



**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 Плевен

Областен форум Плевен

7 - 8 февруари 2020 г.

гр. Плевен

1. КОНТЕКСТ И ЦЕЛ НА ДОКЛАДА

Институтът за регионални и международни изследвания (ИРМИ) проведе втория Областен форум по проект **„Овластяване на местните бизнес общности за мобилизиране на човешкия потенциал“**, подкрепен от Фондация "Америка за България". Събитието се състоя на 7 и 8 февруари 2019 г. в гр. Плевен по тема **„Перспективи пред пенсионерския труд и трудова миграция в Област Плевен**. Настоящият доклад обобщава основните представени теми и последващите ги дискусии в рамките на форума.

В България се наблюдава кръг от проблеми, които са много важни за нашето общество, за цялата страна. През последните тридесет години страната преживява промяна, която има негативен аспект. Такъв е демографският срив, който обществото преживява, било в резултат на понижена раждаемост/понижено възпроизводство, било поради интензивната емиграция, която през последните три десетилетия на практика изпрати между 1 500 000 и 2 000 000 българи в чужбина, вкл. и голяма част от динамичните, младите, перспективните, предприемчивите хора, които за този период не успяха да намерят реализация в България и предпочетоха да заминат за чужбина. Остава необходимостта да бъде трезво оценена ситуацията, в която се намира страната и да се вземат определени, понякога трудни решения затова нашият обществен живот и шансовете за развитие на България да не бъдат пропуснати, макар и в този неособено благоприятен формат, в който се налага да живеем, да работим и да се развиваме. Важен въпрос от тази гледна точка е проблемът за това, по какъв начин по-възрастните български граждани, които в предходните етапи на развитие на българската история след 60-годишна възраст вече преминават в ролята на пенсионери, почиват си, помагат на децата, отглеждат внуците си и т.н. - и това е един установен и устойчив модел на обществено поведение за хората над 60 години - да бъдат ре-интегрирани на пазара на труда.

В нашата съвременност днес би могло, и би трябвало, да се промени тази ролева структура, в която предходните поколения бяха свикнали да живеят в по-напреднала възраст, а именно, от една страна - да останат част от трудовия потенциал на страната, дотолкова доколкото могат и желаят, а от друга - да останат в една възможност за по активна обществена позиция: да могат да помагат на общностите, в които живеят, но и да получават помощ от тези общности. Това са едни традиции на обществена взаимопомощ, които в България имат общо взето реализация в старото, в патриархалното, в традиционното българско общество. Днес ние трябва да ги възобновим и развием в една друга по-модернизирана и организирана социална среда. Има много голяма нужда от социални услуги, има и много хора, които са специалисти, които са прекарвали живота си на ключови позиции, с

експертиза и професионализъм, които макар че са се отдръпнали поради възрастови и други причини от активна дейност биха могли да се включат отново частично в подобни ангажименти, защото не бива да се позволи кризисните процеси в демографията на България да доведат до такъв предел, до такъв минимум на нашето обществено развитие, отвъд който няма възстановяване и отвъд който ще бъде много трудно да тръгнем напред. Голяма част от пенсионерите все още имат мотивацията да продължат трудовия си живот и да получават трудово възнаграждение, а често могат да вършат работа по-качествено от млади специалисти.

Важен аспект на преодоляване липсите на трудовия пазар представляват възможностите, перспективите и ограниченията пред трудовата миграция, било то миграцията от град към град, или регион към регион, било миграция, свързана с привличане на работна сила от чужбина, за което все повече и повече работодатели оказват натиск - да се разреши и регламентира една по-широка подобна миграция. От друга страна, значителна част от българското гражданство има определени резерви и съмнения относно начина, механизмите и резултатите от една подобна стъпка.

След две посещения в Плевен, 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 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 Плевен. 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 форума бяха разделени на четири панела, както следва: *„Учение и работа през целия живот - тенденции за оптимизация на пазара на труда. Възможно ли е това?“*; *„Обществените нагласи към възрастта. Възрастният човек в огледалото на общественото мнение“*; *„Потенциал за използването на работна сила на мигранти: фактори, възможности, икономически и социални последици“*; 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 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 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 Плевен областен форум.

Първи панел: „Учение и работа през целия живот - тенденции за оптимизация на пазара на труда. Възможно ли е това?“

Темата беше представена от Мика Зайкова, независим финансов експерт. В първата част на изложението бяха очертани основните предпоставки, определящи състоянието и развитието на пазара на труда, а именно: демографската криза, миграцията, липсата на реформи в образованието, качеството и продължителността на живота, здравеопазването, пенсионната реформа и особеностите на българската безработица и заетост.

България е изправена пред демографски проблем - тя старее, както и останалият цивилизован свят. В Европа за 120 години продължителността на живота се удвоила от 35 – 40 години на 80 години днес. За България тя е 74 години. Тези цифри показват, че от пенсионирането има време възрастните хора все още да бъдат полезни на страната. С други думи, трябва да си отложим възрастта за четвъртата възраст. В България се наблюдава дефицит на работна сила. Това прави възрастните хора ресурс от добре образована трудова сила.

Днес 47% са технически неграмотни, поради ниското качество на образованието. В момента сме на 117 място в света по грамотност, като сме слезли от 5 място през 1980 г. Погрешната тенденция „парите следват ученика“ доведе до този спад. Закрити са и средните специални училища/техникумите. Сега никой не иска да става инженер, среден техник или заварчик.

Единствената страна в ЕС с минимална заплата под 400 евро е България. Румъния и Гърция са с по-високи заплати. В София издръжката е 830 лв., в страната 600, но реално много хора живеят с по-малко пари. Трябва развиване на сектори с произвеждане на стоки и услуги с обратна възвръщаемост, която в страната ни е много ниска. За 1 час средно в ЕС 1 работник със средно образование формира 35.9 евро добавена стойност, а българският работник 5.4 евро, поради причини като липсата на техника, технология и спад на квалификацията на работниците. Плевен, в частност, е

град с работници с по-ниска квалификация. Затова хората получават и минимални заплати.

Ниската производителност в България е съпътствана от липса на технологично и техническо обновление, а цифровизацията и роботизацията са на практика непознати понятия. При нас технологиите са в средата на 20 век. България няма износ на конкурентни стоки. Трябва да се отбележи обаче, че дори и Германия е в застои по този показател. В инвестициите страната изостава драматично. От една страна, инвеститорите не идват поради липсата на работна ръка. От друга, те не идват заради корупцията и липсата на върховенството на закона. При това положение никой инвеститор не иска да налива пари без да има сигурност, че ще може да си реши проблемите, когато възникнат. Вече има инфлация от 3.8%, което пък предполага проблеми при влизането в Еврозоната. Цените на едро растат спекулативно и създават нереална основа за цените на дребно.

На фона на тази недотам добра икономическа ситуация има проблем с емиграцията, особено сред младите хора. Младешите си тръгват от страната не само заради нивата на заплащане, които всъщност са чак на 4 място сред факторите, мотивиращи ги да търсят препитание и развитие на друго място. Те напускат най-вече за кариерно развитие, което в България не могат да получат. Демографската картина е силно влошена. В страната имаме проблем с демографията, защото имаме отрицателен прираст, но не естественият прираст е виновен за катастрофата, а емиграцията. Младите хора няма да се върнат за тези 1200 лв., които предлага правителството. Хората искат сигурност, здравеопазване, добро образование на децата си. Тук обаче не могат да ги получат, защото няма нито една започната и завършена реформа, в който и да е сектор.

Доходността на парите в пенсионните фондове е ниска или отрицателна. Само един или два от фондовете са в добро състояние, останалите са в недобро положение и в един момент няма да имат пари да плащат пенсиите. В НОИ парите са гарантирани. Частните фондове не са лошо нещо, стига да бъдат управлявани добре. В България никой няма доверие в никакви институции. Не е ли по-добре самите хора да решават към кой пенсионен фонд да отидат, а не работодателят да ги насочва към даден фонд? Хората сами следва да преценяват дали по-рисково - за по-висока доходност - да им се управляват парите, като си поемат риска, или пък да избират по-нискорискови фондове. Решението трябва да бъде индивидуално.

Ситуацията не е много розова и е крайно време да се вземем в ръце, за да си решим нещата. Какво могат да направят хората в пенсионна възраст? Не са много здрави, но и здравната система не работи добре. В България плащаме най-много за здравеопазване - 50%. Тези, които могат, е по-добре да си отложат пенсионирането за четвъртата възраст и да се включат в пазара на труда. Възрастните са хора, които имат капацитет и образование,

но и хора, които могат да обучават поради знанията и уменията си. Време е работодателите да се погрижат за квалификацията на кадрите и верификацията на техните умения.

В настоящата ситуация трябва да се използват наличните резерви на пазара на труда. Пенсионерите са резерв, но също резерв е и трудовата миграция. Трудовата миграция от чужбина обаче не е решение на нашия проблем поради езиковата бариера и невъзможността на нашите предприемачи да управляват такъв ресурс от чужда работна сила. За да се повиши капацитетът на пазара на труда, следва да се търсят нов подход и стимули за квалификация и преквалификация, както и верификация на действителните знания и умения. Това е пряко свързано със стимулиране на необходимостта от учене и работа през целия живот, което ще даде допълнителни възможности за кариерно развитие след пенсия.

Какво трябва да се направи? 126 000 са трайно безработните в България. Това са хора загубили всякакви трудови навици или работещи в сивия сектор. В България на практика в момента няма безработица; тя е малко над 3% спрямо малко над 6% средно за ЕС. Има и една огромна кохорта работещи в полусивия сектор, които работят на 4 часа, а за останалите 4 работят под масата. Това ще е проблем, защото няма да увеличи пенсията им, няма да генерира по-високи пенсии. Пенсии на тези хора ще са малки. Трябва да се отърсим от проблема сива икономика, която е най-висока в България – 30% официално, към 50% неофициално.

Ако наистина искаме да вкараме пенсионерите в пазара на труда следва да се направят няколко неща:

1) Никой да не пипа пенсията на възрастните хора. Ако работиш и имаш осигуровка, тя трябва да влиза в осигурителния доход и пенсията да се преизчислява, а не да се индексира.

2) Трябва да се заложи в Кодекса на труда организация на работното време специално за пенсионерите: по-голяма обедна почивка, допълнителни стимули, които не са само пари/заплата, а здравеопазване, възможност за повишаване на квалификацията. Промените в законодателството са основен инструмент за създаването на оптимални условия за трудовата заетост на пенсионерите.

3) Допълнителното обучение е абсолютно задължително, за да са полезни възрастните хора за обществото. Работата и обучението през целия живот са основен жалон в бъдещата структура на трудовия пазар и предусловие за икономическото развитие на страната и нейните области и региони.

4) Възрастните хора не бива да изостават от технологиите и дигитализацията, като същевременно трябва да проявяват по-голяма гъвкавост и мобилност. Това изисква допълнителни усилия.

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

1. Наложително е да се намерят практични решения на въпросите, свързани с пенсионерската ръка, като се изхожда от факта, че пенсионерите не са трета ръка хора, защото потенциалът им не е никак малък. Трябва практично да се подходи към въпроса за тяхното мобилизиране като трудов ресурс с форми и стъпки, които да са достатъчно ефективни и да бъдат пренесени в практически резултати. Хората не могат да бъдат делени според възрастта, а на кадърни и некадърни.
2. Работодателите също трябва да имат възможност за собствена преценка при наемането на хора на работа, вкл. и пенсионери.
3. В Плевен има огромен резерв възрастни хора – 26 %.
4. Трябва да започнем разговора с работодателите, които имат поглед върху пазара на труда.
5. В Плевен има много хора, които работят като полицаи, а същевременно са пенсионери. Полицаяте и военни се пенсионираат млади и с пенсиите си докарват нелоши доходи.
6. Органите, които правят обществените поръчки, имат вина, защото искат най-ниска цена, което е нерентабилно за частния бизнес, което пък води до ниско заплащане. В България над 50% от парите за бизнеса идват от обществени поръчки.
7. Основата на проблема в обществените поръчки е корупцията. Не може да има пазарни механизми при корупционни практики. Парите се разпределят предварително.
8. Държавата не може да се промени без натиск. Грузия, например, е на по-добро място от България по индекса на корупцията. Там бяха направени системни, структурни промени в администрацията в рамките на 5 години (административна реформа). Не може без натиск да се направи нищо в страната ни.
9. Добра практика за възрастен човек, работещ на висока позиция - производствен директор (споделена от самата нея): „Представител съм на инвеститор в Плевен - Метекно България. Попаднах там на 55 години (сега съм на 70). Мислех, че приключвам трудовия си път. Почти на шега отидох на интервю, бидейки на 55 години. Трябваше им

инженер химик с английски или италиански. Намерих своя път на такава възраст в коректна фирма. Минах през изискванията на фирмата. Тя и до ден днешен си създава кадри. Успехът идва от чудесното отношение на мениджмънта към специалистите и всеки работещ. Когато има уважение, нещата се получават. При нас няма текучество – ръководя 50 мъже на възраст от 20 до 60 години. Фирмата дойде със собствени правила, които следваме. Самото предприятие трябва да си създава кадри. В България има възможности. Опитвахме се да ползваме европейски пари, но не успяхме да получим такива. Като производствен директор имам отговорности, но и съм получила уважението на мениджмънта. Имаме взаимно уважение. Създава се усещане, че в тази фирма сме едно семейство. Имаме и добро хубаво заплащане. Пенсионерите имат потенциал, аз съм пример за това. Нека всеки мениджър да си създава кадри и обучава хората”.

10. Голяма част от пенсионерите, които се чувстват млади имат желание да работят, но често не срещат разбиране. Изправят се пред негативни стереотипи. Трябва с общи усилия да се търсят начини, за да дадем възможност и помощ за реализация. Има поле за действие в тази посока. Необходима е промяна на нагласите в обществото и у работодателите.
11. Пенсионерите присъстват ли в базата данни на регистрираните за работа? Има търсещи работа лица, а не безработни, тъй че всеки може да се регистрира в Бюрото по труда, вкл. и пенсионерите.
12. Не е тайна, че тенденцията в някои сектори е към наемане на по-възрастни хора, особено в сферата на социалните дейности и медицинското обслужване.
13. Има недостиг на кадри в здравеопазването. Немислимо е съществуването на болницата в Плевен без възрастните хора, иначе трябва да се закрие лечебното заведение. Изключително голяма е нуждата от здравни специалисти и ресурсът идва от възрастни хора. Затова е важно да продължат да работят специалистите в пенсионна възраст. Без средното поколение и хората в пенсионна възраст няма как да се положат необходимите здравни грижи.
14. Много трудно се намират социални работници. Стремим се да предоставим интегрирани здравно-социални услуги – за лица 65+ и за лица с увреждания. Законът за личната помощ е социална услуга. Възрастните хора могат да бъдат наемани за домашни санитарни. Трябва работата на пенсионерите да стане държавна политика, да се рекламира. Знаещи и можещи пенсионери могат да работят във всеки сектор.

15. Дефицитът на кадри не е само в реалния, но и в публичния сектор. Социалните услуги и образованието се надяват на хора в активна възраст. Много е важно как се ползва този ресурс. Нищо не се знае за мотивацията на способен пенсионер да работи, както и на работодателите да го наемат. Мотивацията е за повече доход, но това не е реално мотивация, а нужда. Но ако пенсионерите искат техния духовен и социален потенциал да бъде реализиран, това е сериозна мотивация. Мотивация на работодателите: „над 30 години въобще не ми го пращайте“ – се обръща като тенденция. Много работодатели обаче спекулират с нуждите на пенсионерите за повече пари и ги наемат при неизгодни условия. Регионалните инициатива са важни, вкл. и със стимулиране на доброволчеството, което да държи възрастните хора социално ангажирани.
16. Ако се говори за създаване на база данни за пенсионери, които при определени условия биха могли да бъдат привлечени в пазара на труда, работодателските организации и синдикатите би следвало да са активна страна в процеса.
17. Работодателите нямат право да администрират лични данни. Институционално този проблем не може да се реши.
18. Пенсионерите масово не знаят, че могат да се регистрират в Бюрото по труда. Това трябва да им бъде съобщавано при пенсиониране, даже да бъде рекламирано в медиите. По-голям ефект се постига, когато работодателската организация сама кандидатства за средства за обучения. Държавата трябва да преосмисли пренасочването на средства за подготовка на кадрите. След 5 години ще се изправим пред факта вече и пенсионерите да не искат да остават да работят. Те са психически амортизирани.
19. Работодателите трябва да са наясно как да обучават своите хора. Необходима е и подкрепа за дуалното образование.
20. Възрастните хора, търсещи работа, са хората с бели якички, с образование, а от другата страна са работодателите, които търсят по-нискоквалифицирана работна ръка. Тук се наблюдава разминаване в търсенето на различните заинтересовани страни.

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 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.

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 срив, 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 социалните и здравната система, които могат да се срутят под натиска 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 е 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 набиране 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. Статутът на възрастния човек в България в немалка степен е повлиян от господстващата в страната хуманистична култура. Нашата култура все още е далеч от респекта към личността, затова и възрастните хора

не получават нужното уважение. В САЩ възрастните хора са заможни потребители и избиратели, поради което те са уважавана група от населението. В България имаме специфичен преход през последните 70 години. Има ерозия на патриархалното общество с присъщото му уважение към възрастните. В съвременното общество е създаден е вакуум и неразбиране и неуважение към възрастните.

2. Възрастните хора трябва да бъдат оградени. Законите и управляващите не дават възможност и държат възрастните хора ограничени.
3. Често пъти се стигматизира гласуването на възрастните хора на избори – „докога пенсионерите ще определят нашия живот“. Според мнение на млади ученици в плевенско училище трябва да има ограничение на гласуването за възрастните. Стереотипите са навсякъде. Възрастните хора при необходимата мотивация биха могли да работят и по различни проектни програми.
4. Налице е разминаване между търсенията на работодателите и желанията на възрастните хора за работа. Подходът трябва да е комплексен, с участието и на работодателите, и на държавата. Има добра практика за проектиране на специални работни места в производството, съобразени с променената физиология на възрастните хора и настройването според тези промени. Добра практика е и създаване на кътове за отдих до поточните линии, както и специални упражнения под надзора на физиотерапевт – импровизиран физкултурен салон. Това би увеличило производителността на възрастните работници.
5. Политиките в областта на заетостта се правят от експерти, но кабинетно. Чрез дискутиране на проблемите могат да се зародят политики и инициативи. Дано гражданското общество в Плевен успее да роди добра практика в областта на пенсионерската заетост.
6. Възможно ли е връщането на пенсионери от чужбина? Не е ясно доколко това е възможно, защото в чужбина има социални придобивки, което ги мотивира да останат там. Възрастните хора трябва да имат чувство за достойнство.
7. Наличието на стереотипи е част от нашата народопсихология. Самите ние с търпение и достойно поведение трябва да допринасяме за подобряване имиджа на възрастните хора. Необходима е и адаптация, която е форма на продължаване на живота.
8. Да отидем малко по-далече от държавата и да се върнем към нас човеците. Много са важни личните примери за промяна на нагласите и за преодоляване на проблемите, за създаване на видимост, която да

доведе до промяна на политиките. Да се върнем повече към времената на социална фантазия!

9. Съществува потенциална, но нереализирана енергия у младежите за участие в каузи със съпричастност, вкл. и към възрастните хора. Заражда се енергия, която може да бъде реализирана. Свикнали сме да чакаме много от държавата и малко от себе си като гражданско общество.
10. В Плевен през последните години има доста засилено доброволчество. Има подем и хората в по-напреднала възраст трябва също да бъдат включвани в доброволчески каузи и работа.

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

Презентацията, 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 ключовите фактори, определящи трудовата миграция и състоянието на пазара на труда, възможностите на човешките ресурси, икономическите последици от липсата им и възможните решения. Ключовите фактори, определящи трудовата миграция и състоянието на пазара на труда бяха разгледани 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.

Какво се случва с населението в България? То намалява. Състоянието на пазара на труда се стабилизира след 2009 г. Но сега е достигнато плато, след което следва спадане. Производството и икономическото развитие вече са ограничени от спада на населението вследствие на 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.

За периода 2020 – 2024 г., което представлява средносрочна прогноза, се очаква спад в броя на населението в трудоспособна възраст с 3.7% и спад в заетостта с близо 1%. Според дългосрочната прогноза за периода 2020 – 2034 г. се очаква трудоспособното население в България 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%. В Плевен ситуацията отговаря на средната за страната. Населението в Плевен ще намалява и застарява, заетостта ще се свива, а делът на лицата с висше образование ще нараства за сметка на тези със средно и по-ниско образование.

В страната има огромен регионален дисбаланс в пазара на труда между София и провинцията. Пазарът на труда в Област Плевен обаче е сравнително добре развит спрямо останалите региони в страната и очакванията са тази тенденция да се задържи. Водеща роля в Област Плевен имат преработващата промишленост (облекло, храни, метални изделия, машини и оборудване), търговията, услугите (ресторантьорството), строителството, в които ще работят предимно работници и продавачи със средно и по-ниско образование. Ключов сектор е здравеопазването (лекари; сестри; акушерки; персонал, полагащ здравни грижи за хора; други медицински специалисти), което стои доста добре в Плевен като цяло. Ще има все по-голямо търсене на служители с висше образование в сектор Образование, предимно учители и преподаватели. (В ЕС България като цяло е с най-ниска заетост в секторите образование и здравеопазване.) В Плевен ще има недостиг на кадри със средно/професионално образование, учители и медицински специалисти. Най-уязвими сектори са хотелиерството и ресторантьорството, образованието и здравеопазването.

Трудовата миграция в област Плевен се определя от няколко ключови фактора: 1) заплащането на труда е относително ниско спрямо средното за страната; 2) доходите на лицата със средно образование са 85% от средните за страната; 3) доходите на лицата с висше образование са 71% от средните за страната; 4) налице са предпоставки за трудова миграция и недостиг на кадри със средно и висше образование; 5) през 2020 г. по-малко от половината от заетите лица ще са на възраст до 45 години (45.5% при среден дял за страната 53.2%); 6) заетите лица на възраст над 65 години ще възлизат на 2.8%; и 7) ролята на пазара на труда на лицата в по-високите възрастови групи ще се засилва.

Презентацията очерта възможностите за привличане на човешки ресурси и 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 (извън България живеят около 1.22 млн. българи); 7) привличане на лица от други страни, желаещи заетост в България. По отношение на трудовата миграция, налице са възможности за привличане на работна ръка от Балканите и други страни, на българи от чужбина и на работници от други региони на страната.

Област Плевен конкретно може да привлече трудов ресурс: 1) от други региони на страната, особено съседни; 2) българите, които работят в чужбина, хора които имат роднински връзки с хора, които живеят в област Плевен; 3) човешки ресурси от балканите и други страни. Потенциалът за привличането на лица от Балканите и други страни на пазара на труда се определя от факта, че България е член на ЕС. Ограниченията в това отношение са относително ниските нива на заплащане в България, и още по-ниски в област Плевен, както и езикови и професионални пречки. (Заплащането в България е най-ниско в ЕС, но е по-ниско и от останалите страни в региона.)

Положителните страни, свързани с потенциала за привличане на българи, живеещи и работещи в чужбина, включват това, че са близо до семействата си и могат да имат по-високо качество на живот в личен план, но ги възпрепятстват относително ниските нива на заплащане в България, и още по-ниски в Област Плевен, а също и непарични фактори като корупция, сигурност, по-добре уреден живот, перспективи за развитие и др. Област Плевен разполага и с потенциал за привличане на човешки ресурси от други региони на страната като възможност да бъдат проведени местни политики с цел повишаване на привлекателността на област Плевен за българите от другите региони, близост на приятели и семейство, възможност за реализация, възможност за постигане на по-високо качество на живот в личен план и бърз достъп до качествено здравеопазване. Ограничаващите фактори включват относително ниските нива на заплащане в Област Плевен, макар че заплащането не е единственият фактор, който определя желанието за търсене на работа, но има и непаричните фактори – пътуване, причина за преместване, по-добре уреден живот и др., както и възрастови, семейни и професионални ограничения.

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

помислят как да намерят средства за увеличаване на заплащането. Производството трябва да се базира на повече умения, за да има по голяма стойност. Членството в ЕС е голям плюс.

България е една малка и много отворена икономика. Произвеждаме малко и добавената стойност на нашите продукти е малка. Австрия произвежда 10 пъти повече стойност от България при сравнимо население и територия. Икономическите и социални последици, базирани на сценария ако ситуацията в държавното управление остане една и съща, могат да доведат до промени на поведението на държавното управление, резултатите от което могат да отидат и в двете посоки – надолу или нагоре (негативно или положително). Оптимистичното в случая е, че е налице съществен потенциал за повлияване чрез навременни, адекватни, ефективни и ефикасни политики.

Дискусията очерта следните по-важни идеи:

1. По отношение на моментната снимка на работната сила, кога и как публичната власт има наистина шанса и възможността и ще приложи волята си да използва целия ресурс на статистическото проучване? Много често публичната власт стопира това, което може да направи чрез създаването на модели и правила. Хубаво би било публичните политики да капитализират статистическите изследвания. Относно заплащането на труда в Плевен, то не е единственият мотив за заетост. Има софийнци, дошли в Плевен като учители, с мотива качество на живот – предимно да отглеждат децата си в един по-спокоен град.
2. Къде излизат дефицитите и откъде могат да се вземат резервите? Има връзка между реален сектор и образование. Финансовият сектор в България изхвърля кадри. В Плевен има едно от най-елитните училища по банково дело, но какво ще правят тези деца след четири години, когато завършат.
3. Млади хора наистина в някои случаи се връщат от чужбина, но повечето от тях работят в чуждестранни компании, базирани у нас. Членството на България в ЕС би могло да бъде плюс за привличане на кадри в България.
4. Държавата все повече има интерес към експертните статистически модели. Налице е все по-голямо търсене на такива модели. Евроинтеграцията вдигна нивото на българската администрация. Всички министерства ползват статистически данни и числа.
5. Статистическите данни спомагат за анализиране и моделиране на МСП в България, но предприемаческата култура като цяло е на ниски нива.
6. Сегашните младежи отиват да учат на Запад, но не гледат с розови очила. Качеството на живота има и друго измерение освен финансовото

за младите хора. Въпреки това, около 40% са склонни да се върнат. При някои обаче се наблюдава „синдром на белия човек“ – искам да ръководя, не да работя. 17% са твърдото ядро, които не искат да се върнат в България, защото са много добре платени.

7. На Запад животът става несигурен, което също е прагматичен момент за завръщане в България.
8. Ще има глад за кадри като учители и лекари. При всички положения има дефицити, като застаряването. Важен въпрос е с какво качество са лекарите и учителите, които произвеждаме. Факт е обаче, че пазарът на труда се реструктурира и най силно ще бъде ударена търговията.
9. Ликвидираха професионалното образование (техникумите) в Плевен. В шивашките цехове се работи на ишлеме за ниски заплати. Трябва да се има предвид, че в България има не само малограмотни хора; има напълно неграмотни хора.
10. Съществуват две целеви групи. Първата са хората, които искат да се връщат от чужбина и да разкриват фирми. Другата целева група имат нагласата да не работят. Много хора ходят на курс след курс, взимат помощи и не работят. Това са трайно нежелатели да работят. Необходимо е да се обърне политиката на държавата. Парите да се пренасочат не към даване на помощи на неискащите да работят хора, а да се дават на работодателите. Политиката, каквато е в момента, стимулира да не се работи. Принадената стойност е в производството.
11. От години се говори, че има едни хора, които непрекъснато карат курсове и никой не прави анализ какъв е резултатът след завършването на курса, и защо пак идват на курс. Има много хора, чиито родители са в чужбина, пращат им пари и те стоят и бездействат. Друг проблем е, че не се въвежда гъвкавото работно време. Много хора биха работили почасово, вкл. когато се отнася до пенсионерите, поради физиологичните им особености.
12. За съжаление в Плевен възникнаха много частни бизнеси, т. нар. „бизнеси с луксозните потребности“, насочени към по-висок клас потребители (луксозни клиники, напр.). Може би трябва да бъдат привлечани чужди клиенти за лечение.
13. Досега политиките са насочени към търсене на работни места на хората. Гражданско общество трябва да започне да прави модели, които да бъдат прилагани. Потенциалът на Област Плевен е в сферата на здравеопазването и образованието. За съжаление това са два нереформирани сектора.
14. Здравният сектор разчита много на образованието. От гимназиите младите хора трябва да започнат да се ориентират накъде да се

развиват. Задържането на младите хора като бъдещото поколение, което да е добре образовано, трябва да е основна цел на тези, които са овластени да вземат решения.

15. Здравният бизнес ще процъфтява в Плевен: има медицински колеж, медицински университет, идват и много чуждестранни студенти.
16. Основната посока, в която трябва да се движи Плевен е в посока образование. Изключително важна е подкрепата на местните власти.
17. Съществуват няколко провала, които са определящи за текущото състояние на нещата, но те не са провал на държавата, а на нас като общество. Първият провал е в семейството, в семейната среда. Вторият провал е образованието. Оттук произтичат и другите провали – корупция, свиване на производството, невъзможност за реализация на международния пазар. Идеите, които се генерират, трябва да намират отклик в местните власти. Промяната трябва да се случи в сътрудничество между регионите, като се имат предвид техните сравнителни предимства. Трябва да се развие и транспортната инфраструктура. Всеки сам за себе си и поотделно няма да успее да се справи с проблемите.

Четвърти 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 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, 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 обществената 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 идеи, които се откриха по време на **дискусията** включват:

1. Най-важното от презентацията на Иван Нейков е, че това поколение от третата възраст са носители на ноу-хауто и икономическата история на предприятието. Бизнесът вече има интерес и разбиране за необходимостта за запазване на това ноу-хау и история на предприятието. Интересна е и практиката със споделеното работно място.
2. Как работодателите правят интервю и кого ще вземат - възрастния човек или младия? Добра практика от производствения директор на Метекно - Плевен: „Самата аз правя интервютата за производствен опит. Три пъти върнах един младеж на 23, но после му дадох шанс и стана добър работник. За шофьори на мотокари пък избрах предимно възрастни и отговорни хора, тъй като това е много отговорна работа. За отговорната работа ще избира възрастния човек, който има чувство за отговорност, изградено през годините. Ще избира този, на който му се работи. Личната самоотговорност в ангажимента към дадена фирма е много важна при подбора на персонал/работници.“
3. В момента има изтичане на инженерните кадри в Германия и Белгия. Бизнесът в Германия е ограничен с таван на печалбата, останалите пари се инвестират в заплати и производство.
4. Корупцията и сивата икономика – това е в основата на проблема, плюс българския модел на правене на нещата. Как ще овластим бизнеса и общностите, за да се променят нещата? Гражданите могат да бъдат катализатор, за да се чуе от управленските нива. Трябва да има граждански натиск върху управляващите.

3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целта на форума в Плевен 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 Плевен.

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.

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