



**ОВЛАСТЯВАНЕ НА МЕСТНИТЕ БИЗНЕС ОБЩНОСТИ
ЗА МОБИЛИЗИРАНЕ НА ЧОВЕШКИЯ ПОТЕНЦИАЛ**

Проект „Овластяване на местните бизнес общности за мобилизиране на човешкия потенциал“

За повече информация посетете сайта на ИРМИ <http://www.iris-bg.org/> или интернет страницата на проекта <http://iris-bg.org/ovlastqvane.php>.

Пенсионерският труд и трудовата миграция като възможности за устойчиво развитие на местните бизнес общности

***Заключителен сравнителен доклад за областите Враца,
Плевен и Велико Търново***

1. КОНТЕКСТ И ЦЕЛ НА ДОКЛАДА

Местните и регионалните общности, особено тези в Северна България, срещат сериозни трудности, породени от съчетаването на редица негативни тенденции в българското общество, като намаляване на раждаемостта, интензивна емиграция, разрушаване на остарялата икономическа инфраструктура и намаляване броя на работната сила, което сериозно затруднява местните икономически и бизнес дейности. Дори и днес българските общности да получават по-големи възможности за инвестиции и развитие, поради липсата на стратегическо прогнозиране, значителният потенциал на местните човешки ресурси и мобилността на работната сила остава неизползван. При този постоянен недостиг на квалифицирани кадри е налице очевидна необходимост да се даде възможност на бизнес общностите и работодателите да разработват и прилагат гъвкави модели за наемане на налична работна ръка.

България е изправена пред демографска криза и все по-увеличаващ се дял на възрастното население. Това дава отражение на пазара на труда, тъй като в отделни отрасли на икономиката става все по-трудно наемането на работна ръка от по-младото поколение. В тази връзка е необходимо да започнат да се прилагат стратегически решения, първоначално за компенсиране на последствията, както и за поне частично разрешаване на дълбоката криза, в която България изпадна от гледна точка на наличния човешки потенциал - преди всичко за икономиката, но не само за икономиката, предвид на процесите, които се развиват през последните тридесет години. Това повдига въпроса за по-доброто използване на наличния човешки ресурс и ангажирането му в различни икономически дейности. Влошаващата се демографска картина в страната изисква да се търсят гъвкави форми за трудова заетост, като сериозен ресурс представляват пенсионерският труд и трудовата (вътрешна и външна) миграция в областите, в които бизнесът се сблъсква с недостиг на работна ръка.

Все по-препоръчително е поне една част от хората, които се пенсионират и които се намират в добро здраве и имат желание да продължат своята реализация като експерти и професионалисти, да се върнат на пазара на труда и да дадат своя принос за развитието на българската икономика, поради дългосрочните дефицити, които страната изпитва и ще продължава да изпитва в набирането на достатъчно трудов потенциал за развитието си. Освен привличането на хора, които са вече в пенсионна възраст, и които биха могли да продължат своята трудова реализация, има важно значение и възможността за много по-гъвкаво използване на миграционните процеси, както между регионите на България, така и от чужбина за набавяне на допълнителен трудов потенциал.

Миграцията винаги е един чувствителен проблем, особено когато става въпрос за миграция от чужбина, и именно за това трябва да се подходи към този проблем с една стратегия за това какви кадри са необходими, по какъв начин могат да бъдат намерени и привлечени.

Преодоляването на проблемите, произтичащи от недостатъчното оползотворяване на наличния човешки капитал, налага местният бизнес да търси възможности за мобилизиране на алтернативни начини за използване на човешкия потенциал, като 1) създава стимули за пенсионерите да се завърнат на пазара на труда (на пълна или частична трудова заетост), както и да се включват в доброволчески дейности, и 2) насърчава трудовата мобилност и използва потенциала на мигрантска работна сила. За да адресира този проблем, Институтът за регионални и международни изследвания (ИРМИ) в рамките на три години изпълни проект „Овластяване на местните бизнес общности за мобилизиране на човешкия потенциал“, подкрепен от Фондация "Америка за България".

Цел на проекта на ИРМИ е да овласти бизнес общностите с умения по застъпничество, работа в мрежи и стратегическо планиране, за да се справят с предизвикателството на намаляващия потенциал на човешки ресурси чрез изработване на жизнеспособни алтернативи за наемане на работа. За нейното постигане инициативата следва три специфични цели: 1) частично завръщане на пенсионерите обратно на пазара на труда като най-леснодостъпен ресурс на работна сила в обезлюдените и застаряващи общности; 2) проучване на потенциала, както и на икономическите, социалните и политическите последствия, на трудовата мобилност и използването на мигрантска работна сила; 3) изграждане на мрежа от представители на заинтересованите страни, която да функционира след завършването на проекта и да гарантира неговата дългосрочна устойчивост.

Проектът се реализира в три целеви региона в Северна България - Враца, Плевен и Велико Търново - и допринесе за 1) овластяване на бизнес общностите да оползотворяват неизползвания човешки капитал и да се възползват от възможностите за трудова мобилност, 2) мобилизиране на хората да се включват в икономически и общностни дейности и 3) насърчаване на местното развитие чрез въвеждане на нови възможности за работна заетост и доброволчество.

Цел на настоящия доклад е да направи обзор на изпълнението на проекта в сравнителен план за трите целеви области – Враца, Плевен и Велико Търново.

2. АНАЛИТИЧНИ И ПРОУЧВАТЕЛНИ ДЕЙНОСТИ

За да може да формулира и структурира тематиките на областните и междуобластните форуми, организирани в по-късния етап от изпълнението на проекта, ИРМИ проведе поредица от аналитични дейности и проучване на ситуацията по места.

Аналитичната дейност започна с преглед на стратегиите за развитие на областите Враца, Плевен и Велико Търново, както и на други данни за демографското им състояние и миграционните процеси, пазара на труда, пенсионерската трудова заетост и трудовата мобилност. Прегледът на стратегиите показва, че в тях необходимата информация за проекта е оскъдна, а структурата на стратегиите показва „копи-пейст“ подход в общия план изработването им. Незадоволителна и недостатъчна беше информацията във всички консултирани административни документи. Данните, добивани от други източници за състоянието на областите по проблематиката, третирана от проекта, също бяха противоречиви и непълни. Най-добра отправна точка дадоха регионалните профили на Института за пазарна икономика (ИПИ).

Дейностите, свързани с установяване на текущата ситуация по места, включваха три проучвателни срещи и три мозъчни атака в трите целеви области. Те потвърдиха трудността при намирането на достоверна и систематизирана информация и данни за областите, което предполага по-голямо усилие от страна на областните администрации при анализа на състоянието и нуждите в населените места, които да залегнат в едни по-детайлизирани и издържани стратегически планове в бъдеще.

Следните по-важни неща за трите целеви области послужиха като отправна точка за по-нататъшното развитие на проекта.

Враца

Област Враца е разположена в Северозападния регион на България, икономически най-изостаналият район не само в страната, но и като цяло в ЕС. По данни от последното официално преброяване¹ на населението, осъществено от НСИ през 2011 г., то възлиза на 186 848 души или 2.5% от населението на страната, което я нарежда на 15 място сред останалите области. В периода 1992 – 2011 година се отчита трайно намаляване гъстотата на населението за областта като цяло и за общините в частност, което е последица от продължаващата демографска криза в страната. Областта е на четвърто място по най-намаляло население в страната. В област Враца е налице продължаващ процес на демографско остаряване, който се изразява в намаляване на абсолютния брой и относителния дял на населението под 15 години и увеличаване на дела на населението на 65 и

¹ Данните от националното преброяване през 2021 г. все още не са налични, но те ще дадат по-точна картина на текущото демографско състояние в страната след публикуването им.

повече години. Основни причини за застаряването са ниската раждаемост и изселването.² Като цяло, текущата демографска ситуация в областта се характеризира с продължаващо намаляване и застаряване на населението и задържащо се високо равнище на общата смъртност.³

БВП в Област Враца показва колебания между спад и растеж. През 2016 г. той нараства, въпреки че увеличението му е двойно по-ниско от средното за страната и достига 9 579 лв. на човек при среден размер от 13 206 лв. на човек в страната. Заплатите и доходите нарастват, но докато доходите в областта изостават значително от средните нива в страната, заплатите нарастват стабилно. През 2016 г. средната годишната брутна заплата в област Враца достига 10 988 лв. (при 11 379 лв. в страната). Нивото на бедност в областта остава сравнително високо и през 2017 година. Населението, живеещо с материални лишения е 39% (при 30% в страната), а това, живеещо под националната линия на бедност – 40% (при 23% в страната). Инвестиционната активност е сравнително ниска. Края на 2016 г. е и третата поредна година на отлив на чужди инвестиции от областта.⁴ През 2017 г. икономическата активност в областта нараства след двугодишен спад, но остава значително под средната на страната – 62% при 71% в страната. Нарастването на активността е съпроводено от ръст на заетостта и спад на безработицата в областта, въпреки че и двата показателя остават значително по-неблагоприятни от средните нива в страната. Коефициентът на заетост достига 55% (при 67% в страната), а този на безработица – 11% (при 6% в страната). По-нататъшното подобряване на пазара на труда е ограничено и от влошената образователна структура на работната сила.⁵

Плевен

По данни от преброяването през 2011 г., към тази година населението на област Плевен наброява 269 752 души. За периода 2007 – 2011 г. е налице е негативна тенденция на намаляване на населението, изразяваща се в спад с 31 824 души или 9.5%. Община Плевен има най-нисък спад – обезлюдяването през 2011 г. спрямо 2007 г. е с 6%. Измененията във възрастовата структура на населението на област Плевен за периода 2007-2010 г. показват, че за разлика от състоянието в страната и в Северозападния район тук процесите на застаряване на населението са по-слабо изразени.⁶ Плевен остава сред областите с най-влошена демографска картина и през 2017 година. Причина за това е както ниската раждаемост, така и изселването от областта.⁷ Данните показват, че област Плевен е с по-

² Областна стратегия за развитие на Област Враца за периода 2014 – 2020 г.

³ Население и демографски процеси в Област Враца през 2017 година: http://www.nsi.bg/tsb/wp-content/uploads/2018/04/Demog.procesi_VR_2017.pdf

⁴ Регионален профил Враца, Институт за пазарна икономика: <https://www.regionalprofiles.bg/bg/regions/vratsa/>

⁵ Пак там.

⁶ Областна стратегия за развитие на Област Плевен за периода 2014 – 2020 г.

⁷ Регионален профил Плевен, Институт за пазарна икономика: <https://www.regionalprofiles.bg/bg/regions/pleven/>

нисък БВП на лице от създадения средно за страната и за Северозападния район. Към 2010 г. при среден БВП на лице за страната 9359 лв. и за Северозападния район - 5652 лв., за област Плевен размерът на създадения БВП е 5051 лв. В сравнение с останалите 4 области в обхвата на Северозападния район област Плевен е в по-добра позиция от области Монтана и Видин.⁸

Икономическата активност в областта продължава да се повишава и през 2017 г., макар че остава под средните стойности за страната. Повишението ѝ води до повишаване на заетостта, но тя остава сравнително ниска – 62% при 67% в страната, както и до символично намаление на безработицата, която обаче продължава да е сравнително висока - 11% при 6% в страната. Демографска картина се отразява и на пазара на труда. Коефициентът на демографско заместване като отношение на населението на 15-19 г. към това на 60-64 г. в областта е 60% при среден 64% в страната през 2017 година. Това означава, че на всеки 100 души, които предстои да излязат от трудоспособното население през следващите няколко години отговарят 60 младежи, на които предстои да се вляят на пазара на труда.⁹

Велико Търново

Област Велико Търново е разположена в Централна Северна България и съставлява най-западната част на Северния централен район. В Област Велико Търново се наблюдава тенденция към намаляване на населението – последица от общата за страната демографска криза. Процесът на обезлюдяване на областта продължава и в периода 2007 – 2011 г., когато населението е намаляло с 20 270 души, или със 7,3%. В сравнение със съседните области от Северния централен район, обезлюдяването на област Велико Търново е по-слабо.¹⁰ Подобно на тенденциите в по-голямата част от страната, демографската картина в област Велико Търново продължава да се влошава и през 2017 година. По-бързото застаряване на населението в областта е обусловено от сравнително ниската раждаемост и изселването от областта. Коефициентът на естествен прираст отново намалява и вече достига -9,1‰ (при -6,5‰ в страната), а този на механичен прираст намалява до -3,9‰. Тези процеси водят и до нарастване на коефициентите на възрастова зависимост, които тенденциозно са значително по-високи от средните за страната.¹¹

Към 2010 г. област Велико Търново е с по-нисък БВП (6548 лв.) на лице от създадения средно за страната (9359 лв.) и е съизмерим със средния за Северния Централен район (6139 лв.). За годините от 2007 до 2011, при

⁸ Областна стратегия за развитие на Област Плевен за периода 2014 – 2020 г.

⁹ Регионален профил Плевен, Институт за пазарна икономика: <https://www.regionalprofiles.bg/bg/regions/pleven/>

¹⁰ Областна стратегия за развитие на Област Велико Търново за периода 2014 – 2020 г.

¹¹ Регионален профил Велико Търново, Институт за пазарна икономика:

<https://www.regionalprofiles.bg/bg/regions/veliko-tarnovo/>

среден за страната ръст от 139,1% за България и за Северния Централен район 130,1%, за област Велико Търново същият е 134,3%.¹² Въпреки това е налице тенденция към нарастване, но не достатъчно, за да може да компенсират голямата разлика със средния за страната.¹³ Икономическата активност в областта намалява през 2017 г. и вече изостава спрямо средните стойности за страната. Намалението ѝ обаче е съпроводено от нов ръст на заетостта и бързо намаление на безработицата. През 2017 г. коефициентът на заетост в област Велико Търново достига 66,3% (при 66,9% за страната), а този на безработицата – 4,6% (при 6,2% за страната). Коефициентът на демографско заместване като отношение на населението на 15-19 г. към това на 60-64 г. за областта остава значително по-нисък от средния за страната – 58% (при 64% за страната). Това означава, че на всеки 100 души, на които предстои да влязат в пенсионна възраст в близките няколко години отговарят 58 души, които тепърва ще се вляят в пазара на труда.¹⁴

Цялостната картина в трите области сочи, че демографските и икономическите им характеристики показват определени липси на пазара на труда, които биха могли да бъдат компенсирани чрез пенсионерска заетост и трудова миграция.

3. РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ФОРУМИТЕ В СРАВНИТЕЛЕН ПЛАН

Проведените форуми, включващи презентации по ключови теми и последващи дискусии с участниците, в общи линии потвърдиха горните констатации и тенденции в съответните области.

Враца

Демографската картина в Област Враца, не е много добра. През годините на прехода много хора напускат областта, защото старите предприятия, където са работели хиляди хора, са фалирали, а на мястото им не са се изградили нови предприятия, което е оставило хората без алтернатива. Сега икономиката постепенно се възражда, но проблемите с човешкия ресурс остават. Необходимо е да се изработи стратегия за мобилизиране на човешкия потенциал, който да работи за развитието на гр. Враца и областта. Тази стратегия трябва да бъде изградена в три основни

¹² Областна стратегия за развитие на Област Велико Търново за периода 2014 – 2020 г.

¹³ Регионален профил Велико Търново, Институт за пазарна икономика:

<https://www.regionalprofiles.bg/bg/regions/veliko-tarnovo/>

¹⁴ Пак там.

направления: използване на вътрешния човешки ресурс, вътрешна миграция и внос на работна ръка.¹⁵

В Област Враца са налице някои неблагоприятни тенденции. Проблем е обезлюдяването на по-малките населени места. В последните тридесет години развитието на Област Враца не може да се похвали с големи постижения. Тя е: на осмо място по БВП на човек в страната; на пето място по средна брутна работна заплата; безработицата е двойно по-висока от средната за страната преди пандемията, а сега нещата са значително по-зле; заетостта прогресивно намалява; качеството на образованието е незадоволително; здравеопазването се характеризира с труден достъп; висока престъпност; ниска степен на урбанизация; нисък интензитет на културен живот; икономиката дава 6-7% от БВП на страната; възрастовата структура на населението обаче е най-добрата в рамките на Северозапада - хората на 65 и повече години са 40% от тези в групата на 15-64 г. Структурата на местната икономика се влошава, като след кризата през 2009 г. индустрията се свива на 50 % и областта придобива аграрен тип, въпреки че не разполага с достатъчно земеделски площи. Освен това, както много български области, профилът ѝ клони към услугите и то не високотехнологичните, защото ИТ секторът и аутсорсинга на бизнес услугите е много слабо застъпен. Враца обаче разполага с високообразован резерв от пенсионери, които биха подпомогнали града и областта да си върнат славата на първопроходци на новите технологии и изкуствения интелект.¹⁶

В Област Враца ситуацията е по-неблагоприятна в сравнение с града. Обезлюдяването на малките населени места не единственият проблем, пред който е изправена областта. Има сектори, където се чувства липсата на работна ръка. За преодоляване на тази липса трябва да се търсят резервите на място. Те са налични – пенсионерите, които представляват образован резерв със знания и умения, които биха подпомогнали града и областта. Това е стратегически потенциал, който следва да се използва в условията на депопулация и застаряване на населението.

Плевен

В страната има огромен регионален дисбаланс в пазара на труда между София и провинцията. Пазарът на труда в Област Плевен обаче е сравнително добре развит спрямо останалите региони в страната и очакванията са тази тенденция да се задържи. Водеща роля в Област Плевен имат преработващата промишленост (облекло, храни, метални изделия, машини и оборудване), търговията, услугите (ресторантьорството),

¹⁵ Тотю Младенов, презентация на тема „Проучване и мобилизиране на човешкия потенциал в три направления: използване на вътрешни ресурси; вътрешна миграция - регионална и национална; външна миграция – внос на работна ръка“, Областен форум Враца, 4 юли 2020.

¹⁶ Мика Зайкова, презентация на тема „Основни предпоставки за развитието на пазара на труда през 2020 г. и следващите няколко години“, Областен форум Враца, 4 юли 2020.

строителството, в които ще работят предимно работници и продавачи със средно и по-ниско образование. Ключов сектор е здравеопазването (лекари; сестри; акушерки; персонал, полагащ здравни грижи за хора; други медицински специалисти), което стои доста добре в Плевен като цяло. Очаква се да има все по-голямо търсене на служители с висше образование в сектор Образование, предимно учители и преподаватели. (В ЕС България като цяло е с най-ниска заетост в секторите образование и здравеопазване.) В Плевен се очаква да има недостиг на кадри със средно/професионално образование, учители и медицински специалисти. Най-уязвими сектори са хотелиерството и ресторантьорството, образованието и здравеопазването.¹⁷

Възможностите за привличане на човешки ресурси и резервите за увеличаване на съществуващата заетост са: 1) безработните лица; 2) неактивните лица в трудоспособна възраст; 3) лицата с увреждания и близките им, полагащи грижи за тях; 4) заетите на непълно работно време лица; 5) задържането на лица в пенсионна възраст на пазара на труда като заети; 6) обратното завръщане и интегриране на пазара на труда на българи, напуснали страната през предходни години (извън България живеят около 1.22 млн. българи); 7) привличане на лица от други страни, желаещи заетост в България. По отношение на трудовата миграция, налице са възможности за привличане на работна ръка от Балканите и други страни, на българи от чужбина и на работници от други региони на страната.¹⁸

Трудовата миграция в област Плевен се определя от няколко ключови фактора: 1) заплащането на труда е относително ниско спрямо средното за страната; 2) доходите на лицата със средно образование са 85% от средните за страната; 3) доходите на лицата с висше образование са 71% от средните за страната; 4) налице са предпоставки за трудова миграция и недостиг на кадри със средно и висше образование; 5) през 2020 г. по-малко от половината от заетите лица ще са на възраст до 45 години (45.5% при среден дял за страната 53.2%); 6) заетите лица на възраст над 65 години ще възлизат на 2.8%; и 7) ролята на пазара на труда на лицата в по-високите възрастови групи ще се засилва. Област Плевен конкретно може да привлече трудов ресурс: 1) от други региони на страната, особено съседни; 2) българите, които работят в чужбина, хора които имат роднински връзки с хора, които живеят в област Плевен; 3) човешки ресурси от Балканите и други страни. Потенциалът за привличането на лица от Балканите и други страни на пазара на труда се определя от факта, че България е член на ЕС. Ограниченията в това отношение са относително ниските нива на заплащане

¹⁷ Ралица Ганева и Калоян Ганев, презентация на тема " Потенциал за използването на работна сила на мигранти: фактори, възможности, икономически и социални последици", Областен форум Плевен, 8 февруари 2020.

¹⁸ Пак там.

в България, и още по-ниски в област Плевен, както и езикови и професионални пречки.¹⁹

В Областта се наблюдават ниски нива на производството. Те водят до: 1) по-слабо развитие на региона; 2) по-ниски доходи; 3) по-ниска заетост и по-висока безработица; 4) по-ниска раждаемост; 5) по-високи нива на емиграция; 6) задълбочаване на наблюдаваните проблеми; и 7) капан на бедността. Делът на младите хора ще спада като трудов ресурс спрямо тези над 55 години, като последната група ще се увеличава. Младите поколения не са научени да работят, да трупат знания и умения, които да прилагат в производствения процес.²⁰

Какво може да се направи, за да се постигне една по-позитивна обществена атмосфера, благоприятстваща включването на хора от пенсионната възрастова група в активния икономически живот? През следващите десетилетия това ще се налага, защото няма друг избор освен да се разчита на реинтегрирането на възрастните хора на пазара на труда. Ако участието в процеса на мобилизиране на възрастните хора като трудов потенциал е организирано, ще бъдат постигнати по-големи резултати, вкл. и чрез разработването на програми за включване на хората от тази възрастова група в трудовия пазар и икономическия живот. Другият избор е да се привличат хора от чужбина, които да заместват липсващите кадри в сферата на човешките ресурси.

Съществуват преимущества, но и кръг от проблеми и предизвикателства, пред които е изправена Област Плевен, което налага връщане на възрастните хора на пазара на труда, както и търсене на други гъвкави форми на работна заетост като трудовата миграция. В Областта цялостната ситуация е средната за страната. Демографските проблеми водят до намаляване на населението и неговото застаряване, свиване на заетостта и увеличаване на броя на хората с висше образование за сметка на тези със средно и основно образование. Пазарът на труда в Област Плевен обаче е сравнително добре развит спрямо останалите региони в страната и очакванията са тази тенденция да се задържи. Потенциалът на Област Плевен е в сферата на здравеопазването и образованието, които, за съжаление обаче, продължават да бъдат два нереформирани сектора в страната.

Велико Търново

Що се отнася до Област Велико Търново, може да се очаква развитие подобно на общото за страната, като търсенето ще бъде главно на хора със средно образование. Това създава предпоставки за трудова миграция и повишаване на процента на заетите лица на по-голяма възраст. Основните

¹⁹ Пак там.

²⁰ Пак там.

ключови фактори, определящи трудовата миграция във Велико Търново, са: 1) заплащането на труда е относително ниско спрямо средното за страната; 2) доходите на лицата със средно образование са 80% от средните за страната; 3) доходите на лицата с висше образование са 70% от средните за страната; и 4) налице са предпоставки за трудова миграция и недостиг на кадри със средно и висше образование.²¹

През 2020 г. по-малко от половината от заетите лица в Областта са на възраст до 45 години (48.4% при среден дял за страната 53.2%), а заетите лица на възраст над 65 години възлизат на 2.3%. Очакването е и за засилване на ролята на пазара на труда на лицата в по-високите възрастови групи. В този смисъл, реактивирането или задържането на лица в пенсионна възраст на пазара на труда е резерв за увеличаване на съществуващата заетост. Наблюдава се процес на все по-голямо запазване на трудовия потенциал на лица в пенсионна възраст.²²

Както при Плевен, резервите за увеличаване на съществуващата заетост са: 1) безработните лица; 2) неактивните лица в трудоспособна възраст; 3) лицата с увреждания и близките им, полагащи грижи за тях; 4) заетите на непълно работно време лица; 5) задържането на лица в пенсионна възраст на пазара на труда като заети; 6) обратното завръщане и интегриране на пазара на труда на българи, напуснали страната през предходни години; 7) привличане на лица от други страни, желаещи заетост в България. По отношение на трудовата миграция, налице са възможности за привличане на работна ръка от Балканите и други страни, на българи от чужбина и на работници от други региони на страната.²³

За да бъдат мобилизирани резервите на пазара на труда в Област Велико Търново, важно е първо да се отчетат ограниченията на регионалната икономика, след което да се започне провеждане на регионални политики, като: 1) привличане на кадри/човешки ресурси в Областта, особено от други райони на страната; 2) подобряване на инфраструктурата, вкл. осигуряване на по-лесен достъп до Областта; 3) подобряване на образователните, здравните и социалните услуги; 4) повишаване на качеството на висшето образование и науката; 5) развитие на културата и спорта; 6) стимулиране на вътрешни инвестиции във високотехнологични производства и привличане на външни инвестиции; 7) ефективна социална политика към младите хора с деца, възрастните и т.н.; 8) намаляване на престъпността; 9) провеждане на демографска политика чрез насърчаване на раждаемостта и трудовата миграция към Област Велико Търново. От гледна точка на образованието,

²¹ Ралица Ганева и Калоян Ганев, презентация на тема " Потенциал за използването на работна сила на мигранти: фактори, възможности, икономически и социални последици", Областен форум Велико Търново, 8 ноември 2019.

²² Пак там.

²³ Пак там.

Областта е облагодетелствана с четири университета, но на дневен ред е качеството на образованието, което се предоставя.²⁴

За Област Велико Търново може да се очаква развитие, чиито тенденции са подобни на общите за страната. Областта стои много добре в национален мащаб. Според прогнозите, мястото ѝ ще остане в топ 10 на страната като относително добре развит пазар спрямо другите региони в България. Същевременно се наблюдава дисбаланс в икономическото развитие между гр. Велико Търново и по-малките населени места на Областта.

В рамките на проекта бяха проведени и два междурегионални форума. Целта на първия форум - „Пазарът на труда за „третата възраст“: сравнителен междурегионален анализ“ - беше да се обсъдят възможностите пред пенсионерите на пазара на труда в междурегионален контекст, като се представят различни гледни точки на експерти от различни сфери на науката и практиката. Фокус на втория форум на тема „Регионален и национален пазар на труда: трудова мобилност и трудова миграция“ беше да събере представители от трите целеви области, които да дискутират заедно с изявени говорители по темата възможностите, които предоставя вътрешната и външната трудова миграция като резерв на работна ръка за бизнеса. По време на форума беше обърнато внимание на проблемите, пред които са изправени местните общности и бизнеса по отношение използването на наличната работна сила, както и на възможностите и пречките при оползотворяването на трудовата миграция и участието на мигрантите на трудовия пазар. В рамките на двата форума бяха споделени добри практики и експертиза, както от лекторите, така и от участниците.

Сравнителната перспектива на двете конференции потвърди направените констатации за състоянието на пазара на труда по отношение на пенсионерската заетост и трудовата миграция в областите Враца, Плевен и Велико Търново.

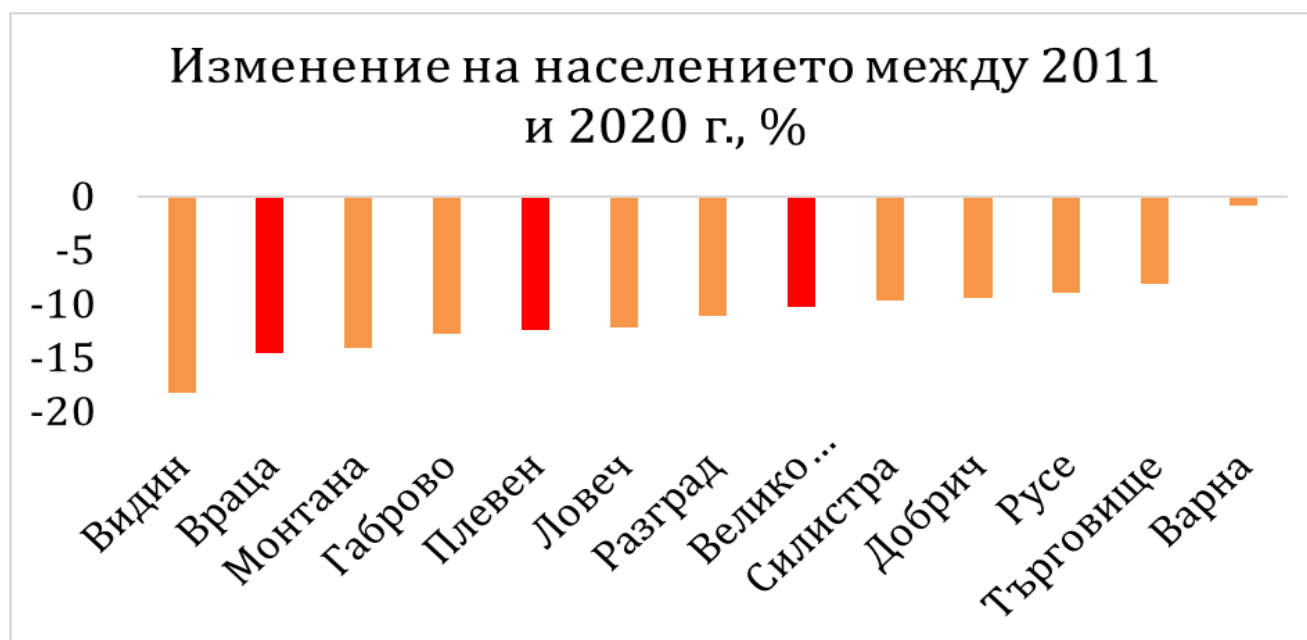
4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЕН СРАВНИТЕЛЕН ОБЗОР

По данни на Евростат, картината на населението над 55 години по области показва тенденция към застаряване, като единствено в София-град е под 30% - 28.7%. В сравнителен план цифрите за трите целеви по проекта области – Враца, Плевен и Велико Търново – са съответно 39.3%, 40.8% и

²⁴ Пак там.

37.8%. Населението между 55 и 74 години за трите области е 29.2%, 29.6% и 28.0%, а това на 75+ - съответно 10.1%, 11.2% и 9.9%.²⁵

Според Адриан Николов от Института за пазарна икономика, намирането на конкретна, числова информация за пенсионерския труд на областно ниво е едно доста сериозно предизвикателство. Защо си струва да се говори по темата за пенсионерския труд в България, но и в ЕС, където застаряването има доста сериозна тенденция? Когато говорим за Северна България става дума не само за застаряване, но и за сериозно свиване на населението. Тенденцията по отношение на свиването на населението в трите целеви по проекта области, отбелязани в червено, е сходна, както е видно от графиката.

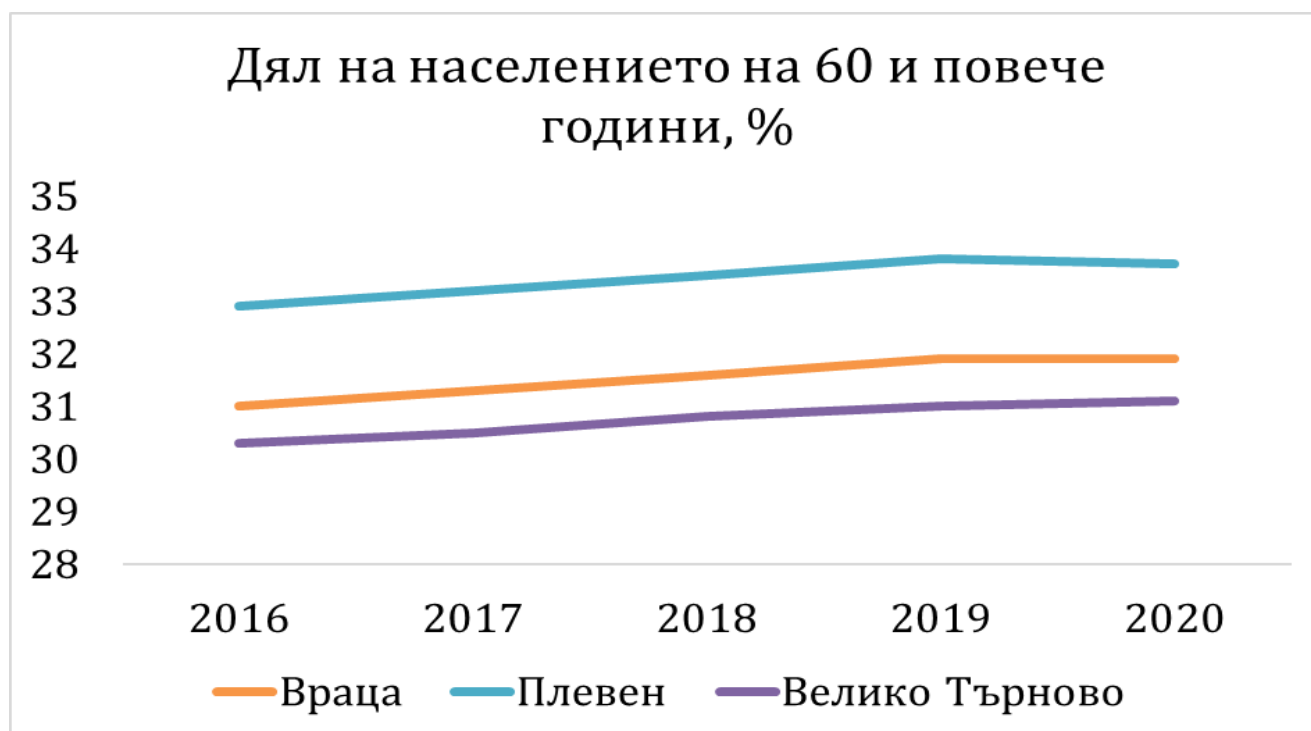


Враца е най-сериозният случай на свиване на населението през последните 10 години от трите разглеждани области. Плевен е със сходен резултат, а Велико Търново се справя малко по-добре. Сериозният миграционен процес е една от причините за свиването на населението. Това, което най-вече движи динамиката на населението са, от една страна, миграционните процеси, които са насочени към водещите икономически центрове на юг, а от друга - доста негативните естествени тенденции от гледна точка на естествения прираст.

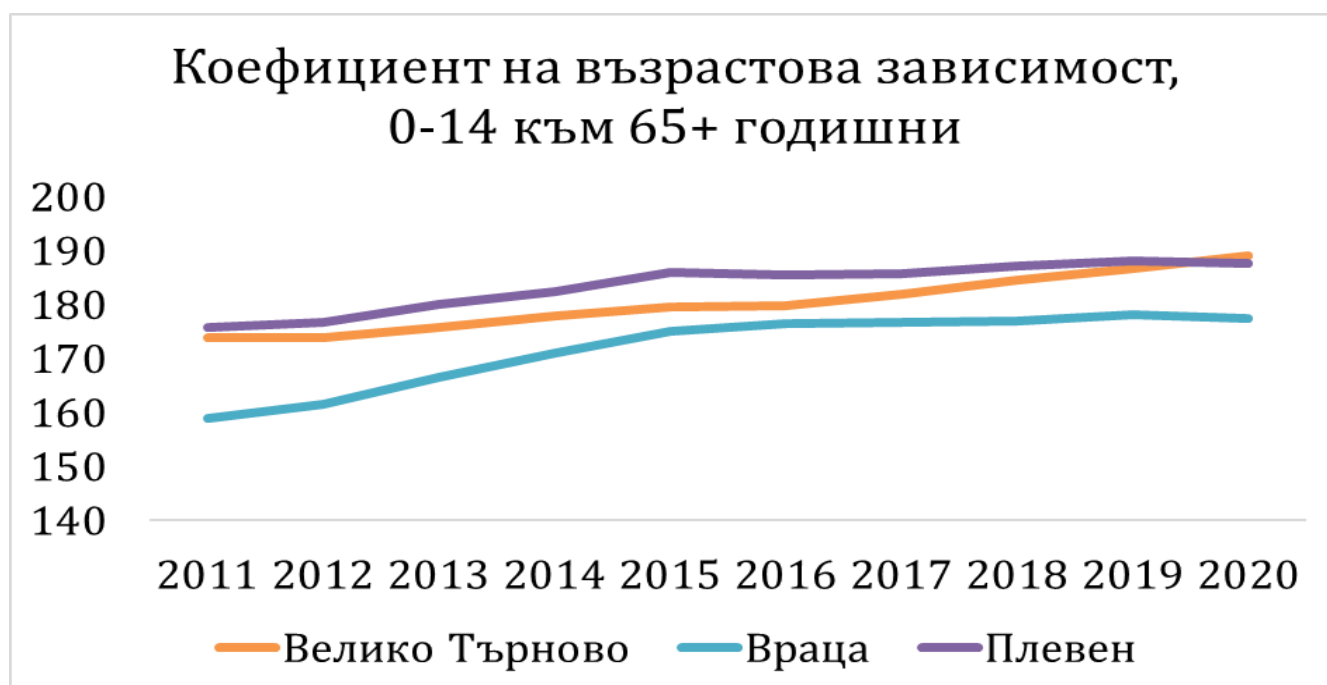
Демографският спад на населението носи спад на работната сила. Със застаряването нараства дялът на хората над 60 годишна възраст. От графиката по-долу се вижда, че няма големи разлики между разглежданите области. Тенденциите и при трите са към леко повишение на дела на

²⁵ Радостина Ангелова, презентация на тема "Икономическа активност на възрастните хора 2000-2020", Първи междуобластен форум, 21 май 2021 г., http://iris-bg.org/fls/ikonomicheska_aktivnost_na_vyzrastnite_hora.pdf.

възрастните, което подчертава по-голямата важност на това население за пазара на труда.

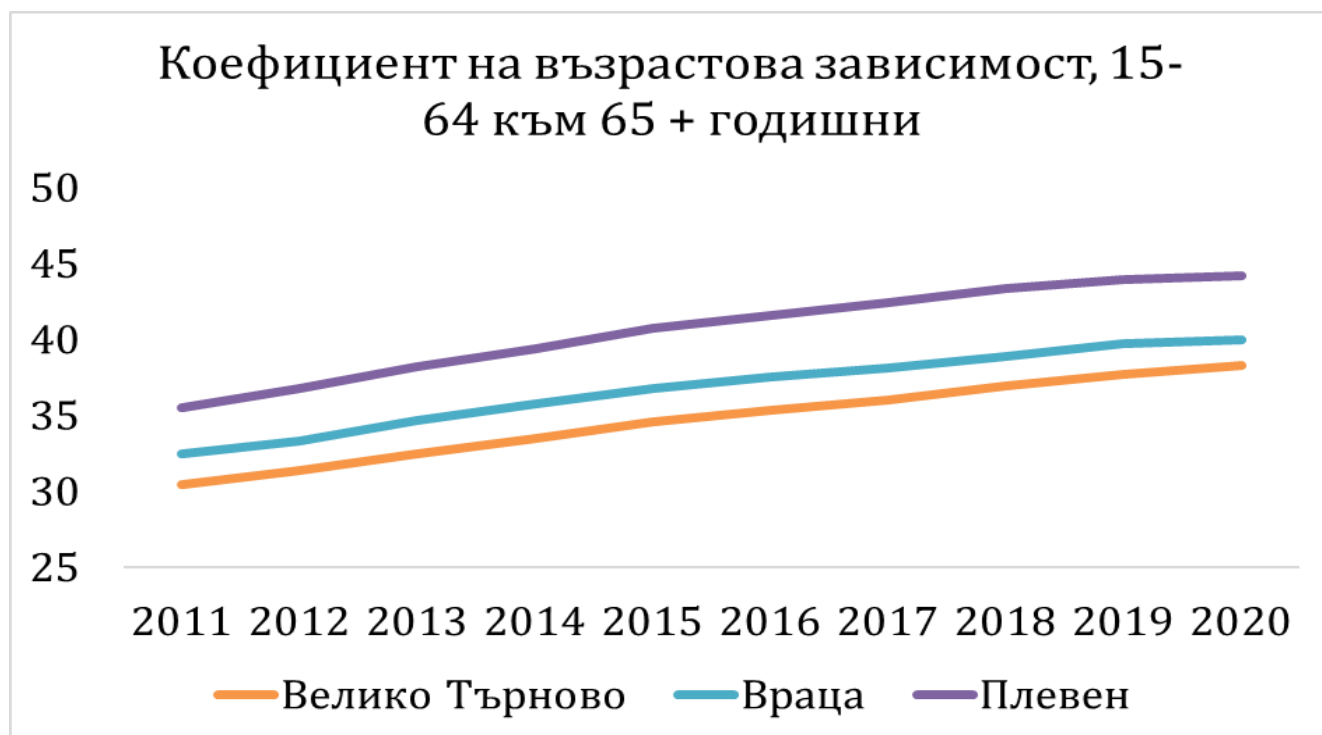


Що се отнася до индикаторите за застаряване, налице са някои възрастови зависимости, тъй като те показват какво би се случило в близкото бъдеще. Първият коефициент демонстрира как се движи броя на децата, спрямо броя на пенсионерите.



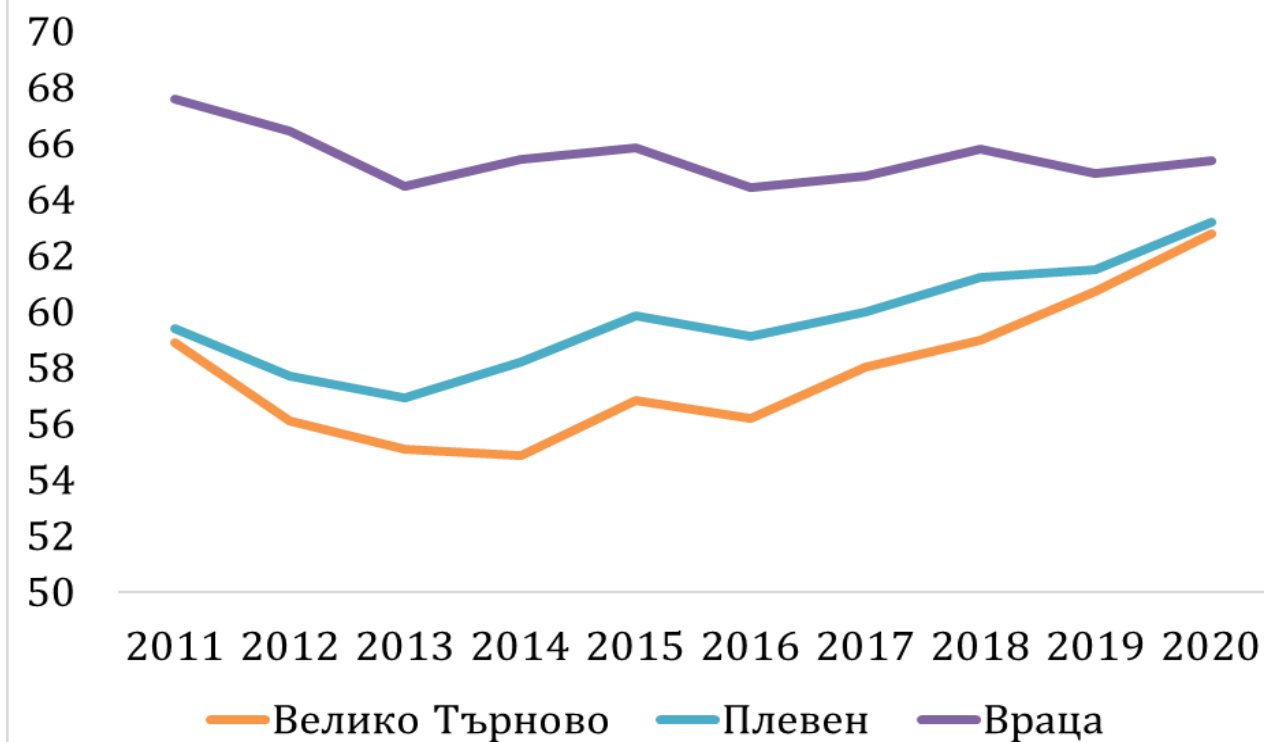
Наблюдават се не много големи разлики между трите области. Враца като че ли седи по-добре по отношение на дела на децата спрямо възрастните, но като цяло и в трите области тенденцията е доста негативна.

Вторият индикатор, който отчита броя на работещите спрямо броя на пенсионерите сочи близки тенденции за трите области, като Велико Търново стои малко по-добре. Това е интересен индикатор от гледна точка на политиките, защото той показва в каква степен пазарът на труда е зависим от по-възрастните хора, но и като тенденция на натоварване на пенсионната система.



Последният индикатор показва възрастовата зависимост на хората на възраст 15-19 към 60-64 годишни. Това показва съотношението на групата, която настъпва на пазара на труда към тази, която го напуска.

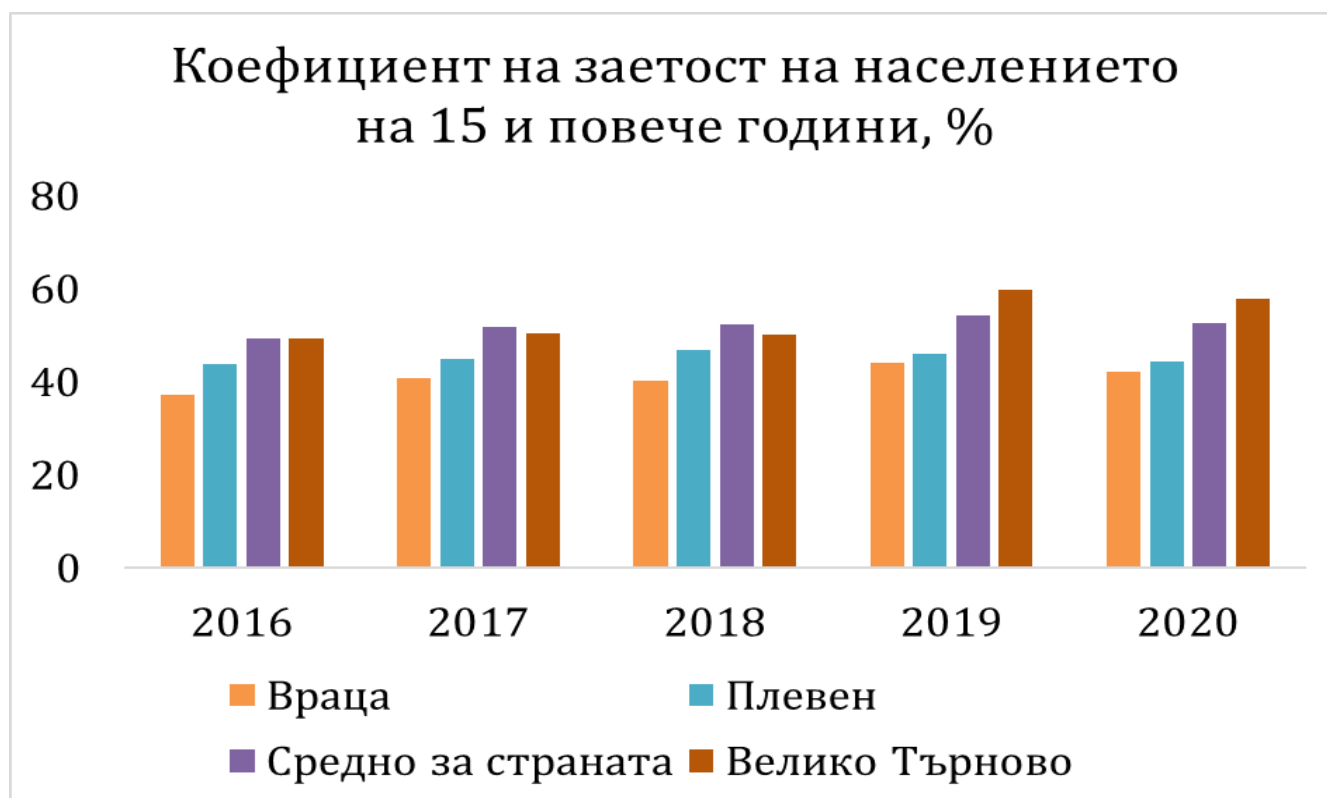
Коефициент на възрастова зависимост, 15-19 към 60-64 годишни



Тук разликите са доста големи, като във Враца тенденциите са най-негативни, но наблюдаваме едно догонване от Велико Търново и Плевен. Представените демографски данни ще подлежат на сериозна ревизия, след като станат ясни резултатите от националното преброяване през септември-октомври 2021.

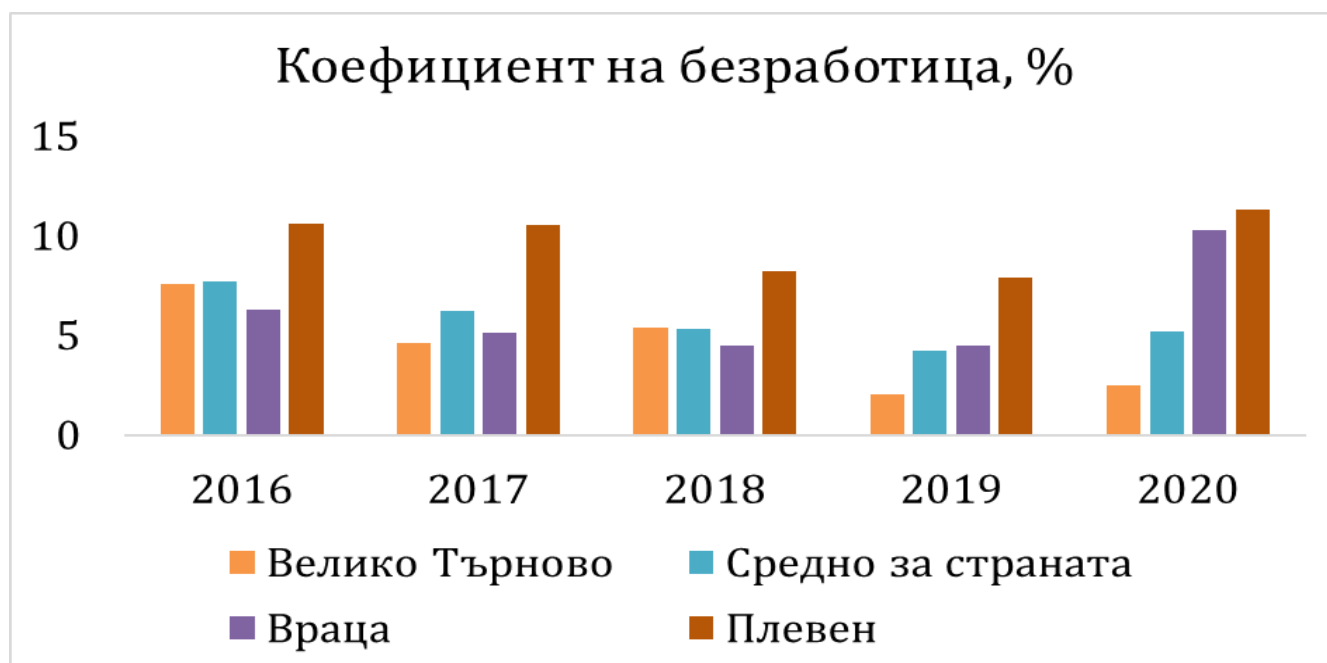
Според макроикономическите индикатори, по БВП на човек от населението областите са много сходни, но остават под средното за страната. На фона на развитите икономически области на юг, особено София, те остават назад, но като цяло се наблюдават по-позитивни тенденции. Враца има малко по-интересна динамика, защото се движи малко нагоре-надолу през годините. Що се отнася до средната брутна годишна заплата, ситуацията в трите области е доста сравнима със средни стойности за страната. По отношение на инвестициите, отново трите целеви области изостават назад в сравнение с областите на юг. Във Враца има доста сериозен спад на чуждестранните инвестиции през последните няколко години. Обратно, Плевен и Велико Търново по-скоро демонстрират един лек ръст в периода на икономически възход през последните 5–6 години. По отношение на производителността на труда в трите области се наблюдават леки увеличения, но като цяло не са достатъчни да преодолеят съществуващите липси на пазара на труда.

По отношение на заетостта Велико Търново е шампион в групата на 15-64 годишните в периода 2016 – 2020.



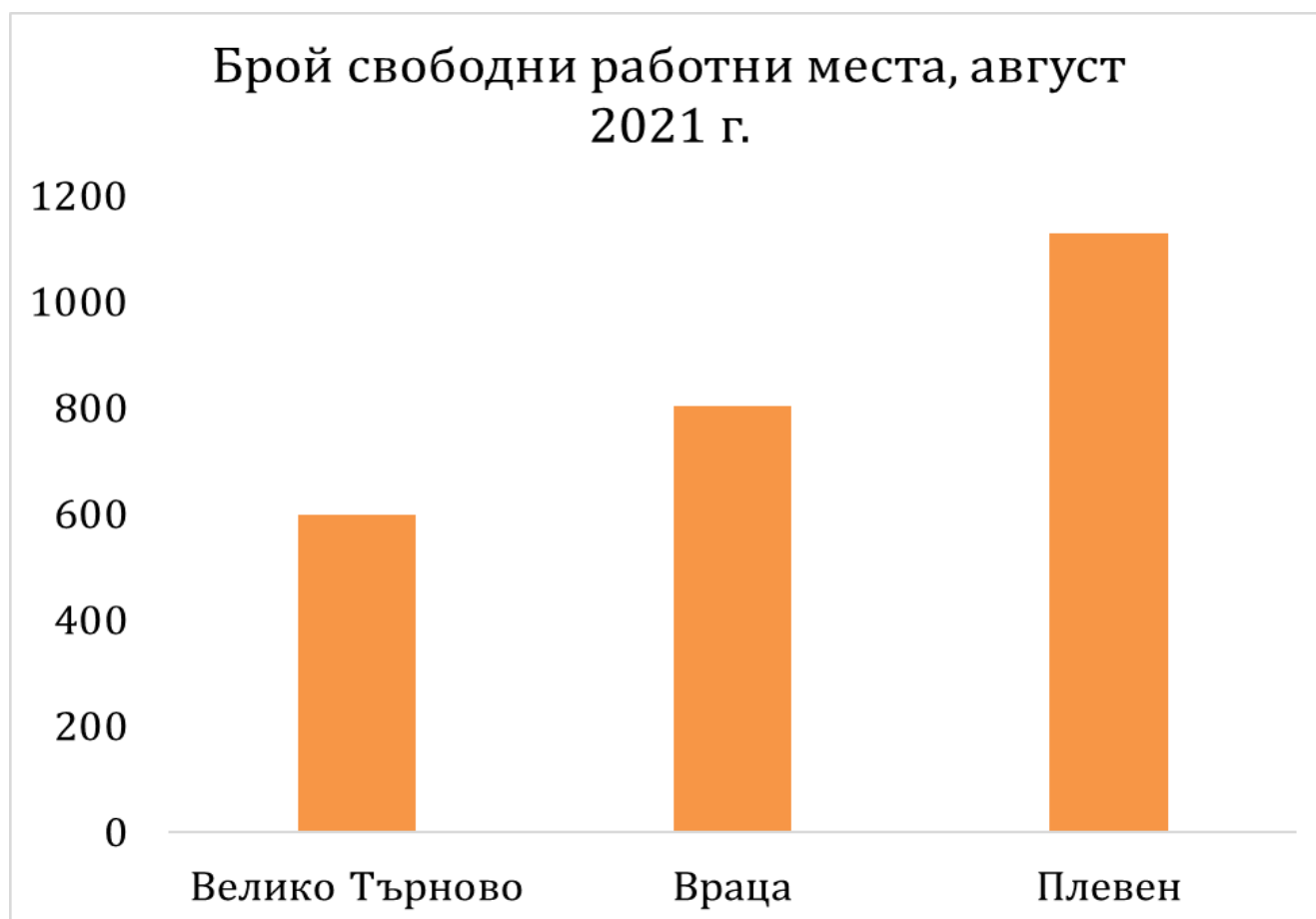
Враца стои по-назад, докато Плевен е много близо до средните за страната стойности.

Що се отнася до безработицата, Плевен тук е лидерът, а Велико Търново стои доста по-добре, както е видно от графиката по-долу.



Данните за образователната структура на населението в трите области показва каква ще е и икономическата структура. Там, където има повече висшисти, често повече е развита сферата на услугите. Там където има по-голям брой на хора със средно образование има по-скоро индустриална структура. Велико Търново е една напълно индустриална област, като хората със средно образование съставляват една голяма част от населението. Враца има отчетлив проблем с хората с по-ниско образование, тъй като те по-трудно се интегрират на пазара на труда. Местата, където преобладава хората с основно образование се фокусират върху селското стопанство.

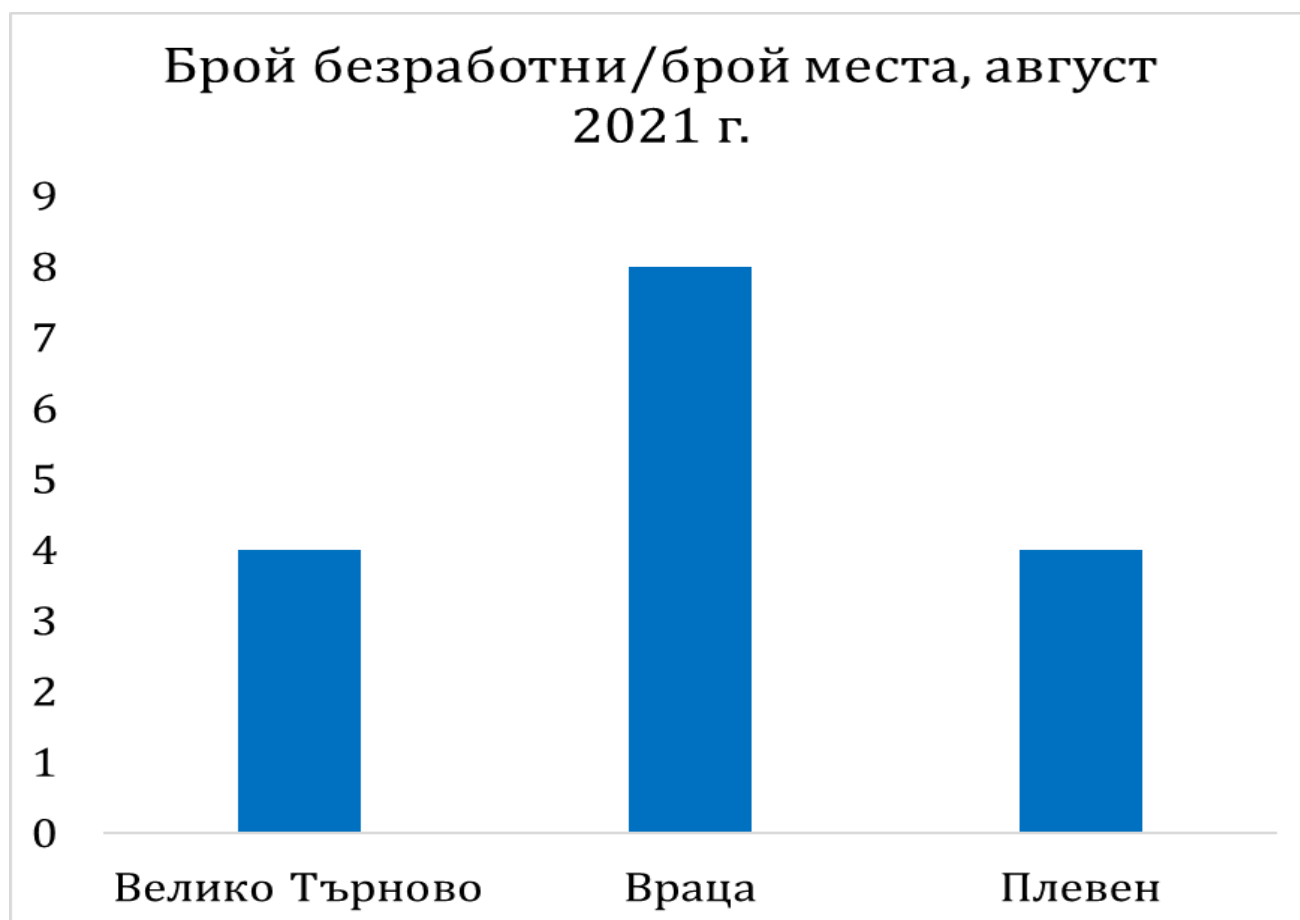
Според броя на свободните работни места към август 2021 г. в Плевен има 1000 – 1100 места. Във Велико Търново има най-малко свободни места, а Враца стои някъде между двете области.



За Велико Търново това се дължи на факта, че голяма част от индустриалните предприятия успяха да запазят заетостта си в хода на Ковид кризата.

Що се отнася до конкуренцията на пазара на труда, Велико Търново и Плевен са на практика идентични, като отношението на безработни към свободни работни места е горе-долу четири към едно. Във Враца положението е двойно повече. Очевидно там има проблем между това, което

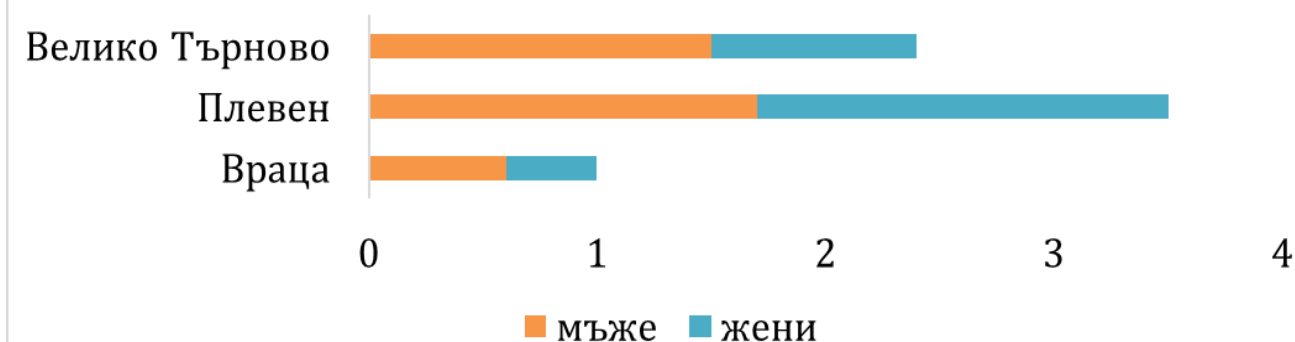
безработните могат да предоставят като умения на пазара на труда и това, което се търси за свободните работни места.



По отношение на Ресурса на възрастните хора като работна ръка, които потенциално биха могли да бъдат активирани на пазара на труда, трябва да се отбележи, че тези на 60-65 годишна възраст по-лесно могат да бъдат интегрирани, отколкото хората над 70, поради по-лошия здравен статус на последните. Това са най-големите групи и в трите области.

Графиката по-долу показва до каква степен се ползва пенсионерският труд.

Брой заети над 65 годишна възраст по пол, 2020 г., хиляди



В Плевен това са около 3 500 души, което е много малък дял от възрастното население. Във Велико Търново те са около 2 500, а във Враца около 1 000. Налице са няколко фактора, които пречат на по-успешната интеграция на пенсионерите на пазара на труда. Това са: 1) „капанът на пенсиите“; 2) неподходящите квалификации и умения спрямо съвременния пазар на труда; 3) здравните проблеми; 4) ролята в семейството; и 5) промените в структурата на икономиката. За преодоляване на тези пречки Агенция по заетостта провежда някои ключови мерки като: 1) „Помощ за пенсиониране“ – за над 58 годишни, малък обхват; 2) „Програма за обучение и заетост на продължително безработни лица“ – по-широка, но $\frac{1}{4}$ от участниците са над 50 годишни; 3) „Регионални програми за обучение и заетост“ – едни от най-големите програми на АЗ, над $\frac{1}{2}$ са над 50 годишни.²⁶

Миграцията има много сериозни демографски последици за разпределението на населението, като се очаква, че силна концентрация ще има в пет административни области. Това води до регионални дисбаланси, които рефлектират върху икономиката на страната, развитието на регионите и липсата на работна ръка в много сектори и географски райони.

Що се отнася до трудовата мобилност на хора от една област или регион в страната към други, трябва да се отбележи че българите като цяло не са мобилни и трудно се местят от едно място на друго с цел работа. По голяма мобилност се наблюдава от по-малките населени места към областните центрове. Ценностните нагласи играят голяма роля в динамиката на трудовата мобилност и трудовата миграция. Ценностите са възрастово определени. На 20 години те са едни, на друг етап от живота стават други, поради което и нагласите за миграция за различни. Младите са по-склонни за реализация чрез трудова мобилност и са по експериментаторски настроени.

²⁶ Адриан Николов, презентация на тема „Сравнителен анализ на потенциала на пенсионерския труд като резерв за бизнеса в областите Враца, Плевен и Велико Търново“, Заключителна конференция, 24 септември 2021 г., http://iris-bg.org/fls/Adrian_Nikolov_IRIS_labmarket.pdf.

Това е периодът на ранната зрялост и годините между 30 и 40 години. Хората са доста мобилни между областите, като хората се изнасят доста бързо от по-необлагодетелстваните райони към такива, предоставящи повече възможности.

Миграцията от чужденци към България е по-слабо застъпена, поради културни, езикови и нормативни трудности. Като цяло, по отношение използването на възможностите на трудовата мобилност и трудовата миграция се наблюдават сходства в трите целеви области: този ресурс остава неизползван, но имащ потенциал за запълване на липсите в заетостта. И в трите целеви области не се наблюдава сериозен дял на чуждестранна работна ръка.

5. МЕРКИ И ПРЕПОРЪКИ

За попълване липсите на трудовия пазар и създаване на по-благоприятна бизнес среда са необходими мерки и действия за по-добро използване на труда на пенсионерите и трудовата миграция. Мерките и препоръките включват широка палитра от възможности, които да бъдат разрешавани чрез сътрудничество на широк кръг заинтересовани страни: представители на бизнеса, НПО, синдикати, стопански камари, браншови организации, пенсионерски организации, местни сдружения и съюзи, местни администрации, академични институции.

Една група от препоръки и мерки включва: 1) оформяне на специализирани секции към Бюрата по труда за обслужване на пенсионери, търсещи работа, и работодатели, готови да наемат пенсионери; 2) специализирани агенции за трудова заетост; 3) разгръщане на допълнителни мотивационни мерки за насърчаване на пенсионерката заетост, вкл. с приемане на законодателни промени (почасова заетост, гъвкаво и намалено работно време и др.). А когато се вдигне жизненото равнище на българските пенсионери до ниво, при което работата да не им бъде жизнено необходима, тогава можем да говорим за пенсионерско доброволчество.²⁷

Други препоръки включват: 1) създаване на програми, съсредоточени върху създаване на работа за пенсионери; 2) подобряване на здравната грижа; 3) бонуси за работещи пенсионери; 4) подобряване на възможностите за работа от разстояние/работа на половин ден.²⁸

²⁷ Олег Стоилов, презентация на тема „Готов ли е бизнесът да използва труда на пенсионерите?“, Областен форум Велико Търново, 8 ноември 2019.

²⁸ Адриан Николов, презентация на тема „Сравнителен анализ на потенциала на пенсионерския труд като резерв за бизнеса в областите Враца, Плевен и Велико Търново“, Заключителна конференция, 24 септември 2021 г., http://iris-bg.org/fls/Adrian_Nikolov_IRIS_labmarket.pdf.

Могат да бъдат очертани редица възможности за насърчаване на активния живот на възрастните хора в сферата на заетостта: 1) непрекъснато професионално образование и обучение; 2) здравословни и безопасни условия на работното място; 3) стратегии и подходи за управление във връзка с възрастта; 4) услуги за възрастни работници във връзка със заетостта; 5) превенция на дискриминацията по възрастов признак; 6) данъчни системи/системи за обезщетения, благоприятстващи заетостта; 7) прехвърляне и споделяне на опит; 8) съвместяване на работа и грижи (за свой близък член на семейството).²⁹

Старши предприемачеството (предприемачество, което се реализира от хората в пенсионна възраст) е възможност за предприемчиви възрастни хора, които започват собствен бизнес след пенсиониране. През последните години то придобива все по-голяма популярност. Това фокусиране на вниманието се дължи главно на демографските промени и последвалото го нарастващо значение на политиките, свързани с тази група от населението. Включването на възрастните хора в предприемаческия процес се счита за един от възможните варианти за разрешаване на проблема със застаряващото население, което предизвиква все по-голям натиск върху социалноосигурителните фондове и пенсионните фондове. Справянето с този проблем се налага от демографски промени, а това изисква променен фокус към възрастните и оценка на ефектите на старши предприемачеството върху икономиката.³⁰

Възрастни хора, които познават традициите на локалните си общности могат да правят краеведски изследвания. Те имат познания за съответното място и могат да бъдат компетентни събирачи на краеведска информация.

Необходимо е по-ранно идентифициране на качествата на хората в предпенсионна възраст, за да бъдат насочвани още преди пенсионирането към евентуални работодатели, където да започнат работа след пенсиониране, за което трябва да бъдат изградени и съответните база данни. За безработните в предпенсионна възраст, например, има направени програми, вкл. за преквалификация. Предприятията и бизнесът трябва да имат представа как да използват този ресурс. Чрез създаването на база данни за пенсионери, те при определени условия биха могли да бъдат привлечени в пазара на труда. Работодателските организации и синдикатите би следвало да са активна страна в процеса. Законодателството трябва да се адаптира към възможностите за трудова реализация на възрастните хора. Важно е и да се провеждат мерки и изпълняват проекти в областта на мобилизацията на възрастните хора.

²⁹ Радостина Ангелова, презентация на тема "Икономическа активност на възрастните хора 2000-2020", Първи междуобластен форум, 21 май 2021 г., http://iris-bg.org/fls/Ikonomicheska_aktivnost_na_vyзрастnrite_hora.pdf.

³⁰ Венета Христова, презентация на тема "Старши предприемачество", Областен форум Велико Търново, 9 ноември 2019 г., http://iris-bg.org/fls/Starshi_predpriemachestvo.pdf.

Друга сфера, където може да се търси развитие е доброволчеството в третата възраст. В България да се работи за кауза е недостатъчно развито. Проблематичен е и фактът, че доброволчеството не е добре регламентирано. БЧК имат практика и опит да организират обучения за доброволци, както и да организират възрастни доброволци за различни каузи, но това далеч не е достатъчно. Участието в обучения за организации на възрастни хора и отделни възрастни хора трябва да бъде насърчавано по-активно. Чрез обучения по различни програми, възрастните хора могат да овладяват нови знания, за да работят и живеят пълноценно. Участието в спортни клубове, благотворителни организации и доброволчески инициативи представлява друга възможност за активен живот и обществен принос. Позитивен елемент за ангажиране на пенсионерите е да се използват възможностите за организиране на доброволчески дейности в смесени екипи от млади и възрастни доброволци. Належащо е законовото регламентиране на доброволчеството, вкл. и по отношение на пенсионерите, за които доброволчеството е не само форма на социално общуване, но и принос към общностите и тяхното развитие.

Що се отнася до използването на чужденци като работна ръка, добри решения биха били: 1) синята карта за работа, което ще стимулира трудова имиграция от чужбина; 2) по-лесното признаване на дипломите на чужденците, които искат да работят в България; 3) създаване на възможности за изучаване на българския език, особено за чужди работници, които не са от българските общности.

6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Влошаващата се демографска картина в страната изисква да се търсят гъвкави форми за трудова заетост, като сериозен ресурс представляват пенсионерският труд и трудовата миграция.

Основен извод, който се налага от направения по-горе обзор е, че при намаляването на броя на населението в трудоспособна възраст трябва да се признае и използва капацитетът на възрастните хора като икономически ресурс, както в сферата на работната заетост, така и в сферата на потреблението. За да се постигне една по-позитивна обществена атмосфера, благоприятстваща включването на хора от пенсионната възрастова група в активния икономически живот, наложително е да бъдат предприети редица мерки, защото използването на пенсионерския труд ще се налага все повече като резерв на работна ръка. Ако участието в процеса на мобилизиране на възрастните хора като трудов потенциал е организирано, ще бъдат постигнати по-големи резултати, вкл. и чрез разработването на програми за включване на хората от тази възрастова група в трудовия пазар и

икономическия живот. Необходимо е нормативно и законодателно адаптиране към възрастните хора като потенциален човешки ресурс в различните сфери на икономиката.

Освен привличането на хора, които са вече в пенсионна възраст, и които биха могли да продължат своята трудова реализация, важно значение има и възможността за много по-гъвкаво използване на миграционните процеси, както между регионите на България, така и от чужбина, за набавяне на допълнителен трудов потенциал.

Съпоставката на икономическата и демографската ситуация в трите целеви области по проекта към началото и края на неговото изпълнение – Враца, Плевен и Велико Търново – показва ниско ниво на промяна. Дори в сферите, в които се наблюдава някаква положителна динамика, на този етап е трудно да бъде очертана ясна и дълготрайна тенденция, а по-скоро възможности за последващо благоприятно развитие. Демографската и икономическата ситуация в тези области, но и в страната като цяло, налагат реинтегрирането на възрастните хора на пазара на труда, както и търсене на други гъвкави форми на работна заетост като трудовата миграция.

Налице са сериозни дефицити в сферата на заетостта и в трите области, което изисква целенасочени мерки, но и координирани усилия от страна на всички заинтересовани страни по отношение на пенсионерската заетост и трудовата миграция. Именно за да се преодолеят тези дефицити, трябва да се търси ролята на създадената по проект „Овластяване на местните бизнес общности за мобилизиране на човешки потенциал“ мрежа.

Това е процес на изграждане на самоорганизиращи се общности, който да даде възможности резултатите и експертизата на участниците да бъдат прилагани на практика след приключването на проекта, на базата на установено сътрудничество и преживян опит, като с това се допринесе за трайна промяна в използването на наличните трудови ресурси, с което да се облекчи бизнеса и да се развиват местните общности, областите и регионите в България.

Смисълът на мрежата е да подобри свързаността между хора, за които темата представлява професионален интерес – дали като работодатели и представители на браншови организации, дали като представители на профсъюзите, на местните администрации, или неправителствения сектор. Целта е да се изгради мрежа, в рамките на която тези хора да продължат да контактуват след приключването на проекта, за да реализират това, което знаят, и това, което могат. Смисълът е да се създадат условия за по-голяма свързаност, която да прерасне в една по-добре институционализирана мрежа, в чиито рамки всеки, който има амбиции и планове за реализация на различни начинания, да има още една референтна група, към която да се обръща и с която да си сътрудничи, за да реализира своите намерения и

бизнес проекти, а с това да подпомогне местните бизнес общности чрез мобилизиране на потенциала, който предоставят пенсионерския труд и трудовата (външна и вътрешна) миграция.