

СРЕБЪРНАТА ИКОНОМИКА – ВЪЗМОЖНОСТИ, РИСКОВЕ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА

Нико Иванов Куков

Бургаски свободен университет

THE SILVER ECONOMY - OPPORTUNITIES, RISKS AND CHALLENGES

Niko Ivanov Kukov

Burgas Free University

Резюме: Застаряването на населението е процес, който има последици в различни сфери на общественения живот: икономически растеж, спестявания и инвестиции, работна сила и заетост, пенсионна система, промени в здравеопазването, здравето състояние на населението и грижите за възрастните, данъчната политика. Докладът разглежда държавната политика спрямо населението в надтрудоспособна възраст /над 60, 65-годишна възраст/ и как активното им въвеждане в обществения и социалния живот ще да повлияе положително на вътрешнопазарната икономика и на тях самите.

Ключови думи: застаряване, рискове, трудоспособна възраст, социална политика, възможности.

Abstract: Population aging is a process that has consequences in various spheres of public life: economic growth, savings and investment, labor and employment, the pension system, changes in health care, the health of the population and care for the elderly, tax policy. The report examines state policy towards the elderly population and how their active introduction into public and social life can have a positive impact on the domestic market economy and to themselves.

Keywords: aging, risks, working age, social policy, opportunities.

Влияние на процеса „застаряване“ върху социалната сигурност.

Социалната сигурност /СС/ е един от основните стълбове на държавата и е централно направление на вътрешната политика, понеже обезпечава възпроизводството на социалните ресурси в нея, а чрез това – стабилност и надеждност на националната сигурност като цяло. Чрез нея се предотвратяват или неутрализират разрушителните и пагубни последици от природните стихии, глада, епидемиите, природните и техногенни катастрофи, демографската криза; справедливо се преразпределят материалните средства, извършват се организационни усилия за запазване и подобряване на определен жизнен стандарт; регулира се животът на гражданите.

Условие за социална сигурност е да е налице баланс в обществото, поради което се разглеждат особеностите на социалната структура на същото. Структурата създава обективни предпоставки за дисбаланс във всяко общество и именно затова съществува социална диференциация, породена от разделението на труда – различния по ха-

рактер труд създава предпоставки за задоволяване на различни потребности на индивидите.

Основната функция на социалната сигурност е да обезпечава обществото и страната с достатъчно здрави, образовани, материално задоволени, висококвалифицирани и мотивирани за лично и професионално развитие граждани. Последните се явяват и основен градивен елемент на социалната сигурност. Но какво се получава, когато в дадена страна се наблюдава устойчива във времето тенденция за намаляващо, същевременно и застаряващо население?

Актуалност на въпроса за застаряващото население

Демографското развитие на България за дълго време оставаше встрани от общественото внимание в страната ни в миналото, а неговият анализ често бе повърхностен. През последните години се разискват въпроси, касаещи само някои страни от демографския проблем на страната ни, като се подминава реалната оценка на демографската ситуация у нас и отражението ѝ върху цялостното развитие на България. Демографската ситуация днес може да бъде определена като „критична“ от гледна точка на нормалното възпроизводство на поколенията. Към края на календарната 2021 г., когато бяха оповестени първичните резултати от последното преброяване, данните сочиха, че населението е намаляло за 10 години с близо 844 000 души. Повдигнаха се разгорещени дебати и след известно време вече почти не се коментира този екзистенциален проблем. С висока степен на вероятност може да се предположи, че след официалното обявяване на данните, по-късно през 2022г., ще последва аналогичен процес и всичко ще продължи по старому. До следващото преброяване. Това би било пагубно, понеже Р България е в дългогодишна демографска криза, характеризираща се с продължаващо намаляване и застаряване на населението, намаляваща раждаемост и задържащо се високо равнище на общата смъртност.

Население в надтрудоспособна възраст в Р България

Днешното демографско състояние на българското население е резултат от продължително действие на множество фактори и влияния. Влияние върху демографското развитие на страната оказват общите за развитите страни демографски процеси – намалена брачност и раждаемост, засилена урбанизация, както и специфичните за развиващи се страни и страни в преход, увеличена смъртност и интензивна емиграция. В резултат на тези процеси България изпадна в сериозна демографска криза.

Най-значимата демографска тенденция в развитието на населението е процесът на застаряване. Средната възраст на населението в България е сред най-високите не само в Европейския съюз, но и в света. Според ООН, ние сме в топ 5 на най-бързо застаряващите общества в света като единствено японците, италианците, германците и шведите са с по-възрастно население. През последните години в страната ни продължава да се задълбочава процесът на застаряване и средната възраст се е изменила, както следва: от 37.5 години през 1990 г., 41.5 години през 2007 г. и 42,8 години през 2018 г.

Според данни на НСИ, средно българите живеят 73.3 години, като продължителността на живот за мъжете е 69.8 години, а за жените – 77 години. Към момента около 2,2 милиона българи са неработещи пенсионери. Средната възраст на българския пенсионер е 71.2 години. Понастоящем на всеки възрастен жител се падат четирима работещи българи. До 2050 г. на всеки българин над 65 годишна възраст ще се падат по-малко от двама работещи.

Демографското стареене се определя като съвкупност от изменения на възрастовия състав, при които се увеличава числеността и делът на старите хора */обикновено над 60 или 65 години/*. Застаряването на българското население се дължи на неблагоприятните тенденции на раждаемостта през последните десетилетия, а не на високата средна продължителност на живота */у нас е около 8 години по-ниска от тази в силно развитите страни/*. Средната възраст на населението нараства устойчиво, като от 40.4 години през 2001 г. достига 41.2 години през 2005 г. , през 2013 г. е 43.0 години, а в края на 2018 г. е вече 43,8 години. В Р България важи следната тенденция, показана на таблицата:

Година	До 15 г. %	Над 65 г. %	Средна възраст
1990	20.1	13.4	37.5
1995	17.7	15.2	38.9
2002	14.6	17.0	40.6
2005	13.6	17.2	41.2
2007	13.0	17.6	41.5
2009	13.8	17.9	41.7
2016	14.1	20.7	43.5
2019	14.4%	21.6%	43.9

Данните показват непрекъснато нарастване на относителния дял на лицата над 65 години. Трайната и задълбочаваща се тенденция на упадък на раждаемостта в нашата страна се проявява в системно намаление на абсолютния брой и на относителния дял на подрастващите */до 20 години/*. Докато през 1960 г. броят на младите хора е бил почти 2.9 пъти по-голям от този на възрастните, в края на XX век разликата между числеността на младите и възрастните е незначителна, но за първи път в нашата история възрастните хора през 2005 г. са повече от подрастващите. Отбелязаният по това време „пенсионен взрив“ в нашата страна се дължи предимно на безпрецедентно бързо намаляващата раждаемост.

Наблюдава се тенденция все повече възрастни хора да напускат страната. Логично е да се твърди, че е много по-лесно млад човек да емигрира, но когато това се осъществява от зрели хора на пределна възраст следва да си зададем въпроса каква е причината? Вероятно същата е продиктувана от стимули, свързани с оцеляването.

Математически модели:

$$V\% = \frac{S_{0-14} + S_{65+}}{S_{15-64}} \cdot 100$$

Коефициентът на възрастова зависимост (V) показва броя на лицата от населението в „зависимите“ възрасти */населението под 15 и на 65 и повече години/* на 100 лица от населението в „независимите“ възрасти */от 15 до 64 години/*. Изчислява се в проценти – %.

Към 31.12.2019 г. общият коефициент на възрастова зависимост в България е 56.4%, или на всяко лице в зависимите възрасти (под 15 и над 65 години) се падат

по-малко от две лица в активна възраст. За сравнение, през 2018 г. коефициентът е бил 55.5%. Това съотношение е по-благоприятно в градовете – 52.8%, отколкото в селата – 67.5%. Във всички области този показател е над 50.0% с изключение на гр. София – 48.1%. Най-неблагоприятно е съотношението в областите Видин – 72.4%, Габрово – 68.8%, и Ловеч – 68.1%

Друг общоприет показател, най-чувствителен към измененията в относителния дял на младото и възрастното население, е индексът на стареене. Той се изразява чрез отношението на броя на лицата над 65 години спрямо броя на подрастващите /под 15 години/. Това е показател, който служи в известна степен като индикатор за това по какъв начин протича процесът на стареене – дали предимно откъм основата или откъм върха на възрастовата пирамида. В развитите страни индексът на стареене се увеличава главно следствие на нарастване на броя на възрастните хора, докато в развиващите се страни е резултат предимно на намаление на броя на подрастващите или е следствие на интензивни миграционни движения.

Рискове за националната сигурност, свързани със застаряването. Причинно-следствена връзка между населението в надтрудоспособна възраст и системата на социалната сигурност

Остаряването на населението поставя важни въпроси за обсъждане и разрешаване пред здравеопазването. Необходимо е да се направи оценка на здравното състояние на възрастните лица, чийто нарастващ брой ще изисква все повече средства за лечение.

Възрастните хора по-често се нуждаят от здравни грижи в сравнение с по-младите и като правило – от много по-сложни и скъпи видове медицински услуги. В същото време доходите на мнозинството от тях, които са в пенсионна възраст и нямат други източници на доходи освен пенсията си, са ограничени. Следователно, обективно се налага някой друг да субсидира тяхното лечение. Необходимостта от по-значителни пенсионни и здравни разходи е съществена причина за запазване на сравнително високи данъчни и осигурителни тежести, с оглед осигуряване на необходимите средства за тези публични услуги и в крайна сметка – на относително висок дял на приходи в консолидирания държавен бюджет. Увеличаване на социалната тежест за издръжка на населението в пенсионна възраст и ограничените демографски възможности за възпроизводство на трудовия потенциал, поражда необходимостта от по-активното използване на населението в трудоспособна възраст, както и удължаването на възрастта за пенсиониране и нейното изравняване за двата пола.

Според анализ на данни на НСИ е видно, че възрастовата структура се е променила значително през последните десетилетия. През 1970 г. делът на населението до 17 г. е бил 27,5% или близо 1/3 от населението на България, което потенциално е представлявало добър резерв от човешки капитал, чийто потенциал да бъде развит на един по-късен етап. По този начин потоците на изтичанията и вливанията в икономически активното население са се осъществявали безпроблемно, защото през същата 1970 г., делът на населението 65 + е бил едва 9,7%. През годините тази тенденция се обръща точно при тези две възрастови категории, докато делът на населението 18 – 64 г. или т.нар. „трудоспособно население“ остава относително един и същ с много лек спад. Към 2018 г. едва 16,9% от населението е до 17 г., докато 21,3% е делът на хората, които са на възраст над 65 години. За последните 9 години средният прираст на делът на това население е с по 0,3 %. повече на година, което означава, че ако тенденцията се запази, то към 2080 г. почти 40% от населението на България ще бъде на възраст над 65 години.

С оглед на тези ограничения е редно да се предприемат действия за оптимизиране на потенциала на всички тези хора, разбира се, при тяхно желание. Последното може да бъде породено от правилна, държавна социална политика, мотивираща лицата чрез различни материални и нематериални облаги и/или услуги. В икономически план, от гледна точка на застаряващото население на страната, са необходими сериозни мерки за повишаване на производителността, чрез повишаване качеството на човешкия капитал. От съществена значимост е паралелно с политиките за насърчаване на раждаемостта да се стимулира и по-дейното участие на по-възрастното население на пазара на труда.

„Сребърна икономика“. Проблем или възможност?

„Сребърна икономика“ като термин представлява системата за производство, разпространение и потребление на стоки и услуги, насочена към използване на покупателния потенциал на възрастните и застаряващите хора и задоволяване на техните потребности от различен характер.

Съществуват варианти за подобряване възможностите за работа на по-възрастното население, за да бъдат те по-конкурентоспособни на пазара на труда, а не просто да бъдат автоматично причислени към група дейности */хигиенисти, охранители и др./* С цел това да бъде успешно е нужна държавна политика, насочена към изграждане на нови социални домове или финансиране на частни такива */чрез данъчни облекчения, частично финнасиране от ЕС и други държавни инструменти/*, подкрепа на конкуренцията сред същите, насърчаване на частните инвестиции, създаване на гъвкава регулаторна рамка на обществените процеси, предоставяне на по-лесен достъп до безплатни курсове за повишаване на квалификацията, осигуряване на универсални информационни услуги и равни права за достъп до тях.

Докладът не разглежда въпроса за възрастните хора с ограничени възможности, а за хората, които са в надтрудоспособна възраст, но са дееспособни, активни и общественополезни. Именно поради това, вместо да очертават разходите за по-възрастните лица просто като разходи, по-добре е да се считат за инвестиции. Политиките, които налагат задължителна възраст за пенсиониране, не спомагат за създаването на работни места за младежи, но намаляват способността на възрастните работници да допринасят за обществото. Всяка работа е различна и всеки труд трябва да се цени, но има длъжности, които не изискват изявена физическа дейност и при тях не е нужно да се лишава държавата от опита и знанията на по-възрастното население, само защото законът ги ограничава да продължат да изпълняват служебните си ангажименти. По този начин се намаляват възможностите на организацията да се възползва от способностите на по-възрастните работници. Не е доказано, че възрастта е надежден показател за оценяване на потенциалната производителност или възможностите за намиране на работа.

Специфики при по-възрастното население.

СЗО отчита, че психичното здраве и емоционалното благополучие са също толкова важни в по-напреднала възраст, колкото във всеки друг момент от живота. Логично е да се твърди, че физическото и психическото състояние на един човек, преминал дадена възраст, не може еднозначно да се постави под общ знаменател, понеже е свързано с качеството на живот преди това. Когато държавата инвестира навреме в своето население, погледнато от макроикономическа и социална гледна точка, то в даден момент вече лицата, попадащи под категорията „застаряващо население“, биха запазили голяма част от своята трудоспособност, знания и умения, които да при-

ложат и с което да допринесат за икономиката или най-малкото – за развитие на подрастващото население, което притежава знания, но му липсва опит.

Темпото на застаряване на населението е много по-бързо, отколкото в миналото, поради по-добрите здравни грижи, които се предлагат и благодарение на които продължителността на живота се е увеличила. Всички страни са изправени пред големи предизвикателства, за да гарантират, че техните здравни и социални системи са готови да се възползват максимално от тази демографска промяна.

Възрастното население в света и ангажираността на същото.

Тъй като населението застарява, потенциалното предлагане на работна ръка в икономиката спрямо повишеното търсене за дългосрочни грижи се очаква да намалее. В минал период, средно в икономиките на страните от Г-20 имало повече от шест души в трудоспособна възраст (15-64 години) за всяко лице на 65 години и повече през 2017 г. Предвижда се коефициентът на зависимост да намалее наполовина до 2050 г. В развитите икономики от Г-20, където застаряването на населението е по-напреднало, се очаква съотношението да намалее от 3,4 на 2,1. Следователно през следващите десетилетия много страни от Г-20 ще се сблъскат със значителни предизвикателства при набирането на персонал и задържане на квалифицирани работници. Този документ подчертава предизвикателствата и политическите действия за справяне с недостига дългосрочната грижа.

Според данни на Световната здравна организация /СЗО/, в световен мащаб населението застарява бързо. Между 2015 и 2050 г. делът на населението над 60 години почти ще се удвои, от 12% на 22%. Таблицата показва сравнителен анализ на СЗО между 2002 и 2025 г., касаещ страните с най-многобройно възрастно население, спрямо общото такова. Разгледани са само страни с население над 10 милиона жители, поради което нашата страна не е включена в анализа.

Страни	2002	2025
Италия	24.5%	34.0%
Япония	24.3%	35.1%
Германия	24.0%	33.2%
Гърция	23.9%	31.6%
Белгия	22.3%	31.2%
Португалия	21.1%	29.4%
Великобритания	20.8%	29.4%
Испания	22.1%	31.4%
Франция	20.5%	28.7%

Според трудовата заетост, населението като цяло се разделя на население в подтрудоспособна /до 14 г./, в трудоспособна /от 15 г. до 65 г./ и надтрудоспособна /над 60-65 г./ възраст. От демографска гледна точка условно можем да разделим всички страни на две групи. Първата група са държавите с най-голям дял на населението под 15 г. възраст и с малък дял над 65 години. Това са страните от Африка, Азия, Латинска Америка /без Чили, Куба, Япония, Израел и др./. Втората група държави са тези със застаряващо население, чиито представители са страните от Европа и САЩ, Канада, Австралия, Япония и др.

Много хора се грижат за своите малки деца или възрастни родители и напускат или ограничават своята работа, заради това и поради факта, че държавата не се включва активно да ги подпомогне. Броят на часовете, прекарани в неплатен труд за грижи, намалява с напредването на възрастта, но остава висок. В цяла Европа, Австралия и САЩ, средно, най-малко 13% от хората на възраст 50 и повече години съобщават за предоставяне на неформални грижи поне веднъж седмично, най-често на свой роднина. В много случаи, грижите за възрастни хора се осигуряват от съпруги, дъщери и снахи. В Италия и Япония, жените в напреднала възраст прекарват повече време в неплатена работа, свързана с грижа за възрастни хора, отколкото жените в трудоспособна възраст.

Глобалната работна сила за социални или здравни грижи играе ключова роля в предоставянето на работа за дългосрочно обучение. Секторът на здравеопазването и социалната и домашната работа представляват гръбнака на работните места за грижи в предоставянето на дългосрочно обучение. По-специално здравето и секторът на социалната работа е основен източник на заетост. Тя представлява 130,2 милиона работни места по целия свят, което се явява 3,9% от общата заетост в световен мащаб. Именно това е секторът, в който трябва да се инвестира в България, да се премине от неформално в мащабно наемане на лица в, надтрудоспособна възраст със сключване на трудови договори и осигуровки. Това е и секторът, където те биха могли да се впишат най-бързо и успешно, участвайки по този начин и в икономиката на пазара.

Възможности за реализация на надтрудоспособното население.

По данни на СЗО, през 2015 г. в света е имало 2,1 милиарда души, нуждаещи се от грижи (*1,9 милиарда деца под възраст 15 години, от които 0,8 млрд. са на възраст под шест години и 0,2 млрд. Възрастни хора или такива над средната им продължителност на здравословен живот*). До 2030 г. се предвижда броят на нуждаещите се от грижи да достигне 2,3 милиарда.

В чужбина има понятие, наречено „неплатен труд по грижите“ /ЛТС/, което реално описва дейностите, извършвани за нуждаещи се лица /възрастни или деца/ от трети лица, без заплащане. Последните са най-често техни роднини. Т.е. това представлява безплатно подпомагане и/или оказване на грижа /БПГ/.

Според данни от „Световен доклад за социалната защита 2017-19“ – гр. Женева, БПГ представлява основната пречка пред участието на жените на пазара на труда. Според доклада, през 2018 г. 606 милиона жени в трудоспособна възраст са се обявили за недостъпни за работа или, че не търсят работа, поради извършване на БПГ. Същевременно само 41 милиона мъже са неактивни, поради същата причина. Изчислено е, че 57 милиона неплатени работници осигуряват по-голямата част от работата на БПГ в световен мащаб.

Държавите са проучили редица политики за насърчване на набирането на персонал в сектора. Такива политики включват:

- 1) инициативи, насочени към по-младите работници, навлизащи на пазара на труда;
- 2) връщане на работници, които са напуснали пазара на труда;
- 3) политики за преквалификация на безработните или работещите в други сектори, които желаят да сменят кариерното поприще;
- 4) политики за разширяване на кръга от работници извън страната на традиционните канали чрез привличане на мъже и етнически малцинства.

Няколко държави се опитаха да увеличат дела на по-възрастните хора за дългосрочна работа за сектора на социалните услуги. Държавите финансират в значителни рекламни кампании, за да се направи секторът по-привлекателен. В Обединеното Кралство стартираха подобни кампании като инициативата „Proud to Care“, целяща подобряването на информацията сред тези, които предоставят социални съвети за кариера (*учители, служители в центрове за работа, болногледачи, раносвачи на храна, санитарии и т.н.*), с инициативи като т.нар. „Посланиците на грижите“, които посещават училища и центрове за работа, за да говорят за предлаганите работни места. Всички тези дейности сочат еднозначно, че в световен мащаб – нуждата от социални услуги ще се засилва все повече и повече, с оглед нарастващия брой на възрастното население. Аналогично е и в Р България. Тогава какво е решението? Освен създаване на по-добри условия за младите хора, за да искат да се развиват в този сектор, е целесъобразно да се ползват наличните ресурси на държавата и то такива, каквито не са оползотворени напълно, а именно – настоящето надтрудоспособно население, т.е. лицата над 65-годишна възраст или други, по-ранно пенсионирали се лица.

Работата на непълно работно време /НРВ/, с добро качество в професиите за полагане на грижи, може да увеличи задържането в сектора. В няколко от европейските страни значителният дял на работата на НРВ ограничава привлекателността на сектора, поради ниското заплащане. По-дългите смени се популяризират като начин да достигнат поетапно пълно работно време, включително и чрез комбиниране на различни работни места в болница, домашни грижи или дневни грижи. В други страни, дългото работно време може да бъде норма и това важи и за недеklarираните работници у дома. Няколко страни като Германия и Италия въведоха програми за легализиране на работници без статус на пребиваване, но които са ангажирани в сферата на социалните услуги. Франция е разработила данъчни облекчения и по-леки административни декларации, за да насърчи декларирането и официалното наемане на такива работници.

Според българското законодателство, към момента в страната ни, ако дадено семейство не успее да намери свободно място в държавна ясла/детска градина за своето дете, то държавата изплаща около 250 */двеста и петдесет/* лева. Разглежда се случай, при който младото семейство не може да си позволи частна ясла. Сумата от 250 лева е дори по-малка от минималната заплата. В подобни случаи единият от двамата родители */най-често майката/* излиза в неплатен отпуск и гледа детето, което лишава администрацията/пазара от нейния принос. Не винаги е възможно по-възрастен родител да поеме грижите на детето. В случаите, когато детето има баба и дядо */разглеждани като лица в надтрудоспособна възраст/*, то това отново е свързано с проблема, че единият от тях */най-често жената/* не получава заплащане, за да гледа детето.

В други случаи се налага наемане на болногледач за възрастен човек. Те са осигуряват от държавата, но съществува вариант дъщерята/сина на възрастния човек, нуждаещ се от грижи, да кандидатства сам и да получава минимално заплащане, гледайки

ки своя родител. В противен случай болногледач се осигурява от Министерство на труда и социалната политика, но това не се случва за всяко лице, поради множество причини от комплексен характер, най-често свързани с недокомплект на личен състав, ниско заплащане и др.. Средната възраст на респондентите на тази позиция в Р България е 47 години, а по заплащане длъжността „болногледач“ се нарежда на 609 място в страната. Не по-добре изглеждат нещата и с длъжността „Социален/личен асистент“, заемаща 604 място по заплащане. Длъжностите са съгласно „Национална класификация на професиите и длъжностите в Република България“ /с кодове 5321-1001 и съответно 5322-1003/. Спокойно тези длъжности могат да се изпълняват и от лица над 65 години, но е нужна институализация на същите и техният труд да бъде оцененадекватно, заплащан и разбира се, да се оказва контрол върху качеството на извършваната от тях услуга.

Семействата винаги ще играят централна роля в дългосрочните грижи за възрастните хора /*със специфични потребности*/, но промяната на демографията и социалните норми показват, че те сами не могат да посрещнат нуждите на възрастните хора в нужния обем. И в двата случая – за малко дете или за лица, нуждаещи се от специални грижи, трябва да бъде въвлечена държавата по-активно, по начин, който да привлече хората в надтрудоспособна възраст да поемат тази огромна „пазарна ниша“. Голяма част от това застаряващо население би се реализирало успешно в социалната сфера. Те така или иначе, дори и към момента, голяма част от тях изпълняват сходни задачи, но без заплащане. При положение, че бъдат официално наети от държавата, чрез сключване на трудов договор и осигуряване, в замяна на пълен или почасов работен ден, за да изпълняват задачи, относими към социално подпомагане на трети лица. По този начин ще се затвори кръга и „ненужните“ ще се превърнат в „нужни“ за нуждаещите се, но по начин, по който държавата ще оказва роля и контрол.

В социалния сектор има достатъчно работни възможности за възрастни хора и може да се създадат условия, при които самите те да желаят да продължат да работят след пенсиониране: да спечелят допълнителни пари, да помогнат на другите, да се запознаят с нови хора, да получат данъчни облекчения или други социални придобивки. За част от нещата са нужни законови промени и преди всичко – политическа воля.

Други възможности за реализация на надтрудоспособното население:

Има широк спектър от потенциални работни места в сектора на социално подпомагане, които могат да бъдат изпълнявани от възрастни хора, но има и други варианти, извън разглеждания сектор. Много възрастни хора искат да продължат да работят в професионалните си области, без да се налага да се ангажират с работа на пълен работен ден. Като продават своите умения и споделят знанията си на договорна основа, те могат да продължат да работят, като се радват на повече свобода и гъвкавост. Подобен пример е длъжността „консултант“. Компаниите обикновено наемат консултанти за помощ при конкретни проблеми или за насоки по време на преходите. Заплащането може да бъде страхотно – особено ако имате експертния опит, който бизнесът търси. Освен това обикновено получавате известна гъвкавост, когато става въпрос за определяне на вашите часове и условия на работа.

Някои възрастни хора започват бизнес след пенсиониране. Трети намират работа на непълно работно време. За лицата над 65 години този факт често остава силен мотивиращ фактор: работата след пенсионната възраст може да направи голяма разлика, когато става въпрос за финансиране на бъдещите им години в напреднала възраст. С други думи, най-добрите работни места за по-възрастните работници варират в зависимост от целите, способностите, здравето и други фактори на всеки човек.

Например, критериите, използвани при намирането на добра работа за жени над 50 години, които все още имат деца у дома, естествено ще бъдат различни от критериите, използвани при намирането на работа за хора на 80^{те}, които просто искат да излязат и да общуват няколко пъти в седмица.

Друг начин човек да сподели знанията си е като пише за това. В тази епоха на информация много хора търсят авторитетно съдържание онлайн или в печат. Така че, ако са експерти по конкретна тема, могат да започнат със стартиране на влог, публикуване на статии в различни платформи или публикации, свързани с тяхната област на опит. Разбира се, същото не могат да направят без да познават поне на базово ниво технологиите. Държавата би могла да помогне като предостави безплатни курсове за лица над 40 годишна възраст.

Това е добра възможност за последваща реализация в сферата на преподаването. Обществените колежи и читалища, както и различни държавни институти, по време на провеждане на работни семинари, наемат временни хонорирани лектори, които да преподават уроци за професионално развитие или общ интерес. Не е задължително условие лицата да са с академични длъжности. Техните знания и опит могат да бъдат достатъчни, за да ги квалифицират да преподават отделни уроци.

Заетостта на по-възрастното население в социалната сфера обхваща приоритетно жените. Следва въпроса – освен охранители каква възможност е най-лесно реализируема за мъжете над 65 години? Един от вариантите е държавата да подпомогне */или поне да не забранява със закон, както в някои страни/* навлизането на пазара на услуги като Uber и Lyft. Тяхното развитие в страната ще доведе от нуждата от независими шофьори, които да превозват пътниците от място на място. Тъй като сами лицата си задават часове, шофирането при поискване е една от най-гъвкавите работни места на непълно работно време за възрастните хора. Всъщност, според проучване на Benenson Strategy Group, около 23% от шофьорите на Uber са над 50 години. Освен това две трети от изпълнителите на Uber нямат предишна работа като шофьори. Така че тези услуги предлагат подходящи работни места за възрастни хора без опит, но чисти записи за шофиране.

След по-продължителен анализ списъкът може да продължава да бъде допълван постоянно. С други думи, възрастните хора са широка група с много различни нужди и мотивации. Основният извод, който не трябва да се пренебрегва е, че **заетостта, особено за лицата над 60-годишна възраст, може да бъде наистина положително преживяване.** Всъщност работните места за пенсионери могат да осигурят очевидни и не толкова очевидни предимства като:

1. Заплащане – без съмнение, допълнителното заплащане */извън получаваната пенсия/* често е едно от основните предимства на работата. Продължаването на получаването на заплата може да забави необходимостта лицата да започнат да използват своите пенсионни спестявания. Това означава, че инвестициите им ще продължават да растат и ако са управлявали разумно спестяванията си, още няколко години растеж биха могли да доведат до значителна сума;

2. По-дълъг живот – много работни места помагат на възрастните хора да останат активни и ангажирани, което може да има важни ползи за здравето. А това може да доведе до по-дълга продължителност на живота. Проучване в Journal of Epidemiology & Community Health установи, че отлагането на пенсионирането само за една година след 65-годишна възраст може да намали риска от смърт при здрави възрастни хора с 11 %;

3. По-изострен умствен капацитет – много работещи възрастни хора смятат, че способността им да поддържат добро психическо благополучие е голямо предимство

от това да имат работа. (*За над 60 % от работещите пенсионери оставането на умствена активност е една от основните причини за работа, според проучване на Merrill Lynch.*) Изследвания в *European Journal of Epidemiology* показват, че оставането на работната сила може също да забави появата на деменция;

4. По-голямо цялостно удоволствие – работата може да намали риска от депресия, тъй като пенсионирането може да увеличи този риск с 40 %, според изследване на Института по икономически въпроси на САЩ /IEA/;

5. По-голямо социално благополучие – самотата е нарастващ проблем сред възрастните хора. Ето защо работните места за възрастни хора могат да бъдат толкова важни. Те предоставят вградени възможности за социален контакт и ангажираност на общността. Освен това липсата на другарство на колегите е една от най-популярните причини за връщане на работа след пенсиониране, според проучване на Центъра за изучаване на застаряването /RAND/;

6. Нови възможности – преминаването към нова работа или започването на бизнес може да бъде трудно, когато човек е по-млад. (*Някои хора не могат да си позволят да поемат рискове, защото имат семейства, които да издържат, докато друга са фокусирани върху различни кариери.*) За по-възрастните, пенсионирането може да даде нови възможности за реализация;

7. Здравно осигуряване – след като навършат определена възраст, възрастните хора често имат нужди от здравни грижи, които не се покриват от здравната каса. Това означава, че работните места за пенсионери, които предлагат здравноосигурителни обезщетения, могат потенциално да им спестят пари, когато става въпрос за плащане на рецепти и медицински грижи;

8. Повече пенсионни спестявания – всяка година работа добавя повече пари към доходите на човек през целия живот, което повишава размера на социалното осигуряване, за което отговаря на условията. Средно, обезщетенията на човек ще се увеличават с 8% за всяка година, в която работи след пенсионна възраст.

Конкретно за работа като социални асистенти /в т.ч. в старчески домове, санаториуми, болници, в частни жилища и т.н./, трябва да се отчете факта, че един възрастен човек, когато е заобиколен от други лица, сходни на неговата възраст, би му се отразило положително от психическа гледна точка да общува с тях, не би се чувствал изолиран, би намерил по-бързо общ език с тях, понеже няма да е налице този „сблъсък на поколенията“. Един 85-годишен възрастен мъж би общувал по-лесно с 65-годишен мъж, отколкото с 35-годишен такъв, изключвайки субективните фактори за характеристиките на двамата. От друга гледна точка една 60-годишна жена би била добра гледачка на малко дете, с огле днешния опит през годините, което ще компенсира нейната по-малка физическа подвижност, сравнеине с 20-годишно момиче. Трябва да се отчете и факта, че когато по-възрастното население започне да измества по-младото от сектора за социално осигуряване, то младото население ще се пренасочи към другия, открития икономически пазар, където ще бъде по-продуктивен и за себе си, и за държавата, от гледан точка на услугата /или продукта/, който ще предложи.

Анализ и изводи:

Целесъобразно и наложително е разработване и приемане на цялостна правно-нормативна база, актуализиране на действащите правила и процедури в социалната сфера, хармонизирани с тези на Европейския съюз, за предоставяне на услуги, за живот и приоритетно работа на застаряващото население. Тези процеси са неразривно свързани с осигуряване на всички граждани на равнопоставен достъп до съвременни, ефективни и качествени телекомуникационни и информационни услуги, както и на

равни възможности за придобиване на умения за използването им. Основно направление в работата на държавните органи е създаване на нова среда на живот и работа чрез широко използване на нови инфограционни технологии в обществената, политическата, икономическата и културната сфера.

С цел подобряване взаимодействието и координацията между държавните институции и ведомства, ангажирани в управлението на социалните процеси, е целесъобразно да се създаде специален съвет към „Министерство на труда и социалната политика“, ангажиран само и единствено с осигуряването на обучението и последващото интегриране на надтрудоспособното население на пазара на труда, приоритетно в държавния сектор на социалните услуги.

Целта е съветът да подпомага свръзката между съответните ведомства, местната власт и неправителствения сектор, ангажиран по инициативи.

Без никакво съмнение, политическите мерки, предназначени да окажат влияние върху интегрирането на по-възрастното население, имат нужда от време. Въпреки това предприетите досега мерки не успяха да впечатлят, а още по-малко да проправят пътя за по-добра икономика в България. С темп на икономическа активност малко над 4%, хората на възраст над 65 години могат да се разглеждат като неизползван потенциал за изпразване на местния пазар на труда. Наистина, изключително ниските нива на пенсиите като цяло, с минимална пенсия от около 180 евро към януари 2022 г., принуждават възрастните хора да продължат да работят в сивата икономика или поне да се включат в дейностите „направи си сам“, за да допълнят ограничените ресурси, които те получават от обществената пенсионна система.

Литература:

1. ILO (2017), World Social Protection Report 2017-19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals, ILO, Geneva.
2. ILO (2018), Care work and care jobs for the future of decent work, ILO, Geneva.
3. OECD (2017a), Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris.
4. HelpAge (2017). Investing in an ageing world: Shifting debates from costs to investments (London).
5. OECD (2017b), Health at a Glance 2017: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris.
6. Colombo, F. Llana-Nozal, A.; Mercier, J.; Tjadens, F. 2011. Help wanted? Providing and paying for long-term care, OECD Health Policy Studies, OECD, Paris.