зростання захворюваності та нещасних випадків на виробництві.

Незважаючи на поступове підвищення пенсійного віку, більшість пенсіонерів продовжує працювати з метою покращення свого фінансового стану. Все це спричинене вкрай низьким рівнем пенсійного забезпечення, що не задовольняє навіть мінімального набору потреб людини. Як засвідчують результати обстеження умов життя та діяльності літніх людей, що було проведено організацією «Соціальний моніторинг» та Українським центром соціальних реформ у 2013 році серед 1806 респондентів віком від 60 років, майже 30 % пенсіонерів працювали після виходу на пенсію, а 10,6 % населення віком 60 років і старше працюють і досі [8].

Серед основних тенденцій розвитку «старшого» сегменту ринку праці слід відзначити: розповсюдженість явища вікової дискримінації при працевлаштуванні та веденні трудової діяльності; поширення неформальної зайнятості і втрата через це відповідних соціальних гарантій; працевлаштування у низькооплачуваних та непрестижних сферах діяльності;

збереження високої інтенсивності праці, незважаючи на особливості літнього віку. Протягом досить тривалого часу у сфері соціально-трудоких відносин вікова дискримінація літніх людей була пов'язана зі стереотипами щодо нижчого рівня продуктивності праці, проблемним навчанням і запам'ятовуванням нової інформації тощо. Однак, за умови грамотного впровадження визнаної в світі концепції активного старіння, а також принципів навчання впродовж життя, відповідні процеси значно полегшуються, здійснюючи позитивний вплив на продуктивність, працездатність та загальне самопочуття осіб старшого віку, завдяки їх затребуваності в суспільстві.

З метою глибокого аналізу тенденцій зайнятості осіб старшого віку, що дає можливість виявити слабкі сторони у процесі забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України, важливим є сутнісне визначення дефініцій даної категорії населення. Так, за класифікацією Всесвітньої організації з охорони здоров'я, до категорії людей похилого віку належать особи віком старше 60 років [9]. Громадянами похилого віку в Україні визнаються особи, які досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а також особи, яким до досягнення зазначеного пенсійного віку залишилося не більше як півтора року [10].

Враховуючи особливості функціонування ринку праці в Україні та наявність значних ризиків у сфері соціальної безпеки серед осіб передпенсійного та пенсійного віку, зокрема, поширення неформальної зайнятості, дискримінаційних проявів, високоінтенсивної праці, що негативно впливає на працездатність літніх людей, доцільними є конкретизація та чітке визначення даної категорії населення. У законодавстві України чітко фігурує дефініція громадян «похилого віку», однак вважаємо за доцільне впровадження у законодавчу, статистичну практику та широкий вжиток терміну «особи старшого віку».

На нашу думку, до *осіб старшого віку* доцільно зараховувати громадян України, які знаходяться у передпенсійному та пенсійному віці, а саме тих, що

становлять вікові групи 50–59 та 60–70 років [1]. Незважаючи на те, що за рекомендаціями Всесвітньої організації з охорони здоров'я вік від 44 до 60 років вважається середнім, в Україні саме громадяни 50–59 років стикаються зі значними перешкодами на шляху працевлаштування та повноцінного ведення трудової діяльності, оскільки знаходяться у передпенсійному віці.

Враховуючи тренди розвитку ринку праці у сегменті осіб старшого віку, було визначено сильні та слабкі сторони, притаманні цій віковій категорії населення, специфічні особливості осіб старшого віку, а також шляхи їх ефективного використання (Рис. 1). Серед основних заходів, які сприятимуть ефективному використанню сильних сторін та нейтралізації слабких сторін осіб старшого віку на ринку праці, можна визначити не лише забезпечення оптимальних режимів праці та відпочинку з метою збереження здоров'я та високої працездатності для працівників старшого віку, а й формування системи коучингу та наставництва для молоді від осіб старшого віку з додатковою оплатою останнім, а також надання інформаційно-консультаційної підтримки; організацію адаптованих до особливостей осіб старшого віку навчальних заходів, які сприятимуть оновленню знань, умінь та навичок, а також підвищення кваліфікації «старших» працівників.

В умовах нестабільності та змін економічного середовища, попередньо надбані знання поступово втрачають свою актуальність та потребують оновлення. Саме в цьому випадку актуальним напрямом щодо збереження високої конкурентоспроможності осіб старшого віку є впровадження навчання упродовж життя («lifetime learning»). Вперше концепція навчання впродовж життя була представлена у 1965 році на форумі ЮНЕСКО П. Ленграндом, що запропонував до центру розвитку суспільства віднести саме компетенції людини [11, с. 199]. З 2006 року в ході об'єднання різних освітніх і навчальних ініціатив Європейська Комісія створила Програму навчання протягом життя (Lifelong Learning Program), що передбачає збільшення інвестицій у людський капітал, формування навичок цифрової грамотності і використання широких можливостей для інноваційних та більш гнучких форм навчання [12].

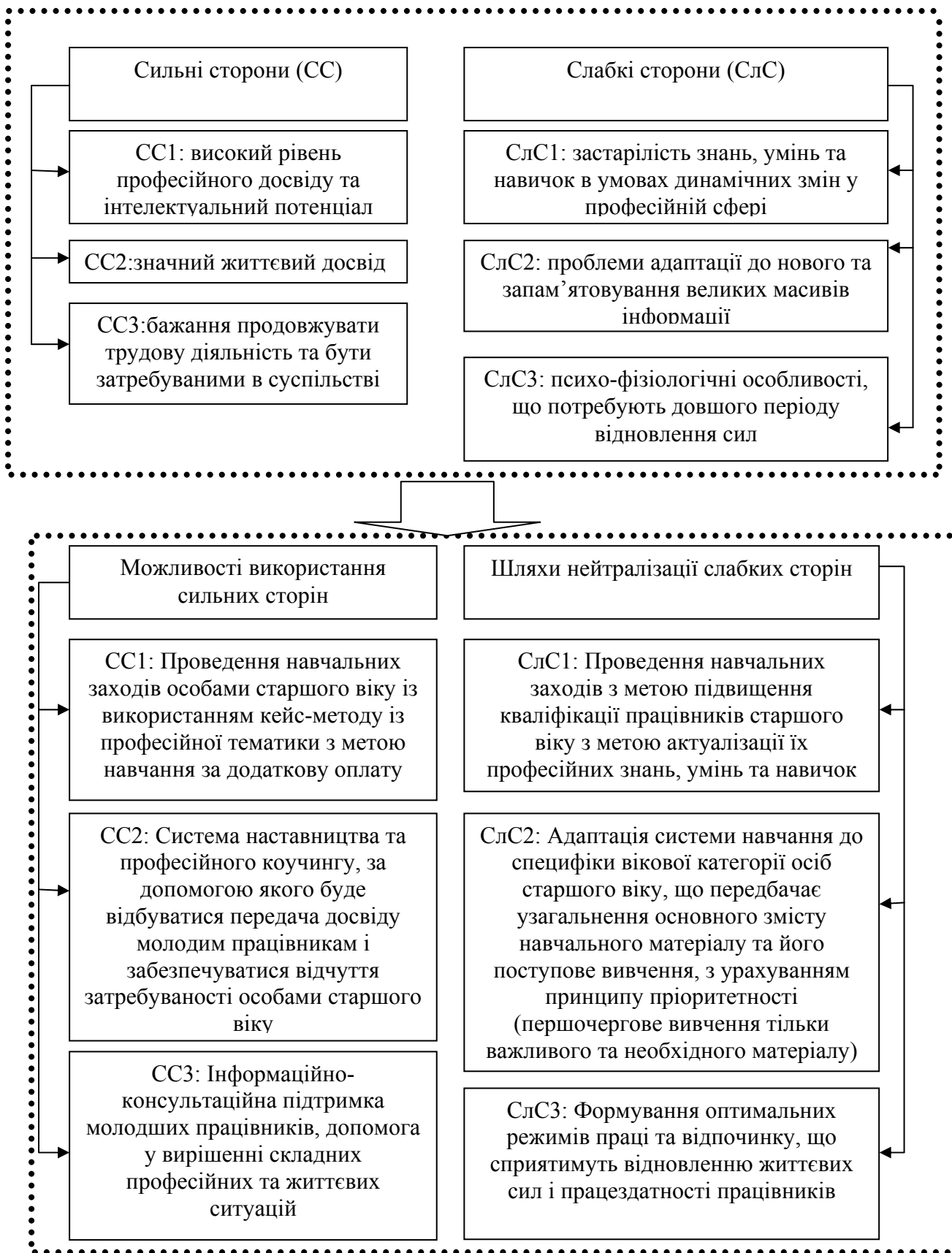


Рис. 1 Характерні риси осіб старшого віку на ринку праці та шляхи їх ефективного використання

Джерело: розробка автора [1]

У свою чергу Рада Європи здійснила крок у бік забезпечення високої конкурентоспроможності робочої сили через затвердження навчання протягом життя у якості одного з провідних компонентів європейської соціальної моделі, визначивши таке навчання у якості важливого чинника у сфері освіти, зайнятості, соціального забезпечення, конкурентоспроможності [13]. Стратегічні принципи щодо політики навчання впродовж життя визначаються і Європейською стратегією зайнятості (European Employment Strategy), погодженій 22 липня 2003 року.

В Україні важливість впровадження освіти впродовж життя, а також дефініцію її особливостей покликаний визначити Закон України «Про освіту дорослих». Відповідний законопроект наразі пропонується до громадського обговорення. Так, згідно даного проекту закону, освіта впродовж життя – це «освіта, яку здобуває особа постійно упродовж різних періодів життя з метою набуття соціальних, громадянських, особистісних, професійних та інших компетентностей» [14]. Важливість прийняття цього закону полягає у забезпеченні права людини на навчання протягом життя, що сприятиме формуванню нових та актуалізації вже набутих компетентностей в динамічних умовах змін зовнішнього середовища. Закон України «Про освіту дорослих» визначає не лише особливості побудови відповідної системи освіти, а й характеризує інституційне забезпечення освіти дорослих, провайдерів освітніх послуг, фінансово-економічні відносини, державно-громадське партнерство та міжнародне співробітництво у сфері освіти дорослих. Таким чином, прийняття вищезазначеного закону сприятиме формуванню якісно нових знань, умінь та навичок для усіх вікових груп населення, в тому числі і осіб передпенсійного та пенсійного віку, що стане позитивним чинником забезпечення соціальної безпеки «старшої» категорії робочої сили на ринку праці. В цілому, політика сприяння зайнятості осіб старшого віку має передбачати створення системи ефективних стимулів, як для самих працівників, так і для їх роботодавців щодо продовження трудових відносин. Як показує досвід європейських країн, такими стимулами можуть бути:

– фінансові стимули для роботодавців залишати працівників старшого віку на роботі: зниження ставки соціальних внесків роботодавця за працівників (у Швеції – за працівників віком старше 65 років; в Іспанії – прогресивна знижка, починаючи з 50 % за працівників віком більше 60 років, поступово зростає до 100% за працівників віком старше 65 років); скасування додаткових днів до щорічної відпустки за стаж роботи як один з шляхів зниження витрат роботодавців на наймання літніх працівників (Нідерланди);

– фінансові заохочення для працівників: вигідніші умови оподаткування доходів від зайнятості порівняно з пенсійними доходами, зокрема збільшення податкового кредиту для літніх працівників (Швеція); підвищення розміру пенсій за відстрочку виходу на пенсію та продовження роботи (Нідерланди, Угорщина, Великобританія);

– заходи щодо професійного розвитку «старших» працівників та передачі знань між поколіннями: стимули для роботодавців та працівників, спрямовані на забезпечення навчання впродовж життя; інформування роботодавців про шляхи адаптування до старіння робочої сили; залучення працівників старшого віку до наставництва та навчального процесу на виробництві;

– додаткові гарантії захисту працівників старшого віку під час колективних звільнень або скорочення штату: пріоритетне право на збереження роботи для осіб передпенсійного віку (у Латвії, для тих кому лишилося до виходу на пенсію менше 5 років), визначення кандидатів на звільнення за принципом «хто прийшов останнім – йде першим» (використовується у Швеції, Нідерландах).

Розв'язання проблем ефективної зайнятості людей старшого віку в Україні більш проблематичне, порівняно з розвиненими країнами, у зв'язку з переважанням традиційних низько технологічних та трудомістких виробництв, поширенням застарілих технологій та устаткування, шкідливих або важких умов праці, що не сприяє довготривалому збереженню здоров'я і працездатності. До того ж, через високий рівень безробіття, дефіцит робочих місць та високе навантаження на вакантні місця першочергово забезпечується

зайнятість основної частини працездатного населення. Втім, створення відповідних умов для реалізації трудового потенціалу осіб старшого віку та прояв уваги до їх потреб, є одним з принципів держави, яка має на меті забезпечення соціальної безпеки на ринку праці. Наразі в Україні діє Стратегія державної політики з питань здорового та активного довголіття населення на період до 2022 року. План заходів з її реалізації включає поліпшення умов для самореалізації громадян похилого віку та їх участі у процесах розвитку суспільства (продовження трудової діяльності, гнучкий робочий час, волонтерство, запобігання необґрунтованому скороченню, посилення адресності соціальних програм, обмін досвідом і знаннями між поколіннями, навчання впродовж життя, ресоціалізація осіб похилого віку); збереження здоров'я та забезпечення добробуту (активне довголіття, пропаганда здорового способу життя, геріатрична допомога, удосконалення соціального захисту тощо); створення сприятливого для громадян похилого віку середовища (інформаційно-просвітницькі заходи щодо ідеї взаємної відповідальності поколінь, розвиток інноваційних соціальних послуг, залучення волонтерів, громадських організацій, бізнесу до вирішення проблем осіб похилого віку тощо); створення системи захисту прав громадян похилого віку [15]. Все це покликано сприяти підвищенню якості життя та трудової діяльності осіб похилого віку. Зокрема, такий напрям Стратегії, як поліпшення умов для самореалізації громадян похилого віку та їх участі у процесах розвитку суспільства, забезпечує зміцнення позицій осіб вищезазначеної вікової категорії на ринку праці та підвищення рівня їх конкурентоспроможності. У той же час, окремої уваги потребують не лише особи пенсійного, а й передпенсійного віку, тобто всі ті, хто формує категорію осіб старшого віку за авторським визначенням. Враховуючи провідний зарубіжний досвід, а також надбання вітчизняної практики, з метою вирішення проблеми конкурентоспроможності осіб старшого віку, вважаємо за необхідне проведення комплексу заходів, які сприятимуть розвитку «старшого» сегменту ринку праці України та посиленню його соціальної безпеки (Рис. 2).

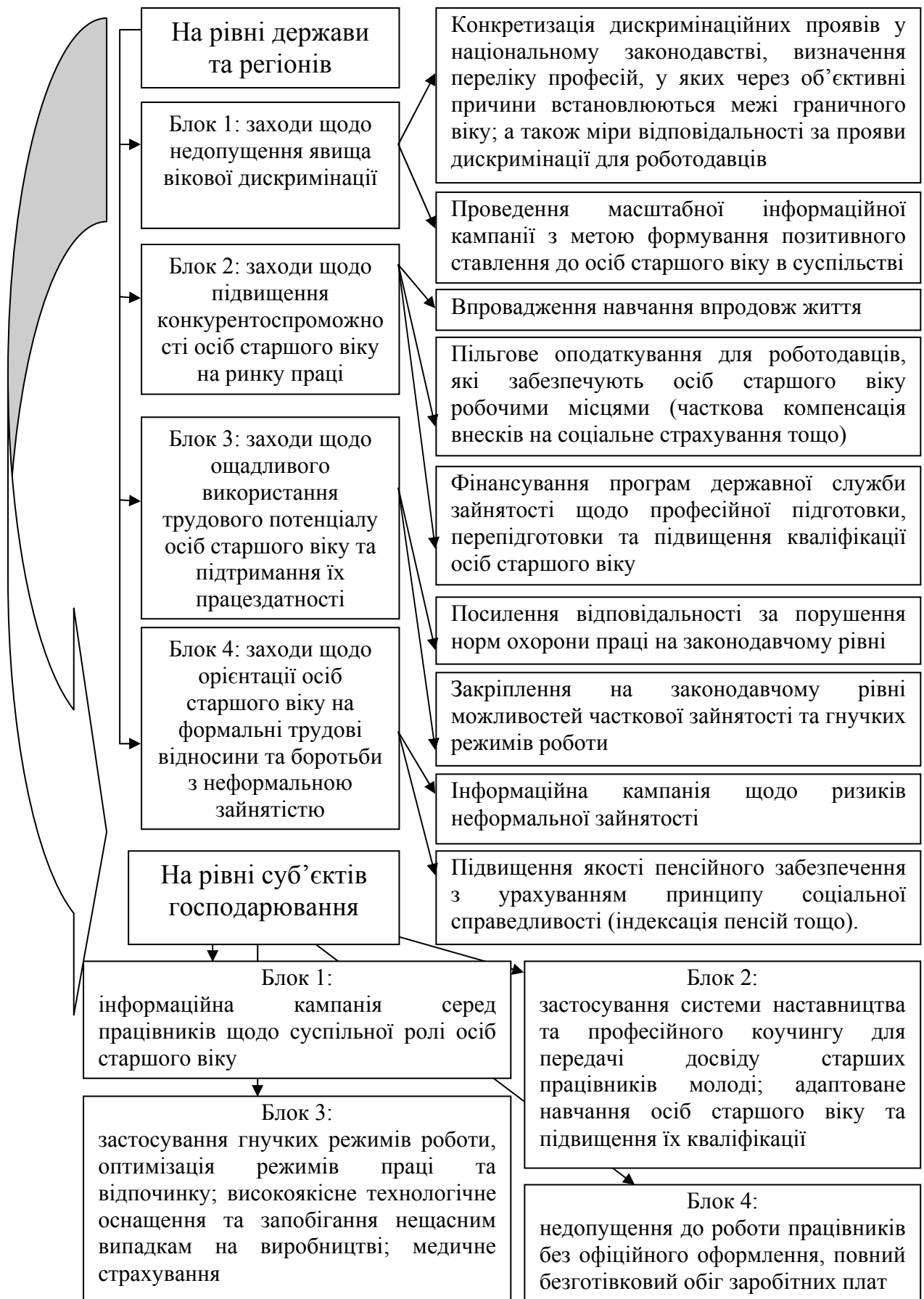


Рис. 2 Заходи щодо забезпечення соціальної безпеки осіб старшого віку на ринку праці

Джерело: розробка автора [1]

Так, заходи щодо забезпечення соціальної безпеки осіб старшого віку на ринку праці передбачають визначення основних чотирьох блоків проблемних питань, які витікають із характеристики сучасних тенденцій забезпечення зайнятості населення передпенсійного та пенсійного віку, як на рівні держави, так і на рівні суб'єктів господарювання. Зокрема, вважаємо за доцільне виокремити такі блоки заходів, які стосуються: недопущення явища вікової дискримінації, підвищення конкурентоспроможності осіб старшого віку на ринку праці, ощадливого використання трудового потенціалу осіб старшого віку та підтримання їх працездатності, орієнтації осіб старшого віку на формальні трудові відносини та боротьби з неформальною зайнятістю. З боку держави та регіонів у межах заходів блоку №1 пропонуються не лише законодавчі зміни з метою закріплення заборони конкретних проявів дискримінації та підвищення міри відповідальності за порушення, а й формування позитивного ставлення до осіб старшого віку у суспільстві за допомогою масштабної інформаційної кампанії.

Підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці покликані сприяти заходи блоку №2, до яких віднесено програми навчання впродовж життя, фінансування програм ДСЗ щодо підвищення кваліфікації, надання податкових пільг роботодавцям, які працевлаштовують осіб старшого віку. Заходи блоку №3 мають на меті забезпечити законодавче закріплення гнучких режимів роботи та часткової зайнятості для осіб старшого віку, а також посилення відповідальності за порушення вимог та норм охорони праці. Блок заходів №4 покликаний знизити рівень неформальної зайнятості серед «старшого» вікового сегменту робочої сили, враховуючи зростання рівня та якості пенсійного забезпечення з урахуванням принципу соціальної справедливості, а також проведення інформаційних заходів щодо загроз неформальних трудових відносин як для працівників, так і для роботодавців.

На рівні суб'єктів господарювання всі вищезазначені напрями забезпечення соціальної безпеки на ринку праці мають своє вираження у відповідних чотирьох блоках заходів. До блоку №1 (недопущення

дискримінації) належить дотримання трудового законодавства в контексті недопущення дискримінаційних проявів, а також проведення інформаційної кампанії серед працівників щодо суспільної ролі осіб старшого віку. Блок №2 включає застосування системи наставництва та професійного коучингу, що передбачає передачу професійного досвіду молодим фахівцям та формує відчуття затребуваності і значущості у осіб старшого віку, а також матеріальну зацікавленість за рахунок здійснення додаткової оплати наставництва. Крім того, до другого блоку заходів включено й забезпечення адаптованого навчання осіб старшого віку та підвищення їх кваліфікації. Блок № 3 передбачає підтримку працездатності працівників та оптимізацію режимів їх роботи з урахуванням вікових особливостей та психо-фізіологічних характеристик (гнучкі графіки роботи, оновлення технологічного оснащення, медичне страхування тощо). Блок заходів №4 покликаний забезпечити формалізацію трудових відносин між працівниками і роботодавцем, та включає не лише недопущення офіційно неоформлених працівників до роботи, а й налагодження повного безготівкового обігу заробітних плат з метою попередження можливості здійснення виплат «у конвертах».

Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямі.

Враховуючи наявність значних проблем у сфері забезпечення соціальної безпеки серед представників такої вікової групи населення, як особи старшого віку, доцільним є проведення запропонованих заходів, які покликані вирішити проблему зайнятості та знизити загрозу безробіття.

Серед заходів, спрямованих на ефективне використання сильних та нейтралізацію слабких сторін осіб старшого віку, варто відзначити:

- стимулювання роботодавців до працевлаштування вразливих на ринку праці категорій робочої сили за допомогою різного роду податкових пільг;
- розвиток малого та середнього бізнесу, що сприятиме збільшенню кількості робочих місць;
- розвиток нестандартних форм зайнятості та самозайнятості населення, а також їх законодавче закріплення;

– систему професійного коучингу та наставництва, що буде корисною як для осіб старшого віку (в контексті передачі власного професійного досвіду та додаткових виплат), так і для молоді (отримання практичного досвіду та ознайомлення зі специфікою діяльності організації, допомога у вирішенні завдань та проблемних аспектів у професійній сфері);

– проведення інформаційно-консультаційних заходів щодо ризиків неформальної зайнятості, а також відповідальності за неформальні соціально-трудова відносини;

– моніторинг соціально-трудова сфери у «старшому» сегменті ринку праці, виявлення ключових тенденцій та прогнозування перспектив з метою коригування політики у сфері зайнятості та оплати праці.

Врахування та впровадження в життя вищезазначених пропозицій сприятиме зниженню ризиків безробіття та забезпеченню високого рівня соціальної безпеки серед осіб старшого віку.

Література

1. Бондаревська К.В. Стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України. Дисертація на здобуття наук.ступеня д-ра екон.наук, Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2021. URL: <https://abstracts.donnu.edu.ua/article/view/9734>

2. Бондаревська К.В. Соціальна безпека осіб старшого віку на ринку праці та напрями її забезпечення. Scientific and pedagogical internship “Innovative educational technologies: European experience and its application in training in economics and management”: Internship proceedings, July 21 – August 3, 2021. Riga: Baltic Research Institute of Transformation Economic Area Problems, 2021. P.16-18.

3. Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and A Challenge. New York, London: United Nations Population Fund (UNFPA), Help Age International, 2012. P. 54-55.

4. Employment trends and policies for older workers in the recession / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Publications Office, 2012. 12 p.

5. Gender equality at the heart of decent work / International Labour Conference, 98th Session, 2016. Report VI, Sixth item on the agenda. Geneva: International Labour Office, 2016. P. 152–154

6. United Nations, Madrid International Plan of Action on Ageing. Report of the Second World Assembly on Ageing. Madrid. 8–12 April 2002, United Nations, New York, NY, USA, 2002. URL: http://www.who.int/ageing/active_ageing/en/

7. Коломієць О. Регулювання зайнятості літніх людей: від підвищення пенсійного віку до створення умов для реалізації трудового потенціалу. *Україна: аспекти праці*. №2. 2014. С.23-28.

8. Обстеження «Літні чоловіки та жінки в Україні: умови життя та соціальне самопочуття», проведеного «Соціальний моніторинг» та Українським центром соціальних реформ з 26 лютого по 12 березня 2013 року у 24-х областях України, АР Крим та м. Києві. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2014-01/pensin_reforma-belbe.pdf

9. Визначення віку, з якого особа може вважатися особою похилого віку: огляд міжнародного досвіду та національної практики: USAID спільно з ГО «Суспільство і право». URL: <https://www.prostir.ua/wp-content/uploads/2018/12/%D0%9E%D0%B3%D0%BB%D1%8F%D0%B4-%D0%BC%D1%96%D0%B6%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%B4%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%83.pdf>

10. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16.12.1993 р. №3721-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12#Text>

11. Маркозова О.О. Навчання впродовж життя – необхідна передумова досягнення життєвого успіху людини. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Я. Мудрого»*. № 2 (29). 2016. С. 198-205.

12. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика: аналітична записка. Національний інститут стратегічних досліджень України. URL: <http://old2.niss.gov.ua/articles/252/>

13. Making a European area of lifelong learning a reality. URL: <http://ec.europa.eu/education>

14. Про освіту дорослих: проект Закону України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-zakonu-ukrayini-pro-osvitu-doroslih>

15. Стратегія державної політики з питань здорового та активного довголіття населення на період до 2022 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/688-2018-%D1%80#Text>

References

1. Bondarevska, K.V. (2021), “Strategy of implementation of social security in the labor market of Ukraine”. Dissertation on the receipt of the scientific degree of doctor of economic sciences, Demography, labor economics, social economics and policy, Vasyl’ Stus Donetsk National University, Vinnytsia, Ukraine, available at: <https://abstracts.donnu.edu.ua/article/view/9734> (Accessed 10 November 2022)

2. Bondarevska, K.V. (2021), “Social security of the elderly persons in the labor market and directions for its provision”, Scientific and pedagogical internship “Innovative educational technologies: European experience and its application in training in economics and management”, Baltic Research Institute of Transformation Economic Area Problems, Riga, pp.16-18.

3. United Nations Population Fund (UNFPA), Help Age International (2012), Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and A Challenge, New York, London, pp. 54-55.

4. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2012), Employment trends and policies for older workers in the recession, Publications Office, Dublin, Ireland.

5. ILO (2016), “Gender equality at the heart of decent work”, International Labour Conference, 98th Session. Report VI, Sixth item on the agenda, International Labour Office, Geneva, pp. 152–154.

6. United Nations,(2002), “Madrid International Plan of Action on Ageing. Report of the Second World Assembly on Ageing”, available at: http://www.who.int/ageing/active_ageing/en/ (Accessed 10 November 2022)

7. Kolomiets, O. (2014), “Regulation of the employment of elderly people: from raising the retirement age to creating conditions for the realization of labor potential”, *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 2, pp.23-28.

8. Social Monitoring and the Ukrainian Center for Social Reforms (2013), “The survey “Elderly men and women in Ukraine: living conditions and social well-being”, available at: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2014-01/pensin_reforma-be1be.pdf (Accessed 10 November 2022)

9. USAID together with the NGO "Society and Law", (2018), “Determining

the age at which a person can be considered an elderly person: a review of international experience and national practice”, available at: <https://www.prostir.ua/wp-content/uploads/2018/12/%D0%9E%D0%B3%D0%BB%D1%8F%D0%B4-%D0%BC%D1%96%D0%B6%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%B4%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%83.pdf> (Accessed 20 October 2022)

10. Verkhovna Rada of Ukraine (1993), The Law of Ukraine “On the basic principles of social protection of labor veterans and other senior citizens in Ukraine”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12#Text> (Accessed 20 October 2022)

11. Markozova, O.O. (2016), “Lifelong learning is a necessary prerequisite for achieving human success in life”, *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Iurydychna akademiia Ukrainy imeni Ya. Mudroho»*, vol. 2 (29), pp. 198-205.

12. *Natsionalnyi instytut stratehichnykh doslidzhen Ukrainy* (2010), “Lifelong education: world experience and Ukrainian practice: analytical note”, available at: <http://old2.niss.gov.ua/articles/252/> (Accessed 10 November 2022)

13. European Commission (2022), “Making a European area of lifelong learning a reality”, available at: <http://ec.europa.eu/education> (Accessed 10 November 2022)

14. Ministry of Education and Science of Ukraine (2020), “On adult education: the draft Law of Ukraine”, available at: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-zakonu-ukrayini-pro-osvitu-doroslih> (Accessed 20 October 2022)

15. Cabinet of Ministers of Ukraine (2018), Resolution “Strategy of the state policy on healthy and active longevity of the population for the period until 2022”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/688-2018-%D1%80#Text> (Accessed 10 November 2022)

Стаття надійшла до редакції 19.12.2022 р.