



**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

Перспективи пред пенсионерския труд и трудова миграция в Област Велико Търново

Областен форум Велико Търново

8 – 9 ноември 2019 г.

гр. Велико Търново

1. КОНТЕКСТ И ЦЕЛ НА ДОКЛАДА

Институтът за регионални и международни изследвания (ИРМИ) проведе първия областен форум по проект **„Овластяване на местните бизнес общности за мобилизиране на човешкия потенциал“**, подкрепен от Фондация "Америка за България". Събитието се състоя на 8 – 9 ноември 2019 г. в гр. Велико Търново. Темата на събитието беше **„Перспективи пред пенсионерския труд и трудова миграция в Област Велико Търново“**. Настоящият доклад обобщава основните представени теми и последващите ги дискусии в рамките на форума.

Влошаващата се демографска картина в страната изисква да се търсят гъвкави форми за трудова заетост, като сериозен ресурс представляват пенсионерския труд и трудовата миграция. 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. Всичко това са проблеми, които в България се обсъждат само на пропагандно и идеологическо равнище, които предизвикват граждански и политически спорове за това, какъв тип кадри са нужни, но не получават достатъчно ясна и разумна оценка, за да се види кое действително може да бъде използвано в този процес, кое не е желано, кое е опасно, и т.н.

След две посещения във Велико Търново, където се проведе работна среща, а след това и мозъчна атака с експерти и заинтересовани страни от Областта по тази проблематика, беше придобита някаква първоначална представа за състоянието на човешкия потенциал в областта. Целта на форума беше да обсъди конкретни идеи за това, по какъв начин могат да се случат нещата като механизми за мотивиране и набиране на пенсионери и мигрираща работна сила с цел оптимално развитие, съобразно настоящата ситуация на икономиката на Област Велико Търново. Също така цел беше и да се постави експертна и информационна рамка относно инструментите и

механизмите за разрешаване на проблеми, свързани с използването на налична или „внесена“ работна ръка.

2. ОСНОВНИ ТЕМИ И ДИСКУСИИ

Основните теми на дискусиата бяха разделени на четири панела, както следва: *„Потенциал за използването на работна сила на мигранти: фактори, възможности, икономически и социални последици“*, *„Готов ли е бизнесът да използва труда на пенсионерите?“*, *„Третата възраст отвърща на удара: насърчаване на икономическия принос на възрастните хора. Практиките на национално и регионално ниво“* и *„Старши предприемачество“*.

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

Изложението по настоящият доклад следва поредността на панелите в програмата на проведения във Велико Търново областен форум.

Първи панел: „Потенциал за използването на работна сила на мигранти: фактори, възможности, икономически и социални последици“

Първата презентация, представена от доц. д-р Ралица Ганева и доц. д-р Калоян Ганев, Катедра „Статистика и иконометрия“ на Стопанския факултет при СУ „Св. Климент Охридски“, даде един общ план на проблема, базиран на прогнози за развитието на пазара на труда и възможностите за въздействие върху неговото развитие, направени в актуализирания наскоро прогностичен модел за България на техния изследователски екип.

Презентацията се фокусира върху човешкия капитал в микроикономическите му измерения, реалността и факторите, които определят трудовата миграция, прогнозирането на икономическите и социалните последици, възможните решения и какво може да бъде направено в цялостните политики в областта на пазара на труда. По принцип, изработването на прогнози е трудна задача, което предполага наличието на набор от фактори. Изработването на прогностичния модел е направено на базата на микро и макроикономически анализи. Приложена е цялата икономическа теория, като моделът е базиран на допускания.

Презентацията разглежда ключовите фактори, определящи трудовата миграция, и състоянието на пазара на труда в четири направления: 1) тенденции и дисбаланси на пазара на труда; 2) регионални неравенства в образователната структура на населението и потребността от човешки ресурси; 3) регионални неравенства в заплащането на труда; и 4) регионални неравенства по отношение на възрастта на заетите лица.

Констатирано беше, че населението намалява и ще продължава да намалява, освен ако не се променят политиките, които да го стимулират. Заетостта също намалява, започва да пада, но не защото икономиката е в криза, а защото няма хора поради високата миграция и ниската раждаемост.

Огромна промяна се извърша в образователната структура на населението. Увеличава се процентът на хората с висше образование за сметка на тези с основно и по-ниско образование. Наблюдава се и бум на висшистите за годините на прехода. Трудоспособното население със средно образование се очаква да падне, а на висшистите да се увеличи. Съотношението се променя драматично в посока към висшистите в сравнение с тези със средно или по-ниско образование.

Като цяло се очаква трудоспособното население да намалее с 11.3%, а заетостта с 6.0%, което е по същество една небалансирана ситуация. Делът на заетите лица на 55 годишна възраст ще бъде 23%. Може да се твърди, че това което ще се случи в страната е валидно и за Великотърновска област. Велико Търново стои много добре в национален мащаб. Мястото на Търново ще остане в топ 10 на страната като относително добре развит пазар спрямо другите региони в България.

Някои сектори ще засилват ролята си в икономиката, други ще намаляват. Преработващата промишленост е най-силно застъпен сектор с най-голяма заетост. Други сектори със засилваща се роля на пазара на труда ще бъдат образованието и здравеопазването. Най-голямо намаление на заетостта се очаква в секторите търговия, хотелиерство и ресторантьорство, и добивна промишленост. Най-общо казано, наблюдава се конвергенция към европейските стандарти. Сектор Образование е застаряващ сектор. В здравеопазването кадрите работят на повече от едно място.

На пазара на труда има редица дефицити. На първо място това са лицата, които не отговарят на съответствието на заемането на позиции - за дадена позиция или хората са по-квалифицирани или по-неквалифицирани. Например много висшисти работят на позиции, които не изискват висше образование, което представлява дисбаланс на пазара на труда. С други думи, налице е несъответствие между броя на заетите лица с определена образователна степен и фактическата потребност от такива в бизнеса. Второ, ще се променят и изискванията на работодателите. Дефицитите няма да се проявяват равномерно навсякъде обаче, а ще зависят от мотивацията на

работещите в две посоки: 1) степента на мобилност на труда и 2) привлекателността на икономическите дейности и възвръщаемостта от образование.

Наблюдаваните дисбаланси на пазара на труда в България се влияят от няколко ключови фактора: 1) ниската технологична интензивност на икономиката като цяло; 2) бързото изменение на образователната структура на населението – свръх предлагане на труд от лица с висше образование; и 3) неконкурентното ниво на заплащане, водещо до пренасочване на предлагащите труд към трудови пазари и/или позиции с по-високи заплати. Основен открояващ се дисбаланс на пазара на труда ще бъде недостигът на човешки ресурси със средно образование в секторите хотелиерство и ресторантьорство, образование и здравеопазване. От важно значение е фактът, че са налице и регионални дисбаланси на пазар на труда.

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

През 2020 г. по-малко от половината от заетите лица в Областта ще са на възраст до 45 години (48.4% при среден дял за страната 53.2%), а заетите лица на възраст над 65 години ще 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.

Презентацията очерта резервите за увеличаване на съществуващата заетост. Това 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.

Пазарът на труда в България е изправен пред предизвикателства. Ограниченията в предлагането на труд водят до по-ниски нива на производство в националната и регионалните икономики. Те водят до по-слабо развитие на региона, по-ниски доходи, по-ниска заетост и по-висока безработица, по-ниска раждаемост, по-високи нива на емиграция, задълбочаване на наблюдаваните проблеми и капан на бедността. За да се въздейства върху развитието на пазара на труда е необходимо да се предприемат политики, насочени към социално-икономическото развитие, както и към преодоляване на негативните тенденции. Такива са: 1) демографската политика; 2) промяна на нагласите – деца и кариера, а не деца или кариера; 3) насърчаване на раждаемостта и осигуряване на възможности за успешно съчетаване на работа с родителство. Много важно е и технологичното развитие и ролята на държавата и бизнеса в него.

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

В последвалата **дискусия** бяха изразени следните по-основни лични мнения и становища от страна на участниците по повдигнатите в панела въпроси:

1. Много висшисти излизат от Велико Търново и много остават в града. Много е развит туристическият сектор, както и строителството. В сектор строителство има много скрита заетост. Жилищното строителство продължава със сериозни темпове. Почти всички агенции за недвижими имоти свидетелстват, че много от жителите, които искат да си закупят имоти във Велико Търново, са от други места. Но отсъстват големи промишлени предприятия.
2. Важно е да се отбележи по-отношение на горното становище, че социално-икономическите процеси за града са положителни, но не може да се каже същото за цялата област.

3. Трудно е привличането на чужденци като работна сила. В един момент излизат много скъпи квалифицираните работници, поради липса на законодателство.
4. Поради тенденциите в света, няма да можем да избегнем привличането на чуждестранна работна сила, но затова има необходимост от стратегия. Необходимо е да имаме потенциал за интегрирането на такива хора.
5. През 2007 г. компании са заявили, че искат да внасят работна ръка, но икономическата криза от 2008 г. прекъсва този процес. По отношение на вътрешните миграционни процеси, първите потоци идват през 2000 г. от Южна България, но сега е променено. Основната миграция идва от Видин, Лом и района на Омуртаг. Бизнесът наема тези хора, но често в гр. Велико Търново няма условия за настаняване на работната ръка. Наемите са високи в града, което е проблем за приходящата работна сила. Работодателите нямат практика да правят собствена леглова база. Невероятен потенциал има в пенсионно-възрастовата работна ръка.
6. По отношение на миграцията от трети страни, преди кризата не бяхме готови, но напоследък се правят опити за осигуряване на условия за бърз внос. Повечето работници обаче остават по-малко от година и ползват България като трамплин за миграция към Европа.
7. Една пречка пред повишаването на доходите от труд в България е корупцията.
8. Търси се работна ръка от среднисти и хора с основно образование, за да може да им се плаща по-малка заплата. И да учиш не е сигурно, че ще работиш това, за което си учил.
9. В момента се дефинира търсенето на умения. Висшето образование е билет за пазара на труда. Ако си висшист е малко вероятно да останеш без работа, но вероятността да работиш нещо извън специалността е много голяма.
10. Дисбалансът в образованието беше следствие от ликвидирането на техникумите. Бизнесмените се принуждават да си направят частен ПУЦ.
11. Последният випуск завършил за стругаро-фрезисти е през 1999 г. Оттогава няма нито един произведен специалист в тази сфера, а и няма политика на държавата. Местните власти трябва да играят роля тук.
12. Велико Търново не е способно да оползотвори работните места за висококвалифицирани висшисти. От 2000 г. са първите тенденции за структурна безработица в Област Велико Търново.

13. Излишни ли са висшистите? И да, и не. Много студенти след завършване заминават в чужбина. Без да си оправим демографията и заплащането няма да можем да задържим хората. Политиката на държавата в областта на демографията е напълно сбъркана. Губим млади и образовани хора. Ако не се тръгне от корена на демографията няма да има кой да плаща пенсиите на бъдещите пенсионери. Много пенсионери работят не защото искат, а за да оцеляват. Българските селски райони западат. Загубен е икономическият потенциал на София. Очаква се да има много голям процент от хора живеещи на много малка територия - демографска пустиня. Трябва да се търсят възможности как регионите могат да си помагат и да си сътрудничат.
14. Образованието е добро, но не е достатъчно добро, не достатъчно високо. Висшето и средното образование са скачени съдове. При лошото ниво на средното образование това се отразява и на висшето.
15. В момента имаме структурен излишък от висшисти, който запълва липсата от среднисти.
16. Ние сами си създадохме проблем във висшето образование с либерализацията му. Броят на университетите трябва да бъде сведен до нормалния за страна от мащаба на България.
17. Има хора в пенсионна възраст, които не освобождават място на млад човек, но има и такива, като лекарите, които работят в пенсионна възраст, защото няма друг, а също и за повече доход. Какво трябва да е минималното ниво на заплащане, за да може да се активират неработещи лица? Младите не приемат заетост на ниски нива на заплащане, а пенсионерите са по-склонни за това? Повечето възрастни хора в определени отрасли не могат да работят със същия интензитет като младите хора, затова трябва да се фокусират отраслите, където това би било възможност. Икономика с неоптимална пропорция – само млади, или само стари – е недотам добре функционираща.

Втори панел: „Готов ли е бизнесът да използва труда на пенсионерите?“

Темата беше представена от Олег Стоилов, председател на УС на Търговско-промишлена палата - Стара Загора, през опита и добрите практики в Област Стара Загора. Той очерта все по-острата липса на подготвени кадри като основен проблем на българския бизнес. Тази липса на кадри, както със средно професионално, така и с висше образование, се наблюдава в широк кръг професии: в областта на машиностроенето, електротехниката, транспорта и логистиката, здравеопазването, образованието и информационните технологии. Проблемът се оказва

съществен, а често и решаващ фактор, влияещ както на конкурентоспособността на българската продукция, така и на инвестиционната привлекателност на страната ни, респ. на Старозагорска област. Тези констатации са безспорни и отдавна известни. Фактът, че проблемът се задълбочава показва, че мерките, предприемани за решаването му са или неадекватни, или неправилно адресирани, но във всеки случай недостатъчно ефективни.

Възможните направления на дейност за решаване на този проблем включват развитие на средното и висше професионално образование, връщане на работещи българи от чужбина, внос на работна ръка от чужбина, активизиране на работната сила на ромската общност и използване на труда на пенсионерите. От своя страна, развитието на средното и висше образование изисква регулярни срещи на всички заинтересовани страни и засилване и ефективизиране на връзката бизнес-образование (която може да се утвърди посредством областна панорама на професионалното образование, дни на отворените врати и въвеждане на дуално обучение).

Лекторът представи добри практики от Област Стара Загора при внедряването на дуалното образование. По отношение на развитието на средното и висше професионално образование добра практика е Швейцарската програма „Домино“, свързана с прилагане на Швейцарския опит в дуалното образование. Правят се регулярни срещи с всички заинтересовани страни, като се дискутира с изключителното участие на бизнеса. В Стара Загора 60% е професионалното и 40% гимназиалното образование. Засилва се връзката бизнес-образование.

В организираната Областна панорама на професионалното образование са участвали 17 професионални гимназии в Старозагорска област, като в нейните рамки са направени срещи с бизнес партньорите. Организирани са дни на отворените врати, при които ученици и родители се запознават с производствената структура в Област Стара Загора. Почти през месец се правят големи форуми с участието на бизнеса и министерството на образованието за постигане на синергии.

По отношение на връщането на работещите българи от чужбина, силата на Стара Загора е интегрираното отношение на събиране на различни институции, които да търсят общи прагматични мерки и решения за мотивация за завръщане. Що се отнася до вноса на работна ръка се работи заедно с бизнеса и активното съдействие на бюрата по труда. Но вносът от чужбина не е панацея. Най-големият потенциал е ромската общност, който обаче не се използва. Необходимо е да бъде активизирана работната сила на ромската общност, което изисква ефективни местни и национални политики за ромска заетост. От полза е създаването на бази данни за регистриране на ромите, които биха могли да извършат определени дейности според изискванията на работодателите. Важно е участието на ромски

организации в процеса, както и обучението на ромите. Ромското занаятчйство също трябва да се стимулира.

Пенсионерите са неизползван ресурс. В днешно време третата възраст може да се разглежда като втора младост с оглед привличането на пенсионерите на пазара на труда. Бизнесът в Стара Загора е принуден да използва труда на пенсионерите, затова е готов да инвестира, да обучава (ако има кого да обучава, разбира се). Пенсионерите имат някои конкурентни предимства като ангажираност, отговорност, дисциплина, пестеливост, навици за труд и др.

Необходими са мерки и действия за по-добро използване на труда на пенсионерите. Те включват: 1) оформяне на специализирана секция 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.

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

1. Проблем е липсата на инициатива на бизнеса да участва в такъв тип форуми като организираният от ИРМИ. Опитът на Стара Загора трябва да се изучи и заимства.
2. По отношение на областната панорама, работата в Стара Загора е интересна и похвална. В Област Велико Търново се прави от няколко години младежко изложение с участие на няколко технически университета и гимназии. Защо не се повишават доходите в Област Велико Търново? Защото предприятията в областта не са собственост на местния бизнес. Предприятията, които са собственост на олигархични кръгове, са купени за източване. Малките предприятия, които са местни, са роднинско-семейна собственост, но са с много малък ресурс и международни контакти. Затова няма и много инвестиции. Пълно отсъствие на автоматизация и роботизация. Доцентите и професорите взимат по-малки заплати от завършилите студенти. Защо не се повишават заплатите? За работна експлоатация. Някои бизнеси са като старчески домове. Пенсионерите са удобни за назначаване, защото не се плащат осигуровки и не се дават големи заплати, но събрани с пенсията става по-добър общ доход. Няма я онази национална политика да защитаваме природните си ресурси като злато, мед и др.

3. С малки крачки да се намери вариантът за Велико Търново, по подобие на Стара Загора.
4. Необходимо е да се създаде обмен, като ТНТМ, за добри практики. Стара Загора има автомивка на самообслужване, но собственикът прави уникална вода за защита от дъжд. Сمارт хотел без персонал е друга възможност – влизаш и се регистрираш с карта.
5. Проектът „Домино“: приключва с предложения към министерството на икономиката. Има и законова рамка.
6. Където има високотехнологични производства в примерите на Олег Стоилов е най-малък делът на пенсионерите. От страна на бизнеса има стигма върху възрастта на пенсионерите, но пък и не всеки пенсионер е готов да работи. Не е за подценяване ролята на държавата, защото местните общности не могат сами да си решат проблемите.
7. Стара Загора е облагодетелствана от това, че е в Южна България, няма физическа граница, има и магистрала, докато Северна България е физически заобиколена от Стара планина и Дунав.
8. Правят се нови индустриални зони в Област Стара Загора. Пловдивският принцип е добър - икономическа зона със 7 индустриални зони.
9. В Търново като икономика има застой.
10. В Област Велико Търново всички здрави пенсионери работят.
11. Мобилизацията на резервите на пазара на труда е свързана с подобряване на икономическите и социални условия.
12. В продължение на 30 години ни се говори, че държавата е лош стопанин, но в момента тя не присъства ефективно. Къде е пазарът? Направихме грешка – пазар няма. Пазар има, когато има регламентирана среда, която да създава честни условия за конкуренция. Няма регулативна система за пазар, имаме джунгла. На ниво регион нямаме предприемаческа отговорност, обществено мнение и пр. В държавата има нужда от повече стратегии и експертиза и по малки нива на корупцията. Необходимо е да създаваме институции.
13. Най-накрая решаването на демографския проблем влиза в Стратегия 2030.

Трети панел: „Третата възраст отвръща на удара: насърчаване на икономическия принос на възрастните хора. Практиките на национално и регионално ниво“

Темата беше представена от Иван Нейков, председател на УС на Балканския институт по труда и социалната политика, бивш министър на труда и социалните грижи. Той изложи една по-голяма картина на проблема, за да можем да се направи оценка накъде сме тръгнали по отношение на проблема с оползотворяването на наличния трудов ресурс.

Според Нейков, обществото ни е стигнало до едно безспорно нещо – че изчезваме като народ, че се затриваме. Има обаче и едно спорно нещо – кога ще стане изчезването. Това показва тотална нагласа за катастрофа в българското общество. Също така приемаме нарастването на дела на възрастните хора и удължаването на живота като драма.

Българите свикнахме да сме последни по много показатели. Има една сфера, в която не сме последни обаче и това е средната възраст на нацията. По застаряване на обществото България е на пета позиция в света. На първо място по средна възраст са Япония, Германия, Швеция, Италия и България. Няма проблем за просперитета на една нация, която идва от застаряването. Затова грешим като казваме, че най-голямата драма е удължаването на средната възраст на нацията. В България има зависимост пет към едно на нарастване на средната продължителност на живота с една година. Това е нещо, което няма спирка.

Важен извод от казаното е, че в следващите минимум 30 г. българските работодатели ще работят с все по-голям дял възрастни работници, защото други няма. Липсите на пазара на труда могат да бъдат запълнени от три големи резерва, които не използваме: 1) хората с увреждания, 2) хората, които стоят и нищо не правят (нито учащи, нито работещи) и 3) възрастните хора.

Една от премълчаните 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. Ние не искаме да признаем участието на възрастните хора в обществения и икономическия живот. Втора повтаряща се като мантра нагласа е, че опитът на възрастните хора не е адекватен с времето. Това е заблуда, тъй като днешните 60-годишни са предишните 40-45 годишни по медицински показатели. Капацитетът на хората 60+ днес е много по-голям от капацитета на хората 60+ преди години.

Нямаме практиката и нагласата да разберем, че възрастният работник е живото ноу-хау на предприятието. В сферата на труда 80% от нещата са повторяеми. Затова възрастният работник е незаменим, с него си отива голяма част от ноу-хауто на предприятието. Едновременно с това, ние не

искаме да признаем статута на възрастните хора като заинтересована страна. Просто ние се опиваме да определяме или казваме какво е хубаво и добро за тях.

Следващата премълчавана нагласа /мантра/ е, че възрастните хора не разбират, че нещо няма как да стане – нещо, което прилича на любов и снизхождение. Няма действащи механизми, по които възрастните хора да изразят становище, да изискват отчет и пр.

Трябва да се отбележи и ролята на пенсионерите като помощници: все по-голяма част от възрастните жени носят отговорност за полагане на грижи за внуци, болен човек в семейството и др. Де факто, те извършват неформални социални услуги, а това освобождава време на младите да ходят на работа, освобождава ресурса време за хората в трудоспособна възраст.

При днешното икономическо и демографско развитие в страната има сфери, където има запазено място за възрастните: 1) доброволчество – възрастните могат да имат огромен принос в различни доброволчески инициативи; 2) икономически принос на възрастните – като потребители и като участници в икономиката. Ролята на възрастните за запазване на конкурентоспособността на предприятията е от особено значение.

Друга нагласа /мантра/ спрямо възрастните хора е, че възрастен е равно на пенсионер е равно на беден човек. Това е донякъде заблуда, защото трябва да се гледа на възрастния човек и като собственик на имоти и друга собственост. Ние имаме много изследвания на бедността, но няма изследване на богатството.

Основен извод, който се налага от всичко казано в рамките на темата е, че трябва да се признае капацитета на възрастните хора като икономически ресурс. „Възрастните хора не са бреме, а са капитал“, по думите на Иван Нейков.

Дискусията очерта следните по-важни идеи:

1. Четири въпроса стоят на дневен ред: 1) как да овластим възрастните хора, 2) колко е остаряло нашето законодателство и нормативни документи, 3) какви механизми бихме могли да прилагаме по-гъвкаво, 4) крайно време е да се помисли дали осигурителната вноска на един пенсионер трябва да стане като на другите работещи.
2. Трябва адаптиране на законодателството към възрастните хора. Хубавата новина е, че се очакват проекти в областта на мобилизацията на възрастните хора.
3. Няма министър председател на Япония под 60 години. Висшите длъжности в компаниите също са от по-възрастни хора.

4. Доброволчеството трябва да бъде регламентирано. Закон за социалните услуги е предвиден да влезе в началото на 2020.
5. България е на едно от последните места в ЕС по използване на лица на възраст 65+. Заетостта на възрастните в Румъния, например, е по-висока от България. Заболяемостта на възрастните хора в България е по-висока от други страни в ЕС, има и голям дял на психически разстройства.
6. Факт е, че днешните 60+ съответстват на предишните 45 годишни, но доколко това съответства на субективните оценки, подценяването и пр.?
7. Не става въпрос дали да използваме възрастните или не – просто нямаме избор. Другото означава внос на виетнамци и др. Икономиката иска работни места. Всеки втори работодател ще каже, че няма работници, затова няма избор. Трябва да има признание и отнасяне към възрастния като човек с капацитет.
8. При разглеждане на сребърната икономика трябва да е ясно каква е възрастовата категория на предприемачите в България.
9. В Америка пенсионерите са силно ухажвани и от бизнеса като потребители, и от политиците като широк сегмент от избиратели. Личността е център на общественото внимание, за разлика от България, където център е държавата и колектива. Това слага отпечатък върху начина, по който третираме възрастните хора.
10. Защо се получи така? Преди 20 години започна компютъризация на дейността. Вкара се интернет в учрежденията. Много от хората на 45+ не можаха да влязат в крачка с тези технологии. Напоследък и възрастните хора със закъснения се стремят да придобиват компютърни умения.
11. Кое общество ще може да използва най-пълноценно работната сила на възрастните? Всички стари нации сме изправени пред това предизвикателство.
12. ВТУ е фокусиран предимно върху хуманитарния профил, вместо дисциплини, за които има търсене на пазара в момента.
13. Време е да говорим за новите възрастни, които са всичко друго, но не и аутсайдери. Не трябва да използваме драматичен език, когато говорим за застаряването на нацията. Възрастните имат роля да бъдат свързващият елемент в обществото. Отиде си времето, когато се говореше за младша, средна и старша част. Говорим за зависими и независими хора. Трябва да се преосмислят функциите, които възрастните могат да изпълняват в икономиката.

Четвърти панел: „Старши предприемачество“

Последната тема беше презентирана от доц. д-р Венета Христова, катедра „Стопанско управление“ на Великотърновския университет. Неин фокус бяха възможностите за икономически дейности на възрастните хора, или с други думи – разгледа възрастните хора като предприемачи. Интересът към старши предприемачеството идва от факта, че делът на хората над 65 години ще се увеличава в структурата на населението, а това изисква гъвкави решения за участието им в икономическия живот на страната. Третата възраст вече не се характеризира като кратък и неактивен период, а като такъв, изпълнен с още много години с високо качество на живот и желание за активност. Използването на потенциала на този все по-важен и по-голям трудов пазар на възрастни граждани може да бъде критична стъпка за повишаване на процента на оцеляване на МСП, а също и за създаването на нови предприятия.

Старши предприемачеството може да бъде дефинирано като предприемачество, което се реализира от хората в пенсионна възраст. 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.

Темата за старши предприемачеството може да се разглежда от различни гледни точки. Сред пенсиониранията лица съществува немалък и неизползван потенциал, който има възможност частично да облекчи натиска на демографските промени. Ползите от засиленото предприемачество сред пенсиониранията хора могат да са благоприятни за цялото общество. Увеличаването на предприемачеството сред пенсиониранията лица се разглежда като средство за задържане на възрастните хора в групата на активното население и затова търсят възможности как да насърчат по-старото поколение да се занимава с предприемаческа дейност. В същото време предприемаческият опит осигурява на възрастните хора както необходимите умения, така и нагласи, които им помагат да останат активни чрез заетост, дори ако предприемаческото им начинание се провали.

Редица фактори влияят върху предпочитанията на хората да станат предприемачи. На първо място това е възрастта. Броят на възрастните хора,

които започват нов бизнес, е около половината в сравнение с по-младите им колеги. Предпочитанията за разпределение на времето също са фактор, където е установена връзка между възрастта и намаляването на предприемаческата активност. Това може да бъде причинено не само от различните предпочитания на възрастните хора, но и поради други негативни фактори като здравословни проблеми и по-ниски нива на енергия в по-напреднала възраст. Въпреки че старшите предприемачи притежават опит и знания, по отношение на иновациите, бизнесите, притежавани от пенсионирани хора, са значително по-малко иновативни в сравнение с тези на по-младите предприемачи.

Натрупаният финансов капитал също може да повлияе на пенсионирани хора при създаването на нови предприемачески проекти както в положителен, така и в отрицателен план. В случай на наличие на финансов капитал, мотивацията за предприемачество може да бъде пониска, но в същото време финансите могат да улеснят първите фази на създаване на предприятие. Социалният капитал под формата на мрежи и контакти, натрупани през годините, също има връзка със старшото предприемачество. По-високата възраст предполага съществуването на по-широки мрежи от контакти, които могат да бъдат полезни при започване на нов бизнес. Естеството и качеството на мрежите също играе важна роля при свързването на потенциала за подпомагане на предприемаческата дейност и зависи от трудовия опит на индивида, както и от неговата възраст. Друга част от предпоставките, имащи връзка с реализирането на предприемачески инициативи от старшите предприемачи са характеристиките на предприемаческата среда и култура. Характеристиките на околната среда на национално ниво са важен фактор за икономиките и оказват значително влияние върху предприемачеството.

Институционалната среда от гледна точка на законите, политиките и програмите подпомага или ограничава предприемаческата дейност. Добре реализираните програми и политики, фокусирани върху развитието на начинания, образование или развитие на умения, имат предимно положителен ефект върху предприемачеството на възрастни хора. Неформалните институции като културната откритост и позитивното отношение към възрастните хора в обществото оказват също силно положителен ефект върху предприемаческата дейност в тази възрастова кохорта. От гледна точка на мотивацията, възрастовата дискриминация може да има положителен ефект върху решимостта на пенсионираното лице да стане предприемач, чрез предизвикателството на създадените от обществото пречки. Социално-икономическото наследство е допълнителен фактор, който оказва влияние върху предприемаческата склонност на възрастните хора.

Старшите предприемачи имат някои специфични характеристики. Първо, в сравнение с по-младите поколения, възрастните обикновено имат

предимството, че през годините са развили по-богат опит и мрежа от контакти. Второ, тъй като много възрастни хора вече са имали успешен професионален живот, често има желание да отстъпи (на обществото) и да бъде полезен. Трето, широкият спектър от опит на възрастните хора може да помогне да разчитат по-добре информацията и да вземат по-информирани бизнес решения. Четвърто, От друга страна, след като са постигнали по-стабилен период в живота си, могат да бъдат по-малко склонни да вземат решения с голям риск/големи връщания. Основните области на подкрепа, от които се нуждаят новите старши предприемачи включват новите технологии, образованието по предприемачество, идентифицирането на бизнес възможности, финансирането, менторството и трудовия преход.

Ключов аспект за всяка организация или възрастно лице, което е готово да стане предприемач или да подкрепи концепцията, е разбирането на различните роли, които то може да има. По-вероятно е възрастните хора да се идентифицират в една от следните отличителни роли: предприемачи, фрийдансъри (лица на свободна практика), инвеститори и ментори. Във всеки случай, ако искаме да знаем как да правим предприемачество, трябва да знаем как да управляваме хора.

В заключение може да се отбележи, че тенденциите в нашата страна вече се случват. Политиките на национално ниво в тази посока обаче напълно отсъстват. В България пенсиониранията лица се третират като тежест. Трябва да се използва опитът и знанията на тези лица, за да подпомогнат българската икономическа система.

Някои от по-важните идеи, които се откриха по време на **дискусията** включват:

1. В началото на прехода една генерация на 30-35 години стартираха бизнес и още са активни. Има 82 годишен предприемач от Плевен, който работи и прави планове за бъдещето. Това държи тези хора в тонус и в стабилно ментално състояние. Стартирането на собствен бизнес над 60 годишна възраст е трудно. Възможностите на менторството за насърчаване на предприемачеството не се използват.
2. Предприемачеството е свързано с кредитирането. Отпускането на кредит на възрастни хора е невъзможно.
3. Старши предприемачеството е по-възможно в нискорискови начинания. Но това изисква по-различна култура у българите. Според Европейската комисия предприемачество е всяко ново начинание. Много бизнеси фалират заради неразумния риск.
4. Отличителна черта на предприемача е поемането на риск, а старши предприемачът не обича да поема риск.

3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целта на форума във Велико Търново беше да генерира идеи в областта на пенсионерската заетост и трудовата миграция, както и да създаде контакти между заинтересованите страни, които да допринесат за реализацията и обмяна на тези идеи. Споделянето на идеи е много ценен интелектуален капитал. Това, върху което следва да се наблегне при по-нататъшното развитие на този процес са по-конкретните разговори по конкретните теми за Област Велико Търново.

В рамките на форума бяха споделени перспективни идеи за това, 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; другият избор е да се привличат хора от чужбина, които да заместват липсващите кадри в сферата на човешките ресурси. 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.

Всички мнения – както на лекторите, така и на участниците – се обединиха около констатацията, че пенсионерите са неизползван ресурс, чието привличане на пазара на труда може да се окаже важен фактор за развитието на областната и националната икономика. На възрастните хора трябва да се признае капацитетът като икономически ресурс и той да бъде вкаран в употреба. За да се постигне това, обаче, необходимо е да се търсят гъвкави решение с участието на централната и местната власт, бизнеса, неправителствените организации, пенсионерските организации, профсъюзите и други заинтересовани страни.

Що се отнася до 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.