



**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 Враца

Областен форум Враца

3 - 4 юли 2020 г.

гр. Враца

1. КОНТЕКСТ И ЦЕЛ НА ДОКЛАДА

С провеждането на третия Областен форум, Институтът за регионални и международни изследвания (ИРМИ) приключи цикълът от три областни конференции по проект **„Овластяване на местните бизнес общности за мобилизиране на човешкия потенциал“**, подкрепен от Фондация "Америка за България". Събитието се състоя на 3 и 4 юли 2020 г. в гр. Враца на тема **„Перспективи пред пенсионерския труд и трудова миграция в Област Враца“**. Настоящият доклад обобщава основните представени теми и последвалите ги дискусии в рамките на форума.

България е изправена пред демографска криза с все по-увеличаващ се дял на възрастното население. Това дава отражение на пазара на труда, тъй като в отделни отрасли на икономиката става все по-трудно наемането на работна ръка от по-младото поколение. Това повдига въпроса за по-доброто използване на наличния човешки ресурс и ангажирането му в различни икономически дейности. Такъв наличен трудов резерв може да се търси при пенсионерите, или чрез насърчаване на трудовата мобилност (в смисъла на вътрешна и външна трудова миграция). В тази връзка е необходимо да започнат да се прилагат стратегически решения, първоначално за компенсиране на последствията, както и за поне частично разрешаване на дълбоката криза, в която България изпадна от гледна точка на наличния човешки потенциал - преди всичко за икономиката, но не само за икономиката, предвид на процесите, които се развиват през последните тридесет години.

От една страна, през последните петдесет-шестдесет години се развиват процеси на застаряване на населението, процеси на относителна депопулация. През последните тридесет години към тези процеси се прибави процесът на интензивна миграция, свързана с обществените и икономически трансформации на българското общество след промените от 1989 – 1990 година. Нещата стигат дотам, че в градовете и областите на страната да няма достатъчно бизнес, да няма достатъчно работни места и инвестиции.

Голяма китайска компания е искала да строи голям завод във Враца, като разговорите приключват успешно. Китайската страна заявява, че за да се направи завода ще са им необходими 105 – 110 заварчици, за да започнат да вдигат неговите корпуси. Впоследствие се оказва, че във Враца и областта могат да намерят едва седем заварчици, от тях четирима пенсионери. Очевидно е, че през целия този период страната се е завъртяла в един порочен кръг: от една страна, липсата на инвестиции кара хората да емигрират в чужбина или да отиват към големите градове, а от друга страна, намаляването на човешкия потенциал пък отблъсква възможните

инвеститори. Този порочен кръг трябва по някакъв начин да бъде разкъсан, или поне разхлабен.

Първо, важно е да се обсъждат, формулират и развиват възможностите на регионално равнище за едно по-разширено и по-оптимизирано/ефективно въвличане на пенсионерския труд в икономиката на града и областта. Необходимо е да бъдат предприети редица мерки – законодателни и административни – които да облекчат този процес на навлизане на пенсионерите на трудовия пазар, особено на тези, които са все още във възраст и здравословно състояние, позволяващо да участват пълноценно в икономиката на страната. Нужно е да бъдат премахнати всички пречки, а също и да бъдат изработени стимули отвъд стимула за намиране на допълнителни средства за препитание (който така или иначе води хората към трудовия пазар). Трябва да се въведе една по-широка гама от стимули, чрез които тези хора да бъдат мотивирани да останат в рамките на работната сила и пазара на труда, да продължат своята реализация и да дадат своя принос за частично компенсирание на тази жестока криза, в която изпадна страната и българската икономика. Налице е необходимост от преодоляване на съществуващите дефицити.

Втори аспект на проблема е свързан с възможността да се създадат по-ефективни системи и схеми за междурегионална, вътрешно-национална, а също и международна трудова миграция в подкрепа на българската икономика. Очевидно е, че до голяма степен, особено в условията на криза, хората, стремейки се да оцелеят, да съхранят това, което имат при неблагоприятните и влошаващи се външни условия, проявяват една тенденция към консерватизъм, към затваряне, към съхраняване на това, което имат и тази тенденция, повече или по-малко, капсулира, а в някои случаи направо автархизира разпада на връзките не само в по-широк план, но и в самите региони, и между регионите. Необходимо е тази автархизация и това затваряне да бъдат преодолен и да бъдат създадени предпоставки за по-гъвкаво и по-динамично използване на трудовите ресурси.

Ако в примера със заварчиците търсенето се беше разширило към Централна-северна България или към Югозападна България, биха ли могли да бъдат набавени тези хора? Когато са се опитвали да решат тази задача, преговарялите за завода не са имали нито мрежата, нито инфраструктурата, нито пък мисленето, което е свързано с една подобна възможност, защото когато дойдат работници от други места трябва да бъдат настанени и обгрижени по някакъв начин. Тези неща трябва по някакъв начин да бъдат отработени като система и като възможност, и да бъдат предложени на хората и предприемачите по места. Тази вътрешнонационална, междурегионална миграция трябва да бъде използвана като един гъвкав инструмент, там където се появи възможност да бъде оползотворена, въпреки кризата на трудовите ресурси.

Големият въпрос е дали страната има нужда от външна трудова миграция (в България да дойдат хора от чужбина, които да се присъединят към пазара на труда) и от какъв тип да бъде тя. По принцип, когато се говори по този въпрос имаме навика безопасно да казваме, че е по-добре да се вземат българите от Украйна и Молдова, от Македония и Западните покрайнини, но опитвайки се да ги вземем нямаме достатъчно ясна представа за това, че тези хора имат и други възможности. Тоест, ние имаме преки и непреки конкуренти пред осъществяването на тази задача. Би трябвало освен българите да има и някакъв друг кръг от възможности. Това не означава да се отворят границите по начина, по който го направиха някои наши европейски партньори, които вследствие на това безусловно отваряне имат редица социални и етнически проблеми, проблеми с интегрирането на големи маси от хора, взети като наемни работници, проблеми със сигурността и пр. Може би не толкова безусловно и неограничено, но ние трябва все пак да обсъждаме възможностите за привличане на работна ръка от чужбина към пазара на труда, с цел поддържане на някакъв нормален икономически растеж, който е зависим от човешкия потенциал, който може да бъде въвлечен в икономиката на страната.

След две посещения във Враца, където се проведе работна среща, а след това и мозъчна атака с експерти и заинтересовани страни от Областта по тази проблематика, беше придобита първоначална представа за състоянието на човешкия трудов ресурс 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 в Област Враца. Също така, цел беше и да се постави експертна и информационна рамка на инструментите и механизмите за разрешаване на проблеми, свързани с използването на налична или „внесена“ работна ръка.

2. ОСНОВНИ ТЕМИ И ДИСКУСИИ

Основните теми на форума бяха разделени на четири панела, както следва: *„Проучване и мобилизиране на човешкия потенциал в три направления: използване на вътрешни ресурси; вътрешна миграция - регионална и национална; външна миграция – вносна работна ръка“; „Обществените нагласи към възрастта. Възрастният човек в огледалото на общественото мнение“; „Основни предпоставки за развитието на пазара на труда през 2020 г. и следващите няколко години“; и „Третата възраст отвръща на удара: насърчаване на икономическия принос на възрастните хора. Практиките на национално и регионално ниво“.*

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 или мигрантския труд. Участниците можеха да се 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 във Враца областен форум.

Първи панел: „Проучване и мобилизиране на човешкия потенциал в три направления: използване на вътрешни ресурси; вътрешна миграция - регионална и национална; външна миграция – внос на работна ръка”

Темата, която беше основно фокусирана върху гр. Враца с препратки и към други места в областта, беше представена от Тотю Младенов (министър на труда и социалната политика (2009 – 2013 г.)). Презентацията започна с констатацията, че Враца има добре изградена и обновяваща се инфраструктура (икономическа, социална, образователна, здравна, културна, туристическа и спортна). Създават се нови предприятия с чужди и местни инвеститори, където ще работят много хора. Забелязва се интерес към Враца в икономически план, но има проблем с човешкия ресурс и застаряването на населението, както и липса на квалифицирана работна ръка.

Демографската картина в България, включително и във Враца, не е много добра. През годините на прехода много хора са напуснали града, защото старите предприятия, където са работели хиляди хора, са фалирали, а на мястото им не са се изградили нови предприятия, което е оставило хората без алтернатива. Сега икономиката постепенно се възражда, но проблемите с човешкия ресурс остават. Необходимо е да се изработи стратегия за мобилизиране на човешкия потенциал, който да работи за развитието на гр. Враца и областта. Тази стратегия трябва да бъде изградена в три основни направления: използване на вътрешния човешки ресурс, вътрешната миграция и вносът на работна ръка.

Първо, необходимо е в максимална степен използване на вътрешния човешки ресурс, който е на разположение в момента, и неговото развитие. Това включва: 1) допълнителни усилия да се обхванат от образователната система деца, които не посещават училище, за да получат необходимите знания и завършат успешно своето образование; 2) дуалното обучение като вътрешен ресурс, с увеличаване на план-приема на ученици за професионалните гимназии, които съществуват в момента, както и да се

разкрият нови професионални гимназии според дългосрочните прогнози за нуждите на местния бизнес и с неговото активно включване в процеса; 3) използване на ресурсите на двата университетски филиала във Враца - на Медицинския университет – София за медицински сестри, акушерки и физиотерапевти и на Великотърновския университет за учители и педагози, които завършват с образователна степен „бакалавър“ – което дава добра възможност за развитие на бъдещи кадри в областта на здравеопазването, образованието, социалните дейности и СПА туризма; 4) откриване на студенти, които учат в различни ВУЗ-ове в страната, за да може местният бизнес, който е заинтересован, да влезе в контакт с тях; 5) обучение и подобряване на квалификацията на работници и служители в предприятията с цел по-добра производителност на труда, по-добра конкурентоспособност на фирмите и възможност за повишаване на доходите на работниците и служителите, като се използва в максимална степен финансирането по оперативните програми; 6) използване на хора в пенсионна възраст, които работят в предприятията и използването им за наставници при обучението на млади кадри в предприятието и други регламентирани добри практики в тази връзка, които, например, са залегнали в колективното трудово договаряне; 7) наемане на работа на хора с увреждания; 8) обучение и квалификация на работниците и служителите, които работят в сферата на социалните услуги.

Важна е ролята на неправителствените организации, които работят по проблеми, свързани със сферата на социалните услуги. Належащо е Народното събрание да приеме Закон за доброволчеството, който да регламентира дейността на доброволците в България. Доброволчеството е изключително важен инструмент за развитие на социалните услуги и за използване на човешкия потенциал, както на по-млади хора, така и на по-възрастни, включително и пенсионери.

Второто основно направление е вътрешната миграция – регионална и национална. Миграционните процеси имат важен икономически, социален и политически ефект. Вътрешните миграции се делят на четири потока: град – град, град – село, село – град и село – село. Регионалната вътрешна миграция към Враца включва предоставяне на алтернативни работни места от икономически субекти във Враца за хора, живеещи в близките села и градове от Област Враца и близките региони. Това са хора, които ще продължат да живеят в своите населени места, но ще пътуват и работят във Враца, но някои могат и да останат да живеят във Враца. Също така, Агенцията по заетостта чрез Бюрото по труда предоставя финансов ресурс на безработни лица, с който да стимулира тяхната мобилност или предприемачество. Работодателите, обявили в Бюрото по труда свободни работни места, ще могат да получат финансова подкрепа от Агенцията по заетостта/Оперативната програма „Човешки ресурси“ към МТСП. Те ще могат да получат субсидии за осигурена заетост, включително чрез стажуване, чиракуване или дуално обучение на безработни от различни групи /младежи,

хора в предпензионна възраст, хора с увреждания и други/. В този процес на вътрешна миграция огромна роля има и доброто взаимодействие между местната власт и бизнеса.

Вътрешната миграция към Враца се отнася за врачани, които искат да се върнат да работят и живеят във Враца (най-вече от София). Враца става атрактивен град за живеене и работа с добре изградена инфраструктура. След две години ще бъде изграден четири-лентовият път от Враца за София, което ще даде изключително голям тласък на икономическото развитие на града, включително и на миграционните процеси към Враца. Доброто партньорство между бизнеса, местната власт, синдикатите и неправителствените организации трябва да бъде гарант за реализирането на успешни инициативи в тази посока. Например, прави добро впечатление, че все повече фирми осъществяват корпоративна социална отговорност в полза на местната общност.

Трето, когато са изчерпани вътрешните ресурси и възможностите, които дава вътрешната миграция за осигуряване на необходимата и квалифицирана работна ръка за нуждите на местния бизнес, се отправят погледи и към наемането на работници извън България – т. нар. външна миграция, или внос на работна ръка. На първо място, трябва да се търсят врачани, които са работили до сега в страни от ЕС, врачани, които са студенти и завършват своето висше образование в чужбина, врачани, които са се пенсионирали в страни от ЕС, САЩ и Канада и искат да се върнат да живеят във Враца. На второ място, трябва да се търсят работници с необходимата квалификация от българските общности в Сърбия, Македония, Украйна, Молдова и други по заявка на местния бизнес. На трето място, това са работници от трети страни, които отговарят на нуждите на местния бизнес – например, висококвалифицирани специалисти. Това може да става чрез лицензирани посреднически фирми. Това наемане на граждани от трети страни трябва да става само в краен случай, когато всички други възможности са изчерпани и когато тези работници имат необходимият ценз, учат задължително български език и имат желание да се интегрират в местната общност. Външната миграция и политиката за осъществяването ѝ трябва да се обсъждат задължително в областните или общински съвети по заетост и тристранно сътрудничество, с участието на местната власт, бизнеса, синдикатите, НПО и други обществени организации.

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

1. Не винаги интеграцията на българските общности може да е успешна.

2. В България на практика спря процесът на делегиране на услугите на социални доставчици. Делегирането на социални услуги беше стратегическа цел.
3. Стратегията за използване на наличния човешки потенциал и трудов ресурс може да бъде изработена в рамките на месеци. При добро желание трябва да се действа веднага. Трябва да се научим да живеем и да работим с коронавируса, спазвайки съответните мерки, но без да се затварят цели общества и да се спират цели сектори от икономическата дейност.
4. Черноморските хотели използваха много хора от българските общности в Молдова и Украйна за попълване на недостига на работна ръка, но вече не го правят, може би поради проблеми на социализацията.
5. Трябва да се положат усилия за изучаване на българския език, особено за работници, които не са от българските общности. Процесът ще изисква много време и много усилия, но посоката, в която се върви, е правилната.
6. Важни са условията на труда. Могат ли пенсионерите да работят и да полагат труд? Във Враца има нужда от сини яки, възрастен човек ще може ли да извършва съответната работа? Важен въпрос е дали работодателите създават добри условия за труд.
7. Не всички пенсионери трябва да работят, но тези, които могат и са работоспособни, би трябвало да работят и да не бъдат ограничавани.
8. Много пенсионери работят, защото им се налага да работят поради ниските пенсии.
9. Хората с увреждания да бъдат насърчавани да отворят собствен бизнес е мярка, която трудно работи, но е добра възможност. Също така трябва да се промени отношението на работодателите, за да могат да бъдат наемани тези хора и да бъде използван остатъчният им трудов потенциал.
10. Взимането на кредит от 35-годишен е различно от това на 65-годишен, защото банките не кредитират бизнес на възрастни хора.
11. На местно ниво всички актьори на трудовия пазар са склонни да следват национални програми и схеми, но не се мисли за малки местни инициативи, които да решават местни проблеми. Една от мерките е чиракуването и стажуването, както и преквалификационните мерки – проблем който се negliжира. Няма добра система за валидиране на уменията. Новопридобити умения няма как да бъдат валидирани.

Центровете за кариерно ориентиране действат по скучен начин, който отблъсква тези, които искат да се ползват от услугите има.

12. Оперативните програми не трябва да се ползват като шаблон, по който институциите само да кандидатстват.
13. Важен въпрос е доколко е приложима идеята за по-ранното идентифициране на качествата на хората в предпензионна възраст, за да бъдат насочвани още преди пенсионирането към евентуални работодатели, където да започнат работа след пенсиониране. За безразботните в предпензионна възраст, например, има направени програми, вкл. за преквалификация. Предприятията трябва да имат представа как да използват този ресурс.
14. На Фондовете, които са създадени, им се изисква да имат поръчители, без тях не могат да вземат пари и малките бизнеси отиват към фалит. Мярката 60:40 е само за големите фирми.
15. Проблемът с доброволчеството е, че човек с малка пенсия трудно ще отиде като доброволец, защото има нужда от пари. Но с гъвкави програми, пенсионерският труд може да бъде използван с частично заплащане в полза на общността на доброволчески или полудоброволчески принцип.
16. По въпросите за доброволчеството нещата трябва да бъдат тласнати в правилната посока. В проектозакона има проекти за корпоративно доброволчество за хора в пенсионна възраст със заплащане и осигуровки. То би улеснило такъв тип труд, вкл. и за временна заетост.
17. Необходимо е да бъдат ясно идентифицирани социалните структури и сегменти на пазара на труда, които имат нужда от работна ръка, за да покрият съществуващи дефицити.
18. Належащо е да се премахнат спънките пред бизнеса, за да може той да се развива посредством облекчаване на изискванията.
19. Пенсионерите се уволняват с идването на датата и се назначават млади хора, вместо по гъвкав начин пенсионерите да бъдат използвани и като обучаващи тези млади хора.
20. Пенсионери, които са роднини, могат ли да бъдат конституирани като домашни/лични асистенти? Масово роднини се наемат като лични асистенти, въпросът е дали това е правилно и с какво се променят възможностите за социализация.
21. Държавата трябва ефективно да упражнява властта си, за да помага на хората. Но хората трябва и да се самоорганизират, да си помагат един друг, и да изискват от държавата. В България липсва

навикът хората да се съберат извън семейството в една по-широка социална среда, която да може да упражнява натиск.

Втори панел: „Обществените нагласи към възрастта. Възрастният човек в огледалото на общественото мнение“

Темата беше представена от Нина Митева, председател на УС на Фондация „Активен живот“, като тя се опита да даде отговор на въпроса: „Има ли стигма в обществото по отношение на възрастните хора?“ Активен живот е български превод и е по-приятна и елегантна форма от активно остаряване, както е терминологията на английски. Светът днес е напълно променен. Възрастното население все повече се увеличава и стереотипите за трудовата възраст се променят. Увеличава се продължителността на живота и хората влизат и излизат от различни форми на учене в различни периоди от живота. Понятието пенсиониране също губи своя смисъл. Просто човек получава това, за което се е осигурявал, но често има потенциал за нещо повече. Това не означава, че култът към младостта ще изчезне, тъй като най-големият актив, който младите притежават е: време. Но това е напомняне, че обществото трябва да смени рамката на възприятието си към остаряването. Светът днес е напълно променен. Увеличава се продължителността на живота и ние влизаме и излизаме от различни форми на учене в различни периоди от живота. Отдавна не е актуална идеята, че животът е на етапи. Ученето е важно във всеки един етап от живота. Понятието пенсиониране също губи своя смисъл. Просто човек получава това, за което се е осигурявал.

Какво означава да си възрастен, какви са стереотипите и предизвикателствата? Как се виждаме в собственото си огледало през нашите убеждения, опит и нагласи? Какво ни казва нашият опит за възрастта? Огледалото казва за какво иде реч: човек остарява повече или по-малко видимо. Но в духовен, ментален план остаряването е въпрос на избор и желание. Човек може да надгражда и да се развива, но може и да си ограничи хоризонта.

Съществува корелация между здравето и усещането за възраст. Според проучване на каква възраст в различните страни хората се чувстват на 65 г., в България това е 59 г., което е 152 място от 195 места в класацията, до Бурунди и Буркина Фасо, Гана, Конго, Египет. За сравнение в Япония, която е на първо място в класацията, тази възраст е 76.1 години. В България усещането се придобива по-рано и е свързано с външната визия, но и с влошеното здраве. Важно е да се знае, че с повишаване на възрастта в световен мащаб се очаква и увеличение на деменциите; очаква се 80% от хората да са с деменции. Това е цената на увеличената продължителност на живота.

Какво се вижда в огледалото на медиите и рекламата? Има стереотипи които са устойчиви. Когато говорим за възраст, „старец“, „баба“, „дядо“ или „бай“ са често срещани и използвани в речника на медиите. Съществува и двоен стандарт обаче. Така например, при назначението на Кристилина Георгиева за председател на Международния валутен фонд не беше спомената възрастта ѝ като ролеви модел.

Възрастните хора нерядко са представяни като обект на съжаление. Това се наблюдава и в много реклами на продукти за възрастните хора в България. Фокусът към възрастните хора в страни, които не са минали през 30-годишен преход, е различен. Там се променя фокусът на рекламите, като те са заредени с повече позитивизъм към възрастните хора.

Могат ли тези стереотипи да бъдат разрушени? Могат - има и добри примери. Трябва да видим къде са стереотипите. Първо те са във всеки един от нас. Често чуваме „Стар съм за“, „За кога да ...?“ Но, има и външни стереотипи. В общността често чуваме, „Къде са тръгнали тези възрастни хора/пенсионери, какво ни се пречкат!“ В обществото все още гледаме на възрастта като стигма, а на активните възрастни хора се гледа като екзотика. Активните възрастни хора в България, обаче, са един много малък сегмент в българското общество. По-голямата част живеят на прага на бедността.

Изправени сме пред редица предизвикателства, що се отнася до промяната на нагласите към възрастта и възрастните хора. Те са пред всеки един от нас, пред общността и обществото, пред бизнеса и държавата. Предизвикателствата пред държавата са тежки, може би ще вземе още 30 години, за да има промяна в тенденциите. Те са основно демографски срыв, емиграция, застаряващо население и пробойни в здравната система. Едно цяло поколение, което трябва да е гръбнакът на икономиката, го няма.

Десет държави в света са в особен риск с възрастното си население – на първите две места са България и Тайланд. Това е тревожно и с оглед на социалната и здравната система, които могат да се срутят под натиска на увеличаващото се възрастно население. Доходите на пенсионерите в България са ниски. При праг на бедност 363 лева от тази година, пенсиите до 400 лева се получават от 1 424 046 човека. Това са 66,57% от пенсионерите, една пета от населението. Проблем пред държавата е и сивата икономика. Сивата икономика във времето ще продължи да произвежда бедност. Важен въпрос остава дали ще се върнат мигриралите пенсионери през 90-те, със своите нелоши доходи и покупателна способност, подобно на Сърбия.

Държавата има тежки предизвикателства, но ние като членовете на обществото сме длъжни с експертизата си да работим за преодоляването им. Стратегия 2019 – 2020 е опит в тази посока, но има редица критики към нея. Тя очертава вече направени неща, но има и нелоши чужди практики. Като

цяло стратегията може да се оцени като документ със слаб концептуален смисъл и повече благопожелания, които продължават да генерират стереотипи.

Бизнесът също е изправен пред предизвикателства, които произтичат от демографската картина в страната. Включването на пенсионерите в пазара на труда предлага възможности, но бизнесът трябва да е наясно и с реалностите. Делът на възрастните на пазара на труда се увеличава. Обаче делът на възрастните, които са в добро здраве и могат да работят, е по-малък от по-голямата част възрастни хора. „Сребърната икономика“ ще добива все по-голямо значение при недостига на кадри на трудовия пазар. Наемането на „мапита“ – зрели, заможни хора с експертиза – също ще добива все по-голямо значение. Важна е ролята на социално-отговорния бизнес чрез възможностите, които му предоставят платформите за намиране на средства за каузи за възрастните хора.

Предизвикателствата за промяна на обществените нагласи има и пред обществото. Обществото не е наясно с мащаба и смисъла на доброволчеството. Доброволческият труд не е остойностен като факт. Платформи като Time Heroes имат доста каузи, насочени към възрастните хора, които работят изключително добре. Каузите и инициативите могат да се следват и провеждат както в дигиталния свят, така и офлайн. Развитието на по-мощни партньорства между НПО, университети и технологични компании, както и адаптирането на добри практики, също могат да бъдат полезни за справяне с предизвикателствата на възрастта.

Когато говорим за обществените нагласи и начините да ги променим, те са свързани и с общностите и ценностите в тези общности - включване, равнопоставеност, толерантност, солидарност, достъпна среда. Ако ги има тези ценности, те могат да окажат влияние в цялата общност, не само за част от нея. Концепцията за „подходящ за възрастта град“ (age-friendly city) е свързана с цял набор от сфери на общностния живот като транспорт, жилищно настаняване, външни пространства и сгради, социално участие, уважение и социално включване, гражданско участие и заетост, комуникация и информация, обществена подкрепа и здравни услуги. Една общност може да стане подходяща за възрастните хора чрез съвместна работа на възрастните хора, местната власт, бизнеса, неправителствените организации, местните експерти, доставчиците на ключови услуги, жителите на общността на различна възраст, като се ползва наличния опит и ресурси като модел за проучване и действия.

Накрая, предизвикателствата пред всеки един от нас изискват стремеж към промяна. Ние сме носители на стереотипи и предразсъдъци, вкл. и към възрастните хора. Тези предизвикателства включват:

1. Да приемем възрастта като реалност и като възможност за израстване;

2. Да не спираме да учим;
3. Да търсим свързаност, да общуваме;
4. Да поемем контрол върху здравето си;
5. Да вземем своевременни решения за финансите си и финансовата си независимост;
6. Да изберем къде и как ще живеем;
7. Да оползотворим опита си и експертизата си с работа и с доброволчество.

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

1. Посредством солидарното и отговорно отношение към възрастните, които са нашите герои, в огледалото можем да видим нашето време като изминал опит.
2. Пенсионерите в Област Враца са много активни физически, културно и политически (в рамките на самодейност, на политически партии и пр.).
3. Имаме най-добрата стратегия за активен живот на възрастните и най-зле живеещите възрастни хора.
4. Трябва да култивираме у младите хора ценностите на младите хора и отношението им към възрастните.
5. Като че ли всичко се материализира, всичко се прави срещу заплащане, а това е пречка за отношението към възрастните хора. Необходими са платформи и проекти, които да мотивират възрастните хора да работят. Да се възпитава отношение към възрастните хора, но и между самите възрастни един към друг. Трябва да обичаме човека независимо от възрастта и социалния статут.
6. Преди да искаме от държавата трябва да променим гражданското си съзнание към ценностно осъзнаване по отношение на възрастните хора. Отдавна сме загубили добродетелите на патриархалното общество, що се отнася до уважението към възрастните хора. Това трябва да се преодолее по начин, който е адекватен на съвременното.
7. В кризисна ситуация нашето общество не е загубило възможността да се организира и реагира.
8. Все повече хората на 60+ добиват облика на възрастните хора от развитите общества. Нашето общество вече предоставя възможност да на възрастните да са активни и да се реализират ако желаят това.

Медиите трябва да популяризират не само слабостта и болестта на възрастните хора, но и успехите им.

9. Българинът се грижи повече за колата си, отколкото за себе си, за здравето си.
10. Трябва да бъдат разбити митовете и стереотипите по отношение на възрастните хора и пенсионерите, да се погрижим за възрастното поколение, защото то е ценност – всеки един възрастен човек. Да има приемственост и възможности, защото голяма част от населението – пенсионерите – живее под прага на бедността. Да се мобилизират местата, където има активни възрастни, но не само като самодейност, а и като възможност за икономически действия.

Трети панел: „Основни предпоставки за развитието на пазара на труда през 2020 г. и следващите няколко години ”

Презентацията, представена от Мика Зайкова, синдикален деятел, независим финансов и икономически експерт, започна с очертаването на някои последствия от пандемията от Коронавируса, като констатира, че светът няма да е същият в много сфери на човешкото развитие – икономика, обществени отношения, политика, лични взаимоотношения, ценностна система, та дори и човешката психика. Малките отворени развиващи се икономики като България, независимо на кой континент се намират и в какви съюзи членуват, ще имат сериозни проблеми в зависимост от няколко фактора: 1) колко бързо техните правителства са реагирали на задаващата се пандемия; 2) колко ефективни са били първите мерки; 3) какво е било финансово-икономическото състояние на страната преди пандемията; 4) колко и каква помощ са получили от своите съюзници и кога са получили помощта, т.е. дали е била навременна; и 5) доколко е бил ефективен и навременен планът за излизане от кризата. В тази връзка трябва да се има предвид, че още преди пандемията светът започва да навлиза в негативен етап на икономическия цикъл. Тези обстоятелства забавят и ръста на икономиката в България, тъй като нейните основни партньори в ЕС и извън него изпитваха трудности.

Г-жа Зайкова разгледа основни проблеми, пред които е била изправена България още преди пандемията: 1) демографска криза - ниска раждаемост, относително ниска продължителност на живота (най-ниската в ЕС 74 г. и 8 м., като жените живеят средно 78 г., а мъжете - 71 г.); 2) некачествено образование - от 5-то място в света през 1989 г. България сега е на 146 -то място; 3) зле организирано здравеопазване; 4) неефективна социална система; 5) разпокъсано земеделие; 6) едва кретаща индустрия (94% от фирмите са малки и средни и се занимават с производство на резервни части и детайли за български задгранични партньори); 7) дълбоко

задлъжняла енергийна система; 8) корупция в особено големи размери, което не позволява ефективното използване на кохезионните фондове; 9) тотална липса на ПЧИ и инвестиции въобще, съчетани с технологично и техническо изоставане; 10) влошена структура на износа (суровини, материал и резервни части); 11) ниско качество на човешкия капитал в трудоспособна възраст поради лошо образование, засилена емиграция, поради ниски доходи и лошо качество на живот на над 80% от населението преди кризата; и 12) значително покачване на възрастта на трудоспособното население. На фона на тази неблагоприятна картина, вследствие на пандемията пострадаха много сектори на българската икономика.

Към всичките тези проблеми с наслагването на негативния икономически цикъл и пандемията се прибавят и допълнителни проблеми като: рязък спад на икономиката и очакване на нелека рецесия, и рязко повишаване на безработицата от принудително затворените бизнеси, от тези които спряха поради липса на поръчки, както и от масовото връщане от чужбина на временните работници. От 13 март до сега са регистрирани нови безработни - 137 000 души, от които 88 000 са вследствие мерките на извънредното положение. Очакванията са те да надхвърлят 200 000 души след септември, тъй като тогава приключва мярката 60/40, която не обхваща голям брой работници поради факта, че МСП не разполагаха с резерви, за да поемат 40% от заплатите и част от осигуровките. На 30 септември 2020 свършва и тримесечната програма отпусната допълнително със 160 млн. лв. от ЕК от парите на ОП „Човешки ресурси“ и тъй като засегнатите сектори - търговия, транспорт, туризъм, ресторантьорство, индустрия, МСП, земеделие и изобщо бизнеса - не получиха пряка безвъзмездна помощ, а само възможност за кредитиране, т.е. допълнително задлъжняване, възстановяването му ще е бавно и мъчително, а безработицата задължително ще се удвои.

Над 74% от населението в България е тотално обедняло и като се има предвид, че сме най-бедната страна в ЕС и с най-големи неравенства в доходите (8,2 пъти е разликата между доходите на 20% бедни и 20% най-богати българи), ситуацията в България на прага на най-тежката и непредсказуема криза е застрашаваща за населението и за бизнеса. Още повече, че България е единствената страна в света, която не подпомогна директно нито бизнеса, нито населението, като правителството акцентира на кредитирането. За разлика от България, в много от страните временно или постоянно се предвидиха данъчни облекчения като: намаление на основна ДДС ставка и на диференцирани ставки; освобождаване от корпоративен данък за два и повече месеца; освобождаване на бизнеса от такса „смет“ за времето, за което не работи; директни субсидии за задържане на заетостта в много страни, като държавата поема 80/20 и 90/10 работните заплати и т.н.

В рамките на всичко очертано дотук, българският пенсионер е тотално забравен в тези трудни времена. Едва от 1 юли тази година пенсиите вместо да бъдат преизчислени (защото 11 години не са, а трябва на всеки 5 години да се прави това) ще бъдат индексирани с 6,7%, което означава минимална пенсия от 250 лв. при праг на бедност за тази година 363 лв. и средна пенсия 412 лв. при издръжка на живота в провинцията 685 лв., а в София - 863,75 лв. на човек от домакинство. Синдикалистите от КНСБ са изчислили, че 73,3% от домакинствата са застрашени от бедност и социално изключване. България е единствената страна в ЕС, която има минимална работна заплата под 400 евро /610 лв. или 305 евро/ и е единствената страна, в която има плосък данък върху доходите, но без необлагаем минимум. Обедняването най-добре се вижда по намаляването на потреблението - нито бизнесът, нито населението може да инвестира в нещо поради липса на средства.

По време на пандемията се случиха промени и на пазара на труда. Първо, безработицата нарасна почти двойно от 4,7%. За 3 месеца, по данни на НСИ, към края на май е 8,4% и се очаква да нарасне след септември тази година над 12%. Второ, проблемът не е вече само количествен, но има структурен характер, защото се удвои броят на безработните и той ще продължава да расте. Също така, ако искаме да усвоим средствата за възстановяване на икономиката следва да разработим и защитим пред ЕК проекти свързани със зелената икономика; дигитализацията и цифровата икономика; и нова техника и технология, гарантиращи производство на стоки и услуги с висока добавена стойност.

Връщащите се от чужбина работници трудно биха си намерили работа тук, ако започне модернизацията на цялата икономика, особено в реалния сектор. За това имат два пътя: или спешно да си повишат образователното равнище, или да се лумпенизират. Образованието и квалификацията обаче изискват време и реорганизация на образователната система. Да бъдат върнати пък образованите от чужбина, където са си устроили живота, е мисия почти невъзможна, защото не става въпрос само за пари, а за качество на живот, за сигурност, за правова държава, където проблемите се решават по закон, а не по големината на рушвета, за образование за децата на високо ниво, за здравеопазване от високо качество без корупционни практики, за лесни и достъпни електронни услуги, които пестят време и нерви и пр.

Това означава, че трябва да се търсят резервите тук, като с малко усилия и пари можем да допълним знанията и уменията на този образован резерв. Това са пенсионерите, защото те притежават добро и стабилно образование, получено във времена, когато българското образование е било на 5 място в света. През трудните години на прехода, за да оцелеят и се задържат на ниво, те ежедневно и с допълнителни специализации са

попълвали своите знания и умения. Техните научни титли и постижения са истински, а не купени. Те не са загубили трудовите си навици, понеже по данни на НОИ 58% от пенсионерите продължават да работят и от тях 90% имат високо образование. Това са хора, които могат да попълнят проектантските екипи веднага, за да се изработят качествено и навреме проектите на България. Нещо повече - те биха могли да сформират съвет на старейшините и да помогнат на правителството при съставяне на плана за възстановяване на икономиката, защото такъв все още няма. Те биха могли да се включат със своите знания и умения в първия етап на модернизацията и реструктурирането на икономиката, докато се реформира образователната система, като организират блиц курсове за чиракуване и повишаване на квалификацията. При липса на високообразована работна ръка, резервът от работещи пенсионери ще играе съществена роля на пазара на труда. Това на практика означава, че не бива да се пренебрегват и възможностите за попълване на знанията и уменията на този резерв. Тъй като голяма част от младите хора ще предпочетат професии и кариери, които им дават възможност за израстване, дефицитът на работна сила за работни места, които не предлагат растеж, може да бъде попълнен от работещи пенсионери, които с минимум усилия биха могли да усвоят спецификата на подобни работни места поради големия си опит и обхват на знания.

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

Дискусията очерта следните по-важни идеи:

1. Субсидираната заетост ще намали безработицата за три месеца, но това е временна мярка. Безработните очакват тази субсидирана заетост да ги подпомогне.
2. Бизнесът не може да се възстанови бързо, защото България е бедна и няма пари.
3. Бизнесът не подкрепя дуалното образование и професионалните гимназии във Враца.
4. Когато кризата започна, започнаха андрешковските истории. Бизнесът започна да освобождава временно хора, които след като мине кризата ще се върнат на старите си работни места, докато в момента взимат обезщетения за безработица, които за висококвалифицираните кадри са доста високи.

Четвърти панел: „Третата възраст отвърща 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 може 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, който 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 капацитетът на възрастните хора като икономически

ресурс. „Възрастните хора не са бремене, а са капитал“, по думите на Иван Нейков.

Някои от по-важните насоки и идеи включват:

1. Необходимо е нормативно и законодателно адаптиране към възрастните хора като потенциален човешки ресурс в различните сфери на икономиката.
2. Належащо е закононото регламентиране на доброволчеството, вкл. и по отношение на пенсионерите, за които доброволчеството е не само форма на социално общуване, но и принос към общностите и тяхното развитие.
3. Трябва да се оползотворяват възможностите за стимулиране на сребърната икономика.
4. Хората от третата възраст са носители на опит, знания, умения и икономическата история на предприятието, което предполага интерес у бизнеса да ги съхрани и използва.

3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целта на форума във Враца 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 обмена на тези идеи. Споделянето на идеи е много ценен интелектуален капитал, който има потенциал за надграждане и развитие.

Докато в Област Враца като цяло се наблюдават някои неблагоприятни тенденции, Община Враца се развива сравнително добре. Враца има добре изградена и обновяваща се икономическа, социална, образователна, здравна, културна, туристическа и спортна инфраструктура. Създават се нови предприятия с чужди и местни инвеститори, където ще работят много хора, което предполага и възможности за трудова заетост на хора както от други места на Областта, така и от други области на страната.

Както и на други места в България, демографската картина в Област Враца не е много добра и са налице проблеми с човешкия ресурс. Това изисква да се изработи стратегия за мобилизиране на човешкия потенциал, който да работи за развитието на град Враца, но и на цялата област. Тази стратегия трябва да бъде изградена в три основни направления: използване в максимална степен на вътрешния човешки ресурс, вътрешна миграция и външна миграция.

В Област Враца ситуацията е по-неблагоприятна в сравнение с града. Обезлюдяването на малките населени места не единственият проблем, пред който е изправена Областта. Структурата на местната икономика се влошава, като след кризата през 2009 г. индустрията се свива на 50% и Областта придобива аграрен тип, въпреки че не разполага с достатъчно земеделски площи. Има сектори, където се чувства липсата на работна ръка. За преодоляване на тази липса трябва да се търсят резервите на място. Те са налични – пенсионерите, които представляват образован резерв със знания и умения, които биха подпомогнали града и областта. Това е стратегически потенциал, който следва да се използва в условията на депопулация и застаряване на населението.