



**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>.

---

### **Доклад**

## **Пазарът на труда за „третата възраст“: сравнителен междурегионален анализ**

*Първи междуобластен форум*

*21 – 22 май 2021 г.*

**с. Арбанаси**

## 1. КОНТЕКСТ И ЦЕЛ НА ДОКЛАДА

Институтът за регионални и международни изследвания (ИРМИ) проведе Първия междуобластен форум по проект **„Овластяване на местните бизнес общности за мобилизиране на човешкия потенциал“**, подкрепен от Фондация "Америка за България", на 21 – 22 май 2021 г. в с. Арбанаси.

Целта на конференцията, проведена в рамките на четири панела под общото заглавие на форума **„Пазарът на труда за „третата възраст“: сравнителен междурегионален анализ“**, беше да събере представители от трите целеви области – Враца, Плевен и Велико Търново, които да дискутират заедно с изявени говорители по темата за мястото на пенсионерите на пазара на труда и възможностите, които предоставя пенсионерският труд като резерв за бизнеса. В рамките на форума бяха споделени добри практики и експертиза, както от лекторите, така и от участниците. Стимулирано беше междурегионалното сътрудничество и бяха създадени междурегионални връзки, с които се постави началото на изграждане на междурегионална мрежа от заинтересовани лица, свързана с мобилизирането на човешкия потенциал за овластяване на местните бизнес общности. По време на форума беше обърнато внимание на проблемите, пред които са изправени местните общности и бизнеса по отношение използването на наличната работна сила, възможностите и пречките, които стоят пред пенсионерите за участие на трудовия пазар.

Настоящият доклад обобщава основните теми, представени по време на конференцията, и последвалите ги дискусии и обмен на мнения и идеи. В рамките на форума бяха споделени гледни точки, перспективи и модели за развитие на пазара на труда на третата възраст, с всички аспекти, свързани с този проблем. След поредица от срещи, обучения и форуми в трите целеви града, на този етап от развитието на проекта започна междурегионален анализ на включването на възрастните хора в пазара на труда, на тяхната трудова реализация. Присъствието на хората от третата възраст на пазара на труда е императив за днешна България, която не разполага с достатъчно кадри и достатъчно значими демографски ресурси, с които да посрещне предизвикателствата на своето развитие в тези първи десетилетия на 21 век. При съществуващото застаряване на населението, от съществено значение за развитието на бизнеса и икономиката въобще е запазването на активната позиция и активната роля на хората от третата възраст, както на пазара на труда, така и в гражданския сектор и доброволческите дейности.

В тази междурегионална рамка на дебат по тематиката за необходимостта от използването на труда на пенсионерите, един от основните акценти е свързан с това, как да се разшири начина ни на мислене

относно нуждите на местно и регионално равнище - като процес на осъществяване на едно по-широко включване на пенсионерите в икономиката. Затова дебатът включва и този аспект – може ли да разглеждаме пазара на труда не само град по град и област по област, но и на едно по-широко междурегионално равнище, за да се използват максимално ефективно наличните ресурси, които са доста оскъдни. Поради това, запазването на пенсионерите на пазара на труда е изключително важно, като то има и допълнително измерение - третирането му през призмата на междурегионалното сътрудничество.

## 2. ОСНОВНИ ТЕМИ И ДИСКУСИИ

Основните теми на форума **“Пазарът на труда за „третата възраст“: сравнителен междурегионален анализ”** бяха разделени на четири панела, както следва: *„Психология на възрастните и самоосъществяване“*; *„Икономическа активност на възрастните хора 2003-2019“*; *“Вода гази , жаден ходи” или кога ще разберем, че хората от третата възраст са “златен ресурс” за пазара на труда;* и *„Възрастните на пазара на труда – кои са възможностите за повече участие в заетост”*.

Всеки панел даде възможност на участниците да чуят мнението на експертите под формата на презентации и представяне на добри практики, да чуят мненията на свои колеги, да отправят критики и предложения за по-добро сътрудничество между различните заинтересовани страни от оползотворяването на пенсионерския труд. Участниците можеха да взимат отношение и да се изказват по време на предвидените дискусии към всеки панел.

Изложението по настоящият доклад следва поредността на панелите в програмата на проведения в Арбанаси областен форум.

### **Първи панел: „Психология на възрастните и самоосъществяване”**

Темата беше представена от гл. ас. Иван Иванов, преподавател в Катедра „Психология” на ВТУ „Св. Св. Кирил и Методий. Тя разглежда психологическите аспекти на участието на възрастните хора на пазара на труда: къде е връзката между психология, пазар на труда и трета възраст? В голяма степен проблемът с трудовия пазар, със самоосъществяването, е свързан с начина по-който се самоусещат възрастните хора, с тяхната психологическа нагласа към работата в пенсионна възраст.

По отношение на възрастните хора има определени нагласи, които трудно се променят, веднъж формирани. Какво, обаче, седи зад третата възраст: опит, трудов стаж, образование, знание. Натрупани са предимства, които не се оползотворяват на пазара на труда. Това има отношение към поредица от демографски, социални, психологически фактори. Възрастта е фактор, който определя психологията на човека. Има физиологическа възраст, има и психологическа възраст. Има хора на възраст с младежки дух, и обратно, затова е важно да се изучава психологията на развитието на възрастните, да се разбират психологически процеси, които са устойчиви във възрастовото развитие, себеусещане и себеусъществуване.

Основен подход при третирането на темата от психологическа гледна точка е изучаването на жизнения цикъл. Той представлява две успоредни жизнени криви: биологична и психо-социална, които са взаимозависими – на всеки етап на значими биологични промени съответстват психо-социални достижения, които са нормативно зададени. По време на тези цикли се различават три типа жизнени събития: 1) обективни събития - брак, учене, развлечения, приятелство, работа - над 90 измерения през целия живот; 2) съотносителни събития – конкретните дела на персоната, обективните личностни постижения или провали; и 3) вътрешни събития (преживявания) - отношението на човека към собствения му живот, начинът на размишляване върху него, на самоопределяне, на самооценка.

Две понятия са особено важни при определяне реализацията на индивида в рамките на жизнения цикъл: 1) виталност - степента на физическо и биологично съзряване или западане през жизнения цикъл; и 2) менталност - процесът на учене и натрупване на опит, системно мислене и непрекъснатата интелектуална компенсация на западащите биологично функции. Те могат да имат компенсаторен характер. Установяват се 4 типа хора в зависимост от съотношението виталност-менталност:

1. Хора с ранен връх\_на професионален успех (следва се биологичната крива, виталността доминира менталността, например при професионални спортисти);
2. Хора с професионален връх в средата\_на живота (Рокфелер, Нобел, паралелно движение на виталност и менталност и в средата на живота те са равномерно разпределени и се пресичат);
3. Хора с късен професионален успех\_(Хегел, Кант, Бисмарк, менталността превалява над виталността в късната възрастност);
4. Хора, при които постиженията са равномерно разпределени през целия живот, т.е. целият живот е едно високо постижение (постъпателно развитие на виталност и менталност).

Иван Иванов разгледа и основните жизнени тенденции (принципи и поведения, които движат човека през различните възрасти), които доминират живота на човека. Най-общо съществуват четири принципа на поведение:

1. Удовлетворяване на потребностите - чрез снемане на напрежението във всички видове дейности. Тази тенденция следва инстинктите - стреми се към насищане, към задоволство, сигурност.
2. Поддържане на вътрешен ред - включва редица подреждащи принципи, които работят за единството на личност и поведение. Тези принципи най-напред се откриват в координацията на движенията в детството, малко по-късно в организацията на дейностите (стил на живот), още по-късно - в действието на такива интегриращи принципи като целите, идеалите и онези самооценявания, които обикновено се наричат съвест. Запазването на вътрешния ред осигурява самосъхраняване, интеграция и подреденост на опита.
3. Креативната експанзия е тенденция да напредваш в света, да го променяш чрез своите действия, чрез физическа и умствена продуктивност - т.е. да твориш. Тя включва поведения, посредством които индивидът разширява своите влияние, чрез духовна отвореност и креативност.
4. Адаптивното самоограничаване е тенденция на личността да адаптира своето поведение към поведението на другия и към дадените условия. Тя се проявява в самоограничаването, от което произтича способността да принадлежиш към някаква общност и да кооперираш действията си. Типично поведение е да имаш потребност да приемаш социални роли, да се самоограничаваш в интерес на другите, потребност да помагаш.

За да се разберат възможните психологически нагласи на възрастните хора по отношение на тяхната жизненост или застой е въведено понятието възрастност. Възрастността (45/50- 60/65 години) е фаза на самооценяване и равносметка, преглед на миналите действия. Оценява се извършеното в термините на реалността и се осигурява жизнена рамка, по отношение на която индивидът се ориентира към бъдещето. Креативната експанзия достига връхната си точка през ранната възрастност\_(45-55 г.) с навлизането на индивида в един по-широк свят, това е време на кулминацията в биографията. Тогава индивидът съзрява за дела и изгражда своята жизнена задача и се реализира устойчиво в професия и брак. През зрялата възрастност (55-65 г.), самооценката на ранната възрастност определя усилията за установяване на вътрешен ред. Това е време на критична равносметка, която може да доведе до позитивна нагласа към себе си и обществото или до негативна рекапитулация и затвореност.

След фазата на възрастността настъпва фазата на старостта (след 65 години - преживяване на самоосъществяването). Тя е време на отговор на

вечните житейски въпроси, свързани със смисъла на живота чрез ретроспекция. В тази възраст здравите и силни индивиди могат още да си поставят цели и да подновяват усилията си за постигане на предишни цели. Много теории разглеждат старостта като период на рекапитулация на постигнатото или непостигнатото през живота. Свързва се с осъществяването или не на т.нар. „младежка мечта“. Обикновено се свързва с усещането за гняв или благодарност в рамките на три типа оценки:

1. При цялостно позитивна оценка – нагласа към благодарност, благородство и щедрост, креативност и предаване на опита и наученото спрямо следващите поколения;
2. При цялостно негативна оценка – затвореност, гняв и обвинителни тенденции, раздразнение и обезценяване на смисъла от постигнатото и живота, отказ за свързване с другите и предаване на наученото;
3. При противоречива оценка – несигурност, смяна на настроения, търсене на внимание, частично предаване на опита с нежелание.

Старостта, като период на освобождаване от заблудите на детското съзнание за зависимост и на средната възраст за независимост и преход към взаимозависимост, има свои развитийни задачи. През този период на рекапитулация на постигнатото или непостигнатото през живота се осъществява преход от „Аз съм техен“, към „Аз принадлежа на себе си“ и освобождаване от борбата за статус. На преден план излиза автентичното „Аз“ на човека. Очакването е за по-лесно справяне с всички негативни промени в старостта, който не успее да го постигне, губи битката в живота или поне е обзет от чувството, че я е загубил. Изхожда се от позицията на обща стабилност и уравнивост. Посоката е към по-пълно приемане на себе си. Нагласата е, че още има какво да се научи. Негативната промяна се характеризира със стеснен времеви обхват и силно изразен страх от смъртта.

Презентацията разгледа и основните митове и нагласи по отношение на хората от третата възраст: 1) Възрастните нямат чувства и са основно рационални същества (не чувстват); 2) Възрастните са с твърди ценности и не се променят (не се развиват); 3) Възрастните са самотни и нямат интерес към общността (не са социални); 4) Възрастните са ревниви и не искат да предават опита си (не учат); 5) Възрастните изискват грижа и не са способни да я предоставят (не са автономни); 6) Възрастните изискват разходи, а не могат да имат приходи (не произвеждат); и 7) Зависи от индивидуалната равносметка и културните нагласи.

При включването на възрастните са налице определени възможности и затруднения, като мотивация и себеосъществяване, учене през целия живот, предаване на опита, да бъдат част от общност, ангажиране с каузи и преосмисляне на периода на старостта. В края на презентацията бяха очертани някои основни стъпки за включване на пазара на труда на

възрастните хора от психологическа гледна точка: преодоляване на колективните митове и вярвания; индивидуален подход, казуси и примери; включване на възрастните в образованието; медийно отразяване на добри и позитивни практики; институционална подкрепа – агенции по заетост, регулирани професии, специализирани курсове; и специализирани мерки и роли – наставник, супервизор, ментор, коуч, учител.

В последвалата дискусия бяха изразени следните по-основни лични мнения и становища от страна на участниците по повдигнатите в панела въпроси, както и бяха направени психологически интерпретации на темата за възрастните хора на пазара на труда и като активна обществена дейност:

1. Какво вълнува хората в определена възраст? Между 20-30 годишна възраст човек има мечти. На 20-30 години хората трупат знания, учат и правят избор. Започват по-сериозни интимни връзки, навлизат в работата, следват авторитет, с който да се идентифицират, за да се откъснат от родителския авторитет, което се случва обаче на работа. Има нужда от такъв авторитет – винаги някой е като пример и мотив за подражание. Тук мечтите стават по-зрели, поемайки професионална посока. Две са базовите неща, които един човек прави – младежка, зряла мечта и професионален авторитет, които го карат да се развива в определена посока.
2. В момента има много голяма акцелерация и възрастта пада. Зрялата възраст и младостта се разтеглят като период с удължаване продължителността на живота. Връзките и партньорствата стават в по-късна възраст. В България нагласата е, че възрастният човек е негоден.
3. България е общество в преход, защото е в процес на отмиране на патриархалната култура и общество. В патриархалния свят възрастните имат повече уважение, но то се губи в съвременното общество със загубата на тази патриархалност. Затова е важно да се разбира какви ценности трябва да бъдат култивирани в обществото по отношение на възрастните хора и как възрастните да могат да преодолеят стереотипите.
4. В момента всички проблеми - социални, управленски – се коренят в неуправляваната трансформация на ценностно ниво. Тази трансформация е по същество преход от патриархална към модерна култура. Изкуственият авторитет към най-възрастния – патриарх – започва да се губи. С образоването и по-ранното излизане на децата от фамилията се получават кризите.
5. Жените на високи позиции на средна възраст представляват интересен обект за психологическо изследване. Даването на възможности и квоти за жени създава предимство, но и изкуствени привилегии. Пълно е с преуспели, нещастни жени. Те компенсират това със свръх

амбициозност, но са нещастни, когато влязат във възрастта на рекапитулация. Подобен проблем има и при възрастните хора въобще. Ако изкуствено им се дават опции, нещата могат да бъдат интерпретирани в негативен план. Трябва да се прави постепенно и с образование, за да няма вътрешни колизии с ценностната и психологическа нагласа. Трябва да се случват нещата стъпка по стъпка, казус по казус, територия по територия. Това, което се случва с жените на средна възраст, може да се случи и в напреднала възраст.

6. Важна е ролята на образованието. Въпросът е как може да се урегулира тя като държавна политика. В България всичко се прави на парче и няма обща политика. С промяната в поколенията съзряването идва по-късно. Възрастните хора доста се променят. В Плевен, например, се наблюдава търсене на работа и социални контакти от страна на пенсионерите. В някои села също има активни хора.
7. Университетът може да подготви почвата и да създаде очакване. От Плевен има много голяма икономическа емиграция към Испания и много възрастни хора живеят със своите внуци. Възрастните все едно за втори път стават родители, което ги държи в тонус донякъде, по отворени са към промяна. Разпадането на традиционното предмодерно семейство, което има социализиращ ефект, води до това всичко да се прехвърля към училището.
8. Образованието има за цел да възпитава младите хора, а възрастните трябва да бъдат възпитавани от НПО или доброволчески организации. Но образованието е и голям длъжник, за да се достигне зрялост на обществото.
9. Ако възрастните, но и общностите, не са подготвени за промяна, административните политики ще имат само частичен ефект.
10. Възрастните са възпитани в патриархално общество и то очаква те да бъдат по-ограничени от възрастта, като е трудно да се преодолее зоната на комфорт и стереотипите. Ценностите се променят в посока вътре към индивида, към неговото ценностно съзряване, което може да го предпази от превръщането му в ядосано старче.
11. В България възрастните са със занижен материален ресурс, което ги отличава от тези в Европа и САЩ, където пък пенсионерите са богатите хора, уважението към които има специален статут. В България ги разглеждаме като отхвърлени. Битува и мнението, че възрастните задръстват възможностите за младите.
12. В България преобладава култура на бедност и оцеляване. Също така част от културата на страната е и ценностното усещане за подпомагане и инвестиране в следващите поколения. Средствата, които



са изкарани, трябва да бъдат насочени към идните поколения. Това е менталитетен проблем – каквото бъде изкарано трябва да се даде, да се остави на децата. На Запад е различно: там възрастните се наслаждават на живота.

13. Много млади хора, са взискателни към своите родители и смятат, че те са им задължени да ги подпомагат и издържат, с което възрастните хора забравят себе си.
14. Хората с много ниски пенсии проявяват една разумност на разпределението на доходи и време.
15. В ситуация на криза самоорганизацията е помогнала на възрастните като общност, за да поддържат някакви отношения помежду си. Културата на потребление, която преди коронакризата доминираше, се контрастира с пестовността на по-възрастните поколения. Едно е да инвестираш и друго е да потребяваш.
16. Възможно ли е да се мисли в междурегионален план за проблемите на поколенията от третата възраст? Какво би могло да се потърси в посока на едно по-динамично сътрудничество между различни градове и региони в тази посока?
17. Има една скрита заетост на възрастните, които я няма в статистиката и това ясно се видя в Ковид кризата, защото възрастните бяха ограничени да пътуват и общуват с по-младите си роднини, което ги накара да започват да общуват помежду си и да си помагат, да си оказват взаимопомощ.
18. Съществуват две сериозни причини за липсата на наемане на възрастните хора – адаптация и мобилност (липса на нагласа за пътуване). Домашните ангажименти им попречват да се откъснат от собственото им място и затова остават в рамките на местния трудов пазар. Липсва междурегионален фокус. Възрастовата граница за наемане на работа се увеличава. Най-голямата мобилност на работна ръка е от Враца, Плевен и Видин, но на по-млади хора, студенти. Големият товар в семействата остава върху жените.
19. Ангажирани в социалните услуги в Област Велико Търново са медицински сестри в пенсионна и предпенсионна възраст.
20. В момента има ресурси в общността, които не са усвоени. Възрастните не са изключени като клиенти на бюрата по труда, но не са във фокуса на възможностите за консултиране и преквалификация. Обученията на възрастни хора е възможно да стават през НПО, но няма модерен елемент в тази дейност.

## **Втори панел: „Икономическа активност на възрастните хора 2003-2019“**

Гледната точка на социолога беше представена от д-р Радостина Ангелова, управляващ директор на Глобал Метрикс. Базирайки се на официални данни, презентацията започна с факта, че се наблюдава чувствително увеличаване на населението над 60 години, поради повишаване качеството на живот и здравеопазването. Според прогноза на НСИ за населението по възрастови групи, до 2070 г. се очаква увеличение на дела на хората над 60 години до 37.3% от общия дял на населението в сравнение с 28.7% през 2020 г. За сравнение, при хората на възраст от 0 – 40 години се очертава спад – от 14% през 2020 г. до 12.6% през 2070 г. При най-голямата възрастова група 15 – 59 години също се очертава спад от 57.2% през 2020 г. до 50.1% през 2070 г. Това са тенденции, за които няма основа да бъдат преобърнати. Данните на НСИ също така показват, че през 2020 под трудоспособна възраст е 15.4% от населението, това на трудоспособна възраст е 59.8%, а това над трудоспособна възраст – 24.8%.

По данни на Евростат, картината на населението над 55 години по области също 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 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%.

На фона на тази картина, положителна тенденция е увеличаването на продължителността на живота, но тук идва моментът на Коефициента на възрастова зависимост. Коефициент на възрастова зависимост (старши възрасти) показва броя на лицата на възраст 65 и повече години на 100 лица от населението на възраст от 15 до 64 години. Изчислява се в проценти. Този коефициент се увеличава в перспектива до 2070 г., като през 2020 г. той е 34.48%, очаква се да се увеличи до 58.19% през 2055 г., след което се предвижда лек спад до 53.79% през 2070 г.

Коефициентът на демографско заместване също отбелязва тревожни показатели, свързани с намаляване на раждаемостта и външната миграция. Той изразява отношението между броя на населението във вливащата се възрастова група 15 - 19 години и излизащата група 60 - 64 години от трудоспособното население. По този начин губим новите кохорти на вливане в трудовия пазар. По данни на НСИ, след 2007 г. броят на населението във вливащата се възрастова група 15 - 19 години е по-малък от броя на населението от излизащата група 60 - 64 години от трудоспособното население. Според показателя за демографско заместване на населението по области (отношението между броя на населението 15 – 19 г. към населението 60 – 64 г.) за 2011 г., в сравнителен план за трите целеви по проекта области те са съответно: Враца – 66.0%; Плевен – 59.0%; и Велико Търново

– 69.0%. Коефициентът на демографско заместване по области за 2019 г., изразяващ съотношението на населението на възраст 15 – 19 г. към това на възраст 60 – 64 г. е 64.9% за Област Враца, 61.5% за Област Плевен и 60.7% за Област Велико Търново.

Важен показател за демографската картина е и разпределението на населението от различните възрастови групи в градовете и селата (източник НСИ). От възрастовата група 0 – 14 г., 13.3% живеят в градовете, а 13.2% - в селата. За възрастова група 15 – 54 г. данните са съответно за 56.7%, живеещи в градовете, и 46.3% - в селата. За възрастова група 55+ цифрите са съответно 30.1% в градовете и 40.5% в селата.

По данни на Агенция по заетостта, делът на безработните лица над 50 г. от общия брой безработни лица е средно за страната 39%. Данните за трите целеви области по проекта по този показател са 38.6% за Враца, 42.7% за Плевен и 39.6% за Велико Търново. Интерес представлява и индексът за активен живот на възрастните хора за страните членки на ЕС. При 33.9% средно за Съюза, България се нарежда на 22-ро място с 29.9%. За сравнение, първа е Швеция с 44.9%, а последна е Гърция с 27.6%. След България и преди Гърция се нареждат съответно Словения, Румъния, Словакия, Унгария и Полша. По показателя „заетост“ при средно за ЕС 27.8% България се намира на 15-то място от 28 страни членки с 25.1%, като по този показател първа е отново Швеция с 43.4%, а последна – Словения с 19.1%.

Погледнати в общ план данните показват един последователен спад на броя на населението. В селата има по-голяма концентрация на хората над 55 години, като най-уязвимите възрасти са с най-висок дял на безработица. Като цяло обаче се наблюдава тенденция за повишаване на общата заетост, вкл. и във високите възрасти, което представлява ясна и последователна тенденция. Хората от възрастовата група между 55 -59 г. са добре обхванати от пазара на труда, но този дял в най-високите възрасти над 65 г. е много нисък. В България няма традиции възрастните хора да работят и трудно и рядко си представяме трудова активност на тази възраст. Видна е разликата по пол при високите възрасти. Жените остават по-слабо заети. Над 60 г. спада делът на жените. В сравнителен европейски план България не е на последно място, но близко до последните стойности. Това е поради по-високия дял на заетите жени.

Нисък е делът на физически активните и спортуващи възрастни хора: възрастните хора в България участват много слабо в различни форми на физическа активност, физически упражнение и спорт – 1.9% при средно за страните членки на ЕС 10.7%. Физическата активност е много важна за предотвратяване на наднорменото тегло, а оттук и за намаляване на риска от много заболявания като тези на сърдечно-съдовата система, диабет и някои видове онкологични заболявания. В България е по-лош здравният статус и са

по-лоши показателите за психично здраве в сравнение с останалите страни членки на ЕС. Голям брой показатели за здравния статус на възрастното население у нас също очертават тревожна картина – българите в добро психично здраве на възраст над 55 години са 52,6%, докато средно за ЕС делът им е 63,9%. Профилактичните прегледи и изследвания сред българите, в това число и сред възрастното население са доста по-редки отколкото в останалите страни членки на ЕС. В момента повече от половината възрастни в Европа са с наднормено тегло или затлъстяване. Тези показатели са дори още по-критични в България. Това води до заплахата от сърдечно-съдови заболявания, диабет и някои видове рак и се отразява съществено на качеството на живот, засяга устойчивостта на здравната система и влияе на жизнеспособността на икономиката.

Други негативни тенденции, свързани с възрастните хора, включват:

1. Слабо участие в доброволчески дейности. Възрастните хора в България участват много слабо в различни форми на доброволчески дейности (3% при средно 15% за целия ЕС). По този показател България се нарежда на последно място.
2. По-ниско политическо участие. Политическото участие на възрастните хора в България също е по-ниско от средното за ЕС – 8.3% при средно за ЕС 12.1%.
3. Участие в културния живот и посещения на културни събития. Възрастните хора участват по-слабо в сравнение с останалите групи на обществото в различни форми на обществен живот: посещения на театър, кино или други културни събития. Причините за това в България са в значителна степен липсата на средства, въпреки наличието на свободно време и интерес.
4. Ниска активност извън дома. Данните от същото изследване показват, че възрастните хора в България прекарват повече време пред телевизора и доста по-рядко в развлечения навън, посещения на културни събития, пътувания и др.

Двойно по-нисък е делът на възрастните хора, които използват ИКТ. Ниски са и техните дигитални умения. Достъпът на възрастните хора до информационни и комуникационни технологии и интернет е по-нисък отколкото сред останалите групи от населението и доста по-нисък в сравнение с останалите страни-членки на ЕС (18% при средно за ЕС 38%). Достъпът до информационни и комуникационни технологии е важен и от гледна точка на това, че те дават възможност на граждани, които нямат медицински познания, да получат основна информация, отнасяща се до тяхното собствено здраве и физическо състояние. Оттук и възможността по-бързо да се откриват проблеми, да се накарат хората да осъзнаят по-добре ролите и отговорностите си, както и да могат да извършват в домашни

условия измервания — например на пулс, кръвно налягане и др., необходими за лечението и терапията. Това ще измести грижите от болницата към пациента в неговия дом, което е от особено значение за качеството на живот на възрастните хора. Целта, която е цел и на Европейската комисия, е да се помогне на възрастните хора да водят независим, здравословен и пълноценен живот възможно най-дълго, като продължат да се радват на удобството на своите домове. Благодарение на технологиите това е възможно. Иновациите предполагат наличието на системи възрастните хора лесно и бързо да подават сигнал ако имат проблем или нужда от грижи. Налице е пряка връзка между икономическото развитие на региона и приноса към социални въпроси, като остаряването в добро здраве и участието, като по този начин се насърчава и по-доброто участие и включване на гражданите.

Д-р Ангелова очерта 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).

В заключение лекторът отбеляза, че политиките за възрастни хора изискват ресурс и поглед към детайла. Иновативни системи в подкрепа на възрастните хора са необходими. Създаването на смесени екипи от трите поколения е основа за създаване на култура на приемане и общуване, създаване на подкрепяща среда за пълноценно включване на възрастните хора на пазара на труда, в която да бъде предаден наличният опит. Много е важно самите работодатели да мислят дългосрочно, в по-дълга перспектива. Българският бизнес е много раздробен с по 4 до 5 човека работници и те нямат спокойствие за оцеляването и развитието си. Адаптация на работните процеси е необходима, като тя включва ниво на гъвкавост по отношение нуждите на възрастните хора. Важно е да има дискусии, обучения, образователна инфраструктура за въвличане на възрастните хора.

Някои от по важните становища, изразени от участниците в последвалата дискусия, включват:

1. Как стоят нещата по региони? За Плевен, например, липсата на работна ръка в лечебните заведения се компенсира от възрастното население. Налице е тенденция на застаряване на педагогическия персонал.
2. Във Враца няма структуроопределящи предприятия.

3. Във Велико Търново отдавна няма машиностроене. Когато мине човек определена възраст вече не представлява интерес за работодателя - да инвестира в квалификацията на възрастните хора.
4. Младите се насочват към професии, които не са в пряката икономика. Няма професионални обучения за мъже и жени над 50 години в машинни специалности. Обхващането им в такъв процес на квалификация трябва да е около 50 год. възраст, защото при по напреднала възраст, дългосрочната мотивация на работодателя може да намалее.
5. Трябва да се създават професиите според потребностите на пазара.
6. Нещата опират до държавна политика. Правя курс по професионална подготовка. Карат ни да не включваме възрастните хора, а само младите хора. Така ни беше казано от трудовите посредници – на възрастните им остават две-три години до пенсия, не е необходимо да се инвестира в тях, а в младите.
7. Има предрасъдък у работодателите, когато правят интервюта с възрастни хора. Има предрасъдък и у агентите в бюрата по труда - вътрешно в себе си слагат етикета върху възрастните хора.
8. Възрастните хора стават по-атрактивни поради дисциплина, отговорност и прилежност.
9. Заварчик и стругар не се става за 5 месеца, а с години. За 5 месеца се става шофьор.
10. Обучените в бърз порядък работници много трудно се задържат на работа. От една страна работодателите не са доволни, от друга – самите работници не са доволни от това, което правят. Трябва да се търси квалификация, която е в близка сфера на уменията, които имат, но също и в близка работна среда. Един търговски представител в друга среда на ръчен труд например няма да е щастлив с различната трудова динамика.
11. Обученията на работното място се правят от работодателите или вътрешен за фирмата/предприятието човек.
12. Във Враца чуждите инвеститори правят обучения на работното място и взимат по-възрастни работници. Българският бизнес също трябва да помисли за това.
13. Трябва да се работи и с работодателите, да се променят и техните нагласи към инвестициите в обучение на възрастните и за наемането им като работна ръка.

14. Пенсионерите могат да подпомогнат в приобщаващото образование, дори и да не е на пълен работен ден. Възрастните могат да бъдат помощник учители или помощник класни ръководители. Наставничеството – грижата за младите учители – е възможност за възрастните хора.
15. Кариерата измести професията.
16. Законът ограничава ВУЗ-овете за използването на по-възрастни хора.
17. Има липса на професионално образование, а за сметка на това е висок процентът на висшистите.
18. Пенсионерите с опит и знание имат много свободно време, което може да бъде оползотворено чрез нормативно урегулиране за частична заетост.
19. Да не се забравя дигитализацията, което фундаментално ще промени нещата в посока индустрия 5.0, към изкуствен интелект. В този аспект възрастните хора нямат необходимите умения да работят с такова сложно оборудване.
20. Селото е потенциал, който не се използва икономически, а селските райони също могат да предложат потенциални възможности за хората от третата възраст.
21. Защо не вървят нещата в предприемачеството? Хората в чужбина пробват бизнес, фалират, почват отново и се научават, но в България след първия фалит и нещата приключват.
22. Никой не може да спре активния човек да работи.
23. С новите кохорти възрастни няма да има големи разлики в дигиталните умения между млади и стари и пропастта между поколенията в този аспект ще се затвори.

***Трети панел: „Вода гази , жаден ходи“ или кога ще разберем, че хората от третата възраст са "златен ресурс" за пазара на труда"***

Темата на третия панел беше представена от Иван Нейков, председател на УС на Балкански институт по труда и социалната политика и бивш министър на труда и социалните грижи. В началото той се фокусира върху масовите възприятия за възрастните хора през призмата на въпроса: Как възприемаме проблема възрастни хора? Краткият отговор е, че гледаме на тях от най-катастрофичния сценарий: „Това е краят, залезът“. С други думи, една от основните нагласи в обществото е, че възрастните хора са си

изиграли ролята, че са аутсайдерите на обществото. В огромната си част възрастните хора се чувстват изключени от обществено участие.

Средната възраст на нацията гони 43 години в България. Това се обявява за национална катастрофа. Ние сме на 5-то място в света по застаряване, но има 4 държави с по-лош резултат. По-стари от България са Япония, Германия, Швеция и Италия – все членки на G-20.

Ние се настроихме в обществото, че възрастният човек е аутсайдер и единствено потребител, в някаква степен ненужен, защото дори и като потребител не може да влияе на пазара на труда, защото той си е изпял вече песента. Това е национален мазохизъм да се самоизмъчваме. Стереотип е нагласата, че нещата приключват щом излезем в пенсия.

Какъв е икономическият принос на пенсионерите? Едни от най-добрите данъкоплатци в България са възрастните хора. Едни от най-добрите платци на получавани услуги – парно, ток, вода – са възрастните. Голям брой възрастни хора се грижат за други възрастни, с което освобождават ресурс на държавата. Оказва се, че т. нар. аутсайдери денонощно помагат на други възрастни хора. Грижата за внуците е директен икономически принос на възрастните хора, защото освобождават времеви ресурс за младите хора да се развиват. На фона на това, съществуващите стереотипи са довели дотам, че „вода газим, жадни ходим“. Всъщност, в съвременната демография на България най-голямата ниша в българското общество са възрастните хора – ниша, която непрекъснато расте.

При първоначалния старт на пенсионната реформа в края на 90-те хората са се пенсионирали на 55 – 60 годишна възраст. След първоначално недоволство от реформата и вдигането на пенсионната възраст, сега това е прието за даденост, защото хората са напълно годни да работят и в по-висока възраст, защото са абсолютно работоспособни. Метафорично казано, бабите не са това, което бяха. Възрастните имат вече различни претенции за качеството на живот, което е пряко свързано с икономиката. Поради това е важен проблемът за мястото на възрастните хора в икономиката: той може да се разглежда в две направления или писти: възрастните като работна сила и възрастните като потребители на услуги.

Следва да се отбележи, че всеки 5-ти пенсионер по официални данни е на пазара на труда. Това е заради икономическата принуда и ниските пенсии. Данните обаче сочат много плюсове на възрастния работник спрямо младия като дисциплина и лоялност. Често обвиняват възрастните, че боледуват, но и това е стереотип. Краткосрочните болнични при хората под 50 години са повече. Дългите болнични обаче са при по-възрастните работници. Не е вярно, че възрастната работна сила е толкова болна, но и това е още един наложил се стереотип. Счита се, че работната активност на възрастните има положително влияние върху здравословното им състояние,



като работещите имат по-малко здравословни проблеми в сравнение с неработещите.

Прилагането на добри практики от чужбина е възможност за намиране на трудови ресурси за бизнеса. За пример е Германия, която е била изправена на кръстопът – или да се намерят млади хора като работна ръка, или да се развива икономиката с по-технологични решения, които да намалят броя на работещите хора. Третата опция е използването на труда на емигранти. И накрая, като важен ресурс, е използването на труда на активни пенсионери, които активно заявяват намеренията си да работят, като влизат в система на търсещи работа възрастни хора, която се обръща към и контактува директно с работодателите. Възнагражденията им плаща държавата. Това е система, която поддържа хората в работен режим. В България може също да бъде следвана такава добра практика, тъй като няма реални пречки за това.

Друга добра практика са споделените работни места (или т. нар. Шведска програма). Когато си тръгне един човек от дадено предприятие, след като дълго е работил на дадено място, се отваря дупка, тръгва си опитът. Според тази програма, работодателите задържат работника на 8-часов работен ден, като той работи на 4 часа, а другите 4 часа отделя да обучава младите работници. По този начин се запазват знанията и умения на възрастния работник и се предава опитът. В един момент възрастните работници могат да преминат да бъдат само обучаващи/ментори. Целта е да се съхранява ноу-хау на работното място. Счита се и че обучението на работно място е най-ефективно, което е голям плюс на програмата.

Услугите за възрастните хора е сфера, която в България тепърва има място за развитие. Създадена е нагласа, че само държавата или някои общини са в състояние да финансират услуги за възрастните. Пример, че тази нагласа се променя, е създаването по време на пандемията от Министерството на труда и социалните грижи на програма за общини за предоставяне на услугата патронажна грижа. Оказва се че от 264 общини в България, 120 за първи път почват да предоставят тази услуга. Възрастните никой не ги пита от какво имат нужда. През услугите, от които имат нужда възрастните хора като голям потребител, икономиката може да бъде тласната напред. През ИТ индустрията и създаване на устройства тип Биг брадър може да се следи активността на възрастния човек, което е допълнителна ниша за развитие.

Основен извод, който се налага от всичко казано в рамките на темата е, че 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.

Дискусията очерта следните по-важни идеи:

1. В България има прекалено големи очаквания държавата да прави всичко при предоставянето на услуги, но капацитетът ѝ е доста ограничен. Необходимо е включването и на други заинтересовани лица при предоставянето на услуги, като НПО и бизнеса. Трябва да се търсят възможности за решаване на проблемите на най-ниското ниво, например общините. Какво можем да направим на местно, регионално и междурегионално равнище остава висящ въпрос, с голям потенциал за провеждане на различни трудови политики за възрастните хора.
2. Има повтораемост, цикличност от гледна точка на пандемията. Всички хора научиха за Испанския грип. След катастрофичното развитие на Първата световна война и грипната пандемия, следват 20 години на възход. Сега има подобни нагласи за периода след отминаването на пандемията. Очаква се икономически растеж, което може да даде импулс за възрастните като работна сила и потребители на услуги.
3. Общините са по закон доставчици на социални услуги.
4. Някой правил ли е опит да намери място на възрастен човек в дом за възрастни? Много е трудно. Чакаят някой да се спомине, за да се намери място за друг. Това е огромна икономическа ниша да се създават и разработват такива домове. Така е и с общинските, и с частните домове. Държавата трябва да разбере защо бизнесът не го е направил. Един от проблемите е към свърх изискванията, които държавата е създала. Трябва да се преосмислят стандартите за тази услуга.
5. Освен че няма места в домовете, масово отказват да вземат болни и хора с деменции.
6. Във Велико Търново много хосписи са били затворени.
7. В Белгия преди повече от 20 години създават нова форма на заетост, т. нар. ваучерна система. Отива се в общината и се купува ваучер. Идва човек, свършва необходимата услуга. Ваучерът се дава на човека, който след това отива с него в общината, с която има договор.
8. Белгийският опит е трудно приложим в България, защото няма желаещи да предоставят такива услуги. Патронажните грижи също са затруднени поради разстояния, липси на автомобили, невъзможност и липса на капацитет на ресторантите да готвят допълнително за възрастни хора, които се нуждаят от патронажна грижа.
9. Генерационната разлика между възрастния потребител на услуга и млад доставчик може да е по-проблематична, отколкото ако услугата се предоставя от възрастен човек. Грижи от възрастни за възрастни е добра формула, още повече че това в малките общини се случва на доброволен принцип между възрастните хора.

10. Доброволчеството като форма на предоставяне на грижи за възрастните е сфера, в която може много да се работи.
11. Минусите на централизираната държава са, че всички стоят и чакат от държавата да реши проблемите и да предоставя услугите.
12. Един от порочните кръгове от 90-те години е, че въпреки предложенията за децентрализация, ние имаме много централизирана държава, а трябва много неща да се децентрализират към регионите и общините. Това доведе до обезлюдяване на много райони в страната.

**Четвърти панел: „Възрастните на пазара на труда – кои са възможностите за повече участие в заетост“**

Елена Иванова, председател на Сдружение „Развитие на личността и човешките общности“, представи различни възможности за по-голямо участие на пенсионерите на пазара на труда. Тя започна с това, че според данни на експерти по подбор на персонала всеки пети работодател наема служители в пенсия. Най-често това се случва в счетоводни фирми и производствени предприятия. В повечето случаи обаче при наемането на възрастни хора това става при различни условия - 30% по-ниски заплати за 6-часов работен ден.

Работодателите оценяват у пенсионерите положително редица фактори като добра квалификация и трудов опит, ангажираност, отговорност (умения да поемаш отговорност за работа), дисциплина и трудови навици. За някои работи се търсят преимуществено пенсионери, както е видно от редица обяви за работа, като някои са в дефицитни професии:

*„Фирма търси да наеме портиер на денонощен платен паркинг, може и пенсионер ( работна заплата 650 лева)“.*

*„Търсим охранители и пазачи на складове, за предпочитане пенсионери“.*

*„Шофьори на камиони, категория "С", може и пенсионери“.*

*„Частна клиника търси лекар кардиолог, може и пенсионер“.*

*„Чирпанска фирма с две свободни места за хигиенистки пенсионерки“.*

*„Търсим продавач консултанти в магазин, пенсионери“.*

*„Млад военен пенсионер, 52 г., търси работа като невъоръжена охрана, пазач, портиер“.*

*„Търсим брокер на недвижими имоти, с обучение, може и пенсионер“.*

*„Кредитен консултант, обучение, на 8%, може и пенсионер“.*

*„Търсим пенсионери дърводелци, багеристи, готвачи, електротехници, агрономи“.*

От статистическа и демографска гледна точка е важно да се знае колко българи над 65 годишна възраст продължават да се трудят. По данни на НСИ повишаването на заетостта сред възрастните хора, навършили пенсионна възраст, е устойчива тенденция от 2012 година /не всички са пенсионери/. По години тя се разпределя както следва: 2016 г. – 64 600; 2017 г. – 83 000; 2020 г. – 97 400. По данни на НОИ и НСИ, тенденция към увеличаване се наблюдава и при пенсионерите, получаващи лична пенсия за осигурителен стаж и възраст, които продължават да работят и да се осигуряват: в края на 2018 г. това са на 197 000 души, а към март 2020 г. – над 258 000. Данните показват, че работят 73.7% от хората на 55 - 60 г. и 47.8% от тези на 60 - 64 г. Между 7000 и 10 000 възрастни работят над 10 години след пенсия. Безработни възрастни жени пък работят като детегледачки по програма „Родители в заетост“ на Агенция по заетостта. В някои професии като занаятчийството и изкуството хората продължават да упражняват професиите си дълго, след като навършат години за пенсия.

Самоосигурените и самонаетите лица са огромен ресурс, който трябва да се използва. Самоосигурените и самонаети лица за 2020 са 784 600 /не само възрастни и пенсионери/, разпределени по отрасли, както следва: селско горско и рибно стопанство - 434 637 души; търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети, транспорт, складиране и пощи, хотелиерство и ресторантьорство -178 441; професионални дейности и научни изследвания, административни и спомагателни дейности - 36 750; култура, спорт и развлечения и други дейности - 30 000.

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.

Някои инициативи могат да бъдат споменати като добри практики за включване на възрастните в доброволни дейности: 1) Инициатива „Баба и внуче“ – възрастни жени, които живеят сами посещават домове за деца, където се случва пълноценно двустранно общуване, от което има голяма обща полза; 2) „Баба и дядо под наем за лятото“ – децата се изпращат на

село при възрастни хора, където се учат на определени навици и на традиции; 3) „Баби четат приказки в детската градина“.

Уличното изкуство също предоставя възможност за изява на хората от третата възраст. Добър пример е Лисабон, където то не е вече запазена територия само за млади бунтари. Там от три години върлуват баби и дядовци с маски и спрейове, които рисуват върху изоставени градски пространства.

Възрастните хора могат да бъдат не само работници, но и мениджъри и собственици и управители на собствен бизнес, като проявяват активност, присъща на по-млади хора. Презентацията представи някои добри примери от Плевен за активни възрастни хора на високи производствени, мениджърски и управленски позиции. С две думи, възрастта не е пречка и има много сфери на икономическа и доброволческа дейност, в които възрастните/пенсионерите могат да се включат и да намерят поприще и реализация.

Някои от по-важните насоки и идеи включват:

1. Подобно на инициативата „Баба и дядо под наем за лятото“ съществува и инициатива „Резиденция баба“ – млади хора отиват в села и живеят по цяло лято като помагат на възрастните хора в ежедневните им работи.
2. В България се провеждат рецитали с участието на възрастни хора. Читалищната дейност е в голяма степен развита с участието на възрастните хора. В Плевен клубът на старите хора прави екскурзии и посещения, благотворителност в Нови Хан и Якимово, събиране на дрехи и разнасянето им на стари хора. Пенсионерските клубове могат да бъдат активно използвани. Това, че си пенсиониран, е нов старт за живота в полза на обществото и общността, а не изхвърляне зад борда. Има възможности и ниши, които не се оползотворяват. Културните институти също могат да имат принос в активното включване на възрастните.
3. Малките общини могат да събират информация за привличане на хора от чужбина, които се пенсионираат и се завръщат в България, като се направи регистър на уменията и професионалния им опит. Това е ресурс, за който не се държи сметка.
4. Старши предприемачеството е възможност за предприемчиви възрастни хора, които започват собствен бизнес след пенсиониране. Добър пример е лекар, който след пенсионирането си е започнал да прави дизайнерски велосипеди от дърво и го е превърнал в успешен бизнес.
5. 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.

6. Позитивен елемент за ангажиране на пенсионерите е да се използват възможностите за организиране на доброволчески дейности в смесени екипи от млади и възрастни доброволци.

### **3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Целта на форума беше да генерира идеи в областта на пенсионерската заетост в междурегионален план, както и да създаде контакти между заинтересованите страни, които да допринесат за реализацията и обмяна на тези идеи. Темата за мястото на хората от третата възраст на пазара на труда беше разгледана от различни ъгли – психологически, социологически и икономически – като обхвана редица аспекти на успешното интегриране на възрастните в пазара на труда, но и препятствията, пред които са изправени те като работна сила и резерв на бизнеса.

Смисълът на междуобластния форум беше не само в това да разгледа проблемите и решенията, свързани с възможността за трудовата реализация на възрастните хора след пенсиониране, но и да се изгради общност от хора, които да продължат да контактуват след приключването на проекта. На настоящия етап от развитието на проекта стремежът е да съберем участниците от трите области, за да се опитаме от трите обособени групи от хора, с които сме дебатирали досега, да изградим една общност. Следващата междуобластна конференция ще разгледа друга възможност за използване на наличните трудови ресурси – вътрешната и външната трудова миграция в междурегионална и национална перспектива. На финалната конференция ще изградим по формален начин една мрежа, от която всеки един от участниците в тези дебати може да се възползва, когато има нужда. Всеки ще притежава контактите на хората от тази мрежа, за да могат участниците в нея да си сътрудничат и гъвкаво да се подпомагат и решават проблеми при необходимост, с помощта на другите участници в нея. Това е процес на изграждане на самоорганизиращи се общности, което да даде възможности резултатите и експертизата на участниците да бъдат прилагани на практика, на базата на установено сътрудничество и преживян опит.