17:00
06.05.2026

Кандидати 50+ конкурують не лише з іншими претендентами, а й зі стереотипами роботодавців про вік — дослідження

7 хв читати

Фото: Interfax-Ukraine / Oleksandr Zubko

Українські роботодавці переважно не називають вік прямим критерієм відбору працівників, однак на практиці кандидати віком 50+ оцінюються не лише за професійними навичками, а й через припущення про їхню здатність адаптуватися, навчатися, працювати в інтенсивному темпі та відповідати очікуваному образу працівника.

Такими є результати першого етапу дослідження “Ринок праці після 50: що насправді думають роботодавці - і що з цим робити”, презентованого в пресцентрі інформаційного агентства “Інтерфакс-Україна” в межах публічної ініціативи “Срібна економіка України: потенціал покоління 50+” в Києві у середу.

Згідно з результатами, роботодавці асоціюють групу 50+ із досвідом та відповідальністю, проте водночас застосовують до неї прогнозні фільтри замість оцінки реальних компетенцій. Зокрема, лише 3% опитаних високо оцінюють здатність осіб старше 50 років підтримувати високий темп роботи, тоді як для категорії 35-40 років цей показник становить 52%.

Аналогічна ситуація спостерігається і в оцінці здатності до навчання: високу оцінку цій якості у кандидатів 50+ дають лише 3,1% респондентів порівняно з 54% для молодшої групи (35-40 років).

Основним технологічним бар’єром є цифрова грамотність: 65% роботодавців зазначають недостатність цифрових навичок у кандидатів старшого віку. При цьому 60% роботодавців вважають вікові відмінності вагомим чинником при прийнятті рішення про найм.

Водночас дослідження зафіксувало низький рівень конфліктності: 88% опитаних оцінюють відносини між поколіннями в колективах як рівні, проте 10% визнають, що може бути присутня прихована напруга і вона буде враховуватись при відборі.

Щодо “доступних ролей” для групи 50+, то 32% вважають найбільш релевантою для них посаду техперсоналу, 40% - асоціюють робітничі професії з працівником старшого віку. Динамічні ролі є обмеженими в доступі для людей старшого віку через вимоги до адаптивності та інтенсивності.

Відповідно до результатів дослідження, роботодавці зазвичай не сприймають людей 50+ як однозначно проблемну категорію. Навпаки, вони часто асоціюють цю групу з досвідом, відповідальністю, стабільністю та емоційною зрілістю.

Водночас саме щодо кандидатів 50+ роботодавці частіше роблять прогноз, а не лише оцінку: чи швидко людина адаптується, чи витримає темп, чи матиме достатні цифрові навички, чи буде готова навчатися, включатися в команду та працювати в довшій перспективі.

Таким чином, вік рідко працює як формальна заборона, але часто стає фільтром інтерпретації. Кандидата оцінюють не лише за досвідом і реальними компетенціями, а через припущення щодо віку та спроможностей працівника. Такі бар’єри можуть звужувати можливості людей 50+ ще до того, як роботодавець перевірить їхні реальні професійні якості.

Іншими словами, кандидат 50+ часто конкурує не тільки з іншими кандидатами, а й з уже сформованим уявленням роботодавця.

Частина обмежень для кандидатів 50+ виникає ще до безпосередньої взаємодії з роботодавцем. Формально вакансія може бути відкрита для всіх, але її мова, опис темпу роботи, очікування щодо гнучкості, цифрових навичок, фізичного навантаження або “динамічної команди” можуть працювати як фільтр.

Дослідження описує образ “ідеального кандидата 50+” в очах роботодавців. З одного боку, від таких кандидатів очікують того, що зазвичай асоціюється зі старшим віком: досвіду, відповідальності, стабільності, дисципліни, надійності та глибокого розуміння робочих процесів.

З іншого боку, роботодавці хочуть бачити готовність до навчання, цифрову грамотність, відкритість до змін, гнучкість, швидку адаптацію та здатність працювати в сучасному темпі.

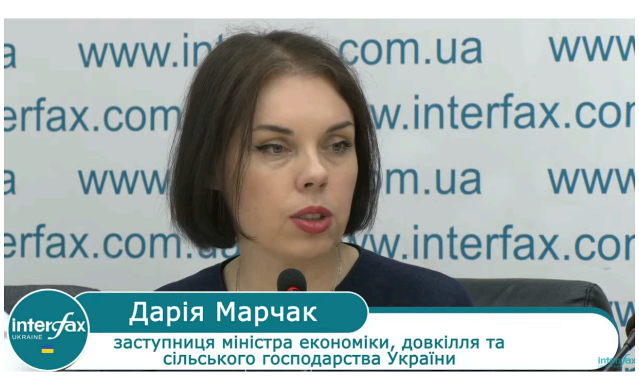
Фактично, «ідеальний працівник 50+» у сприйнятті роботодавців — це гібридний образ: досвід і надійність старшого працівника плюс характеристики, які традиційно приписують молодшим кандидатам. Саме відповідність цьому образу часто визначає, чи буде кандидат 50+ розглядатися як релевантний для найму.

Дослідження провів Український центр соціальних реформ Інституту демографії та досліджень якості життя імені М. В. Птухи НАН України за ініціативи компанії JTI Україна.

Якісний етап дослідження базувався на 120 глибинних інтерв’ю з представниками 52 великих та 40 середніх компаній, що охоплюють понад 20 галузей економіки у 5 групах регіонів України.

Учасники панелі обговорили результати дослідження

Після презентації результатів дослідження представники держави, бізнесу, наукового та громадського секторів обговорили, як бар’єри впливають на рішення роботодавців та можливості людей 50+ на ринку праці в умовах кадрового дефіциту.



Дарія Марчак, заступниця міністра економіки, довкілля та сільського господарства України, зазначила, що питання залучення людей дорослого та старшого віку є пріоритетом державної політики.

“Питання людського капіталу є зараз чи не найважливішим для майбутнього країни. Ми працюємо над стратегією зайнятості та стратегією розкриття економічного потенціалу українців, де категорія 50+ є одним із ключових ресурсів для подолання дефіциту кадрів та підвищення продуктивності праці”, - сказала вона.

Марчак додала, що для уряду України важливо, аби кожна людина мала можливість працювати, застосовувати свої знання і досвід та не стикалася із зайвими чи необґрунтованими бар’єрами.

“Це важливо не лише з погляду ринку праці, а й з погляду людської гідності. Якщо фахівець у 50 чи 55 років не може знайти роботу, попри свій досвід і кваліфікацію, через стереотипи або невиправдані перешкоди - це впливає на його самоповагу та відчуття власної цінності. Ми маємо зробити все, щоб кожен, хто хоче працювати і реалізовувати свій потенціал для економіки, міг робити це настільки довго, наскільки сам цього прагне”, - наголосила заступниця міністра економіки, довкілля та сільського господарства.

Елла Лібанова, директорка Інституту демографії та досліджень якості життя імені М. В. Птухи НАН України, наголосила на неминучості демографічних змін та необхідності адаптації ринку.

“Демографічна піраміда в Україні перевернута, населення старіє, і ми маємо розуміти, що економіка дедалі менше потребуватиме фізичної сили та дедалі більше - інтелектуальної праці. Роботодавцям варто позбуватися стереотипів, адже люди старшого віку - це стабільність та досвід, які є критичними для стійкості ринку”, - вважає Лібанова.

Валентина Рибалко, заступниця директорки Державної служби зайнятості України (ДСЗ), зазначила, що частка кандидатів віком 50+ на ринку праці зростає.

“На зареєстрованому ринку праці питома вага людей віком 50+ зросла з 30% на початку 2022 року до 37% станом на травень поточного року. В умовах дефіциту кадрів ми не можемо дозволити собі втрачати людський капітал через вікові стереотипи та упередження щодо нездатності людей старшого віку до розвитку”, - підкреслила вона.

Олексій Мірошниченко, голова Конфедерації роботодавців України, звернув увагу на необхідність системного діалогу між державою та бізнесом.

“Роботодавець сьогодні перебуває під тиском дефіциту персоналу, але часто за інерцією продовжує використовувати вікові фільтри. Ми маємо демонструвати позитивні кейси та через державні стимули заохочувати компанії залучати досвідчених фахівців, знімаючи як зовнішні, так і внутрішні обмеження самих кандидатів”, - вважає Мірошниченко.

Співзасновниця благодійного фонду “Життєлюб” **Тіна Ніколова** зауважила, що психологічний бар’єр є одним із найскладніших для подолання.

“Кандидати 50+ часто стикаються з ігноруванням ще на етапі резюме, і це фантастично їх демотивує. Наше завдання - змінити парадигму сприйняття в HR-спільноті, щоб вік асоціювався не з ризиком, а з надійністю та можливістю менторства всередині колективів”, - додала Ніколова.

Модерував обговорення економіст, підприємець і громадський діяч Андрій Длігач.

Публічна ініціатива “Срібна економіка України: потенціал покоління 50+” передбачає другий етап дослідження, презентація якого запланована на червень. Він буде присвячений кількісному репрезентативному дослідженню досвіду роботи та працевлаштування людей 50+.

Це дозволить зіставити погляди обох сторін та окреслити бар’єри при працевлаштуванні - від формальних вимог і умов праці до неформальних упереджень, самообмежень і очікувань самих людей 50+.

Заступниця генерального директора по роботі з персоналом JTI Україна **Світлана Пильнєва** зазначила, що проблема кадрового дефіциту вже виходить за межі окремих HR-практик, оскільки впливає на економічну стійкість країни та здатність бізнесу працювати й розвиватися в Україні.

“Як учасник ринку та відповідальна компанія, JTI Україна започаткувала публічну ініціативу “Срібна економіка України: потенціал покоління 50+”, щоб разом із державою, бізнесом, експертами й громадським сектором шукати рішення, які допоможуть повніше залучити цей цінний людський потенціал до ринку праці — на користь людей, бізнесу і держави”, - сказала Пильнєва.

Надалі ініціатори проєкту планують перейти до міжсекторального обговорення можливих рішень - на рівні держполітики, програм підтримки, практик роботодавців, адаптації робочих місць, навчання, розвитку та гнучкої зайнятості.

Мета ініціативи - не лише отримати науково обґрунтовані дані, а й сформувати підґрунтя для розробки практичних інструментів, які можуть допомогти державі та бізнесу ширше залучати людей старшого віку до ринку праці, враховувати їхні сильні сторони, знижувати тиск кадрового дефіциту та посилювати економічну стійкість країни.

Теги: #дослідження #срібна_економіка #ринок_праці #ринок_праці_після_50 #50 #робота_50 #пильнєва #марчак_дарія #лібанова #роботодавці

Оформити тестову підписку на продукти агентства | Читати оперативні новини в офіційному Telegram-каналі | Слідкувати за головними повідомленнями агентства у Google News

ВАЖЛИВЕ

Україна організувала перший GovTech Day у Давосі: зі світовими GovTech-лідерами говорили про штучний інтелект та майбутнє цифрового врядування

ОСТАННЄ

Огляд-прогноз курсу гривні до ключових валют від аналітиків КИТ Group

Україна і Сербія відновлюють переговори про вільну торгівлю та посилюють ділове співробітництво

Основні економічні індикатори України та світу на початку 2026 року

Уроки ядерних аварій: як сучасна інженерія вчиться захищати майбутнє

Огляд-прогноз курсу гривні щодо ключових валют від аналітиків КИТ Group

Огляд-прогноз курсу гривні щодо ключових валют від аналітиків КИТ Group

Основні економічні індикатори України та світу

Огляд-прогноз курсу гривні щодо ключових валют від аналітиків КИТ Group

Огляд-прогноз курсу гривні щодо ключових валют від аналітиків КИТ Group

Оголошено переможців конкурсу civic tech-проєктів Act to Drive Change

РЕКЛАМА

РЕКЛАМА

UKR.NET- новини з усієї України
РЕКЛАМА

ЩЕ ЗА ТЕМОЮ

12:58 30.05.2026 Люди не читають не тому, що не хочуть, а тому, що не звикли, – дослідження Мінкультури

14:07 28.05.2026 45% українців прочитали більше трьох книг, а 15% не прочитали жодної в 2025р. – дослідження

13:49 28.05.2026 Майже 40% українців відвідують культурні заходи один раз на пів року або рідше – дослідження

23:53 27.05.2026 Головний виклик євроінтеграції України – впровадження стандартів ЄС на місцях – дослідження

16:57 21.05.2026 Вишиванка для 49% українців є символом ідентичності – дослідження

09:08 19.05.2026 Петиція до Кабміну про відмову від політики масового залучення іноземців до ринку праці набрала 25 тис. голосів

16:33 17.05.2026 За крихкого миру в Україні у Європі до 2029р залишаться 56% біженців, за продовження війни – 99% – ООН

16:42 12.05.2026 Майже 70% учителів задоволені вибором професії – дослідження ЮНЕСКО

17:33 08.05.2026 Україну слід звільнити від регулювання ЄС щодо надлишкових сталевих потужностей, інакше це матиме негативний вплив на експорт – експерт

17:15 06.05.2026 Подолання стереотипів та "скілз-гепу" є критичним для залучення фахівців віком 50+ до ринку праці – думка

© 1992-2026, Інтерфакс-Україна. Всі права захищені
Вся інформація, розміщена на цьому веб-сайті, призначена тільки для персонального використання і не підлягає подальшому відтворенню і/або поширенню в будь-якій формі, інакше як за письмовим дозволом "Інтерфакс-Україна".
Комерційні матеріали розміщуються у розділах "Пресрелізи", "Промо" та "Спецпроєкти" *. Агентство "Інтерфакс-Україна" не несе відповідальності за їх зміст.
*У випадках суспільної значущості допускається публікація в цих розділах на безоплатній основі.

Усі матеріали, представлені у відкритій частині цього інформаційного ресурсу, розміщуються із затримкою близько 15 хвилин.
Сайт містить щонайбільше 20% добового обсягу матеріалів інформагентства «Інтерфакс-Україна».
Повний доступ до онлайнових і офлайнових інформпродуктів можливий за умови тестового та контрактного підключення до інформації.
Авторське право поширюється на всі матеріали «Інтерфакс-Україна».