



## СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ В ПРАКТИЦІ УПРАВЛІННЯ

<https://doi.org/10.15407/economyukr.2021.04.088>

УДК 331.1

JEL: J11, J18

**В.В. МОРТИКОВ**, д-р екон. наук., проф.,

e-mail: [mvit2015@mail.ru](mailto:mvit2015@mail.ru),

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4681-2496>

### ЕКОНОМІЧНА АКТИВНІСТЬ ЛЮДЕЙ ЛІТНЬОГО ВІКУ

*Визначено позитивні та негативні сторони економічної активності людей літнього віку, яка виступає важливою умовою вирішення соціально-економічних проблем країн і організацій, розглянуто цілі та інструменти державного впливу на активність осіб старших вікових груп. Показано, що система пенсійного забезпечення відіграє певну роль у регулюванні економічної активності людей похилого віку.*

**Ключові слова:** економічна активність; літні люди; регулювання економічної активності; цілі регулювання економічної активності літніх людей; інструменти регулювання економічної активності літніх людей; пенсійна система.

Однією з проблем, з якою останнім часом зіткнулися багато країн, є скорочення економічно активного населення. Падає народжуваність, подовжуються строки навчання молоді, яка часто не обмежується здобуттям лише середньої освіти, у всьому світі спостерігається старіння населення. У результаті особливого значення набуває економічна активність осіб старшого віку. Її роль відрізняється від країни до країни і залежить від демографічної ситуації, що складається на ринку праці. Але навіть у країнах з високим рівнем молодіжного безробіття, дефіцитом робочих місць для працівників середнього віку економічна активність пенсіонерів і фахівців передпенсійного віку має певне значення для вирішення важливих соціально-економічних проблем.

Різним аспектам економічної активності літніх людей приділяється багато уваги в сучасній спеціальній літературі<sup>1, 2, 3</sup>. Зокрема, аналізуються пи-

<sup>1</sup> Working Better with Age. Ageing and Employment Policies / OECD. — 2019. — Aug. 30 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://www.oecd.org/employment/working-better-with-age-c4d4f66a-en.htm> (дата звернення: 10.02.2021).

<sup>2</sup> Ageing and Employment Policies: United States 2018 / OECD. — 2018. — Jan. 24 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.oecd.org/els/ageing-and-employment-policies-united-states-2018-9789264190115-en.htm> (дата звернення: 10.02.2021).

<sup>3</sup> Working Better with Age: Japan / OECD. — 2018. — Dec. 20 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.oecd.org/els/working-better-with-age-japan-9789264201996-en.htm> (дата звернення: 10.02.2021).

Ц и т у в а н н я: Мортиков В.В. Економічна активність людей літнього віку. *Економіка України*. 2021. № 4. С. 88—99. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2021.04.088>

тання продовження роботи на пенсії окремих категорій працівників [1], ставлення деяких організацій до використання працівників старших вікових груп [2], розглядається взаємозв'язок пенсійного забезпечення та зайнятості [3; 4]. Відзначається, що з віком зростає частка самозайнятих [5].

Поняття «люди похилого віку», «літні люди», «особи старших вікових груп» у даній статті використовуються як синоніми.

В Україні пік публікацій з питань економічної активності літніх людей, зайнятості на пенсії зазвичай припадає на періоди, коли триває обговорення змін до системи пенсійного забезпечення, проводяться оцінки їх результатів (2012, 2017 рр.). Однак тема не втрачає актуальності й нині.

Отже, **мета статті** — показати сучасний стан і обґрунтувати доцільність залучення людей літнього віку до трудової діяльності, визначити можливі засоби впливу на їх економічну активність в Україні.

Розглянемо економічну активність літніх людей як соціально-економічний феномен, а також виокремимо управлінський бік питання, а саме вплив інститутів політики і законодавства на цю активність.

За класифікацією Всесвітньої організації охорони здоров'я, літньою вважається людина у віковому діапазоні 60—74 років (44—59 років — середній вік, 75—90 — вік старості). Слід зазначити, що офіційна статистика України з питань економічної активності різних вікових груп населення виділяє діапазон 60—70 років і не дає даних по особах у вікових інтервалах 60—74 і 55—64 років. Проте ми розглядаємо всі ці вікові групи, тому що вони тією чи іншою мірою відповідають визначенню «літні люди». Економічна активність людей цього віку може здійснюватись у трудовій, підприємницькій формах, а також у вигляді волонтерської діяльності. Люди можуть бути зайняті або стандартний робочий час, або працювати неповний робочий тиждень чи день, або певний час протягом року. При цьому в демократичному суспільстві у людей похилого віку є вибір між різними варіантами економічної активності, хоча він і обмежений їхніми професійними та фізіологічно-віковими можливостями. Цим людям складніше перенавчатися, здобувати нові знання, навички, тому входження в нові сфери діяльності для багатьох з них є проблематичним. Проте продовження економічно активної діяльності, як правило, відповідає інтересам і літніх людей, і всього суспільства.

В останні десятиліття в розвинутих країнах пропорції між непрацюючими і економічно активними особами старших вікових груп змінюються на користь останніх. У 1980 р. в країнах, що входять до ОЕСР, на кожні 10 фахівців працездатного віку було зайнято лише дві людини, старші 65 років. За прогнозами, цей показник сягне шести у 2060 р.<sup>4</sup> Рівень участі в складі робочої сили осіб 55—64 років у країнах ОЕСР виріс з 56% у 2008 р. до 64% у 2018 р.<sup>5</sup> В останні роки спостерігається підвищення норми утримання (retention rate) працівників старших вікових груп на рівні окремих організацій більшості розвинутих країн.

<sup>4</sup> Pensions at a Glance 2019 : OECD and G20 Indicators / OECD. — 2019. — Nov. 27 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2019\\_b6d3dcfc-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2019_b6d3dcfc-en) (дата звернення: 10.02.2021).

<sup>5</sup> Working Better with Age. Ageing and Employment Policies / OECD. — 2019. — Aug. 30 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://www.oecd.org/employment/working-better-with-age-c4d4f66a-en.htm> (дата звернення: 10.02.2021).

**Основні показники, що характеризували економічну активність літніх людей в Україні у 2008—2018 рр.**

Показники	Роки										
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Рівень економічної активності осіб віком 60—70 років (%)	21,8	23,8	24,1	24,2	24,0	23,8	15,5	14,5	14,3	13,9	13,2
Коефіцієнт заміщення (%)	44,2	49,0	45,8	43,6	41,1	44,6	43,7	37,5	32,6	25,5	28,8

Джерело: розраховано автором за: Державна служба статистики України : Офіційний сайт [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

В Україні рівень економічної активності<sup>6</sup> населення віком 60—70 років знизився з 21,8—24,2% у 2008—2013 рр. до 13,2—15,5% у 2014—2018<sup>7</sup> (табл.), тобто потенціал літніх людей в Україні використовується дедалі менше. При цьому спостерігаються великі розбіжності по території країни. Так, у 2018 р. цей показник склав у Волинській області 4,2%, у Херсонській — 6,3%, у Чернівецькій — 44,1%, в Києві — 28,9%<sup>8</sup>. Рівень економічної активності літніх людей залежить від таких зовнішніх чинників, як економічна динаміка в країні та регіоні, ситуація на ринку праці. Використовуючи дані державної статистики, ми визначили, що коефіцієнт кореляції між кількістю претендентів на одну вакансію і рівнем економічної активності осіб віком 60—70 років по регіонах України у 2018 р. становив невелику від'ємну величину (–0,21). Інакше кажучи, значна різниця в офіційних показниках економічної активності літніх людей по регіонах України зовсім незначною мірою залежить від фіксованої статистикою ситуації на регіональних ринках праці. Це пов'язано з тим, що певна частина економічної активності людей старшого віку прихована у вигляді неофіційної зайнятості, а також з тим, що дана активність визначається чинниками, які лежать за межами ситуації на ринку праці.

Слід зазначити, що про економічну активність людей похилого віку не можна судити лише за статистичними даними про їх наявність у складі робочої сили. Вони можуть займатися викладацькою діяльністю без відповідної реєстрації, посередництвом поза офіційним сектором тощо. Основу економічної активності складає трудова активність. Але частина населення, включаючи людей похилого віку, залучені в підприємництво, займаються

<sup>6</sup> Вимірюється як процентне відношення економічно активних осіб відповідної вікової групи до населення відповідного віку. Тут і далі дані, починаючи з 2015 р., наводяться без урахування територій Автономної Республіки Крим і частини територій Донецької та Луганської областей.

<sup>7</sup> Державна служба статистики України : Офіційний сайт [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

<sup>8</sup> Там само.

інвестиціями. В Україні у 2018 р. з 642,3 тис. економічно активних осіб віком 60—70 років найбільш вагому частину становили фахівці — 123,0 тис. і представники найпростіших видів діяльності — 223,5 тис. осіб<sup>9</sup>. Це можна пояснити тим, що фахівці залишаються і цінуються за їхні знання, досвід, а представники найпростіших професій займають ніші, мало привабливі для інших вікових категорій працівників.

На економічну активність людей похилого віку впливають їхні місце проживання (міська чи сільська місцевість), вік, стан здоров'я, стать, сфера діяльності, професія, кваліфікація, освіта, величина зарплати. Останні дослідження показали, що активність працівників старших вікових груп набагато сильніше залежить від оцінки ними свого здоров'я, тривалості роботи в організації, ніж від освіти<sup>10</sup>. Зміст, умови роботи, їх гнучкість також визначають траєкторію трудового життя людини [6]. Частина літніх фахівців адаптуються до змін своїх фізичних можливостей, переходячи на легку роботу, яка не потребує фізичного чи емоційного напруження. Робота у сфері медицини, освіти підвищує ймовірність продовження трудової біографії за межі віку виходу на пенсію, а трудова діяльність у промисловості, сільському господарстві, зв'язку, на транспорті — знижує. Колишнім менеджерам нерідко пропонують продовжувати працювати в організації на умовах не трудових, а цивільно-правових угод, контрактів, у рамках яких вони консультують керівництво.

Для найбільш ефективного залучення літніх людей в економічно активну діяльність у країні повинне існувати відповідне інституційне середовище. Так, на думку Д. Аджемоглу і Дж. Робінсона, інклюзивні інститути, на протилежність екстрактивним, дозволяють і стимулюють участь населення, зокрема людей старших вікових груп, в економічній діяльності. Ці інститути не дискримінують їх у різних формах економічної активності, сприяють підприємницькій, інвестиційній, трудовій активності, дають можливість здобути нову спеціальність у разі появи такої необхідності [7].

## ВИГОДИ І ВТРАТИ ВІД ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ ЛІТНІХ ЛЮДЕЙ

Хто і як віграє чи програє від участі людей старших вікових груп в економічно активній діяльності? Продовження строку економічної активності людей — суспільне благо, яким користуються всі: і окремі люди, і організації, і держави в цілому. Посильна праця на пенсії дає людині додатковий дохід, підтримує її самооцінку, позитивно впливає на фізичний стан. Залучення літніх працівників до роботи в організаціях супроводжується продукуванням позитивних екстерналій. Багато співробітників старшого віку мають цінний досвід, частина якого з часом морально не застаріває і може бути використана молодшими колегами. У таких сферах діяльності, як наука, медицина, знання та вміння наростають з віком і нерідко працівник 60+ є

<sup>9</sup> Там само.

<sup>10</sup> Вечные труженики / НИУ ВШЭ / Научно-образовательный портал IQ [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://iq.hse.ru/news/348602165.html> (дата звернення: 10.02.2021).

більш продуктивним. Літніх людей нерідко залучають до муніципального управління, де можуть використовуватися їхні знання й досвід. Вважається, що організації, де є представники всіх вікових груп, віграють за рахунок поєднання здорового консерватизму працівників старших вікових груп з творчою активністю молодих співробітників.

У деяких державах, включаючи сучасну Україну, пенсійний бюджет зводиться з дефіцитом. Із залученням додаткової кількості пенсіонерів до економічно активної діяльності розмір дотацій з державного бюджету України Пенсійному фонду скорочується, оскільки за рахунок пенсіонерів збільшуються сумарні страхові внески. Відкладений вихід на пенсію, участь пенсіонерів у трудовому житті дозволяють знизити податкове навантаження на активну частину населення.

Економічна активність літніх працівників супроводжується і певними втратами. Із зростанням чисельності літніх людей їх економічна активність дедалі більше впливає на зайнятість інших вікових категорій працівників, що в умовах обмеженості робочих місць (а з 1990-х років в Україні відбувається зменшення їх кількості) скорочує її можливості. Існують чинники, які не мотивують роботодавців використовувати працю людей старших вікових груп — це коштує дорожче. За інших рівних умов вони є менш продуктивними, водночас у середньому по країнах ОЕСР кожні 10 років роботи на одного роботодавця збільшують зарплату працівника на 6%. Ця тенденція найбільш яскраво проявляється в Туреччині, Японії та Південній Кореї<sup>11</sup>. Серед високих незарплатних витрат, пов'язаних з використанням праці людей старших вікових груп, — обмеження за інтенсивністю, змінністю трудової діяльності та ін. Звільнення цих працівників у багатьох країнах є більш складними з адміністративної точки зору (зокрема, через необхідність більш раннього повідомлення про звільнення), у деяких країнах за такі звільнення штрафують. З віком падає здатність до навчання нових знань і навичок. У Німеччині, Франції та Канаді різниця в рівнях навченості молодих працівників і представників старших вікових груп перевищує 25%<sup>12</sup>.

## РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ ЛІТНІХ ЛЮДЕЙ

Регулювання участі літніх людей в економічно активній діяльності відбувається на рівні держави, регіону, організації, перш за все, з урахуванням поточного і перспективного балансу трудових ресурсів. На кожному з цих рівнів має бути визначено, для вирішення яких завдань є сенс заохочувати або обмежувати цю активність. Необхідно визнати, що в Україні відсутня системна політика по відношенню до економічної активності осіб похилого віку. Вважається, що основне завдання влади полягає в забезпеченні даної вікової групи пенсійними виплатами, періодичній індексації пенсійних доходів відповідно до зростання вартості життя. Тим часом, з огляду на значну

---

<sup>11</sup> Working Better with Age. Ageing and Employment Policies / OECD. — 2019. — Aug. 30 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://www.oecd.org/employment/working-better-with-age-c4d4f66a-en.htm> (дата звернення: 10.02.2021).

<sup>12</sup> Там само.

загальну кількість пенсіонерів у країні (понад 11 млн осіб), доцільно доповнити політику доходів заходами з регулювання, створення умов для продовження їхньої економічно активної діяльності. Державі необхідно визначити, чи варто взагалі, а якщо варто, то якою мірою і в яких формах, регулювати участь літніх людей в економічно активній діяльності. Серед експертів з цього питання [8, р. 1658] склалася думка, що в разі позитивного рішення про необхідність державного втручання зусилля держави повинні концентруватися на таких напрямках:

- 1) регулювання праці літніх людей через зрушення в пенсійній системі;
- 2) створення робочих місць з урахуванням інтересів літніх працівників;
- 3) підвищення якості, конкурентоспроможності всіх працівників і, зокрема, літніх;
- 4) протидія дискримінації за віком.

**Державна система пенсійного забезпечення.** Справляє істотний вплив на пропозицію праці літніх людей. Основними орієнтирами Української держави мають стати рішення людей: про вихід на пенсію вчасно; про продовження економічної активності за межами пенсійного віку; про більш пізній вихід на пенсію. Економічна активність осіб старших вікових груп сильно залежить від умов виходу працівника на пенсію. У багатьох країнах по відношенню до значної частини працівників залишилося в минулому саме поняття «обов'язковий або вимушений вихід на пенсію» (mandatory retirement age). Країни йдуть шляхом посилення добровільного рішення людини у визначенні того, коли виходити на пенсію, що надає додаткової актуальності вивченню мотивацій економічної поведінки осіб передпенсійного віку та пенсіонерів щодо їхньої зайнятості. Людина вирішує, в якому віці їй виходити на пенсію; працювати після виходу на пенсію за віком чи ні; якщо працювати, то в якій ролі та скільки.

Важливими регуляторами економічної активності літніх людей у розвинутих країнах є нормальний вік виходу на пенсію (normal retirement age), коли працівник має можливість отримувати пенсію за віком без обмежень, і вік раннього виходу на пенсію (early retirement age). Ці регулятори відіграють важливу роль в ухваленні рішення про припинення або продовження роботи в літньому віці. Наприклад, в Естонії у 2001—2011 рр. було підвищено нормальний та ранній вік виходу на пенсію, що сприяло збільшенню зайнятості жінок, народжених у період 1943—1952 рр. [9].

Одним з показників поведінки людей похилого віку є так званий ефективний вік виходу на пенсію, тобто середній вік, коли люди фактично залишають ряди робочої сили. У багатьох країнах цей вік є істотно нижчим за той, який дає право на отримання повної пенсійної виплати. У 2013—2018 рр. чверть усіх чоловіків у Туреччині вийшли на пенсію раніше 54 років<sup>13</sup>. В Австрії, Бельгії, Франції, Угорщині, Словаччині, Люксембурзі люди припиняють економічно активну діяльність у середньому в 60 років. У Данії, Ісландії, Ірландії, Португалії, Швейцарії чоловіки, як правило, ще працюють у 65 років, а жінки залишають ряди робочої сили в середньому на два роки раніше за чоловіків. Окремо стоять Японія і Південна Корея, де при

<sup>13</sup> Там само.

нормальному віці виходу на пенсію в 60 років ефективний вік для чоловіків наближається до 70 років.

Ще одним чинником, який впливає на рішення людей похилого віку про продовження працювати, є коефіцієнт заміщення пенсією колишніх заробітків. Ми вважаємо, що крім згладжування рівня доходу людей до і після їхнього виходу на пенсію, показника рівня адекватності пенсійної системи країни [10; 11] цей коефіцієнт виконує функцію регулювання економічної активності осіб старшого віку. В розвинутих країнах коефіцієнт заміщення для працівників з повним стажем і середньою заробітною платою становить 59% (30% у Литві, Мексиці, Великій Британії та 90% і більше в Австрії, Італії, Туреччині, Португалії). Зростання коефіцієнта заміщення робить втрату колишніх заробітків менш відчутною і схиляє людину до виходу на пенсію без збереження оплачуваної зайнятості. Очікується, що в найближчі десятиліття ця норма в розвинутих країнах знижуватиметься, що буде одним із стимулів до продовження економічно активної діяльності на пенсії.

Ми розрахували коефіцієнт заміщення за 2008—2018 рр. в Україні шляхом віднесення середньої місячної зарплати по країні до середньої місячної пенсії за віком за кожним роком (див. табл.). Зменшення коефіцієнта заміщення в країні з 2015 р. супроводжувалося не підвищенням, а зниженням економічної активності літніх людей, що можна пояснити, зокрема, відсутністю можливостей для застосування ними своїх сил.

У жовтні 2017 р., після набрання чинності відповідного Закону України<sup>14</sup>, у країні відбулися зміни в пенсійній системі, які мотивують осіб старших вікових груп до активної економічної діяльності, а саме:

- поступове збільшення розміру страхового стажу, необхідного для призначення пенсії: раніше він становив 15 років, а з 1 січня 2021 р. по 31 грудня 2021 р. для призначення пенсії за віком після його досягнення потрібно буде мати стаж не менш як 28 років;
- зменшення коефіцієнта страхового стажу, який застосовується при розрахунку пенсії, з 1,35 до 1%, що призводить до зменшення пенсійних нарахунків;
- скасування зниження на 15% пенсій працюючим пенсіонерам, тобто вони отримуватимуть пенсії в повному розмірі<sup>15</sup>.

У цілому ж розміри пенсій, що виплачуються в Україні, не сприяють припиненню пенсіонерами економічно активної діяльності. Багато з них при існуванні такої можливості продовжують працювати і на пенсії.

**Вплив на попит.** Хоча частина роботодавців залишають на роботі літніх співробітників, мало хто з них хоче їх наймати. Виняток в Україні становлять, наприклад, висококваліфіковані фахівці, видатні діячі науки і культури. У ряді ж країн, наприклад у Нідерландах, Польщі, держава стимулює роботодавців, які наймають співробітників 50+, скажімо, шляхом субсиду-

<sup>14</sup> Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо збільшення пенсій: Закон України № 2148-VIII від 03.10.2017 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2148-19#Text>

<sup>15</sup> Пенсионная реформа в Украине [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [https://prostopravo.com.ua/pensiya/stati/pensionnaya\\_reforma\\_v\\_ukraine](https://prostopravo.com.ua/pensiya/stati/pensionnaya_reforma_v_ukraine) (дата звернення: 10.02.2021).

вання частини їхньої зарплати або внесків на соціальне страхування<sup>16, 17</sup>. У Росії введено санкції за звільнення осіб передпенсійного віку. З 2018 р., відповідно до ст. 144.1 Кримінального кодексу РФ, за необгрунтовану відмову в прийомі на роботу або звільнення громадян, яким до виходу на пенсію за віком залишилося не більш як п'ять років, роботодавцям загрожують заходи кримінального переслідування<sup>18</sup>.

Певні зрушення щодо законодавчого регулювання попиту на послуги літніх людей спостерігаються і в сьогоденній Україні. Так, згідно з відповідним Законом України<sup>19</sup>, внесено зміни щодо зняття вікових обмежень для роботи на державній службі. У зв'язку з потребами державної служби працівник, за бажанням, може продовжувати працювати і після 65 років — до 70 років.

Якщо у державного стимулювання безпосередньо попиту на працівників передпенсійного віку і є резони, їх, мабуть, не існує по відношенню до літніх пенсіонерів. Навряд чи є сенс витратити кошти на заохочення роботодавців, які працевлаштовують представників цієї категорії, запроваджувати будь-які санкції за їхнє звільнення, оскільки в цьому випадку роботодавці просто не братагмуть літніх пенсіонерів на роботу. Разом з тим державі, зацікавленим організаціям слід зосередитися на *збільшенні гнучкості робочих місць для потреб літніх людей*. Ідеться про створення різноманітних робочих місць, які б урахували потреби працівників старших вікових груп, зокрема, надавали великі перерви для відпочинку, мали меншу інтенсивність роботи. Гнучкість робочого часу і можливість регулювати фізичне, когнітивне та емоційне навантаження виступають чинниками продовження продуктивної діяльності літніх осіб [12]. Переформатування, адаптація робочих місць для потреб вікових фахівців вимагають додаткових витрат, тому в окремих випадках владі має сенс відшкодовувати роботодавцям, які створюють такі робочі місця, понесені ними втрати. При оцінці необхідності такого відшкодування необхідно враховувати позитивні зовнішні ефекти, якими супроводжуватиметься організація таких місць.

Одним з напрямів зусиль Української держави має стати подовження тривалості трудового життя населення, Однак далеко не всі роботодавці сприймають цю ідею. Дослідження говорять, що вони не схильні інвестувати в працівників старших вікових груп [13]. З огляду на це, доцільно заохочувати роботодавців інвестувати в навчання людей похилого віку, як це відбувається, наприклад, у Німеччині (німецька програма WeGebAU<sup>20</sup>); фінансувати за рахунок бюджету курси з перепідготовки літніх людей.

<sup>16</sup> Key policies to promote longer working lives, Country note 2007 to 2017. Netherlands / OECD, 2018 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [https://www.oecd.org/els/emp/Netherlands%20key%20policies\\_Final.pdf](https://www.oecd.org/els/emp/Netherlands%20key%20policies_Final.pdf)

<sup>17</sup> Working Better with Age. Ageing and Employment Policies / OECD. — 2019. — Aug. 30 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://www.oecd.org/employment/working-better-with-age-c4d4f66a-en.htm> (дата звернення: 10.02.2021).

<sup>18</sup> Запрет на увольнение сотрудников предпенсионного возраста [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://trudtk.ru/uvolnenie/ugolovnaja-otvetstvennost-za-uvolnenie-v-predpensionnyj-vozrast/#zakon-ob-ugolovnoj-otvetstvennosti-za-uvolnenie-lits-predpensionnogo-v-2> (дата звернення: 10.02.2021).

<sup>19</sup> Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо зняття вікових обмежень для роботи на державній службі : Закон України № 1086-IX від 16.12.2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1086-20#text>

<sup>20</sup> Вікіпедія [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://de.wikipedia.org/wiki/WeGebAU>



Люди похилого віку здатні самі створювати для себе робочі місця. Влада може їм у цьому допомогти, надаючи матеріально-технічну, консультаційну допомогу. Пенсіонери за віком, які обрали спрощену систему оподаткування, звільняються від сплати за себе ЄСВ<sup>21</sup>. Далеко не всі заходи з продовження економічно активної діяльності людей похилого віку вимагають грошових витрат, що особливо важливо для держав, які зіткнулися з жорсткими бюджетними обмеженнями, як, наприклад, сьогоднішня Україна. Певних результатів можна досягти за рахунок добровільних зусиль людей, що працюють поруч з людьми похилого віку. При плануванні витрат на залучення пенсіонерів до економічно активної діяльності важливо уникнути витрат «мертвого вантажу» (deadweight loss), коли люди старших вікових груп і без відповідних грошових вкладень були б активними.

Особливе значення в регулюванні економічної активності літніх людей мають різні економічні й адміністративні регулятори, що обмежують дискримінацію за віком. Тільки у 2018 р. дискримінація осіб віком 50+ коштувала економіці такої країни, як США, 850 млрд дол.<sup>22</sup> Звичайно, з віком погіршуються фізичне здоров'я людини, її когнітивні та некогнітивні здібності. Але це стосується не всіх. До того ж не для всіх робочих місць фізичний стан має критичне значення, лише деякі посади висувають жорсткі вимоги до нього. Тому вік сам по собі не повинен бути критерієм при прийнятті рішень про прийом на роботу, просуванні по службі, навчанні, звільненні. Кожен випадок із звільненням літнього співробітника повинен бути предметом діалогу роботодавця та представника працівників.

В Україні існують певні інституційні передумови для протидії дискримінації літніх людей. Зокрема, проти такої дискримінації виступають профспілки, які в недавньому випадку з дискримінацією вчителів (зобов'язання керівників шкіл припинити до 1 липня 2020 р. безстрокові трудові договори з педагогічними працівниками, яким виплачується пенсія за віком) звернулися до Уповноваженого з прав людини щодо неприпустимості такої дискримінації<sup>23</sup>. Але в цілому дискримінація осіб старшого віку, особливо в маленьких містах із значним рівнем безробіття, є гострою проблемою.

## ВИСНОВКИ

У цілому економічна активність людей похилого віку дозволяє їм самим, організаціям, країнам вирішувати соціально-економічні проблеми бідності, браку досвідчених кадрів, дефіцитності бюджетів пенсійних систем. Люди похилого віку є більш затребуваними в країнах з ефективними інклюзивни-

<sup>21</sup> Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України № 2464-VI від 08.07.2010 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>

<sup>22</sup> Promoting an Age-Inclusive Workforce : Living, Learning and Earning Longer / OECD, 2020 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://www.oecd.org/publications/promoting-an-age-inclusive-workforce-59752153-en.htm> (дата звернення: 10.02.2021).

<sup>23</sup> Дискримінація вчителів за віковою ознакою — неприпустима! / Профспілка працівників освіти і науки України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://pon.org.ua/povupny/7621-diskrimnasya-vchitelv-za-vkovoyu-oznakoju-nepripustima.html> (дата звернення: 10.03.2021).

ми інститутами, стійким економічним зростанням, сильною протидією віковій дискримінації. В Україні організаціям і державі в кожен конкретний період часу слід визначати доцільність і напрями регулювання економічної активності літніх людей. Зусилля влади повинні бути спрямовані на регулювання пропозиції праці літніх людей, їх перенавчання, зміну робочих місць з урахуванням потреб цієї вікової категорії працівників, підтримку їхньої самозайнятості.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Clark R., Hammond R., Liu S. Work after retirement: Worklife transitions of career public employees // *Journal of Pension Economics & Finance*. — First View. — P. 1—16 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-pension-economics-and-finance/article/abs/work-after-retirement-worklife-transitions-of-career-public-employees/805EE6AD8728373BC03450CD4D9C77C1> (doi: <https://doi.org/10.1017/S1474747219000428>).
2. Dalen H.P. van, Henkens K., Schippers J. How do employers cope with an ageing workforce? Views from employers and employees // *Demographic Research*. — 2010. — Vol. 22. — P. 1015—1036.
3. Hofäcker D. Older Workers in a Globalizing World: An International Comparison of Retirement and Late-Career Patterns in Western Industrialized Countries. — Cheltenham, UK : Edward Elgar Publishing, 2010. — 321 p.
4. Мортіков В. Пенсійне забезпечення і зайнятість // *Економіка України*. — 2000. — № 2. — С. 63—66.
5. Abraham K., Hershbein B., Houseman S. Contract Work at Older Ages. Upjohn Institute Working Paper 20-323. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research. 2020 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1342&context=up\\_workingpapers](https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1342&context=up_workingpapers)
6. Solinge H. van, Henkens K. Work-related factors as predictors in the retirement decision-making process of older workers in the Netherlands // *Ageing and Society*. — 2014. — Vol. 34. — P. 1551—1574.
7. Аджемоглу Д., Робинсон Дж.А. Почему одни страны богатые, а другие бедные. Происхождение власти, процветания и нищеты. — М. : АСТ, 2016. — 693 с.
8. Principi A., Vaucknecht J., Di Rosa M., Soccì M. Employees' Longer Working Lives in Europe: Drivers and Barriers in Companies // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. — 2020. — Vol. 17. — Iss. 5. — P. 1658 (doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph17051658>).
9. Soosaar O., Puur A., Leppik L. Does raising the pension age prolong working life? Evidence from pension age reform in Estonia // *Journal of Pension Economics & Finance*. — 2021. — Vol. 20. — Iss. 2. — P. 317—335.
10. Горлин Ю.М., Ляшок В.Ю., Салмина А.А. Коэффициент замещения как инструмент анализа и прогнозирования пенсионной системы // *Вопросы экономики*. — 2020. — № 12. — С. 80—103.
11. Alonso-Fernandez J., Meneu-Gaya R., Devesa-Carpio E. et al. From the Replacement Rate to the Synthetic Indicator: A Global and Gender Measure of Pension Adequacy in the European Union // *Social Indicators Research*. — 2018. — No. 138. — P. 165—186.
12. Hudomiet P., Hurd M., Parker A., Rohwedder S. The effects of job characteristics on retirement // *Journal of Pension Economics & Finance*. — 2020. — Feb. — P. 1—17.
13. Schmitz J. Companies and older workers: Obstacles and drivers of labour market participation in recruitment and at the work place. In *Paid Work beyond Pension Age: Comparative Perspectives* ; [S. Scherger (Ed.)]. — Basingstoke, UK : Palgrave Macmillan, 2015. — P. 217—236.

Стаття надійшла 16.02.2021

REFERENCES

1. Clark R., Hammond R., Liu S. Work after retirement: Worklife transitions of career public employees. *Journal of Pension Economics & Finance*, First View, pp. 1-16, available at: <https://www.cambridge.org/core/journals/journal-of-pension-economics-and-finance/article/abs/work-after-retirement-worklife-transitions-of-career-public-employees/805EE6AD8728373BC03450CD4D9C77C1> (doi: <https://doi.org/10.1017/S1474747219000428>).
2. Dalen H.P. van, Henkens K., Schippers J. How do employers cope with an ageing workforce? Views from employers and employees. *Demographic Research*, 2010, Vol. 22, pp. 1015-1036.
3. Hofäcker D. Older Workers in a Globalizing World: An International Comparison of Retirement and Late-Career Patterns in Western Industrialized Countries. Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing, 2010.
4. Mortikov V. Pension provision and employment. *Economy of Ukraine*, 2000, No. 2, pp. 63-66 [in Ukrainian].
5. Abraham K., Hershbein B., Houseman S. Contract Work at Older Ages. Upjohn Institute Working Paper 20-323. Kalamazoo, MI, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2020, available at: [https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1342&context=up\\_workingpapers](https://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1342&context=up_workingpapers)
6. Solinge H. van, Henkens K. Work-related factors as predictors in the retirement decision-making process of older workers in the Netherlands. *Ageing and Society*, 2014, Vol. 34, pp. 1551-1574.
7. Acemoglu D., Robinson J.A. Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity, and Poverty. Moscow, AST, 2016 [in Russian].
8. Principi A., Bauknecht J., Di Rosa M., Socci M. Employees' Longer Working Lives in Europe: Drivers and Barriers in Companies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2020, Vol. 17, Iss. 5, p. 1658 (doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph17051658>).
9. Soosaar O., Puur A., Leppik L. Does raising the pension age prolong working life? Evidence from pension age reform in Estonia. *Journal of Pension Economics & Finance*, 2021, Vol. 20, Iss. 2, pp. 317-335.
10. Gorlin Y., Lyashok V., Salmina A. Replacement rate as an instrument of analysis and forecasting of pension system. *Voprosy Ekonomiki*, 2020, No. 12, pp. 80-103 [in Russian].
11. Alonso-Fernandez J., Meneu-Gaya R., Devesa-Carpio E. et al. From the Replacement Rate to the Synthetic Indicator: A Global and Gender Measure of Pension Adequacy in the European Union. *Social Indicators Research*, 2018, No. 138, pp. 165-186.
12. Hudomiet P., Hurd M., Parker A., Rohwedder S. The effects of job characteristics on retirement. *Journal of Pension Economics & Finance*, February, 2020, pp. 1-17.
13. Schmitz J. Companies and older workers: Obstacles and drivers of labour market participation in recruitment and at the work place, in: Paid Work Beyond Pension Age: Comparative Perspectives. S. Scherger (Ed.). Basingstoke, UK, Palgrave Macmillan, 2015, pp. 217-236.

Received on February 16, 2021

Vitalii Mortikov, Dr. Sci. (Econ.), Professor

#### ECONOMIC ACTIVITY OF ELDERLY PEOPLE

The economic activity of the elderly is becoming increasingly important with the aging of the population and the extension of the education of young people. Older people have experience, knowledge, which is an important component of human capital of modern organizations and countries in general. Meanwhile, in Ukraine, according to statistics, the economic activity of the elderly has decreased significantly during the 2008-2018 period. Most elderly workers are among the specialists and representatives of the simplest professions. Data on the registered statistics of economic activity of elderly in the regions of Ukraine are weakly correlated with the situation on regional labor markets. This is due, in particular, to the significant shadow component of employment in this age group.

There are both positive and negative aspects of economic activity of older people. Despite the benefits of using the labor of older people, they compete for jobs with people of active working age, their involvement is more expensive for employers. With this in mind, regulating the use of human resources of older workers is necessary to maintain the labor balance in the country as a whole, as well as in regions and individual organizations. The article determines which decisions of the elderly the state can influence: retirement earlier than the normal retirement period; exit after reaching this age; continuation of economic activity outside the retirement age, i.e. later retirement.

The tools of influencing the economic activity of the elderly are the pension system, the creation of jobs taking into account the interests of older workers, improving the quality of their work, combating age discrimination. It is shown that changes in the pension system of Ukraine in 2017 contribute to the intensification of economic activity of persons of pre-retirement and retirement age.

**Keywords:** *economic activity; elderly people; regulation of economic activity; goals of regulating the economic activity of the elderly; tools for regulating the economic activity of the elderly; pension system.*