

Състояние и динамика на заетостта и безработицата сред хората над 50 години в България

Елка Цонева

State and dynamics of employment and unemployment among people over 50 years in Bulgaria: *The theme of employment and unemployment of the working population in the highest age group is becoming increasingly important in recent years in many developed countries and here. Matching this group for a new job is extremely difficult, as it is considered to have no future and a reduced labor force. Often their education and skills are not complying with the new production structures, but many people in this age group well educated and skilled are forced to accept unprestigious, unskilled and low-paid manual labor. Deprivation of income and a sense of insecurity and humiliation at the end of working life is an issue for every unemployed in this age.*

Key words: labor market, employment, unemployment, labor force, the highest age groups, retirement

ВЪВЕДЕНИЕ

Заетостта и безработицата на трудоспособното население в най-високите възрастови групи е тема, която придобива все по-голяма актуалност през последните години както в много от развитите страни, така и у нас. Застаряването на българското население, е трайна и устойчива тенденция. Този процес е съпроводен с все по-нарастващ дял на възрастните генерации в структурата на населението и с намаляване контингентите в подтрудоспособна възраст¹. Това налага съобразяване с тази насока на развитие и отделяне на внимание върху заетостта на представителите на високите възрастови групи.

Важно е да се изясни, че работниците, които са близо до пенсионна възраст, не са тежест за икономиката и обществото както смятат някои, а по-скоро са надежден актив и осигуряват значителна добавена стойност, благодарение на своя опит, постиженията си, познанията си и по-голямата си лоялност към работното си място.

ИЗЛОЖЕНИЕ

Относително малка е групата на безработните над 50 години – около 9.0% (табл. 1) от общият брой безработни, но проблемите при тях са многообразни и сложни.

Таблица 1. Заетост и безработица при лица на 50-години и повече навършени години

Години	Общо лица над 50 г.	Заети лица	Безработни лица	Коефициент на заетост	Коефициент на безработица
1994	1759.9	560.2	96.8	20.0	14.7
1997	1753.4	611.3	65.1	21.9	9.6
2001	1685.1	642.7	126.7	21.9	16.5
2002	1677.1	658.5	111.7	22.8	14.5
2004	1571.0	715.8	76.6	25.0	9.7
2005	1458.0	727.0	66.9	25.3	8.4
2006	1503.3	773.6	65.8	26.8	7.8
2007	1459.0	814.3	54.4	28.2	6.3
2008	1420.2	861.1	48.6	29.8	5.3
2009	1386.9	844.1	53.0	29.2	5.9
2010	2895.9	780.3	76.8	26.9	9.0
2011	2894.6	775.8	77.4	26.8	9.1

Източник НСИ

¹ Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013

Най-високи нива на безработица са отчетени в началото на разглеждания период във връзка със спада на производството и освобождаването на работна сила.

През следващите години се наблюдава относително задържане на заетостта и намаляване на броя на безработните. Във връзка с икономическите затруднения броят им отново нараства след 1997 година, като тази негативна тенденция се запазва и през следващите години. Силен спад на заетостта и увеличаване броя на безработните има през 2001 година във връзка с продължаване на структурната реформа, закриване на нерентабилни предприятия, преструктуриране на отраслите, спада на производството, произтичащ от все още слабия вътрешен пазар, неплатежоспособното търсене, финансовите проблеми и въобще несигурната икономическа ситуация в страната.

В края на 2001 година броят на безработните от тази група е най-голям – 126.7 хил.д. През периода 2004-2008 година се забелязва значително увеличаване на заетите лица на възраст над 50 години, поради благоприятните икономически процеси, намаляване на безработицата и необходимостта от включване на повече контингенти от работна сила в производствения процес, а също така и в резултат на активните мерки и програми, провеждани от Министерството на труда и социалната политика. В следствие на това броят на безработните намалява до 48.6 хил.д. през 2008 година. От 2009 финансовата криза отново провокира тенденция на увеличаване на безработицата.

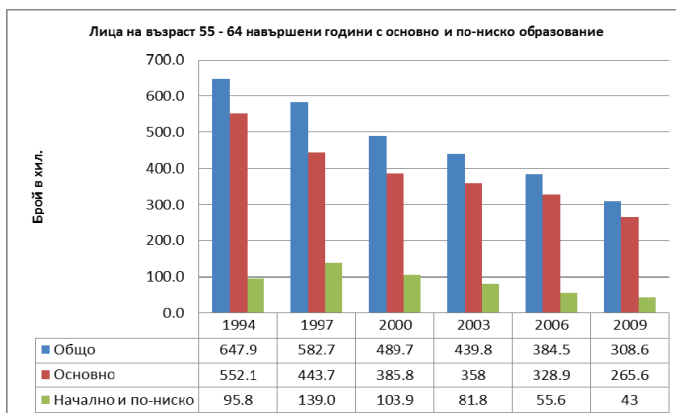
Освободените или загубили работата си на възраст над 50 години трудно намират повторна реализация, а още по-трудно в своето професионално направление.

Причините за безработицата в предпензионна възраст може да се търсят освен в по-малките възможности за намиране на работа, също в така ниската квалификация и равнище на образование на част от безработните, ограничени възможности за актуализация или придобиване на нова квалификация, отношението на работодателите към тази група безработни.

Намирането на нова работа за представителите от тази група е изключително трудно, тъй като се считат с по-слаба адаптивност и с намален трудов потенциал. Като един от най-големите недостатъци на по-възрастните служители са недостатъчните знания и липсата на умения, съответстващи на новите изисквания, наложени от навлизането на новите технологии. Особено уязвими са тези, които имат основно или средно образование, не владеят чужди езици и нямат адекватни компютърни умения. Равнището на образование и професионална подготовка в голяма степен предопределят нивото на заетостта. Те са основният фактор за достъп до пазара на труда. Поради тази причина хората над 50 години трудно намират работа, а ако я намерят –заемат позиции, на които се изисква ниска квалификация (виж диаграма 1).

Данните категорично потвърждават, че най-голяма е групата на безработните лица над 50 години без образование. Това са ниско квалифицирани хора, а също така и такива с ниско образователно равнище (основно и по-ниско). Те са неконкурентноспособни при търсенето на нова работа, тъй като в съвременните условия обикновено се предявяват по-високи изисквания към изпълнителите. Утежняващо проблемите на тази група е обстоятелството, че това е възраст, когато е много трудно, а в повечето случаи и невъзможно да се придобие специалност или да се промени характерът на работа.

Хората с по-високо образование и професионална подготовка независимо от възрастта по принцип демонстрират по-висока активност на пазара на труда и имат по-висока мотивация за труд. По-високото образование води до по-голяма сигурност.



Диаграма 1

Източник:НСИ

Друг съществен проблем на по-възрастните служители, който се посочва и в доклада за Професионално обучение за служители над 50 години чрез многофункционална платформа² е, че те често са определяни като „рутинно мислещи“, използващи и прилагащи остарели модели на поведение. От тази гледна точка те често са отхвърлени при предварителните селекции. Ето защо, компаниите в България, предпочитат да наемат служители въпреки липсата им на опит, които не са обременени от стари модели на поведение, пълни са с идеи и желание за работа. Поради това по-възрастните хора на днешния пазар на труда много по-бързо стават неконкурентноспособни в сравнение със социално активните, амбициозни и отворени за нови предизвикателства по-млади хора. Това е една от причините компаниите да предпочитат да инвестират в образованието на по-млади служители, докато обучението, целящо преквалифициране на кадрите с дългогодишен опит, не е приоритет за българските компании. През последните години обаче липсата на средства в кризата остави инвестициите в обучение на по-заден план. Много фирми предпочитат да наемат готови кадри, а не да инвестират в тяхното допълнително обучение. Безспорно младите притежават по-актуални знания и умения, което им дава по-големи шансове на пазара на труда.

Друга причина, която предопределя по-слабите позиции на възрастните хора при наемане на работа е, че те струват по-скъпо на фирмите, защото заплащането на трудовия стаж е допълнителен разход за работодателя. Освен това според Кодексът на труда³ ако един работник или служител е работил повече от десет години при един и същи работодател, при пенсиониране той трябва да получи обезщетение от шест заплати. Това е основната причина когато работодателите избират кой от служителите си да съкратят да се спират на по-възрастните, на които им остават пет – шест години до навършване на пенсионна възраст. Останали без работа тези хора, почти нямат шанс отново да намерят подходящо за тях работно място, защото и другите работодатели се съобразяват с критерия „възраст“ и не ги считат за подходящи. Това може да се квалифицира като особен вид дискриминация. Дискриминацията на хората над 50 години по отношение на достъпа им до заетост съществува независимо от това, дали се признава или не. Подобно

² Общ доклад за изследователската работа проведена в рамките на проект „VOIP“ Професионално обучение на служители над 50 години чрез много функционална платформа [http://voip-project.eu/newsletters/Common_Report_\(BG\).pdf](http://voip-project.eu/newsletters/Common_Report_(BG).pdf)

³ Вж чл. 222, ал.3 от КТ

отношение се наблюдава, когато фирмите установяват възрастови ограничения, при набиране на персонал. Преодоляване на възрастовата дискриминация изисква съвместни усилия и предприемането на мерки в много сфери, но най-напред е необходимо да се преодолеят обществените стереотипи по отношение на възрастните и тяхното място на пазара на труда.

Независимо от подобно дискриминационно отношение този контингент работна сила има редица неоспорими предимства. Хората над 50 години са ценни като професионалисти, те притежават добри трудови навици, опит, знания, умения и компетентност, което е плод на дългогодишна упорита работа и отговорност. Много от служителите със специализирани умения, като счетоводители, финансови експерти, юристи, изследователи и други имат желание да повишат нивото си на квалификация и често са сред най-ценните професионалисти в компаниите. Въпреки че са над 50 годишна възраст, те имат положително отношение към промяната, подобренията и личностното развитие. Често са най-добрите ментори за по-младите и неопитни служители.

За голяма част от представителите на това поколение са присъщи - висока етика, дисциплинираност и морал. Умеят да съдействат, търпеливи са, въздействат чрез воля и постоянство, имат сериозно отношение, трудолюбиви са, мотивирани за успех, като с тези си качества оправдават очакванията. По-лоялни, макар част от тях да са преживели разочарованието от проявено недоверие, предвид възрастта, те успяват да запазят желанието си за реализация, намирайки в това смисъл, че трябва да се доказват отново. Умеят да защитават интересите на своите работодатели, като често безкористно поемат допълнителни ангажменти. В сравнение с младите хора, които имат склонност често да сменят работата си, хората над 50 години са по-стабилни на своите позиции и не мигрират в различни компании както техните по-млади колеги. Както се посочва в Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” - пълноценното използване на потенциала на по-възрастните лица е не само въпрос, свързан с осигуряване на основните им права, но е и икономическа необходимост⁴.

В този смисъл е въведено и се използва понятието „активно стареене”. Стратегическо понятие в общеевропейската политика за социално-икономическо развитие, което цели удължаване на трудовия живот чрез предприемане на мерки, насочени към промяна на пенсионните схеми, учене през целия живот, икономическа и обществена активност след придобиване правото на пенсия. Очертаващата се трайна тенденция на непрекъснато нарастване на възрастното население ще доведе до множество негативни последици на макро и на микроравнище, като намаляване на работната сила, увеличаване на разходите за пенсионно и здравно осигуряване и намаляване на жизнения стандарт на отделните индивиди. Намаляването на работната сила рефлектира върху увеличаването на социално-осигурителните данъци, намаляване на производството, а в бъдеще и до нарастване цената на труда. Това оказва натиск върху публичните разходи, особено разходите за пенсии и здравеопазване. От тази гледна точка с увеличаване броя на възрастните хора, както в абсолютно отношение, така и спрямо трудоспособното население, по-големите суми, изплащани за пенсии, ще утежнят още повече бюджета за социално осигуряване. Освен това при застаряващото население потребностите от здравеопазване са все по-големи поради напредналата му възраст.

Проблемите, които възникват от безработицата при тези лица са предимно от социално-икономическо естество. На макроравнище, може да се посочи лишаването на националната икономика от опитна работна сила, която (макар и с относително

⁴ Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007-2013

намалени физически и трудови възможности) притежава висока професионална квалификация и опит в производството, културата, образованието, здравеопазването и др. На микроравнище проблем е и лишаването от доход на хора в предпензионна възраст, което води до понижаване на жизнения стандарт. В съвременните условия на пазарна икономика, когато все по-силно се наблюдава социалното разслояване на обществото, не само текущото обедняване, а и страхът от намаляване размера на пенсията в близко бъдеще и изпадането в крайна бедност и икономическа несигурност са най-сериозният проблем за тази възрастова група. Всичко това поражда стресови състояния и безперспективност, отчаяние и непредвидими прояви в поведението на възрастния безработен.

Всички тези последици и особено увеличаването на социалната тежест за издръжка на населението в пенсионна възраст както и ограничените демографски възможности за възпроизводство на трудовия потенциал са основните причини, които налагат необходимостта от по-активно използване на население над 50 години.

Увеличаването на дела на работната сила във всички възрастови групи, ще допринесе в по-голяма степен за смекчаване на последиците от застаряването, ето защо е необходимо мобилизиране и пълноценно използване на възможностите на наличните човешки ресурси и повишаване качеството на човешкия капитал. В тази връзка подобряването на функционирането на трудовия пазар е изключително важно изискване. То включва и създаването на реални възможности за всички за ново включване в сферата на труда. Това се отразява благоприятно върху финансовата устойчивост на пенсионните системи както и на здравната система.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение може да се обобщи, че това е групата с най-малки възможности за реинтегриране на трудовия пазар. Това са хора, които са в края на своят трудов път и често пъти не са склонни към промяна на своите качествени трудови характеристики. От друга страна те не са предпочитани от работодателите заради по-високата цена, която трябва да плащат за техният труд, липсата на адекватни знания и умения.

За голяма част от работодателите цената на техния труд е по-висока от физическата им производителност. Това до голяма степен предопределя липсата на работни места за тях. В същото време те са хора с богат опит, трудови навици, притежават ценни умения, които могат да предложат на своите работодатели, а тяхната загриженост и лоялност към фирмените дела са ненадминати. Освен с трудовия резултат от своята дейност по-възрастният работник може да допринесе и за самата организация чрез позитивното си влияние върху трудовите навици и продуктивността на по-младите си колеги. Тези трудни за количествено измерване скрити ползи трябва да се отчетат при измерването на разходите/ползите.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Кодекс на труда
- [2] НСИ (<http://www.nsi.bg>)
- [3] Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007-2013
- [4] Общ доклад за изследователската работа проведена в рамките на проект „VOIP” Професионално обучение на служители над 50 години чрез много функционална платформа [http://voip-project.eu/newsletters/Common_Report_\(BG\).pdf](http://voip-project.eu/newsletters/Common_Report_(BG).pdf)

За контакти:

Главен асистент Елка Иванова Цонева – Стопанска академия "Д. А. Ценов" катедра ОТИ Свищов -5250 ул." Емануил Чакъров" 2 GSM - 0885 647364 e-mail: elka_tsoneva@abv.bg

Докладът е рецензиран.