

Економіка

УДК 332.142.4

Чечетова Наталя Федорівна

доктор економічних наук, професор

Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського

Chechetova Natalia

Ds. (Economics), Professor

V. Vernadsky Tavriya National University

ORCID: 0000-0003-1988-2923

Кондратенко Наталія Олегівна

доктор економічних наук, професор,

Харківський національний університет

міського господарства імені О.М. Бекетова

Kondratenko Natalia

Ds. (Economics), Professor

O.M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv

ORCID: 0000-0003-3305-9570

Лелюк Наталія Євгенівна

кандидат економічних наук, доцент

Харківський національний університет

міського господарства імені О.М. Бекетова

Lelyuk Natalia

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

O.M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv

ORCID: 0000-0001-8144-7442

**СРІБНА ЕКОНОМІКА – РЕЗЕРВ ТА ПРОФЕСІЙНА ПІДТРИМКА
МАЛОГО БІЗНЕСУ В РЕГІОНІ**

SILVER ECONOMY – RESERVE AND PROFESSIONAL SUPPORT OF SMALL BUSINESSES IN THE REGION

Анотація. Стаття присвячена дослідженню проблем громадян срібного віку, які слід вважати резервом та професійною підтримкою становлення та розвитку малого бізнесу в регіоні. Адаптація економіки до наслідків старіння населення у найзагальнішому вигляді отримала назву «срібної економіки» чи «економіки довголіття». Процес інтеграції груп срібного віку до регіонального ринку праці в умовах сучасного стану соціально-економічного та демографічного розвитку регіонів є актуальним дослідницьким питанням. Результати проведеного дослідження розкривають позитивні сторони залучення представників старших поколінь до трудової активності. Звернення до «срібної» економіки пов'язане з використанням нерозкритого потенціалу старшого покоління, що дозволить не лише знизити демографічні ризики втрати продуктивності, а й виграти від якостей, пов'язаних із характеристиками срібного покоління. У роботі розглядаються теоретичні та методологічні підходи до оцінки трудового потенціалу населення срібного віку. У статті звертається увага на загальносвітову тенденцію старіння населення, зростання зайнятості людей похилого віку, мотиви зайнятості, а також на досвід розвинутих країн у питаннях старіння населення. Чисельність людей срібного віку, що збільшується, характерна для України, і потребує вирішення проблеми щодо їх зайнятості, у тому числі за рахунок розвитку підприємництва цієї групи населення. У дослідженні виконано аналіз особливостей діяльності підприємців срібного віку, аналіз динаміки зміни чисельності срібних підприємців за останні роки в Україні та визначені перспективи розвитку підприємництва срібного віку. Допомога та підтримка з боку держави суб'єктів підприємництва срібного віку може стати одним із способів вирішення проблем старіючого населення. На

основі аналізу наявної інформації вносяться пропозиції щодо вироблення економічних стратегій та політики держави щодо працюючих людей срібного віку. Зазначається, що ставши підприємцями люди срібного віку зберігають активну діяльність, вирішують багато своїх проблем, забезпечують збільшення зайнятості та сприяють економічному зростанню регіонів.

Ключові слова: срібна економіка, малий бізнес, працездатний вік, старіння населення, регіон.

Summary. The article is devoted to researching the problems of citizens of the silver age, who should be considered a reserve and professional support for the formation and development of small businesses in the region. The adaptation of the economy to the effects of population aging in the most general form has been called the "silver economy", or "longevity economy". The process of integration of silver age groups in the regional labor market in the conditions of the current state of socio-economic and demographic development of the regions is an urgent research question. The results of the study reveal the positive aspects of the involvement of older generations in labor activity. Turning to the «silver» economy is associated with the use of the undisclosed potential of the older generation, which will not only reduce the demographic risks of loss of productivity, but even benefit from the qualities associated with the characteristics of the silver generation. The paper examines theoretical and methodological approaches to assessing the labor potential of the Silver Age population. The article draws attention to the global trend of population aging, employment growth of older people, motivation for employment, as well as the experience of developed countries in the issues of population aging. The increasing number of people of the silver age, which is typical for Ukraine, requires solving the problem of their employment, including through the development of entrepreneurship in this population group. The purpose of the

study was to analyze the features of the activity of people of the silver age entrepreneurs, analyze the dynamics of changes in the number of people of the silver age entrepreneurs in recent years in Ukraine and the prospects for the development of the people of the silver age entrepreneurship. Assistance and support from the state to the silver age in Ukraine business entities can be one of the ways to solve the problems of an aging population. Based on the analysis of available information, suggestions are made on the development of economic policies and policies of the state in relation to working people of the silver age. It is noted that, after becoming entrepreneurs, people of the silver age remain active, solve many of their problems, increase employment and contribute to the economic growth of the regions.

Key words: *silver economy, small business, working age, population aging, region.*

Постановка проблеми. Проблему «срібної» економіки можна розглядати з різних аспектів. Перший з них фокусується на статистичному аналізі демографічних змін, що відбуваються, і вивченні різних можливостей, таких як поява нових сегментів ринку та адаптованих до їх запитів продуктів, оцінка перспектив продажів та інновації. Другий спрямований на оцінку впливу демографічних змін на національні ринки праці, оцінку та прогнозування якості робочої сили. Нарешті, третій аспект пов'язаний із залученням представників срібного покоління до трудової діяльності. Представлене дослідження стосується саме проблеми залучення представників срібного покоління до бізнесу, зважаючи на їх великий практичний досвід та кваліфікацію, з метою пожвавлення та, в певний період, відновлення економіки регіонів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. З різних точок зору теорію та практику «срібної економіки» в своїх працях досліджували такі зарубіжні науковці, як: Марек Радванський та Віліан Паленік (Marek Radvansky,

Viliam Palenik) [1], Анна Невидомська та Єва Соболевська (Anna Niewiadomska, Ewa Sobolewska-Poniedzialek) [2], Девід Іток (David Eatock) [3], Мартін Зсарноцький (Martin Zsarnoczky) [4], Венменг Фенг (Van Mang Feng) [5], Бронвін Еванс (Bronwyn Evans) [6]. Серед сучасних українських учених срібну економіку та умови її розвитку в Україні досліджували А.О. Дегтярь [7], Н.Г. Диденко [8], Л.М. Івашова [9], І.О. Кірнос [10], О. Крентовська [11], О.Ф. Новікова [12] та інші. В більшості дослідження стосувалися лише окремих напрямків функціонування «срібної економіки». Разом з тим питання активізації трудової діяльності головного драйвера срібної економіки – громадян срібного віку та можливості залучення їх до бізнесу досліджувалися ще недостатньо.

Формулювання цілей статті. Метою статті є обґрунтування сутності концепції «срібної економіки», а також дослідження ринку праці громадян срібного віку, як резерву наповнення цього ринку висококваліфікованими, з багатим досвідом фахівцями, які могли б стимулювати відкриття нового бізнесу та його підтримку в складних економічних умовах.

Виклад основного матеріалу. Старіння населення впливає на стан економіки, державні бюджети та фінансові ринки. Натомість країни, в яких створюються сприятливі інституційні умови щодо розвитку бізнесу в регіонах, зможуть безперечно отримати вигоду від «срібної економіки». Однак, слід зазначити, що вітчизняна економіка ще не вважає людей срібного віку ресурсом економічного зростання, за звичкою вважаючи його тільки певною економічною проблемою. Водночас стереотипи щодо доцільності використання праці та досвіду осіб срібного віку в сучасних економічних умовах зазнають істотних змін. Адже існують достатньо широкі можливості для активної життєдіяльності та включення до соціально-економічної, суспільної, культурної та інших сфер людей срібного віку. Розвиток технологій, насамперед інформаційно-телекомунікаційних, дозволяє людям срібного віку адаптуватися до

сучасного соціального простору та бути затребуваними. Але для використання ресурсу старших поколінь на ринку праці необхідна як зміна існуючих інститутів, регулюючих ринок праці, так і одночасне покращення системи працевлаштування та навчання людей срібного віку. В дослідженнях Міжнародного центру довголіття (International Longevity Centre), який є спеціалізованим аналітичним центром Великої Британії і займається дослідженнями впливу довголіття на суспільство, зазначалося, що підприємці, які зможуть адаптуватися до роботи в умовах старіння населення, процвітатимуть у майбутньому, а у тих, хто намагатиметься зберегти статус-кво, будуть складнощі з виживанням [13].

Війна в Україні кардинально змінила як структуру ринку праці в країні, так і підходи до роботи з персоналом, а особливо це питання буде важливе у післявоєнний час. Відновлення економіки в постраждалих регіонах потребуватиме якнайшвидшої активізації підприємницької діяльності. Адже відновлення великого бізнесу, промисловості, потребуватиме значно більшого часу. Утім відновленням житлової інфраструктури та сфери різного виду послуг, з метою створення придатних та комфортних умов проживання населення регіону, займатиметься саме малий та середній бізнес, який за своєю суттю більш динамічний у своєму становленні або відновленні діяльності. Інтенсивне відродження регіонів потребуватиме також створення значної кількості малих та середніх підприємств, які можуть стикнутися з дефіцитом професійних кадрів в силу об'єктивних обставин, які склалися під впливом військової агресії. А оскільки за соціологічними прогнозами в регіонах залишилися в більшості громадяни срібного віку то вони й становитимуть той резерв підтримки малого та середнього бізнесу. Крім того, знання, мудрість і досвід людей срібного віку необхідно активізувати, розповсюджувати та використовувати у всіх можливих галузях та напрямках як сьогодні так і в майбутньому. Слід звернути увагу на те, що в багатьох країнах на людях срібного віку в значній

мірі тримається малий бізнес. Так, в країнах Європейського Союзу громадяни, яким більше 65 років, складають приблизно половину (49%) усіх індивідуальних підприємців [14].

Старіння населення в останні роки стало трендом. За прогнозами Організації Об'єднаних націй до 2050 року кількість людей літнього віку подвоїться та досягне 1,5 мільярда [15]. У загальній чисельності населення більшості країн світу спостерігається зростання частки саме людей літнього віку, що певним чином змінює і структуру працездатного населення. Така ситуація складається в результаті позитивних факторів, таких як стан охорони здоров'я та загальне підвищення економічного та соціального рівня і якості життя. Щодо негативних факторів, то на таку структуру в більшості впливає зниження народжуваності. Внаслідок старіння населення, кількість літніх працівників у віці від 55 до 65 років буде зростати і прогнозується, що до 2030 року становитиме майже чверть економічно активного, працездатного населення [16]. Слід зауважити, що найбільшими темпами старіє населення у розвинених регіонах та країнах, зокрема, це Японія, Сінгапур, Західна та Північна Європа, США. У цих країнах зазвичай досить високий рівень життя. Натомість за даними Світового банку найнижчий відсоток населення старше 65 років проживає в таких країнах: ОАЕ (1%), Анголі (2%), Таджикистані (4%), Індії (5%) [17].

Таблиця 1

Розподіл постійного населення України за віком

Вік (років)	громадян на 1 січня:			
	2018 р.	2020 р.	2021 р.	2022 р.
Усього	42 216 766	41 732 779	41 418 717	40 997 698
60–64	2 712 475	2 831 695	2 910 434	2 921 277
65–69	2 364 521	2 385 967	2 376 281	2 390 027
70–74	1 336 574	1 661 698	1 846 666	1 912 572
75–79	1 588 273	1 225 016	1 063 736	1 000 345
80 років і старше	1 677 902	1 873 818	1 924 507	1 928 162

Джерело: [18]

В Україні також спостерігається аналогічна тенденція щодо загальної структури старіння населення і, відповідно, зменшення долі працюючих громадян (табл.1).

Так, на 1 січня 2022 року частка осіб у віці 60 років і старше становила вже 24,76%, водночас в 2018 році - 22,9 %. В цілому громадяни старші 60 років – єдина зростаюча група у всіх регіонах України. Звідси економіка регіонів з кожним роком буде ставати все більш «срібною». Водночас слід зауважити, що освітній рівень цієї групи населення з кожним роком буде підвищуватися, а це, відповідно, потребуватиме змін в структурі праці.

Оскільки в Україні, як і у всьому світі відбувається старіння націй, то ринок праці поступово почне зазнавати наслідки спаду молодшої робочої сили і, відповідно, попит бізнесу на літніх фахівців зростатиме. Петро Шукальський (Лодзінський університет, Польща) зважаючи на таку світову тенденцію підкреслив важливість саме «срібної економіки» для всіх розвинутих країн. Він виділив дві основні тенденції «срібної економіки» – ринкову (вигода для виробників) та соціальну (корисну для людей літнього віку) [19]. Населення старшого віку стає все більш значущим з точки зору споживання та пропозиції. А збільшення тривалості життя разом із інвестиціями у людський капітал, підвищують продуктивність, що може вивести економіку на новий цикл розвитку. У результаті трансформації суспільства формується образ «нової літньої людини» – освіченої, економічно та соціально активної, продуктивної. Залишаючись у складі робочої сили, літні громадяни продовжать робити внесок у соціальний та економічний розвиток суспільства, причому у досить тривалому періоді.

З початку 2000-х років спостерігається тенденція збільшення економічної активності осіб як передпенсійного віку (55-64 роки) так і осіб пенсійного віку (65 і вище) (табл. 2). Найбільш інтенсивне зростання зайнятості відбулося у Бельгії, Німеччині, Нідерландах та Франції. Значно меншою мірою змінилися показники економічної активності осіб

передпенсійного та пенсійного віку у США, Японії, Канаді та Великій Британії [20]. Згідно з наведеними даними рівень активності працюючих осіб передпенсійного віку (55-64 роки) коливається від 50% до більш ніж 70% і найбільш високий цей показник в Німеччині, Данії, Норвегії, Швеції, Швейцарії та Японії.

Таблиця 2

Зайнятість осіб старших вікових груп та ефективний вік відходу з ринку праці

Країна	Ефективний пенсійний вік (років)		Зайнятість (% від вікової категорії)	
	чоловіки	жінки	55–64 років	65 і вище років
Австралія	65,3	64,3	63,8	28,5
Австрія	63,5	60,8	54,0	9,4
Бельгія	61,6	60,5	50,3	5,3
Великобританія	64,7	63,6	65,1	21,3
Німеччина	64,0	63,6	71,4	17,0
Данія	65,1	62,5	70,7	19,2
Іспанія	62,1	61,3	52,2	6,1
Італія	63,3	61,5	53,7	12,3
Канада	65,5	64,0	62,9	25,3
Нідерланди	65,2	62,5	67,7	17,0
Норвегія	66,1	64,1	72,0	29,5
США	67,9	66,5	63,1	31,9
Фінляндія	64,3	63,4	65,4	14,1
Франція	60,8	60,8	52,3	6,5
Швеція	66,4	65,4	78,0	24,0
Швейцарія	66,4	65,0	72,6	22,9
Японія	70,8	69,1	75,2	46,6
ЄС (28)	64,0	62,3	58,7	13,3
ОЕСР	65,4	63,7	61,5	22,3

Джерело: [20]

Слід відзначити високий рівень зайнятості осіб пенсійного віку (65 і вище років). Також європейська статистика доводить, що останніми роками у країнах Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) серед пенсіонерів (65 і вище років) економічно активними стають 22% [20].

Для України також притаманна тенденція зростання трудової зайнятості пенсіонерів (таблиця 3).

Таблиця 3

Зайнятість населення України за статтю та віковими групами

Населення	За роками, у % до загальної кількості населення відповідної вікової групи				
	2017	2018	2019	2020	2021
Усе населення у віці 15-70 років, за віковими групами	56.1	58.5	51,7	49.9	49,3
15-24 роки	27,9	27,6	30,6	25,8	24,8
25-29 років	69,7	71,8	73,3	72,1	70,4
30-34 роки	74,6	75,9	76,0	74,5	74,0
35-39 років	77,6	76,7	79,3	75,3	75,0
40-49 років	77,3	79,4	78,7	76,7	76,8
50-59 років	62,9	65,5	67,9	67,9	68,3
60-70 років	13,9	13,2	13,7	13,2	12,8
71 рік і старше		-	2,4	2,1	2,2
Працездатного віку	64,5	66.1	67.6	65.6	65.3
Жінки	51.4	52.5	45.4	43.8	42.9
15-24 роки	24,9	24,2	26,8	22,8	22,4
25-29 років	60,1	64,2	62,1	61,7	59,8
30-34 роки	67,3	68,9	67,6	65,0	63,9
35-39 років	72,7	72,2	73,7	69,8	67,2
40-49 років	76,9	78,5	76,8	74,8	74,2
50-59 років	59,0	62,4	65,7	66,0	66,5
60-70 років	12,1	11,3	11,8	11,2	11,0
71 рік і старше	-	-	2,0	1,7	1,7
Працездатного віку	60.5	62.5	63.2	61.5	60.7
Чоловіки	61.4	62.1	59.3	56.2	56.9
15-24 роки	30,7	30,9	34,3	28,6	27,1
25-29 років	78,9	79,1	84,1	82,1	80,5
30-34 роки	81,7	82,7	84,1	83,7	83,7
35-39 років	82,5	81,2	84,9	80,9	82,7
40-49 років	77,8	80,3	80,9	78,7	79,5
50-59 років	67,6	69,3	70,6	70,1	70,3
60-70 років	16,5	15,9	16,4	16,2	15,4
71 рік і старше	-	-	3,4	3,2	3,3
Працездатного віку	68,6	69,9	72.2	69,9	69.9

Джерело: [18]

Трудова активність спостерігається у громадян передпенсійного віку (50-59 р.), причому у жінок за останні п'ять років вона збільшилися на 7,5% проти 2,7% у чоловіків. Зберігається тенденція трудової активності

громадян вік яких становить 71 рік та більше – на рівні 1,7 % у жінок і 3,3% у чоловіків. Рівень зайнятості людей срібного віку в Україні — один з найнижчих у Європі, що зумовлено низьким порогом пенсійного віку та загалом низьким рівнем економічної активності населення.

Можна виділити наступні аспекти, які обумовлюють актуальність проблеми необхідності залучення літніх людей саме до підприємництва. Адже для великого бізнесу, на наш погляд, суттєвого кадрового голоду не існує завдяки комп'ютеризації, автоматизації та роботизації процесів виробництва. А ось малий бізнес у всіх розвинутих регіонах потерпає від нестачі професійних кадрів. В першу чергу, це загальна тенденція старіння населення та зменшення чисельності молодих працездатних громадян, призведе до необхідності залучення до трудової активності людей літнього віку. Крім того, існує бажання літніх людей продовжити свою трудову діяльність, мотивами якої можуть бути як необхідність збільшити власні доходи, так і зберегти соціальну активність. Працівники старшого віку залишаються для більшості організацій важливим джерелом знань та експертного досвіду. Підприємці мають залучати досвідчених фахівців з числа пенсіонерів як консультантів та наставників для малих підприємств, що спеціалізуються у виробничій, науково-технічній та інноваційній сферах діяльності. Це можна пояснити тим, що на сьогоднішній день більшість кваліфікованих виробничих і науково-технічних працівників старшого покоління не знаходять застосування у зв'язку зі спадом, що триває, в науково-виробничому секторі економіки. Крім того, найбільша затребуваність потенціалу людей срібного віку також у галузях, що використовують інтелектуальну працю.

Поряд з економічною значимістю трудової активності людей літнього віку слід наголосити на важливості соціального значення працевлаштування високоосвічених пенсіонерів. Зокрема, людям старшого покоління завдяки їх досвіду, більш притаманні позитивні навички міжособистісного

спілкування, вони менш конфліктні та розсудливі, що дуже важливо для становлення нового бізнесу. Крім того, у людей похилого віку є ще одне суспільно важливе завдання – показати наступним поколінням, що старість є повноцінний етап життя, який можна проводити активно та творчо і дасть змогу припинити тенденції геронтофобії у сучасному суспільстві.

Слід зауважити, що в регіонах вживаються заходи щодо створення умов та стимулювання активного довголіття, підвищення якості життя людей срібного віку та можливості займатися бізнесом. Протягом останніх мирних років реалізувалися регіональні програми, а також різноманітні програми навчання, проекти, спрямовані на підтримку старшого покоління. Наприклад, у Дніпрі реалізуються два унікальні соціальні проекти для пенсіонерів – «Університет третього віку» та муніципальний табір «Золотий вік» [21]. Водночас, розробники регіональних програм щодо підтримки підприємництва людей срібного віку мають врахувати безліч питань, зокрема: наскільки доцільно для економіки відповідного регіону, враховуючи демографічну ситуацію, стимулювати та підтримувати людей срібного віку в їх прагненні займатися власним бізнесом; у якому вигляді знадобиться підтримка (консультативна, бюджетна, інвестиційна тощо) початківців у певному виді бізнесу; дослідження причин та факторів, які стримуватимуть розвиток бізнесу людей срібного віку в регіоні та розробка заходів щодо їх применшення або усунення тощо. Цікавим в цьому випадку є досвід Японії щодо можливостей працевлаштування людей срібного віку для покращення їх якості життя. Так, в Осаці в рамках реалізації соціальної політики працює державне агентство з професійного навчання та працевлаштування для осіб віком від 60 років – Центр людського капіталу для людей срібного віку, який надає можливості навчання та працевлаштування у вигляді оплачуваної роботи [22].

Водночас існують обмеження, з якими стикаються люди срібного віку при спробі продовжити трудову діяльність. Дискримінація за віком

залишається типовою для сучасних економік, багато робітників негативно ставляться до літніх працівників. Розхожий міф про те, що люди такого віку є кадровим баластом жодним чином необґрунтований. Зокрема, дослідження, проведені консалтинговою компанією Accenture, яка є однією з найбільших компаній у цьому секторі економіки, не підтверджують зазначене твердження. На думку експертів Accenture зростання кількості людей похилого віку не проблема економіки, а новий ресурс для її розвитку. Так, у 2020 р., завдяки використанню потенціалу «срібної економіки» в США, відбулося зростання на 5 млн. робочих місць, а ВВП збільшився на \$442 млрд., або на 2,2% [23].

Звичайно, у вік інформаційної економіки, потужних комп'ютерів та сучасних комп'ютерних програм, швидкісного Інтернету молоді люди можуть знайти у всесвітній мережі відповідь на питання, які у них виникають в бізнес процесі. Натомість, Інтернет не може повною мірою замінити практичний досвід людей срібного віку, який вони можуть передати молодому поколінню підприємців. Крім того, доволі часто трансформується думка, що люди срібного віку працюючи займають місця молоді і це призводить до її безробіття. Це твердження також необґрунтоване, оскільки молоді та люди срібного віку обирають різні спеціальності, працюють у різних галузях та відрізняються за рівнем кваліфікації. Сучасна концепція срібної економіки має розглядати людей літнього віку як носіїв корисного досвіду та практичних навичок, які мають здібності та бажання займатися трудовою діяльністю, економічно активні, водночас, зацікавлені підвищувати свою професійну кваліфікацію та, за необхідності, набувати нових, затребуваних, у тому числі виробничих, навичок.

В Україні, зважаючи на недостатній рівень пенсійного забезпечення, навіть невеликий доробок людей срібного віку, зокрема у якості консультантів в малому бізнесі послужив би дуже ефективним засобом для

залучення їх до активної співпраці. Якщо зважити на наведені дані таблиці 2 то в Україні сформувалася ціла група не затребуваних активних людей віком 60 і більше років, які мають великий професійний і життєвий досвід та мають достатню кількість вільного часу. Так, у трудовій діяльності жінок цього віку задіяно тільки 11%, а чоловіків 15,4 %. Тому існує потреба щодо включення в ринок праці країни саме таких громадян.

Підтримуючи необхідність залучення в економіку країни людей срібного віку водночас слід розглянути позицію роботодавців щодо цього важливого питання. Роботодавці часто не схильні звільняти працівників старшого віку, беручи до уваги їх високий інтелектуальний капітал. Однак одночасно роботодавці не поспішають наймати робочу силу цієї вікової групи навіть за наявності вакансій, прагнучи заповнити робочі місця, що звільнилися, молодшими кадрами. Так, значна частина роботодавців щодо працівників срібного віку має цілий ряд упереджень. Зокрема, вони вважають, що у таких працівників відбувається швидке знецінення їх досвіду та знань в сучасних умовах розвитку економіки, їх нездатність до адаптації та сприйняття нововведень, незацікавленість у підвищенні рівня своїх знань та кваліфікації, а також у них більш вищі витрати робочої сили на виконання відповідних процесів виробництва. Проте досвід доводить, що зазначені побоювання в більшості своїй безпідставні. Навіть певне зниження трудової активності та не зовсім швидкий пошук інформації в силу недостатнього володіння сучасними інформаційними технологіями, можуть компенсуватися багатим трудовим досвідом щодо вирішення складних ситуацій, наявності власного, набутого трудовим досвідом, широкого кола професійних взаємовідносин зі стейкхолдерами, які необхідні для ефективної роботи відповідного бізнесу, а також високої вмотивованості в праці саме на цьому підприємстві. Крім того, проблема зниження продуктивності праці з віком працівника, яка довгий час в економічній літературі вважалася незаперечним фактом, останнім часом все

більше піддається сумніву. Адже підмічено, що різниця у продуктивності праці проявляється всередині вікових груп, ніж між ними.

Структурні зміни, які відбуваються в сучасній економіці створюють більш сприятливі умови для праці працівників срібного віку. Так, ринок праці сьогодні менше потребує професій, які передбачають використання фізичної сили. Адже в галузевій структурі відбувається скорочення частки будівництва, видобувної та обробної промисловості, але одночасно збільшується сфера послуг, де зв'язок між віком та продуктивністю праці практично не простежується. Проведені дослідження фахівцями Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) по 12 країнах, довели, що групи працівників молодого та срібного віку не витісняють, а скоріш всього доповнюють один одного на ринку праці [24].

Необхідно підкреслити, що для нашої країни надзвичайно важливим є вивчення та адаптація зарубіжного досвіду щодо стимулювання та залучення людей старшого віку в активне життя, а саме в бізнес, оскільки в багатьох економічно розвинутих країнах цією проблемою стали займатися значно раніше і розробляють проекти підтримки людей срібного віку, які себе добре зарекомендували та ефективно працюють. Для стимулювання зайнятості людей срібного віку в бізнесі в цих країнах застосовуються різноманітні форми та методи стимулювання. Умовно їх можна поділити на примусові та заохочувальні. Натомість у більшості країн пріоритет віддається заходам заохочення. Так, у Німеччині протягом багатьох років діє федеральна урядова програма «Знання та досвід на службу ініціативам», яка покликана сприяти літнім у реалізації їх трудового потенціалу, у тому числі у сфері підприємництва. Крім того, робиться ставка на активне залучення людей срібного віку до участі в малому бізнесі. При цьому, зазвичай, застосовується найширший набір стимулів: безкоштовні навчальні програми для людей срібного віку, які бажають зайнятися бізнесом, податкові преференції, спрощена процедура видачі кредитів, на

законодавчому рівні формуються певні правила для бізнесу, щоб умови всередині компаній були комфортними для літніх працівників тощо. І ці заходи дають дуже відчутний для економіки ефект [24].

Заслуговує на особливу увагу досвід накопичений у США, де діють різні програми, некомерційні організації, інформаційні портали, які допомагають людям срібного віку продовжити свою трудову діяльність або знайти сферу застосування, що відповідає можливостям, інтересам та здібностям. За даними Американської асоціації пенсіонерів, у Сполучених Штатах люди, які віком старше 50 років, частіше стають підприємцями, ніж представники молодого покоління. При цьому кожен третій з цього прошарку громадян відкриває власну справу вперше. До того ж підмічено, що підприємці срібного віку більш ретельні у виборі бізнесу, порівняно з підходом до цього питання молодих американців [25].

Збільшення темпів старіння населення змушують країни-члени ЄС шукати шляхи вирішення проблеми розвитку «срібної економіки» і тому Європейська комісія вже реалізує проекти, а також розглядає безліч ініціатив щодо підприємництва. Важливим документом, який став основою для формування інституційного поля для срібної економіки став Мадридський міжнародний план дій з проблем старіння, прийнятий представниками 159 країн на другій Всесвітній асамблеї ООН у 2002 році. Цим документом були визначені пріоритетні напрями та заходи в економічній, соціальній та духовних сферах щодо формування умов для максимального досягнення людьми похилого віку насамперед працездатного та активного довголіття [26].

У багатьох розвинених країнах розробляються та реалізуються заходи, що дозволяють людям срібного віку не припиняти трудову активність. Держава надає роботодавцям субсидії, якщо вони приймають на роботу працівників срібного віку, створюють умови роботи для таких працівників, а також застосовують гнучкий графік. Крім того, влада

підтримує програми перенавчання працівників, сприяє підприємництву серед осіб срібного віку. Так, з метою стимулювання людей срібного віку продовжувати трудову діяльність у Нідерландах, з 2004 року скасовано один із соціальних податків на зарплату працівників від 50 років і більше, а у Німеччині з 2003 року запровадили державні субсидії щодо найму працівників віком від 50 років, у Бельгії – знижки зі страхових внесків, в Австрії податкові пільги для роботодавців. Угорщина з 2018 р. скасувала виплату страхових внесків для працівників пенсійного віку, що залишаються на ринку праці [27].

Автори дослідження «Maximising Workforce Participation for Older New Zealanders» з Університету Мессі у Новій Зеландії вивчали діяльність підприємців – людей срібного віку та змогли виділити основні мотивації, які змусили їх зайнятися бізнесом [28]. Так, люди срібного віку, які отримали можливість працювати в бізнесі (Opportunity takers), це найбільший відсоток людей, які започаткували свій бізнес завдяки своєму професійному досвіду або фахівці, які отримали привабливу пропозицію щодо співпраці. Друга велика група підприємців срібного віку (*Difference makers*), яких вмотивував вплив обставин і вони керувалися бажанням зробити свій внесок у краще майбутнє, у вирішення гострої соціальної проблеми та стати джерелом змін. Підприємці срібного віку (*Direction changers*), це висококваліфіковані професіонали, які використовуючи накопичений досвід планують реалізувати себе у зовсім новій сфері – тобто змінити кардинально напрям своєї діяльності. Підприємці мимоволі (Needs must), це люди срібного віку, які були незадоволені умовами своєї роботи, були змушені відкрити власну справу, щоб покривати свої фінансові потреби, а тригерами, в цьому випадку, могли стати, наприклад, скорочення штату, внутрішньо офісна боротьба чи складні умови роботи, що посилюють проблеми зі здоров'ям. Інвестори (*Investors*) – люди срібного віку, які вже мали досвід у бізнесі і перш ніж розпочати свій бізнес, інвестори проводили глибокий аналіз

можливих ризиків та вдавалися до послуг професійних бізнес-консультантів [28].

Поширена в економічно розвинених країнах концепція безперервної освіти передбачає, що людина срібного віку може отримати нові професійні компетенції, які необхідні економіці. Держава має розробляти та фінансувати програми перенавчання, або субсидувати роботодавця чи працівників. Так, у Німеччині працівникам срібного віку на малих та середніх підприємствах компенсується вартість навчання на курсах підвищення кваліфікації. В Австралії створено партнерство держави та бізнесу для підтримки роботодавців, які навчають працівників срібного віку [27]. В Україні також це питання певним чином вирішується. Так, за інформацією Міністерства соціальної політики в Україні працює понад 300 університетів «третього віку», і понад 25 тисяч слухачів уже розширили свій світогляд, закінчивши ці університети [29]. Студентами університету є люди срібного віку, які хочуть отримати нові знання, розширити свій світогляд та власні можливості. Утім недостатнім є розповсюдження інформації про їх роботу, що стримує обсяг послуг, які вони надають. Крім того, є певні складнощі з фінансуванням.

Досвід зарубіжних країн свідчить про те, що в срібному віці є широкі можливості збереження трудової діяльності шляхом залучення до підприємництва, та створення власного бізнесу. Старіння населення є поширеним явищем і проведені дослідження доводять, що у найближчі роки значна кількість людей срібного віку братиме участь у бізнесі, та використовуватиме альтернативну (порівняно з найманою працею) можливість заробітку. Враховуючи тенденцію старіння населення нашої країни та скорочення її трудових ресурсів, без підприємців срібного віку не вдасться в майбутньому забезпечити зайнятість населення, поповнення бюджету країни та нарощування реальних доходів. Тому, на нашу думку, необхідно при розробці програм та стратегій розвитку економіки України

на середньострокову і довгострокову перспективу враховувати заходи щодо забезпечення розвитку підприємництва срібного віку, враховуючи їх компетенції, знання та досвід. Для реалізації цієї політики в Україні вже діяла Стратегія Національного плану дій з питань старіння до 2022 року, яка передбачала комплексні заходи щодо підтримки громадян похилого віку, забезпечення їх активної участі в суспільному розвитку, підвищення якості життя, захисту прав громадян похилого віку [30], завдання якої були частково виконані.

Висновки та перспективи подальших досліджень у даному напрямку. Дослідження срібної економіки неминуче пов'язане з використанням нерозкритого потенціалу людей срібного віку. Покоління срібного віку володіє практичними навичками, в більшості висококваліфіковані фахівці, є значним резервом ринку праці та розвитку економіки і, що важливо, в умовах відбудови економіки регіонів. Результати дослідження дозволяють визнати, що залучення людей срібного віку до підприємництва дозволить знизити демографічні ризики, а їх діяльність виграти від якостей, пов'язаних із характеристиками цієї когорти людей, якщо максимально ефективно використовувати найбагатший людський ресурс, який пропонує сучасна срібна економіка.

Вікова когорта людей срібного віку є працездатною, висококваліфікованою, з великим практичним досвідом робочою силою, яка може стати певною підтримкою малого бізнесу в кожному регіоні. Соціальна активність працівників срібного віку, за сприятливих умов може стати значним резервом ринку праці в регіоні, що особливо буде важливо в умовах відбудови економіки у післявоєнний період.

Орієнтація працівників срібного віку на довірчі міжособистісні відносини у колективі формує сприятливий психологічний клімат у трудовому колективі, що суттєво впливає на підвищення ефективності праці, покращення роботи підприємства та збагачує людський капітал цього

підприємства.

Державна політика в Україні щодо осіб срібного віку в цілому має бути спрямована на постійне розширення їх прав, можливості їх участі в житті суспільства, створення умов для їх економічної та соціальної активності, та, в першу чергу, сприяння їх трудової зайнятості, забезпечення рівного доступу до сучасних програм освіти щодо набуття нових навичок або підвищення рівня кваліфікації.

Без допомоги держави не буде активізації «срібної економіки», яка має полягати: в усуненні стереотипів щодо непрацездатності та неефективності робочої сили в срібному віці; в забезпеченні підтримки продовження трудової діяльності людей срібного віку шляхом розробки та затвердження відповідних державних програм; в підтримці у різний спосіб створення бізнесу громадянами срібного віку та підприємцями, які залучають їх до роботи, створюючи нові робочі місця.

Література

1. Radvansky Marek, Palenik Viliam Silver economya spossible export directionat ageing Europe – case of Slovakia. 2011. URL: https://www.researchgate.net/publication/268292079_Silver_economy_as_possible_export_direction_at_ageing_Europe_-_case_of_Slovakia
2. Niewiadomska A., Sobolewska-Poniedziałek E. Utilising the professional potential of the elderly in the process of construction of silver economy in Poland. ActaSci. Pol. economia. 2005. № 14(1). P. 81–91.
3. Eatock D. The silver economy opportunities from ageing. European Parliamentary Research Service, Briefing, July 2015. URL: <http://www.europarl.europa.eu/EPRS/EPRS-Briefing-565872-The-silver-economy-FINAL.pdf>
4. Zsarnoczky Martin. Contradictions of Medical Tourism. Deturope. 2016. 8. P. 212– 223.

5. Feng W. The silver and white economy: the Chinese demographic challenge. China Development Research Foundation. 2013. P. 1–34.
6. Evans B. The Role of Standards and Innovation for Driving APEC's Silver Economy, Chief Executive Officer Standards Australia. APEC Subcommittee on Standards and Conformance. P. 1–74.
7. Дегтярь А.О. Бублій М.П. Теоретико-методологічні основи категорії «соціальна інфраструктура». Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. 2017. № 1. URL: http://el-zbirn-du.at.ua/2017_1/6.pdf
8. Діденко Н. В., Родак О.Ф. Проблеми та шляхи вирішення молодіжного безробіття в сучасному суспільстві. Економіка та держава. 2016. № 4. С. 81-84. URL: <http://www.economy.in.ua/?op=1&z=3506&i=16>
9. Івашова Л. М., Івашов М. Ф. Фінансові механізми реалізації соціальної політики держави: пільги та субсидії для населення. Вісник АМСУ. Серія: Державне управління. 2013. № 2 (9). С. 34-42.
10. Кірнос І. О. Державна політика зайнятості осіб похилого віку: світовий досвід. Проблеми системного підходу в економіці. 2018. Вип. 3(2). С. 45-54. URL: http://www.psae-jrnl.nau.in.ua/journal/3_65_2_2018_ukr/8.pdf
11. Крентовська О. Основні концепції державної політики залучення людей похилого віку до ринку праці. Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України. 2020. Вип. 1. С. 210-220. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnadu_2010_1_23
12. Новікова О. Ф., Сидорчук О. Г., Панькова О. В. Стан та перспективи соціальної безпеки в Україні. Львівський регіональний інститут державного управління НАДУ; НАН України, Інститут економіки промисловості. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2018. 184 с.

13. The International Longevity Centre. URL: <https://ilcuk.org.uk/about-us/>
14. Как зарубежная экономика адаптируется к старению населения. URL: <https://rg.ru/2021/01/17/kak-zarubezhnaia-ekonomika-adaptiruetsia-k-stareniuu-naseleniia>
15. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). World Population Ageing 2019 (ST/ESA/SER.A/444)
16. Harasty, C., Ostermeier, M. 2020. POPULATION AGEING: Alternative measures of dependency and implications for the future of work: , ILO Working Paper 5 (Geneva, ILO).
17. Active Ageing Index Home. URL: <https://unece.org/population/active-ageing-index>
18. Державна служба статистики України. URL: <https://ukrstat.gov.ua/>
19. Szukalski P. The importance of the silver economy in Central and Eastern Europe // Silver economy in Central and Eastern Europe. Łódź, 2018. June 22.
20. OECD Employment Database, OECD Earning Distribution Database. URL: www.oecd.org/els/emp/employmentdatabase-employment.htm
21. Офіційний сайт міської ради м. Дніпро. URL: <https://dniprorada.gov.ua/>
22. Shirai K., Iso H., Fukuda H. et al. Factors associated with "Ikigai" among members of a public temporary employment agency for seniors (Silver Human Resources Centre) in Japan; gender differences. Health Qual Life Outcomes. 2006. № 4 (12).
23. Коломиец П.Н. «Серебряная экономика» – новый подход к проблеме старения. URL: <https://asi.ru/leaders/lead-projects/screening/181795>
24. Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). URL: <https://www.oecd.org/unitedstates/>
25. Mulligan C. Why Hasn't Employment of the Elderly Fallen? The New York Times. 10.02.2011. URL:

<http://economix.blogs.nytimes.com/2011/07/20/why-hasnt-employment-of-the-elderly-fallen>

26. Мадридский международный план действий по проблемам старения 2002 года. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ageing_program.shtml
27. Серебряная экономика» ЕС и США создает больше доходов и рабочих мест, чем молодежь. Что теряет Украина, игнорируя людей 55+. Forbes.ua. URL: <https://forbes.ua/ru/leadership/sribna-ekonomika-es-i-ssha-stvoryue-bilshe-dokhodiv-i-robochikh-mists-nizh-molod-shcho-vtrachae-ukraina>
28. Maximising workforce participation for older New Zealanders – Opportunities, Challenges and Prospects. Case Study 2: Employer Needs and Practices by Sally Keeling, Judith Davey and Fiona Alpass, November 2020. URL: https://www.massey.ac.nz/massey/fms/Colleges/College%20of%20HUMANITIES%20and%20SOCIAL%20SCIENCES/Psychology/HART/publications/reports/HART_Case_Study_2_Report.pdf
29. Міністерство соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/14012.html>
30. Стратегія Національного плану дій з питань старіння до 2022 року. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/uryad-shvaliv-strategiyu-derzhavnoyi-politiki-z-pitan-zdorovogo-ta-aktivnogo-dovgolitya-naselennya-na-period-d0-2022-roku>

References

1. Radvansky Marek, Palenik Viliam. Silver economy a possible export direction at ageing Europe – case of Slovakia. 2011. URL: https://www.researchgate.net/publication/268292079_Silver_economy_as_possible_export_direction_at_ageing_Europe_-_case_of_Slovakia

2. Niewiadomska A., Sobolewska-Poniedziałek E. Utilising the professional potential of the elderly in the process of construction of silver economy in Poland. *ActaSci. Pol. economia*. 2015. No 14(1). P. 81-91.
3. EatockD. The silver economy opportunities from ageing. European Parliamentary Research Service, Briefing, July 2015. URL: <http://www.europarl.europa.eu/EPRS/EPRS-Briefing-565872-The-silver-economy-FINAL.pdf>
4. Zsarnoczky Martin. Contradictions of Medical Tourism. *Deturope*. 2016. No 8. P. 212-223.
5. Feng W. (2013). The silver and white economy: the Chinese demographic challenge. China Development Research Foundation. P. 1-34.
6. Evans B. The Role of Standards and Innovation for Driving APEC's Silver Economy, Chief Executive Officer Standards Australia. APECSub-Committeeon Standards and Conformance. P. 1-74.
7. Deghtjarj A.O. Bublij M.P. Teoretyko-metodologichni osnovy kateghoriji «socialjna infrastruktura». *Teorija ta praktyka derzhavnogho upravlinnja i miscevogho samovrjaduvannja*. 2017. # 1. URL: http://el-zbirn-du.at.ua/2017_1/6.pdf
8. Didenko N. V., Rodak O.F. Problemy ta shljakhy vyrishennja molodizhnogho bezrobitnja v suchasnomu suspiljstvi. *Ekonomika ta derzhava*. # 4. 2016. S. 81-84. URL: <http://www.economy.in.ua/?op=1&z=3506&i=16>
9. Ivashova L. M., Ivashov M. F. Finansovi mekhanizmy realizaciji socialjnoji polityky derzhavy: piljghy ta subsydiji dlja naselennja. *Visnyk AMSU. Serija: Derzhavne upravlinnja*. 2013. # 2 (9). S. 34-42
10. Kirnos I. O. Derzhavna polityka zajnjatosti osib pokhylogho viku: svitovyj dosvid. *Problemy systemnogho pidkhodu v ekonomici*. 2018. Vyp. 3(2). S. 45-54. URL: http://www.psae-jrnl.nau.in.ua/journal/3_65_2_2018_ukr/8.pdf

11. Krentovsjka O. Osnovni koncepciji derzhavnoji polityky zaluchennja ljudej pokhylogho viku do rynku praci. Zbirnyk naukovykh pracj Nacionaljnoji akadkmiji derzhavnogho upravlinnja pry Prezydentovi Ukrajiny. 2020. Vyp. 1. S. 210-220. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnadu_2010_1_23
12. Novikova O. F., Sydorchuk O. Gh., Panjkova O. V. Stan ta perspektyvy socialjnoji bezpeky v Ukraini. Ljvivs'kyj rehional'nyj instytut derzhavnogho upravlinnja NADU; NAN Ukrajiny, Instytut ekonomiky promyslovosti. Ljviv : RIDU NADU, 2018. 184 s.
13. The International Longevity Centre. URL: <https://ilcuk.org.uk/about-us/>
14. Kak zarubezhnaja ekonomyka adaptyuetsja k starenju naselenija. URL: <https://rg.ru/2021/01/17/kak-zarubezhnaia-ekonomika-adaptiruetsia-k-stareniiu-naseleniia>
15. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). World Population Ageing 2019 (ST/ESA/SER.A/444)
16. Harasty, C., Ostermeier, M. 2020. POPULATION AGEING: Alternative measures of dependency and implications for the future of work : ILO Working Paper 5 (Geneva, ILO).
17. Active Ageing Index Home. URL: <https://unece.org/population/active-ageing-index>
18. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrajiny URL: <https://ukrstat.gov.ua/>
19. Szukalski P. The importance of the silver economy in Central and Eastern Europe // Silver economy in Central and Eastern Europe. Łódź, 2018. June 22.
20. OECD Employment Database, OECD Earning Distribution Database. URL: www.oecd.org/els/emp/employmentdatabase-employment.htm
21. Oficijnyj sajt misjkoji rady m. Dnipro URL: <https://dniprorada.gov.ua/>
22. Shirai K., Iso H., Fukuda H. et al. Factors associated with "Ikigai" among members of a public temporary employment agency for seniors (Silver Human Resources Centre) in Japan; gender differences. Health Qual Life

Outcomes. 2006. # 4 (12).

23. Kolomyec P.N. «Serebrjanaja ekonomyka» – novyj podkhod k probleme starenija. URL: <https://asi.ru/leaders/lead-projects/screening/181795>
24. Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). URL: <https://www.oecd.org/unitedstates/>
25. Mulligan S. Why Hasn't Employment of the Elderly Fallen? The New York Times. 10.02.2011. URL: <http://economix.blogs.nytimes.com/2011/07/20/why-hasnt-employment-of-the-elderly-fallen>
26. Madrydskij mezhdunarodnyj plan dejstvyj po problemam starenija 2002 ghoda. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ageing_program.shtml
27. «Serebrjanaja ekonomyka» ES y SShA sozdaet boljshe dokhodov y rabochykh mest, chem molodezhj. Chto terjaet Ukrajna, yghnoryruja ljudej 55+». Forbes.ua. URL: <https://forbes.ua/ru/leadership/sribna-ekonomika-es-i-ssha-stvoryue-bilshe-dokhodiv-i-robochikh-mists-nizh-molod-shcho-vtrachae-ukraina>
28. Maximising workforce participation for older New Zealanders – Opportunities, Challenges and Prospects. Case Study 2: Employer Needs and Practices by Sally Keeling, Judith Davey and Fiona Alpass, November 2020. URL: [https://www.massey.ac.nz/massey/fms/Colleges/College%20of%20Humanities%20and%20Social%20Sciences/Psychology/HART/publications/report s/HART_Case_Study_2_Report](https://www.massey.ac.nz/massey/fms/Colleges/College%20of%20Humanities%20and%20Social%20Sciences/Psychology/HART/publications/report%20s/HART_Case_Study_2_Report).
29. Ministerstvo socialjnoji polityky Ukrainy. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/14012.html>
30. Strateghija Nacionaljnogho planu dij z pytanj starinnja do 2022 roku. URL: <https://www.kmu.gou.ua/ua/news/uryad-shvaliv-strategiyu-derzhavnoyi->

politiki-z-pitan-zdorovogo-taaktivnogo-dovgolitya-naselennya-na-period-
d0-2022-roku