

ВЪВЕДЕНИЕ	2
ЧАСТ I. СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОДХОД ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕМОГРАФСКАТА ПРОМЯНА В БЪЛГАРИЯ	
1.1 Емилия Войнова, доктор по социология – Демографската промяна: най-голямото предизвикателство за България през 21-ви век. Национална стратегия за демографско развитие на населението и Национална концепция за насърчаване на активен живот на възрастните хора.	13
1.2 Димитър Божилов - Застаряването в Европейския съюз - стратегии, подход и насоки за насърчаване на активния живот на възрастните хора.	30
ЧАСТ II. СТАРЕЕНЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО И ПАЗАР НА ТРУДА	
2.1 Проф. д-р Емил Мингов – Преглед на нормативната база и действащите мерки в областта на пазара на труда във връзка със застаряването на населението и посрещане на демографските предизвикателства. Възможности за удължаване на активния трудов живот на възрастните хора и предложения за промени.	48
2.2 Олег Чулев – Застаряване на населението и икономически растеж.	69
ЧАСТ III. СТАРЕЕНЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО И ПЕНСИОННА СИСТЕМА	
3.1 Емил Мирославов – Преглед на промените на националната нормативна уредба в областта на пенсионното осигуряване на населението и посрещане на демографските предизвикателства. Възможности за активен социален и трудов живот на възрастните хора.	77
ЧАСТ IV. СТАРЕЕНЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО И ДЪЛГОСРОЧНИ ГРИЖИ	
4.1 Анна Атанасова – Удължаване на живота на възрастните хора в добро здраве – иновативни подходи за адаптиране на здравните и социалните услуги и дългосрочните грижи към потребностите на възрастните хора.	103
4.2 Ася Илиева - Активен живот на възрастните хора и солидарност между поколенията – развитие на дългосрочните грижи.	110
4.3 Златина Карова – Публично-частно партньорство за предоставяне на дългосрочни грижи и услуги за възрастни хора.	115
4.4 Николай Найденов - Доброволчество и активен живот на възрастните хора. Развитие на солидарност между поколенията.	132
ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО	
5.1 Д-р Надежда Тодоровска - Български Червен кръст за независим, достоен и активен живот на възрастните хора и реализиране на техния потенциал в полза на общността.	139
5.2 Наталия Георгиева - “Глобални библиотеки - България” – възможност за активен живот на възрастните хора.	146
5.3 Доц. д-р Еню Бояджиев – Спортни Клубове „Здраве и дълголетие“.	152
5.4 Златина Найденова – Проект “ESF 6 CIA - Капитализиране на иновативните подходи по отношение на демографската промяна”.	163
5.5 Красимир Живков - Проект „Младешта и застаряващите общества на Европа – за солидарност между поколенията“.	165
5.6 Лина Костадинова - Проект „Зелена градина“.	168
5.7 БАН – Институт по системно инженерство и роботика - Проект РОБКО 11 - Интелигентен Модулен Сервизен Мобилен Робот, подпомагащ самостоятелното живее на възрастните хора.	172
5.8 Проф. д-р на икономическите науки Пенка Найденова и Доц. д-р Геновева Михова – Науката за стареенето – въпроси и отговори в подкрепа на политиките и практиките за активен живот на възрастните хора.	176
5.9 Веселин Илков – Активният живот на възрастните хора в контекста на корпоративната социална отговорност.	185
5.10 Проф. Божимир Давидов - Измерване на здравето на възрастните хора – състояние и подходи.	188
ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ	
6.1 Национален статистически институт - Аналитичен доклад по данни от статистически изследвания.	192

През месец юли 2011 г. Европейската Комисия публикува Покана за разработване на проектни предложения от страна на държавите-членки по програма ПРОГРЕС на Европейския съюз¹ на тема: **„Иновативни политики за подкрепа на здравословно, активно и достойно остаряване и повишаване на ефективността и ефикасността на разходите за социални, здравни и дългосрочни грижи и помощи“**.

Целта на поканата за разработване на проектни предложения беше - да се насърчи устойчивостта и качеството на здравните услуги и дългосрочни грижи чрез развиване на политика за активен живот на възрастните хора в добро здраве, като се осигури финансова подкрепа за проекти, целящи разработване на по-добри политики за здравословно, активно и достойно остаряване в страните-участници в ПРОГРЕС. Допустимо беше проектите да се фокусират върху различни етапи на развитие на политиката за активно стареене, вариращи от идентифицирането на потенциалните ползи от нея, проектиране на нови политики, тяхното изпълнение и оценка, и др. Специално внимание следваше да се отдели на уязвими социални групи и части/райони на Европейския съюз, идентифицирани по критерий продължителност на живота в добро здраве.

Екип от Министерството на труда и социалната политика разработи и кандидатства със свой проект по поканата на Европейската комисия. **Идеята** беше чрез реализиране на проектното предложение да съдействаме за развиване на националната политика за посрещане на демографските предизвикателства, свързани с процеса на застаряване на населението, с разработване и прилагане на интегрирана политика по застаряването, с подготовка и създаване на условия за интегрирани действия на администрацията в рамките на Националната стратегия за демографско развитие на населението и на Национална Концепция за насърчаване на активен живот на възрастните хора. Тази идея на екипа получи подбаваща оценка от страна на Европейската комисия и българският проект беше един от общо шестте проекта сред държавите-членки на Европейския съюз, които бяха одобрени за финансиране.

Проект **„Иновативен подход за насърчаване на здравословен, активен и достоен живот на възрастните хора“** по програма ПРОГРЕС на Европейския съюз се изпълнява съгласно подписано Грантово Споразумение между Европейската комисия и Министерството на труда и соци-

¹ **ПРОГРАМА ПРОГРЕС** е създадена въз основа на Решение № 1672/2006/ЕО на ЕП и на Съвета от 24 октомври 2006 г. за допълване и доразвиване на дейностите, финансирани от Европейския социален фонд (ЕСФ) в областта на заетостта и социалната солидарност. Мисията на програмата е да допринесе за ефективно и ефикасно изпълнение на делегираните от договора задачи и правомощия в областта на заетостта и социалната солидарност в полза на европейските граждани чрез: фокусиране върху политическия дневен ред по актуалните въпроси на ЕС; насърчаване на координацията и сближаването на националните политики с целите на ЕС; постигане на съответствие с правото на ЕС; установяване и развитие на партньорски взаимоотношения с ключовите заинтересовани страни в контекста на структурните политики.

алната политика с референтен № VS/2011/0491.

Проектът е с продължителност от 24 месеца, считано от 01.12.2011 г. до 30.11.2013 г.

Проектът цели да подкрепи прилагането на хоризонталната национална политика за демографско развитие в отговор на предизвикателствата и последиците от застаряване на населението чрез идентифициране на потребностите на възрастните хора от прилагане на специфични мерки за насърчаване на техния активен, здравословен и достоен живот; подобряване на координацията в действията на всички заинтересовани страни в тази сфера; подобряване капацитета на администрацията за насърчаване на активния живот на възрастните хора, предоставяне на условия за обмен на добри практики и повишаване на информираността на обществото по проблемите на застаряването на населението.

Конкретните цели на проекта са свързани с:

- Идентифициране на специфичните социални тенденции и потребности в сферата на активния живот на възрастните хора;
 - Въвеждане на цялостен интегриран подход за изпълнение на политиката в отговор на предизвикателствата от застаряването на населението;
 - Повишаване на капацитета на националните държавни институции, въввлечени в процеса на изпълнение на политиката в тази сфера;
 - Подкрепа за създаване на мрежи на всички заинтересовани страни в изпълнението на действия за насърчаване на активния живот на възрастните хора;
 - Повишаване на информираността по въпроси отнасящи се до използване на потенциала на възрастните хора и техния принос за развитие на обществото;
 - Насърчаване на активното включване на всички заинтересовани страни в прилагането на мерките за насърчаване на активния живот на възрастните хора чрез иновативни модели за сътрудничество и партньорство;
- Целеви групи** за дейностите по проекта са: представители на социални партньори – синдикати и работодатели, централна и местна власт, религиозни организации, читалища, здравни заведения, гражданско общество, медии, изследователи.

Дейностите по проекта са групирани в няколко области:

- Провеждане на Статистическо проучване, картографиране и анализ на проблемите и потребностите на възрастните хора в национален и регионален аспект, изпълнено от Националния Статистически Институт;
- Разработване на пилотен идеен модел за публично-частно партньорство за предоставяне на дългосрочна грижа и за комунално-битови услу-

ги в общини с висок дял на възрастно население;

- Разработване на проект за Национална програма за насърчаване на активен и достоен живот в добро здраве на възрастните хора, базирана на Националната Концепция за насърчаване на активен живот на възрастните хора.
- Провеждане на шест обучителни семинара за 300 участника в шестте района за планиране по Националната Концепция за насърчаване на активен живот на възрастните хора за представители на специализираната администрация в структурите на Министерството на труда и социалната политика – специализирани дирекции, Агенция по заетостта, Агенция за социално подпомагане, Агенция за хората с увреждания, Главна инспекция по труда и др. в следните направления: пазар на труда, здравеопазване, образование, пенсионно-осигурителна система, дългосрочна грижа, доброволческа дейност, недискриминация по признак възраст, изграждане на позитивен публичен образ на възрастните хора;
- Идентифициране на ролите и на възможностите за съвместни действия на местно ниво на заинтересованите страни за изграждане на партньорства и работа в мрежа за прилагане на политиката за активен живот на възрастните хора в добро здраве чрез провеждане на шест регионални тематични кръгли маси с 300 представители на областна и общинска администрация, социални партньори, неправителствени организации, медии, БЧК, Българска православна църква, читалища, болници, регионални структури на НЗОК, НОИ, НСИ и др.
- Подготовка на публикации и разпространение на информацията, генерирана в рамките на проекта с цел гарантиране във висока степен на нейната публичност и достъпност – информационна брошура, аналитични доклади, сборници и други материали, така че информацията да достигне до максимално широка аудитория, вкл. политици и управленци, администратори, заинтересовани социални партньори, медии, неправителствени организации и широката общественост;
- Извършване на мониторинг и оценка, като при изпълнение на всички дейности по проекта са спазвани изисквания за непрекъснат и текущ мониторинг и отчитане на напредъка; разработване на работен план за изпълнение на дейностите по проекта; въвеждане на възможности за корекции и отстраняване на несъответствия, с оглед на постигането на заложените общи и специфични цели по проекта и управление на риска. Стартирането на проекта съвпадна с множество други инициативи и дейностите от Националната Програма за участието на България в Европейската година на активния живот на възрастните хора и солидарността

между поколенията – 2012, което доведе до взаимно допълване и засилване на социалните ефекти, до по-обхватно и широко популяризиране на идеята за насърчаване на активния, достоен и здравословен живот на възрастните хора.

През 2012г. бяха проведени **шест регионални кръгли маси** с участието на представители на работодатели, държавни и общински администрации, научни институти и академична общност, синдикати, неправителствени организации, здравни заведения, читалища, медии, изследователи: в **гр. Благоевград** за областите Благоевград, Перник, Кюстендил и София-град; в **гр. Смолян** за областите Пловдив, Смолян, Хасково, Пазарджик и Кърджали; в **гр. Варна** за областите Варна, Добрич, Шумен, Търговище, Разград и Силистра; в **гр. Бургас** за областите Бургас, Сливен, Ямбол и Стара Загора; в **гр. Враца** за областите Враца, Видин, Монтана и Софийска област; в **гр. Велико Търново** за областите Плевен, Габрово, Велико Търново, Русе и Ловеч. По време на кръглите маси бяха идентифицирани възможности за формиране на социални мрежи от заинтересовани страни за изпълнение на действия по насърчаване на активния живот на възрастните хора. Дискутирани бяха теми и проблеми, свързани с трудова заетост и пенсионирането; удължаване на живота в добро здраве; ролята на публично-частното партньорство (ПЧП) за поддържане на активен живот на възрастните хора и възможности за прилагане на ПЧП за предоставяне на социални услуги за възрастни; развитие на доброволчеството и солидарността между поколенията. Създадени бяха възможности за идентифициране на потребностите на възрастните и условия за обмен на добри практики и информираност на обществото по проблемите на застаряването, повишаване на капацитета на администрацията за насърчаване на активния живот на възрастните хора и поощряване на солидарността между поколенията.

С много голям интерес беше посрещнато изданието на **първия в България Наръчник за публично-частно партньорство** в една толкова специфична и трудна за управление област, каквато е дългосрочната грижа и предоставянето на услуги за възрастни хора на общинско ниво. Международната практика показва, че ПЧП е един от успешните финансови инструменти за осигуряване на инвестиции в публична инфраструктура – транспорт, образование, здравеопазване, воден сектор, административно обслужване, предоставяне на социални услуги и др. В условията на трайно застаряване на населението и ограничаване на публичните финанси, поради икономическата и финансова криза, общините са изправени пред сериозното предизвикателство да разработват и прилагат

моделите за социални услуги посредством изграждане на публично-частни партньорства. Наръчникът е предназначен да подпомага общинските ръководства да провеждат самостоятелна и целенасочена социална политика в полза на хората, в духа на децентрализацията и при отчитане на финансово-икономическите условия и възможности в страната. Наръчникът дава насоки за създаване на добри модели на ПЧП при предоставяне на дългосрочни грижи и услуги за възрастни хора, което е нов акцент в европейската публична политика за посрещане на демографските предизвикателства и създаване на условия за достойно остаряване в добро здраве. Предложен е интегриран иновативен модел за публично-частно партньорство на общинско ниво за предоставяне на дългосрочни грижи и услуги. Представени са европейското законодателство и националната правна рамка на ПЧП, като е акцентирано върху новия Закон за ПЧП, който влезе в сила от 1 януари 2013г.

Всички участници в кръглите маси проявиха изключителна активност в дискусиите и обсъжданията, но особено дейни бяха представителите на българските читалища и библиотеки: Регионална библиотека Кюстендил; Регионална библиотека в Благоевград; Столична библиотека – София; Читалище „Никола Вапцаров“ в Благоевград; Читалище „Просвета“ в Гоце Делчев; Регионална библиотека „Николай Вранчев“ в Смолян; Читалище „Пейо Яворов“ в Хасково; Читалище „Отец Паисий“ в с.Величково Пазарджик; Читалище „Селска пробуда“ в с.Градина Пловдив; Читалище „Груди Филипов“-1940 в с.Божурово, Добрич; Читалище „Христо Ботев“-1921 в гр.Антоново; Читалище „Пробуда“-1905 в с.Венелин, Варна; Читалище „Й.Йовков“-1870 в Добрич; Читалище „Неофит Рилски“-1942 в Дулово; Читалище „Дружба“-1898 в с.Дуранкулак, Добрич; РЕКИЦ „Читалища“ в Силистра; Читалище „Пробуда“-1905 в с.Криво поле, Хасково; Читалище „Кирил и Методий“-1924 в с.Елена, Хасково; Читалище „Самобразование 1927“ във Видин; Читалище „Пробуждане“ в с.Чирен, Враца; Читалище „Фар 1930“ в с.Паволче, Враца; Читалище „Развитие 1869“ във Враца.

Настоящият Сборник включва подбрани материали, разработки и описание на добри практики, представени по време на кръглите маси и на някои от публичните мероприятия за Европейската година – 2012.

Статиите в Сборника отразяват единствено позициите на своите автори.

Емилия Войнова, доктор по социология
Редактор и съставител на Сборника

ДЕМОГРАФСКАТА ПРОМЯНА: НАЙ-ГОЛЯМОТО ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО ЗА БЪЛГАРИЯ ПРЕЗ 21-ВИ ВЕК

НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЯ ЗА ДЕМОГРАФСКО РАЗВИТИЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО И НАЦИОНАЛНА КОНЦЕПЦИЯ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА АКТИВЕН ЖИВОТ НА ВЪЗРАСТНИТЕ ХОРА



Емилия Войнова
доктор по социология

Стратегия за демографско развитие на населението

Балансираното демографско развитие на населението в страната ни е национален и социален приоритет от огромно значение, изискващ максимална концентрация на усилията и провеждане на активна, целенасочена и последователна правителствена политика, както и обединение и координиране на действията на органите на властта, институциите и структурите на гражданското общество на централно, регионално и местно ниво.

Платформата за осъществяване на демографската политика в България в стратегически и оперативен аспект е поставена на системна, широка междусекторна основа и се основава на принципите за хоризонтално въздействие и прилагане на интегриран подход.

Годината е 2005, когато се предприемат първи стъпки за разработване на стратегия за демографското развитие на България.

Първата Национална стратегия за демографско развитие на България е и първа по рода си в Европейския съюз. Тя е разработена в Министерството на труда и социалната политика със съдействието на Фонда за население към ООН и широк кръг експерти от научните среди и централната администрация. Приета е с Решение на Министерския съвет през 2006г. и е с хоризонт до 2020г.

Проведеното през 2011г. 17-то поред преброяване на населението в демографската история на България, както и задълбочаването на демографските дисбаланси, породиха необходимостта от актуализиране на първата демографска стратегия. Така, На 1 февруари 2012г. с Решение на Министерския съвет беше приета разработената отново в Министерството на труда и социалната политика **Актуализирана Национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България**

(2012 – 2030 г.).

Стратегията за демографско развитие е националният отговор на демографската промяна, пред която е изправена Европа, изразяваща се във все по-ниски нива на раждаемост, остаряване на населението и интензивни миграционни процеси.

Основните елементи на Националната стратегия за демографско развитие са формулирани в съответствие с разбиранията за демографска политика на ниво Европейски съюз, изразени в Зелената книга на Европейската комисия "Посрещане на демографската промяна: нова солидарност между поколенията" и Съобщенията в тази област - "Към Европа за всички възрасти" 1999г., "Демографското бъдеще на Европа – от предизвикателство към възможност" от 2006г., "Укрепване на връзките между поколенията" от 2007г., "Посрещане на социалните нужди в застаряващото общество" от 2009г., Заключенията на Съвета от 7 юни 2010г., "Активен живот на възрастните хора" (Испанско председателство), Заключения на Съвета от 6-7 декември 2011г. относно въздействието, което застаряването на работната сила и на населението оказва върху политиките за заетост (Белгийско председателство), Заключения на Съвета от 17 юни 2011г. относно Съвместяване на професионалния и семейния живот в условията на демографските промени (Унгарско председателство), Заключения на Съвета от 3 октомври 2011г. относно Овластяване на демографските предизвикателства: Сътрудничество между институциите на държавите-членки по демографските въпроси и съвместяването на професионалния и семейния живот - за постигане на съвместимост между кариера и семейство (Полско председателство). Отделено е внимание върху необходимостта от отчитане на демографските промени при изпълнение на заложените цели в Европейската стратегия „Европа 2020“.

Отчетени са и насоките за работа в областта на демографското развитие на населението в Програмата за действие, приета от Международната конференция за населението и развитието, проведена в Кайро от 5 до 13 септември 1994г., както и в Международния план на ООН за действие по застаряването от Мадрид 2002г. и в Регионалната стратегия за Европа към него.

Чрез изпълнението на заложените стратегически цели за демографското развитие на населението в България до 2030г. могат да бъдат реализирани Целите на хилядолетието, определени в Декларацията на ООН за хилядолетието, приета от държавни и правителствени ръководители на 189 държави-членки на Организацията на обединените нации на 8 септември 2000г. в Ню Йорк.

Стратегията е разработена на основата на комплексен анализ на ключови параметри на демографската обстановка в страната и на факторите, от които тези параметри зависят в началото на XXI век. Заложени са налични прогнози за демографското развитие до 2030г. Стратегията е съобразена с Конституцията на Република България, основни нормативни актове и научни изследвания, съотнесими с демографското развитие на населението.

Стратегията обхваща периода 2012– 2030г., в рамките на който могат да се отграничат два основни под-периода. Първият под-период е до 2015г. като действията и приоритетите ще бъдат насочени към доизграждане на основните елементи на активната демографска политика: промяна и доразвитие на нормативната база, създаване на нови, укрепване и координиране на съществуващи управленски структури и изграждане на Национален институционален механизъм за действие, осигуряване на финансиране и реформиране на социалните системи в съответствие с демографските промени и тенденции, вкл.: образователна система, здравеопазване, системата за социална подкрепа на семействата, децата и хората в риск, системата на пазара на труда, пенсионната система и др. **В оставащия период от 15 години до 2030г.** следва да бъдат въведени всички компоненти на активната демографска политика, заложили в настоящата стратегия.

Стратегията за демографско развитие осигурява визията за бъдещите изменения в нормативната уредба и в практиката на държавните органи и другите организации. Тя е основният документ, който консолидира различните намерения и действия в секторните политики и допринася за тяхната еднопосочност и синергизъм за балансирано демографско развитие на населението.

В условията на демографски преход, от режим на нарастване на населението към режим на неговото намаляване и остаряване, стратегията е изградена върху разбирането, че усилията следва да бъдат насочени не просто и не само към механично демографско възпроизводство, но и към развитие, и постигане на високо качество на човешкия капитал.

Основната стратегическа цел през периода 2012-2030г. е забавяне на темповете на намаляване на броя на населението с тенденция за стабилизирането му в дългосрочен план и осигуряване на високо качество на човешкия капитал, включващ хората с тяхното здравословно състояние, образованост квалификация, способности и умения.

Актуализираната Национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България 2012 – 2030 г. поставя следни-

ЧАСТ I. СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОДХОД ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕМОГРАФСКАТА ПРОМЯНА В БЪЛГАРИЯ

те приоритети:

I. Забавяне на негативните демографски процеси и намаляването на броя на населението;

II. Преодоляване на негативните последици от остаряването на населението и подобряване на качествените характеристики на човешкия капитал;

III. Постигане на социална кохезия и създаване на равни възможности за пълноценен социален и продуктивен живот за всички социални групи;

IV. Ограничаване на диспропорциите в териториалното разпределение на населението и обезлюдяването в някои региони и селата.

V. Адаптиране и синхронизиране на нормативната база с обществените потребности за балансирано демографско развитие на населението и развитието на качеството на човешкия капитал.

Конкретните задачи, мерки и дейности за реализиране на стратегическите приоритети се предприемат и изпълняват в **12 основни направления по петте приоритета:**

I. Забавяне на негативните демографски процеси и намаляването на броя на населението

1. Насърчаване на раждаемостта чрез създаване на среда, благоприятна за отглеждането и възпитанието на деца;

2. Подобряване на репродуктивното здраве на населението и превенция на стерилитета;

3. Подобряване на общата демографска информираност и сексуално-репродуктивна култура на населението;

4. Подобряване на общото здравословно състояние на населението и намаляване на общата, преждевременната, детската и майчината смъртност;

5. Разработване на адекватна миграционна и имиграционна политика;

6. Значително намаляване на броя на емигриращите млади хора в репродуктивна възраст;

II. Преодоляване на негативните последици от остаряването на населението и подобряване на качествените характеристики на човешкия капитал;

7. Възприемане на комплексен междусекторен подход за активен и продуктивен живот на възрастните хора в добро здраве. Адаптиране на социалните системи към демографските промени и остарява-

ЧАСТ I. СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОДХОД ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕМОГРАФСКАТА ПРОМЯНА В БЪЛГАРИЯ

нето на населението – пазар на труда, пенсионна система, социално подпомагане и грижи, здравеопазване, образование, култура и др.;

8. Развитие на солидарност между поколенията;

9. Повишаване на общото образователно, духовно и културно равнище, квалификация, способности и умения на населението от всички възрастови групи;

III. Постигане на социална кохезия и създаване на равни възможности за пълноценен социален и продуктивен живот за всички социални групи;

10. Създаване на условия за равни възможности за пълноценен социален и продуктивен живот за всички социални групи;

IV. Ограничаване на диспропорциите в териториалното разпределение на населението и обезлюдяването в някои региони и селата.

11. Ограничаване на диспропорциите в териториалното разпределение на населението и обезлюдяването в някои региони и селата;

V. Адаптиране и синхронизиране на нормативната база с обществените потребности за балансирано демографско развитие на населението и развитие на качеството на човешкия капитал.

12. Въвеждане на задължителна оценка на въздействието върху демографското развитие на населението и качеството на човешкия капитал на всеки нов, изменян или допълван нормативен акт на държавата.

За изпълнението на Националната стратегия за демографско развитие на населението са ангажирани и включени 14 министерства, Националната здравно-осигурителна каса, Националният статистически институт, Националният осигурителен институт, Националното сдружение на общините в Р България, държавни агенции, Български червен кръст, неправителствени организации, научни институти и др.

Към министъра на труда и социалната политика вече осма година функционира Междуведомствена работна група по демографските въпроси, която включва над 80 експерти от всички участващи в реализирането на демографската политика институции, структури и организации.

Разработена е и действа Система от показатели и индикатори за мониторинг на изпълнението на демографската стратегия на три нива – национална статистика, административна статистика и представителни социологически или интердисциплинарни проучвания.

ЧАСТ I. СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОДХОД ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕМОГРАФСКАТА ПРОМЯНА В БЪЛГАРИЯ

Ежегодните Мониторингови доклади предлагат изчерпателен анализ на въздействието на демографските процеси върху населението и предоставят информация за предприеманите мерки от институциите по изпълнение на Стратегията, както и съдържат анализ и отправят препоръки за последващи действия по отделните направления на Стратегията. Те служат и за основа при осъществяването на ангажиментите на Република България в рамките на Европейската комисия, ООН, Съвета на Европа. Пълното осъществяване на целта и приоритетите на демографското развитие на страната до 2030г. е възможно в условията на макроикономическа стабилност, устойчив икономически растеж, повишаване на икономическата активност, заетостта и доходите на населението. Предлаганите мерки и действия за демографско развитие се разглеждат като елемент от общата концепция за устойчиво развитие, според която населението, околната среда и икономиката се обуславят взаимно и се намират в постоянно взаимодействие. Може да се очаква, че бъдещите благоприятни изменения в средата ще водят до благоприятни изменения във възпроизводствените процеси на населението.

НАЦИОНАЛНА КОНЦЕПЦИЯ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА АКТИВЕН ЖИВОТ НА ВЪЗРАСТНИТЕ ХОРА ЗАСТАРЯВАНЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО В БЪЛГАРИЯ – ОТ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА КЪМ ВЪЗМОЖНОСТИ

На застаряването на населението често се гледа като на нещо отрицателно, въпреки че възрастните хора са ключов човешки ресурс за общественото и икономическо развитие, генератор и източник на опит и знания. Възрастните хора оказват важна подкрепа на обществото и семейството, като полагат грижи за зависимите лица, като предават своя трудов опит на по-младите поколения, като допринасят за поддържането на живота и социалните отношения в селските райони и др.

Според публикувания през месец януари 2010г. доклад на Организацията на обединените нации - "Застаряване на световното население 2009", само за 10 години броят на хората в световен мащаб над 60-годишна възраст се е увеличил със 100 милиона. В момента техният брой е 700 милиона, или 11 процента от световното население. Според изследването процесът на застаряването е в настъпление навсякъде по света. Така до 2050г. 2 милиарда души ще са на повече от 60 години, което се равнява на 22 процента от световното население.

Степента на застаряване е без аналог в човешката история в световен ма-

ЧАСТ I. СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОДХОД ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕМОГРАФСКАТА ПРОМЯНА В БЪЛГАРИЯ

щаб. Обезпокояваща е и една нова тенденция: едновременно с бързото нарастване на броя на възрастните намалява броят на децата под 15 години, както и броят на хората в трудоспособна възраст (15 - 59 години). Главната причина за тези процеси е спадът в раждаемостта, който се е превърнал в универсален проблем. Посочва се, че раждаемостта едва ли някога ще се върне на високите си нива от миналото. В този смисъл промените в демографската структура на населението в света са квалифицирани като необратими.

България е на пето място в света по **процентен дял на възрастното население** в рамките на общото население - 24.2 процента от населението на Република България е над 60 години. С по-високи показатели за процентен дял на възрастното население са само Япония, Италия, Германия и Швеция. По критерий средна възраст на населението България е седма в света. Данните от доклада показват застрашителна тенденция на остаряване на населението, т.к. в предишно демографско проучване на ООН от 2007г. България е седма по застаряване с 22.9% население над 60 години, и девета по средна възраст на населението си - 40.6 години.

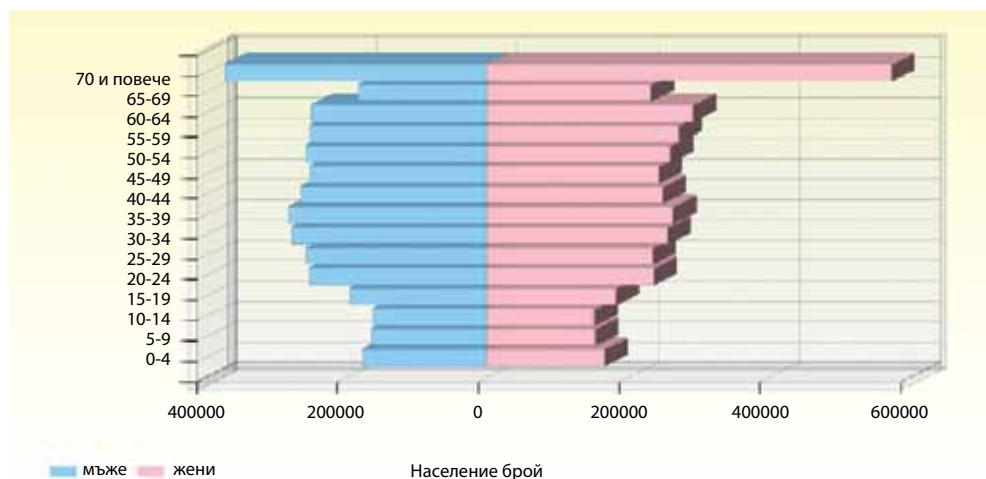
Тенденциите на застаряване на населението в България са илюстрирани най-образно чрез показателя на ООН за **демографско заместване на населението**, измеримо чрез съотношението между брой население на възраст над 60 години, съотнесено към 100 души на възраст от 0 до 14 години.

Според прогнозните стойности на ООН, през 2050г. България ще бъде една от най-застаряващите държави в Европа със стойности от 301 души на възраст над 60 години към 100 души на възраст от 0 до 14 години, което означава, че възрастното население в България ще бъде около три пъти повече от най-младото население.

Общоизвестен е фактът, че когато относителният дял на населението над 60-годишна възраст достигне 30 и над 30%, социалните системи в обществото се дестабилизируют, компрометират и не функционират.

Демографската пирамида в България се „преобръща“. По данни на преброяването от 2011г. делът на населението на възраст над 65 години се е увеличил от 16.8% през 2001г. на 18.5% през 2011г. В същото време през 2001г. лицата под 15-годишна възраст са били 15.3% от населението в страната, докато през 2011 г. техният дял намалява на 13.2%.

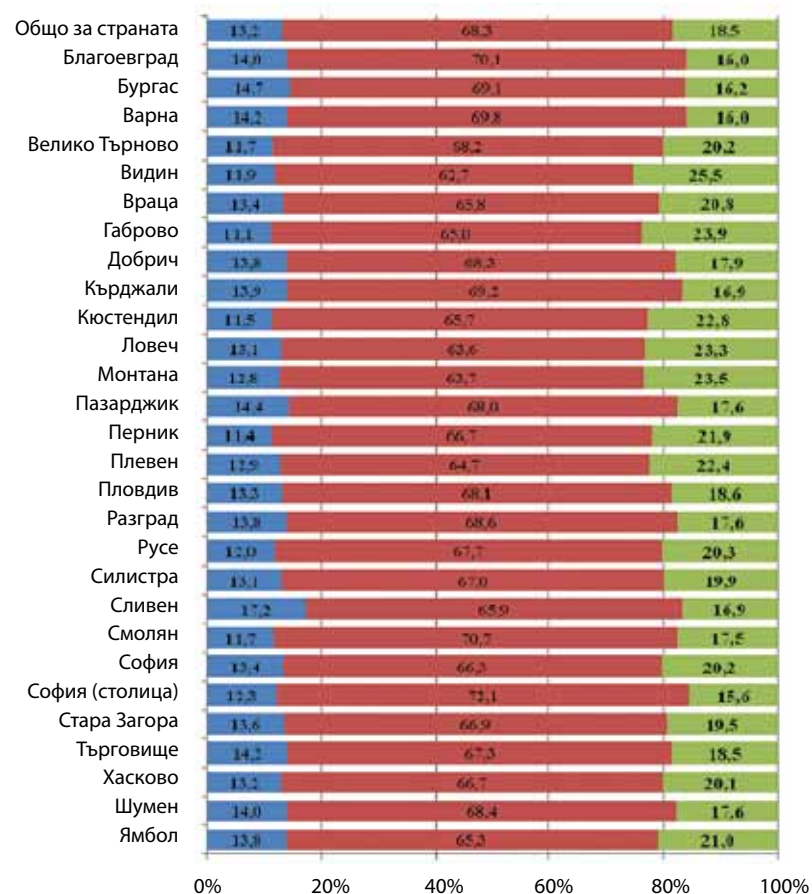
Фигура: Население по пол и възраст



Източник: НСИ, Преброяване на населението 2011г.

Най-голям е относителният дял на населението на 65 и повече години в областите Видин - 25.5%, Монтана и Габрово - по 24%, Ловеч - 23.3%, и Кюстендил - 22.8%. Най-нисък е делът на възрастното население в областите Благоевград, Варна и София (столица) - 16%. **В 13 области на страната населението на 65 и повече години е повече от 1/5.**

Фигура: Население по области и възраст към 1.02.2011г.

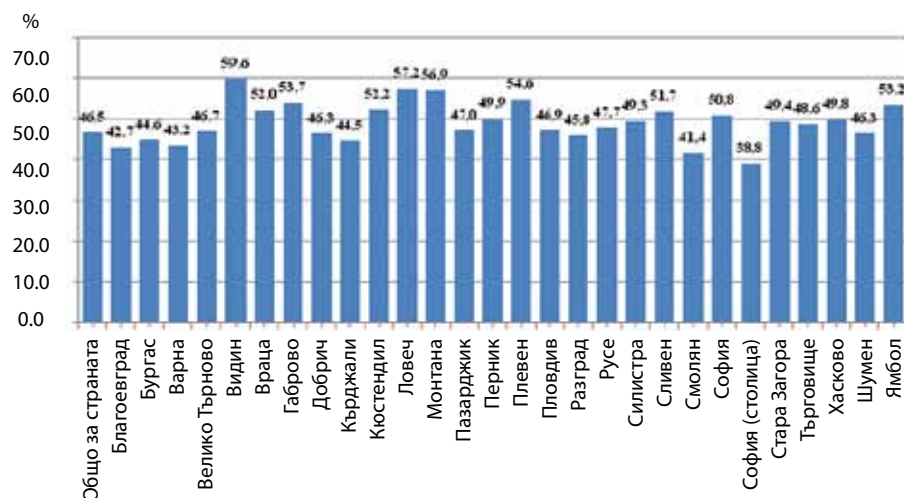


Източник НСИ, Преброяване 2011г.

Общият **коефициент на възрастова зависимост** за страната е 46.5%, тоест на 100 лица във възрастовата група 15–64 навършени години се падат близо 47 лица под 15 и на 65 и повече години. Това съотношение е по-благоприятно в градовете – 41%, в сравнение със селата - 63.1%.

Най-висок е този коефициент в областите Видин (59.6%), Ловеч (57.2%) и Монтана (56.9%). Общо в 10 области на страната този показател е над 50%. Областите, в които това съотношение е по-благоприятно, са София (столица)– 38.8%, Смолян (41.4%), Благоевград (42.7%) и Варна (43.2%).

Фигура: Коефициент на възрастова зависимост по области



Източник НСИ, Преброяване 2011 г.

Очакванията на експертите са, въпреки прогнозираното задържане на плодовитостта до 2020г., в резултат от дълготрайното снижаване на раждаемостта, да настъпят съществени промени във възрастовата структура на населението. Делът на населението в трудоспособна възраст продължава да нараства до 2010г., поради ефекта на многобройните поколения след Втората световна война. Този ефект е свързан с увеличение на равнището на раждаемост на два пъти в историята на България. Първото е през периода 1942 - 1945г., когато равнището на раждаемост общо за страната се колебае около 19‰, при условие че през 1941г. то е било 17,7‰. Второто повишение с компенсаторен характер е през периода 1945 - 1950г., когато раждаемостта достига 24,9‰. Вследствие на посочените повишения на раждаемостта относителният дял на лицата, родени през годините 1942-1950 (дори до 1955г.), сред цялото население е по-голям. След изчерпването на поколенческия ефект, се очаква да последва бърз спад на дела на трудоспособното население през 2020г. до равнището на 2002г. В резултат на поколенческия ефект, коефициентът на възрастова зависимост има благоприятни стойности в периода 2005-2010г., след което според експерти, ще се влоши до 50,4% през 2020г. **Само за по-малко от 20 години съотношението между младите (под 15 г.) и тези над 65 г. ще се влоши от 85,6% на 67%.**

Общото застаряване на населението води до това, че и трудоспособното население застарява, като делът на възрастните работници ще се увеличава по отношение на кохортите, съставени от млади работници. Застаряването на населението променя профила на работната сила.

За сравнение, през 2001г. всеки 100 лица, излизащи от трудоспособна възраст, са

били замествани от 124 млади хора. По данни от преброяването на населението през 2011г., всеки 100 лица, излизащи от трудоспособна възраст, са били замествани от 68, което показва, че в страната вече е настъпила стагнация по отношение на подмладяването и развитието на трудоспособното население.

Икономическите последици от застаряването на населението върху пазара на труда и неговото функциониране са многопосочни:

- Очаква се да намалява количеството и качеството на труда;
- Неблагоприятно ще бъде отражението и върху неговата цена, а оттам и върху конкурентноспособността на бизнеса и икономиката, качеството и производителността на труда;
- Очакват се негативни промени в образователното равнище на работната сила, професионалните компетенции и адаптивност към промените;
- Очакват се неблагоприятни въздействия върху стабилността на социалните системи и др.

В отговор и с разбиране на очертаните проблеми, през месец юни 2012г. Министерският съвет прие **Национална концепция за насърчаване на активния живот на възрастните хора (2012-2030 г.).**

Националната концепция за насърчаване на активния живот на възрастните хора е рамка за идентифициране на сфери и възможности за предприемане на действия в отговор на застаряването на населението и прогресивното нарастване с всяка изминала година на относителния дял на възрастното население спрямо цялото население в страната.

Повишаването на активността на възрастното население е ключ за справяне с демографските предизвикателства и е необходимо условие за постигане на икономически растеж, устойчиво развитие на социалните системи, подобряване на стандарта и качеството на живот на хората и изграждане на сплотено общество. Националната концепция за насърчаване на активния живот на възрастните хора е развитие и продължение на едно от важните направления на Актуализираната Национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България (2012–2030г.) – «Преодоляване на последиците от остаряване на населението и подобряване на качествените характеристики на човешкия капитал». Документът предлага конкретна перспектива за посрещане на последиците от демографското застаряване на населението в Република България чрез прилагане на интегриран подход. Тя включва шест оперативни цели и задачи в областта на пазара на труда, пенсионната система, здравеопазването, образованието, дългосрочните грижи и предоставянето на услуги за възрастни хора, доброволчеството и солидарността между поколенията. Предвидено е реализирането на Концепцията да се извършва чрез разработване, приемане и финансиране на междусекторна и междуинституционална Национална програма за насърчаване на активен живот на възрастните хора. Проект на такава Програма беше обсъждан и дискутиран от участниците в кръглите маси по Проект VS 0491:

**НАЦИОНАЛНА ПРОГРАМА ЗА АКТИВЕН
ЖИВОТ НА ВЪЗРАСТНИТЕ ХОРА**

Проект за обсъждане, дискусии и създаване на партньорства

I. Идентифициране на възможности за създаване на условия за активен трудов живот на възрастните хора

1. Създаване на обществена чувствителност и умения за управление на възрастта на работната сила. Насърчаване на въвеждането в предприятията на стратегии за управление на възрастта, които ще засилят тяхната конкурентноспособност, като използват опита и конкретните качества на възрастните работници.
2. Дейности за приспособяване на работната среда към потребностите на възрастните;
3. Развитие на нови, перспективни бизнес направления и икономически сектори, допринасящи за екологичното равновесие и развитие на технологиите, развитие на т.нар. „сребърна икономика“, поощряване на разкриването на „бели“ и „зелени работни места“ и др.
4. Повишаване на нивата на заетост на възрастните работници чрез подобряване на условията на труд, инвестиране в ученето през целия живот и премахване на пречките пред заетостта, включително тези, които са свързани с дискриминация. Това следва да се постигне, където е уместно, в сътрудничество със социалните партньори;
5. Подкрепа за растежа на т.нар. «сребърна икономика», която чрез обслужване на потребностите на увеличаващия се брой възрастни хора създава нови възможности за стопанска дейност и професионално развитие за хора от всички възрасти;
6. Инвестиране в подобрения и адаптиране на работната среда и работните места за нуждите на работниците над 50 години;
7. Въвеждане на устойчиви мерки и програми за поддържане на активен живот на възрастните хора на пазара на труда
8. Обучения през целия живот и адекватно отражение на застаряването в образователната система;
9. Поощряване на добри практики;
10. Предоставяне на възможности за реализация на трудовите умения на възрастните.
11. Идентифициране на ползите и възможностите на икономическото

и социалното участие на възрастните хора в обществото, в частност като се осигурят добри възможности за заетост и активно участие в обществото;

12. Усъвършенстване на трудовото законодателство и на нормативната база за гарантиране на активен живот на възрастните хора на пазара на труда;

13. Поддържане на джендър баланс по отношение на заетостта, равно заплащане за равен труд, равни възможности за кариерно развитие и израстване в професията и на работното място, равно третиране на жените и мъжете на пазара на труда.

14. Разработване на политики за активен трудов живот на възрастните хора чрез специфични дейности и обвързване с конкретни цели в контекста на Европейската година на активния живот на възрастните хора и солидарността между поколенията – 2012.

15. „Разработване на политики и програми за осигуряване на възможности за физическа активност на възрастните хора чрез практикуване на физически упражнения и спорт.“

II. Идентифициране на възможности за активен живот на хората в пенсионна възраст

1. Поддържане на адекватност на пенсионната система – осигуряване на адекватни доходи след пенсиониране, които позволяват достоен живот и отчитат приноса на лицата;
2. Поддържане на устойчивост на пенсионната система – осигуряване на адекватни източници за финансиране на пенсионната система в дългосрочен план, без да се „натоварват“ допълнително икономиката и публичните финанси;
3. Постигане на приемлив и устойчив баланс между продължителността на трудовия живот и времето, прекарано в пенсия чрез мотивиране на имащите право на пенсия да продължат активния си трудов живот, ако работоспособността и здравословното им състояние позволяват това, като специално внимание се отдели на хората, които са се пенсионирали по-рано;
4. Създаване на предпоставки за мобилност между пенсионните системи на страните членки на Европейския съюз;
5. Подобряване на информираността на гражданите за характеристиките и значението на пенсионната система;
6. Ограничаване на нерегламентирания трудов пазар с оглед защита правата на заетите и осигуряване на по-високи приходи за пенсионната

ЧАСТ I. СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОДХОД ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕМОГРАФСКАТА ПРОМЯНА В БЪЛГАРИЯ

система;

7. Осигуряване на гъвкавост при пенсиониране в съчетание с легална трудова заетост;

8. Увеличаване на поощренията за заетост за възрастните хора.

III. Идентифициране на възможности за подобряване и поддържане на здравния статус на възрастните хора

1. Поддържане на равномерно развита здравна мрежа в областите и страната. Осигуряване на обслужване на населението, живеещо в малките населени места, в планинските, полу-планинските и отдалечените райони. Осигуряване на условия за равен достъп на възрастните хора до медицински и медико-социални услуги.

2. Оптимизиране на извънболничната и болничната мрежа съобразно потребностите на възрастните хора.

3. Подобряване на взаимодействието между държавния и частния здравен сектор и на рехабилитационната система, както и по-тясно сътрудничество между системата за здравни услуги и системата за социална закрила за възрастни.

4. Предприемане на мерки за подобряване на дългосрочните грижи за възрастните хора.

5. Подобряване достъпа на населението до качествени и безопасни лекарствени продукти на достъпни цени.

6. Финансиране и развитие на допълнителни здравни услуги, насочени към възрастните хора.

7. Оптимизиране на постоянно нарастващите разходи за здравни грижи с отчитане на потребностите на една по-възрастна работна сила.

8. Провеждане на адекватна инвестиционна политика за достигане на ниво на високотехнологично оборудване, сравнимо с това на страните от ЕС, и с равномерно разпределение в страната.

9. Повишаване на информираността на населението от всички възрасти в сферата на здравеопазването, здравните услуги и здравословния начин на живот. Повишаване на здравната информираност сред възрастните хора.

10. Повишаване уменията на възрастните хора по отношение на грижите за себе си, превенция на болести и увреждания.

11. Продължаване на съществуващите национални профилактични програми за промоция на здравословния начин на живот, както и разработване на нови програми, със специален акцент към хората от третата възраст. Създаването на национални скринингови програми за социално

ЧАСТ I. СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОДХОД ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕМОГРАФСКАТА ПРОМЯНА В БЪЛГАРИЯ

значими заболявания на база на медицинска и финансово доказана ефективност следва да е с приоритет.

12. Тясно сътрудничество между системата за здравни услуги и системата за социална закрила за възрастни, за да се обезпечи активният и самостоятелен живот на възрастните хора и достойното им остаряване.

13. Повишаване на професионалната квалификация на предоставящите здравни услуги за възрастни хора и подобряване на специализацията на кадри в областта на психологическата помощ и подкрепа за възрастни хора, както и на специалисти от основните специалности за профилиране в областта на гериатрията и геронтологията.

14. Усъвършенстване на наличните и разработване на нови нормативни документи, относно повишаване на достъпа и качеството на здравните услуги.

IV. Идентифициране на възможности за подобряване и поддържане на образователния статус на възрастните хора

1. Стартиране на инициативи за стимулиране на частни инвестиции в образованието (публично-частни партньорства) в сферата на развитието на човешките ресурси и обученията;

2. Подобряване на достъпа до обучение чрез премахване на най-важните бариери (социални, икономически, финансови, мотивационни);

3. Въвеждане на финансови (фискални) стимули за подпомагане на работодателите за улесняване на изпълнението на програми за обучение на възрастни;

4. Засилване на инвестирането в човешкия капитал от страна на държавата, в частност в ученето за възрастни;

5. Пренасочване на ресурси към новите приоритетни сектори (неформално и самостоятелно учене, учене за възрастни и др.);

6. Изясняване на нормативната рамка, чрез която се имплементира концепцията за учене през целия живот в страната (включително ангажиментите на централно и регионално ниво);

7. Осигуряване на ефективно сътрудничество между политиките, които различните институции трябва да провеждат;

8. Подсилване на партньорствата на местно ниво за по-ефективно изпълнение на регионалните мерки и дейности;

9. Повишаване на ангажираността на социалните партньори;

10. Разнообразяване на предлаганите от училищата и университетите форми на обучение за възрастни;

ЧАСТ I. СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОДХОД ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕМОГРАФСКАТА ПРОМЯНА В БЪЛГАРИЯ

11. Увеличаване на дела на лицата, които имат достъп до основните знания и умения, които би следвало да са гарантирани за всички граждани и са необходима предпоставка за последващо обучение пред целия живот;

12. Насърчаване достъпа на възрастните хора до образование и обучение в сферата на информационните и комуникационни технологии, които ще им позволят да останат активни и пълноценно да участват в обществения живот. Засилване на мерките, целящи развиване на компютърни и технологични умения за възрастните като средство за подобряване на възможността за постигане на общество на знанието;

13. Промотиране на ученето на работното място и ученето през целия живот;

14. Предприемане на мерки за улесняване дейността на учители, обучители, консултантите и адаптирането на техните потребности към търсените резултати от обучението;

15. Стартиране на мерки, адресирани до подобряване на участието в ученето през целия живот на възрастни работници или граждани, нуждаещи се от подобряване на техните компетенции или от подготовка за пенсиониране;

16. Развиване на информирането, насочването, консултирането като услуги предназначени за разкриване на потенциалните възможности и ползи от ученето за възрастни;

17. Насърчаване на позитивното приемане на ученето за възрастни, както сред потенциалните обучавани, така и сред социалните партньори;

18. Засилване на процеса на „сближаване“ между системите на образование, квалификация и преквалификация и получаване на нови знания и умения, чрез адаптиране на изискванията за прием, преминаване на обучението и признаване на дипломите (чрез механизми за акредитация, методология и системи за оценяване и валидизиране);

19. Разработване на обща рамка за оценяване на качеството на доставяните обучения, за резултатите от прилагането на концепцията, програмата и дейностите по учене за възрастни.

V. Идентифициране на възможности за развитие и модернизиране на дългосрочните грижи и за подобряване на достъпа на възрастните хора до социални услуги

1. Създаване на подходяща рамка и условия за мобилизиране на потенциала на възрастните хора и разработването на иновативни подходи;

2. Децентрализиране и диверсифициране на полагането на дългосрочни

ЧАСТ I. СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОДХОД ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕМОГРАФСКАТА ПРОМЯНА В БЪЛГАРИЯ

грижи. Развитие на т.нар. „сребърна икономика“ от и за възрастни хора;

3. Разработване и усъвършенстване на стандарти за полагане на дългосрочни грижи;

4. Обсъждане и приемане на най-добър модел за финансиране на дългосрочните грижи, вкл. чрез постепенно въвеждане на доброволно и задължително застраховане за риска „достойни старини“;

5. Развитие на социалните услуги и на дългосрочната грижа в семейна или в среда близка до семейната;

6. Развитие на публично-частното партньорство при предоставяне на социални услуги за възрастни хора и др.

VI. Идентифициране на възможности за развитие на доброволчеството

1. Разпределение и диверсифициране на отговорностите, свързани с дългосрочната грижа за старите хора;

2. Активно включване на хора в пенсионна възраст в доброволчески мрежи за солидарност и полагане на грижи за най-старите;

3. Разработване на схеми за предаване на опита от по-възрастните към по-младите;

4. Развитие на обществена чувствителност и разбиране към проблемите на възрастните хора;

5. Формиране на отговорност и отчитане на въздействието на политическите и административни решения върху бъдещето на младите поколения.

6. Стимулиране на доброволните участия на хората в пенсионна възраст в социалния живот на общността и развитието на гражданското общество

7. Насърчаване на доброволческата дейност на младежите в полза и в подкрепа на възрастните хора.

8. Повишаване на информираността на обществото и ангажираността на медиите за подобряване на публичния образ на възрастните хора и за отчитане на ценността на техния опит, умения и способности;

9. Ангажиране на читалищата в подкрепа на активния и достоен живот на възрастните хора и др.

ЧАСТ I. СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОДХОД ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕМОГРАФСКАТА ПРОМЯНА В БЪЛГАРИЯ

При обсъждането на този проект участниците в кръглите маси се обединиха около разбирането, че обществото ни, институциите и особено бизнесът следва да бъдат подготвени за все **по-съществената роля, която ще имат възрастните работници на пазара на труда.**

В България съществува база за развитие и реализация на безценния потенциал на възрастното население, тъй като голяма част от него е образована и квалифицирана. Всеки пети човек над 50 години е със завършено висше образование, което е много добра предпоставка за поддържане на висока трудова мобилност и икономическа активност. През периода 2005-2011г. икономическата активност на населението на възраст 50-64 години проявява тенденция на нарастване, като за посочения период коефициентът на икономическа активност се увеличава със 7.1 процентни пункта, достигайки 58.2% през 2011г.

В условията на тежка демографска криза перспективите за устойчиво икономическо и социално развитие на България са свързани с умението ни да инвестираме в развитието и повишаването на качеството на човешките ресурси. Съществуват резерви за подобряване на профила на работната сила и на населението като цяло, и те се състоят в:

- Повишаване на общото образователно равнище и пригодност за заетост;
- Намаляване на броя на отпадащите деца от всички степени на образователната система;
- Повишаване на заетостта на младите;
- Подобряване на здравния статус и насочване на усилията към превенция на социално-значими заболявания;
- Съчетаване на семеен с професионален живот чрез предоставяне на широк спектър от услуги за зависими членове в семейството, вкл. деца, хора с увреждания, възрастни хора;
- Подпомагане на по-бързото кариерно развитие на младите;
- Развитие на дългосрочните грижи за възрастните и на солидарност между поколенията;
- Недопускане на дискриминация и създаване на условия за равни възможности за всички;
- Развитие на „сребърна икономика“ и на социалното предприемачество;
- Предприемане на мерки за финансово стабилизиране на социалните системи в условията на застаряване на населението;
- Регионализиране на демографската политика, поради различните форми и профили на демографски дисбаланси в отделните региони на страната;

ЧАСТ I. СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОДХОД ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕМОГРАФСКАТА ПРОМЯНА В БЪЛГАРИЯ

- Въвеждане на иновативни подходи за взаимодействие между държава, бизнес и общини, например чрез по-активно използване на механизмите на публично-частните партньорства и механизмите на корпоративната социална отговорност;
- Изграждане и укрепване на цялостен национален административен механизъм за посрещане на демографските предизвикателства в следващите десетилетия.

БЪДЕЩЕТО НА ПОЛИТИКАТА ЗА ДЕМОГРАФСКО РАЗВИТИЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО

Развитието на национална политика за демографско развитие на населението е свързано с отговорната задача за задаване на насоки за адаптиране на основните секторни политики, тяхното актуализиране и реформиране съобразно демографските предизвикателства – за постигане на относителен демографски баланс и сплотеност на населението, за постигане на по-високо качество на развитие на човешките ресурси, но така също и за ограничаване на въздействието на застаряването на населението и на работната сила върху фискалната стабилност и икономическия растеж на страната ни.

Колкото по-бързо осъзнаем, че непредприемането на нужните и навременни мерки за балансирано демографско развитие на населението сега, може да ни струва много скъпо в бъдеще – на нас или на нашите поколения. В своето Съобщение до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите, озаглавено „Справяне с последиците от застаряването на населението в ЕС“ от април 2009г., Европейската комисия отчита, че поради застаряването на населението публичните разходи могат да се увеличат средно с около 4,75 процентни пункта от Брутният вътрешен продукт (БВП) до 2060г. в Европейския съюз и с повече от 5 процентни пункта в еврозоната – по-специално чрез разходи за пенсии, здравеопазване и дългосрочни грижи. За някои страни с nereформирани и неадаптирани социални системи и сектори това увеличение би могло да достигне и до 7 процентни пункта от националния БВП.

България подкрепя наложения на европейско ниво извод, че посрещането на демографските предизвикателства има пряко значение за изпълнение на заложените цели на Европейската стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж – Европа 2020. Постигането на четири от петте цели на Европейската стратегия 2020 (без целта за климатичните

ЧАСТ I. СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОДХОД ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕМОГРАФСКАТА ПРОМЯНА В БЪЛГАРИЯ

промени) зависи от начина, по който се адаптират секторните политики към демографските промени.

Повишаването на качествените параметри на възпроизводството на населението е основно предизвикателство пред демографската политика в България в контекста на концепцията за устойчиво развитие в процеса на пълноценно европейско членство на страната ни и изграждане на икономика, основана на знанията.

Очерталите се неблагоприятни демографски тенденции на застаряване на населението и тяхното влияние върху общественото развитие налагат мобилизиране на държавните институции и гражданското общество и изискват целенасочени управленски въздействия, стимулиращи балансирано и качествено развитие на националния човешки капитал. Особено важно е тези въздействия да имат дългосрочен и комплексен характер с оглед постигането на устойчиви резултати през следващите десетилетия. Свидетели сме на интензивно адресиране на демографските промени на европейско ниво чрез създаване на работни формати за изработване и координиране на съвместни действия в рамките на Европейската комисия, Съвета на Европа, Икономическата комисия на ООН за Европа, както и на международно ниво чрез Оперативна програма „Югоизточна Европа“. Налице е тенденция на преосмисляне и създаване на качествено нови подходи за предприемане на действия, които да включват интегрирани модели за посрещане на демографските предизвикателства. Тези подходи са свързани с тясната взаимовръзка между поставените цели за социално-икономическото развитие - от една страна, и демографските промени - от друга.

България има регресивен тип демографско възпроизводство. За продължителен период от време раждаемостта не може да компенсира нивата на обща смъртност. Но в резултат на предприетия комплексен подход за посрещане на демографските предизвикателства през 2011 г. се наблюдават някои позитивни промени:

- Увеличава се тоталният коефициент на плодовитост, т.е. средният брой деца, родени от една жена, което означава че се увеличава раждаемостта на деца от по-висок ранг – второ, трето и повече. През 2011 г. средният брой живородени деца от една жена е 1.51 и се доближава до средните стойности в Европейския съюз. Редно е да се отбележи, че стойностите на коефициента на плодовитост през последните три години са най-високите след 1991 г., когато този коефициент е бил 1.65.
- Достигнатото ниво на детска смъртност е най-ниското в демографското развитие на страната - 8.5 промила при 17.5 промила през 1997 г., въпре-

ЧАСТ I. СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОДХОД ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕМОГРАФСКАТА ПРОМЯНА В БЪЛГАРИЯ

ки че все още остава високо по отношение на средните за Европейския съюз стойности;

- Майчината смъртност е най-ниска – 2.8, при 17.6 през 2000 г.;
- Увеличава се средната продължителност на предстоящия живот – при мъжете с 1.9 години, а при жените – с 2 години, в сравнение с 2002 г.;
- Намалява отрицателният механичен прираст на населението, който се формира като разлика между броя на заселилите се и изселилите се от страната. Ако през 2010 г. с положителен механичен прираст са само две области – София град и Варна, то през 2011 г. те са вече шест – София град, Русе, Бургас, Варна, Пловдив и София област;
- Миграцията вътре в страната намалява, като за първи път се наблюдава засилено движение към българските села;
- Намалява миграцията на населението извън страната. Намаляват емигрантите от страната в чужбина. Намаляват емигрантите от страната в чужбина под 20 годишна възраст;
- Нараства броят на завръщащите се мигранти от чужбина в страната.

За преодоляване на последиците от застаряването на населението и за изграждане на солидарност между поколенията бяха инициирани сериозни промени в пенсионната система.

Безработните лица на възраст над 50 години са сред основните целеви групи на **активната политика на пазара на труда**, провеждана от Министерството на труда и социалната политика, като техният среден относителен дял в различните програми и мерки за заетост е над 35 %. Възрастни работници между 55 и 64-годишна възраст попадат сред целевите групи на множество схеми по **Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013 г.**, която представлява основният финансов инструмент за реализация на проектни дейности в социалната сфера със средства от Европейския социален фонд и национално съфинансиране. В тази връзка, в периода 2007-2010 г. един от всеки десет включени (10%) в операции в сферата на пазара на труда е бил на възраст между 55 и 64-годишна възраст.

Системата за дългосрочни грижи и социални услуги в България се разшири значително през последните години в резултат на предприетите действия, насочени към деинституционализация и предоставяне на повече услуги, базирани в общността и в семейна среда. Разширява се кръгът на услуги като дневни центрове, центрове за социална рехабилитация и интеграция, защитени жилища, наблюдавани жилища, центрове за настаняване от семеен тип и други. В процес на развитие и усъвършенстване е и моделът за предлагане на услуги в домашна среда - личен

асистент, социален асистент, домашен помощник, домашен социален патронаж. Предстои приемане на Национална стратегия за дългосрочната грижа и др.

Всичко това, разбира се не е достатъчно, но то е показателно за правилността на възприетия комплексен подход за посрещане на демографските предизвикателства и управление на демографската промяна в новия XXI век.

В своето видео обръщение до участниците в Заключителната конференция за участието на България в Европейската година на активния живот на възрастните хора и солидарността между поколенията – 2012, проведена на 4-ти декември 2012 г. в гр. София, Комисарят по заетостта, социалните въпроси и приобщаването на Европейската комисия г-н Ласло Андор, посочва:

„България беше много активен участник в Европейската година и искам да благодаря на всички, които се включиха в нея. Но това, което наистина има значение е какво оставя след себе си Европейската година: продължителните промени, които носи и степенята, в която подобрява възможностите и условията на живот на хората от всички възрасти. Радвам се да видя, че България е направила активното стареене политически приоритет, което личи от вашата актуализирана Национална стратегия за демографско развитие и от Националната концепция за насърчаване на активния живот на възрастните хора. И двата документа имат дългосрочна перспектива и разбирам, че са насочени основно към инвестирането в човешки капитал, към здравния статус на населението, неговото образование и умения. Това инвестиране е от съществено значение за нашата способност да се справим с предизвикателствата на застаряването на населението. Аз ви насърчавам да продължите усилията си и след приключването на Европейската година. Вярвам, че тази конференция няма само да направи преглед на извършеното през Годишната, а ще продължи напред с това, което трябва да се направи в бъдеще“.

През 2012г. Икономическият и социален съвет (ИСС) с Председател Проф. д-р Лалко Дулевски прие свое Становище: „Активният трудов живот на възрастните хора и солидарността между поколенията“, в което се посочва, че:

„ИСС изразява своята подкрепа към възприетия интегриран подход за посрещане на демографските предизвикателства в разработените от

Министерството на труда и социалната политика и приети от българското правителство през 2012г. основни стратегически документи за демографско развитие на Р България: Актуализирана Национална стратегия за демографско развитие на Република България (2012–2030 г.) и Национална концепция за насърчаване на активния живот на възрастните хора (2012 – 2030 г.)“.

Изводът, който се налага е, че наистина трябва да сме готови да приемем застаряването на населението като неизбежна даденост през следващите десетилетия, в които следва да концентрираме усилията си и да се изправим достойно пред целия набор от промени, съпътстващи този процес.

В духа на съвременните европейски тенденции и ние следва да възприемем позитивен подход към застаряването и по този начин да намерим не само най-верният път към справяне с възникващите проблеми, но и да превърнем предизвикателствата в нови възможности, които да са в полза за цялото общество.

ЗАСТАРЯВАНЕТО В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ - СТРАТЕГИИ, ПОДХОД И НАСОКИ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА АКТИВНИЯ ЖИВОТ НА ВЪЗРАСТНИТЕ ХОРА



Димитър Божилов

1. Въведение и основни дефиниции за „active ageing“

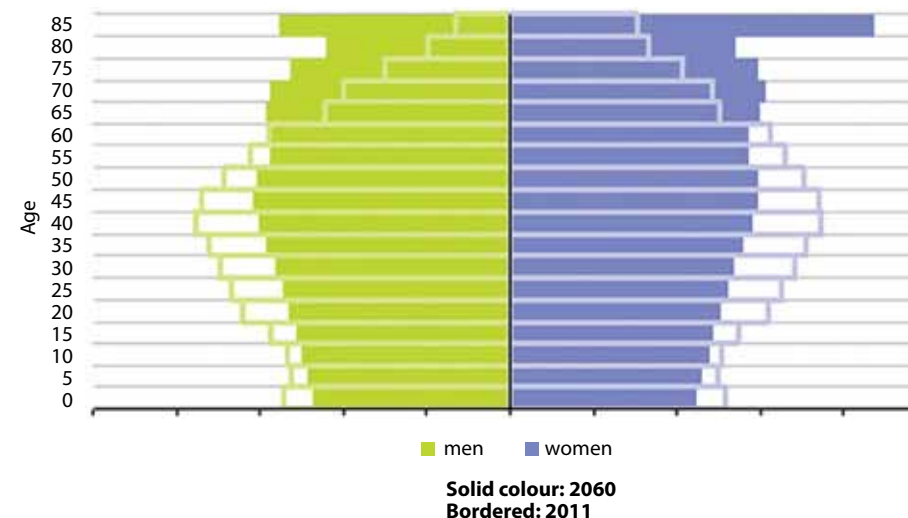
Основните стратегически аспекти в конституирането на политическите приоритети в отговор на демографското застаряване на населението на ниво Европейски съюз се базират на актуалните тенденции и характеристики в развитието на населението, които показват растяща продължителност на живота и намаляваща раждаемост. Това води до бързо нарастване на относителния дял на възрастните хора.

През 2009г. средната възраст на европейското население е 40,6 г. и се очаква до 2060г. да достигне 47,9 години. Според прогнозите на

Евростат, до 2050г. населението в Европейския съюз на възраст 15 – 64 г. ще намалее с 48 милиона. Коефициентът на възрастова зависимост ще придобие стойности над 50%, което означава, че съотношението между хората в трудоспособна възраст и хората в над-трудоспособна (над 65 г.) се очаква от 4:1 да намалее до 2:1. В средносрочен аспект - прогнозите на Евростат за периода до 2030г., застаряването ще има следното изражение - за 27-те държави-членки на ЕС се очаква населението на възраст 65 и повече години да нарасне от 17,1 % през 2008г. до 23,5% през 2030г. Броят на хората на възраст на 60 и повече години в ЕС сега се повишава с повече от два милиона души всяка година.

Според Евростат, демографското застаряване ще се превърне в най-значителното социално явление в Европа през следващите десетилетия. Промените във възрастовата пирамида ще се изразяват най-вече в оформяне на структура с постепенно увеличаващ се относителен дял на възрастните хора. Преки последствия от този процес ще бъдат намаляване на относителния дял на работната сила и увеличаващ се дял на пенсиониращите се лица².

Прогноза за изменение във възрастовата пирамида за населението на Европейския съюз за периода 2011 – 2060г.:



Източник: Евростат

Застаряването на населението на Европейския съюз е резултат от действието на следните основни фактори:

- Ниски съвременни стойности на тоталния коефициент на плодovitост;
- Високи стойности на тоталния коефициент на плодovitост непосредствено след Втората световна война, което е причина за увеличаване брой хора на възраст между 45 и 65 години, т.н. „бейби-бум“ поколение;
- Относително увеличаващата се продължителност на живот, което е позитивен момент в развитието на обществата.

Демографските промени имат сериозни социални и икономически последици. Въпреки положителните аспекти на по-голямата продължителност на живота, настоящата ситуация поставя комплекс от предизвикателства пред осигуряването на работна сила и пред системите за социална защита. Тъй като тези системи се основават на принципа на солидарността в рамките на поколенията и между тях, е необходимо да се поддържа балансирано разпределение на ресурсите между възрастовите групи. Посрещането на демографските предизвикателства се нарежда сред трите основни политически приоритети на Европейския съюз. Наред с необходимостта от адекватен отговор на последиците от глобализацията и напредването на технологиите, предприемането на действия в отговор на демографските промени се счита за неотложно и заема приоритетно място в съвместните стратегически и планови действия на държавите-членки на Европейския съюз.

Демографските промени са в основата на формирането на една нова социална реалност, пред която са изправени обществата на Европа и Ев-

² Population structure and ageing, Eurostat 2012

ропейския съюз. Свидетели сме на процес на увеличаване на възрастната част на населението и намаляване на дела на децата и младите хора. Всичко това рефлектира върху устойчивото развитие на обществото и прави по-сложни преходите от един жизнен цикъл в друг. Младите хора вече осъществяват значително по-късно своите важни житейски стъпки и цели - като завършване на образование, започване на работа, раждане и отглеждане на деца.

Очертаващата се трайна тенденция на застаряване на населението и прогресивното нарастване с всяка изминала година на процентния дял на възрастното население е процес с изключително значение и влияние за бъдещото програмиране в социалната област, тъй като засяга сфери с висока степен на значимост. Нарастващият дял на възрастното население ще доведе до по-големи разходи в сферата на публичните финанси - до повишаване на разходите за пенсии, дългосрочни грижи, здравеопазване, образование.

Според приетите от Съвета на Европейския съюз на 7 декември 2012г. Ръководни принципи за активен живот на възрастните хора и солидарност между поколенията, по-възрастните хора могат да допринасят повече за развитието на икономиката и обществото, тъй като с времето тяхното здраве и равнище на образование се подобряват. Това би могло да стане посредством по-добро използване на техния потенциал, например чрез оптимизиране на възможностите за физическо, социално и психическо благоденствие през целия живот. Именно това е целта на подхода в рамките на политиката за насърчаване на „активния живот на възрастните хора“ (active ageing). Това е ключът за постигане на висококачествен живот за хората от всички възрасти, за подобряване на производителността и за по-голяма солидарност между поколенията в застаряващите общества. Подходът за активен живот на възрастните хора, насърчаван в рамките на Европейската година на активния живот на възрастните хора и солидарността между поколенията (2012), допринася и за увеличаване на заетостта и намаляване на бедността и социалната изолация, като по този начин спомага за постигането на целите на стратегията „Европа 2020“.

Понятието „активен живот на възрастните хора“ (active ageing) има няколко основни дефиниции. **Организация за икономическо сътрудничество и развитие в Европа** акцентира върху икономическото измерение на термина като го отнася към способността на възрастните хора за осъществяване на реален икономически и социален принос в обществото. На преден план се извежда възможността за гъвкав избор за начина на живот в напреднала възраст – посредством участие в обучения, заетост, осъществяване на различни доброволни дейности и предоставяне на грижи.

Следващото основно определение на „active ageing“ принадлежи на **Световната здравна организация** и обхваща максимално широк контекст на приложение, като подчертава важността от комплексно участие на възрастните в социалния, икономически, културен, духовен и граждански живот, а не само до способността за продължаваща физическа активност или участие на пазара на труда.

Организацията на обединените нации чрез Икономическата комисия за Европа координира изпълнението на Международния план за действие в отговор на застаряването (приет в Мадрид през 2002г.) и Регионалната стратегия за Европа за неговото изпълнение. Планът предоставя детайлни стратегически насоки за политически действия в отговор на застаряването. В приетата по време на Втория преглед и оценка на изпълнението на Мадридския план за действие Министерска декларация от Виена 2012г. се акцентира не само върху обществените предизвикателства, породени от застаряването на населението, но върху индивидуалните му измерения. Мерките следва да осигуряват финансова сигурност в напреднала възраст, наличие на адекватни здравни и социални грижи през целия живот, вкл. дългосрочни грижи, предоставяне на приобщаващи инструменти и подкрепа за активно дълголетие, насърчаване на учене през целия живот, както и участие в различни сфери на обществото, без дискриминация, особено по отношение на по-възрастните жени.

Европейската комисия формулира параметрите на „active ageing“ още в Съобщение от 1999г., озаглавено „Европа за всички възрасти“, според което „активният живот на възрастните хора“ означава да приспособим начина си на живот към факта, че вече живеем по-дълго и в по-добро здраве, отколкото когато и да било и трябва да се възползваме от това като възможност. На практика това означава възприемане на здравословен начин на живот, по-дълго участие на пазара на труда, по-късно пенсиониране и запазване на активността след пенсиониране. По този начин насърчаването на активното стареене означава предоставяне на възможности за по-добър живот, а не ограничаване на права за индивидуална реализация и житейски избор. Важно място е отредено на адекватното възнаграждение на възрастните.

Основните насоки за развитие на политиката за насърчаване на активния живот на възрастните хора са дефинирани в **Заключенията на Съвета на Европейския съюз от юни 2010г.**, според които активният живот на възрастните хора означава да се създават възможности за по-дълго участие на възрастните хора в пазара на труда, за принос към обществото чрез безвъзмездна доброволческа дейност в общността или предаване на умения на по-млади хора, както и чрез дейност в полза на семействата им, а също и за възможно най-дълъг самостоятелен и достоен живот. Според документа по-дългото участие на възрастните работници в трудовия

живот може да бъде ценен принос за подобряване на резултатите и производителността на икономиката, което от своя страна да облагодетелства всички представители на обществото. Също така, активният живот на възрастните хора трябва да се разглежда в по-широкия контекст на устойчивата пригодност за заетост на жените и мъжете през целия трудов живот. Насърчаването на възрастните работници да останат по-дълго на работа изисква да се подобрят условията на труд, за да се запази здравето и безопасността на хората, или да се адаптират работните места към здравословното им състояние и потребности, да се води борба с дискриминацията, основана на възрастта и на пола, да се актуализират уменията чрез предоставяне на адекватен достъп до учене и обучение през целия живот, както и при необходимост да се преразгледат данъчните системи и системите за изплащане на обезщетения, за да се гарантира наличието на ефективни стимули за по-продължително участие в трудовия живот. Огромният потенциал на възрастните хора за обществото като доброволци или предоставящи домашни грижи следва да се мобилизира по-добре чрез утвърждаването на култура, която цени доброволческата дейност, и чрез осигуряването на подходяща рамка и възможности.

Според Решение № 940/2011/ЕС от 14 септември 2011г. на Европейския Парламент и на Съвета относно Европейската година на активния живот на възрастните хора и на солидарността между поколенията, насърчаването на активния живот на възрастните хора предполага създаване на по-добри възможности, които да позволяват на възрастните жени и мъже да участват на пазара на труда, борба с бедността, по-специално сред жените, и със социалното изключване, насърчаване на доброволческата дейност, активно участие в семейния живот и обществото, както и създаване на благоприятни условия за достойно остаряване. Това включва адаптиране на условията на труд, борба с отрицателните стереотипи относно възрастта и дискриминацията във връзка с възрастта, подобряване на здравословните условия и безопасността на работното място, адаптиране на системите за учене през целия живот към потребностите на застаряващата работна сила и осигуряване на адекватни системи за социална закрила, които предлагат подходящи стимули.

2. Формиране и развитие на стратегическия подход на Европейския съюз в отговор на застаряването

Процесите на стратегическо детайлизиране на политиките в отговор на демографското застаряване на ниво Европейски съюз датират от 1999г., когато Европейската комисия приема **Съобщението “Към Европа за всички възрасти”**. В документа са направени детайлни формулировки на въздействието на процеса на застаряване на населението, което се изразява в намаляване и застаряване на населението в трудоспособна възраст, възникване на необходимостта от адаптиране на публичните

финансови системи и адаптиране на системите за социална закрила и здравни услуги, нарастване на нуждите на възрастните хора и възникване на необходимост от адекватни действия за предотвратяване на риска от социално изключване и бедност и отчитане на джендър-аспектите на застаряването, поради по-големия брой възрастни жени.

Важността от разработване на политика в отговор на застаряването на работната сила е отразена и в **Лисабонската стратегия**, която очертава параметрите в развитието на Европейския съюз за периода 2000–2010г. Такава политика трябва да предотвратява преждевременното прекратяване на трудовата активност и същевременно да модернизира системите за социална закрила.

Европейската комисия отчита започналия процес на преобразяване на обществото вследствие на демографските процеси и през 2006г. приема **Зелена книга за демографската промяна**, в която се подчертава необходимостта от пълноценно участие на хората от всички възрасти в процеса на социално и икономическо развитие на Европейския съюз. Поставен е въпросът за насърчаване на солидарността на поколенията, подобряване на интеграцията на младите хора, предприемане на подход за глобално разбиране за активност през целия живот, за предоставяне на условия за по-висока активност на възрастните хора и за облекчаване на възрастовите преходи. Настоява се за продължаване на политиките, формулирани в Лисабонската стратегия, които се отнасят до интеграция на пазара на труда, иновациите и повишаване на производителността. Отчита се и необходимостта от предприемане на политики в подкрепа на семействата, както и от модернизиране на системата за социална закрила, особено на пенсионната система.

В последвалото **Съобщение на Европейската комисия “Демографското бъдеще на Европа – от предизвикателство към възможност”** от октомври 2006г. са очертани приоритетните действия за посрещане на демографските предизвикателства. Очертани са 5 приоритета:

- Насърчаване на демографското обновяване на населението в Европа чрез предоставяне на най-добри условия за семействата и насърчаване съвместяването на семеен и професионален живот;
- Насърчаване на заетостта в Европа: повече работни места, по-дълъг и по-качествен активен живот;
- Насърчаване на производителността за обезпечаване на икономическата сигурност на Европа;
- Осигуряване на условия за интеграция на легалните емигранти;
- Адаптиране на осигурителните системи към демографските промени.

Мобилизирането на пълния потенциал на възрастните хора е ключ към справянето с демографската промяна, който обаче следва да се разглежда като част от цялостна стратегия, обхващаща петте сфери на политика-

та, определени в съобщението на Комисията относно демографското бъдеще на Европа. В съобщението се подчертава важността на по-добрите условия за демографското обновяване на Европа, потребността да се повишат нивата на заетост и да се засили производителността, потенциалът на законната имиграция и значимостта на стабилните публични финанси. Постигането на целите на стратегията „Европа 2020“ чрез пълен набор на политики, в това число действия на европейско, национално, регионално и местно равнище, ще допринесе съществено за справяне с предизвикателствата, свързани със застаряването на населението, и за пълноценно използване на възможностите за подобряване на качеството на живот на всички граждани на ЕС.

Идеята за солидарността на поколенията е развита в **Съобщението на Европейската комисия от 2007г. „Укрепване на връзките между поколенията“**. Европейската комисия насочва вниманието към подобряване качеството на услугите за възрастни хора, нуждаещи се от помощ, към закрилата от малтретиране, както и към мерките, които могат да бъдат предприети на европейско ниво, в сътрудничество с държавите-членки, за ускоряване на развитието и модернизацията на инфраструктурите и на услугите, предназначени за възрастните хора. Насърчава се приемане на национални семейни политики. Като създават предпоставки за по-добро задоволяване на нуждите на семействата при отглеждането на децата и грижите за лицата, нуждаещи се от помощ, както и за по-равномерно разпределение на семейните и на домакинските задължения, националните семейни политики ще укрепят връзките и близостта между поколенията. По този начин може да се очаква по-добър живот за всички, както и по-благоприятни условия за реализиране на семейните проекти. В началото на 2008г. Европейската комисия постави нов акцент в политиката за посрещане на демографските промени. С увеличаване на броя на възрастните хора вследствие на демографските промени са констатирани предпоставки за нарастване на случаи на negliжиране и насилие над възрастни хора. По време на специална Конференция от месец март 2008г., Европейската комисия призовава държавите-членки да положат усилия за идентифициране на прояви на negliжиране и насилие над възрастни хора и съответно да предприемат действия за превенция на такива прояви.

В Заключенията на Съвета на Европейския съюз от месец март 2008г. за предприемане на мерки към проблема на застаряващото население в новия Лисабонски цикъл (2008–2010г.) се набляга на необходимостта от продължаващо **модернизиране на пенсионните системи** с цел насърчаване на активния живот на възрастните хора чрез повишаване на възможностите за наемане на работа, съкращаване на схемите за ранно пенсиониране, увеличаване на гъвкавостта при пенсиониране и засил-

ване на стимулите за работа. Изтъква се, че тези действия трябва да са съпътствани от усилия за отваряне на пазара на труда за по-възрастни работници и от подходяща защита за тези, които не могат да работят, на пример вследствие на тежки увреждания или защото трябва да се грижат за някого. Също така, пенсионните реформи днес ще имат последствия за десетилетия напред и следователно е необходимо редовно наблюдение на тяхното въздействие върху бъдещата адекватност и устойчивост на пенсиите. Необходимо е повишаване на осведомеността по въпроси, свързани с различни пенсионни схеми, за да могат гражданите да направят информиран избор.

Поставен е акцент върху взаимовръзката между здравеопазването и социалната политика в контекста на процеса на застаряване. За отправна точка се използва тезата, че здравето е в основата на личностната реализация. В тази връзка са необходими действия за намаляване на неравнопоставеността по отношение на здравето. Необходим е подход за промотиране на здравната тематика във всички политики; здравната закрила е свързана с осигуряване на достъп до профилактика за всички, качествено здравеопазване, както и дългосрочни грижи, включително на най-трудните за обхващане членове на обществото. В Заключенията се изтъква, че промените в демографски и социален план пораждаат нарастващи потребности за качествени дългосрочни грижи и това е налага отделяне на повече ресурси за предоставянето на достъп, подобряване на координацията на грижите и осигуряване на подкрепа за неинституционалните форми на предоставяне на грижи. Необходимо е да се намери точния баланс между обществените и частните отговорности и институционалните и неинституционалните грижи.

За периода 2009–2012г. Председателствата на Европейския съюз поставиха проблема за застаряването на приоритетно място като приеха серия от Заключения на Съвета на Европейския съюз по заетостта и социална политика, които очертах основните насоки на общностно равнище на политиката в отговор на демографските предизвикателства и за конкретни действия за насърчаване на активността на възрастното население. Изведена бе необходимостта от развиване на сектора за полагане на грижи към възрастни лица и превенцията в здравеопазването в името на достойното стареене в добро здраве. Изследвани бяха възможностите за насърчаване на активния живот на възрастните хора чрез по-дългото задържане на хората на пазара на труда, насърчаване на доброволческата активност и предприемане на общи действия на ниво Европейски съюз за предоставяне на такива възможности за възрастното население. На 7 юни 2010г. Испанското председателство прие Заключения на Съвета на министрите на Европейския съюз по заетостта и социалните въпроси «Активен живот на възрастните хора», с което начерта политическите ас-

ЧАСТ I. СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОДХОД ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕМОГРАФСКАТА ПРОМЯНА В БЪЛГАРИЯ

пекти за бъдещото програмиране в сферата на идентификацията и изпълнението на мерки за насърчаване на активния живот на възрастните хора (active ageing). Според заключенията на Испанското председателство, активният живот на възрастните хора означава да се създават възможности за по-дълго участие на възрастните хора в пазара на труда, за принос към обществото чрез безвъзмездна доброволческа дейност в общността или предаване на умения на по-млади хора, както и чрез дейност в полза на семействата им, а също и за възможно най-дълъг самостоятелен и достоеен живот. По-дългото участие на възрастните работници, както мъже, така и жени, в трудовия живот може да бъде ценен принос за подобряване на резултатите и производителността на икономиката, което от своя страна да облагодетелства всички слоеве на обществото.

Активният живот на възрастните хора се разглежда в по-широк контекст. Устойчивата пригодност за заетост на жените и мъжете през целия трудов живот и насърчаването на възрастните работници да останат на работа изисква подобряване на условията на труд, отчитане на важността на здравето и безопасността, адаптирането на работните места към здравословното състояние и потребностите на хората. Добавят се важните аспекти за необходимост от мерки за преодоляване на дискриминацията, основана на възрастта и на пола и за актуализиране на професионалните умения чрез предоставяне на адекватен достъп до учене и обучение през целия живот. Поставят се въпроси и за преоценка на данъчните системи и системите за изплащане на обезщетения, за да се гарантира наличието на ефективни стимули за по-продължително участие в трудовия живот.

По отношение на социалното участие, огромният потенциал на възрастните хора може да бъде използван в сферата на доброволчеството или чрез предоставяне на домашни грижи. Тези възможности могат да се използват по-добре чрез утвърждаването на култура, която цени доброволческата дейност и чрез създаване и развиване на подходяща рамка и възможности за упражняване на такава дейност.

Основните насоки за действие от страна на държавите членки в областта за насърчаване на активния живот на възрастните хора се отнасят до:

- Идентифициране на ползите и възможностите на икономическото и социалното участие на възрастните хора в обществото, в частност като се осигурят добри възможности за заетост, активно участие в обществото и здравословен живот на хората, които понастоящем са на възраст около 60 години;
- Насърчаване на въвеждането в предприятията на стратегии за управление на възрастта, които ще засилят тяхната конкурентоспособност, като използват опита и конкретните качества на възрастните работници;
- Подкрепа за растежа на сребърната икономика, която чрез обслужване на потребностите на увеличаващия се брой възрастни хора създава нови

ЧАСТ I. СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОДХОД ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕМОГРАФСКАТА ПРОМЯНА В БЪЛГАРИЯ

възможности за стопанска дейност и професионално развитие за хора от всички възрасти;

- Укрепване на солидарността между поколенията като един от основните фактори за засилване на социалното сближаване и развитието на култура на участието, в която се включват жени и мъже от всички възрасти;
- Създаването на подходяща рамка и условия за мобилизиране на потенциала на възрастните хора и разработването на иновативни подходи, както и осигуряване на подходящо обучение за персонала на полагане на грижи;
- Разработване на политики за активен живот на възрастните хора чрез специфични дейности и обвързване с конкретни цели в контекста на Европейска година за активен живот на възрастните хора – 2012;
- Повишаване на нивата на заетост на възрастните работници чрез подобряване на условията на труд, инвестиране в ученето през целия живот и премахване на пречките пред заетостта, включително тези, които са свързани с дискриминация. Това следва да се постигне, където е уместно, в сътрудничество със социалните партньори;
- Насърчаване достъпа на възрастните хора до образование и информационни и комуникационни технологии, които ще им позволят да останат активни и пълноценно да участват в обществения живот;
- Насърчаване на инициативи за доброволческа дейност, както и инициативи, целящи постигане на връзки между поколенията, както за жените, така и за мъжете, а също и доброволчески дейности, насочени специално към възрастните хора;
- Предприемане на действия, гарантиращи, взаимодействие между здравните и социалните служби, подкрепа на здравословен начин на живот, за да се обезпечи активният и самостоятелен живот на възрастните хора и достойното им остаряване;
- Насърчаване на регионалните и местните органи, социалните партньори и други заинтересовани лица да се ангажират с цели в областта на активния живот на възрастните хора и да положат началото на инициативи за постигането на тези цели.

Централна тема на **Третия Европейски демографски форум** (ноември 2011г.) бе обсъждането на демографското измерение на Европейската стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж – Европа 2020. Във връзка с процесите на застаряване на населението и поставените цели за интелигентен и устойчив растеж, приспособяването на европейските общества към новите демографски предизвикателства изглежда все по-належащо. Форумът се обедини около заключението, че постигането на целите на Европейската стратегия 2020 за интелигентен и устойчив растеж изисква предприемане на специфични действия за

ЧАСТ I. СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОДХОД ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕМОГРАФСКАТА ПРОМЯНА В БЪЛГАРИЯ

решаване на проблемите на застаряването на населението, които ще засягат все по-силно системите на публичните финанси и пазара на труда. Процесът на застаряването на населението представлява сериозно предизвикателство за системата на публичните финанси. Подчертано бе, че за поддържането на системите за социална закрила на сегашните нива в целия Европейски съюз, е необходимо заделяне на допълнителни 5% от brutния вътрешен продукт на държавите-членки. Ако не се предприемат реформи, поддържането на тази система ще изисква неприемливо увеличаване на осигурителния принос на гражданите и от друга страна, ще наложи ограничаване на публичните разходи в други сфери. Въпросът за пенсиите е най-сериозен. Чрез Зелената книга за пенсиите, Европейската комисия е предприела действия за инициране на дебат на европейско ниво за осигуряване на адекватни, устойчиви и сигурни пенсии. В отговор на демографските предизвикателства от застаряване на население-то, Третият Европейски демографски форум посочи необходимостта от осигуряване на повече възможности за възрастното население за принос в обществото, за по-голяма самостоятелност и независимост. Подходът за активен живот на възрастните (active ageing) е насочен към:

- По-дълго задържане на пазара на труда;
 - Осигуряване на принос към обществото чрез извършване на доброволчески дейности и полагане на грижи;
 - Постигане на самостоятелност за колкото се може по-дълго време;
- Необходимо е да се предприемат действия за преодоляване и премахване на всички пречки и затруднения, които ограничават хората да развият изцяло своя потенциал докато остаряват. Очертани бяха следните препятствия за активния живот на възрастните:
- Неподходящи условия на труд;
 - Ограничения в сферата на заетостта чрез данъчната система и в социалните придобивки;
 - Възрастова дискриминация;
 - Ограничения или невъзможност за участие в рамките на системата за учене през целия живот;
 - Ограничения в заобикалящата среда за хора с неравностоен здравен статус – непригодени сгради, транспорт;

По време на Третия Европейски демографски форум Европейската комисия сподели становището, че постигането на четири от петте цели на Европейската стратегия 2020 (без целта за климатичните промени) зависи от начина, по който се адаптират секторните политики към демографските промени. Специално по отношение на целта в сферата на заетостта - 75 % за лицата между 20 и 65 г.(към момента средно – около 69%), е необходимо възрастните хора да се задържат по-дълго на пазара на труда и

ЧАСТ I. СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОДХОД ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕМОГРАФСКАТА ПРОМЯНА В БЪЛГАРИЯ

отговорностите в семейството следва да не възпрепятстват хората при упражняване на труд.

На 14 септември 2011г. на Европейския Парламент и на Съвета приеха **Решение № 940/2011/ЕС относно Европейската година на активния живот на възрастните хора и на солидарността между поколенията**. Провеждането на Европейската година за насърчаване на активния живот на възрастните хора бе насочено към повишаване на информираността на обществото относно възможностите за насърчаване на активния живот на възрастните хора и предоставяне на условия за адекватно предприемане на действия на централно и локално ниво. Провеждането на инициативата имаше ключово значение за възприемане и популяризиране на позитивна нагласа към по-пълноценното използване на огромния потенциал и ресурс на възрастните хора в икономически и социален аспект. Общата цел на Европейската година бе да улесни създаването на устойчива култура на активен живот на възрастните хора в Европа, основаваща се на общество за всички възрасти. В рамките на тази цел Европейската година подкрепи усилията на държавите-членки, на техните регионални и местни органи, на социалните партньори, на гражданското общество и на бизнес средите, включително на малките и средните предприятия, да насърчават активния живот на възрастните хора и да положат повече усилия за оползотворяване на потенциала на бързо нарастващия дял на населението в края на 50-те и над тази възраст.

Значителен принос към формиране на политиката в отговор на застаряването на населението има Организацията на Обединените нации чрез дейността на Икономическата комисия на ООН за Европа. Приетият **Международен план за действие в Мадрид през 2002г.** очертава основни цели и елементи за предприемане на подход и мерки спрямо застаряването на населението. Мадридският план за действие по застаряването призовава за промяна в нагласи, политики и практики на всички нива и във всички сектори, за да се осигури използването на огромния потенциал на процеса на застаряване на населението. Целта на Плана за действие е обезпечаване на всички хора и подсибяване на техните старини. Планът представлява практически инструмент за водене на политики чрез фокусиране върху ключовите приоритети, свързани с процесите на застаряване. Изготвени са специфични препоръки, съобразени с разнообразните обстоятелства във всяка страна.

Основните тематични области за изпълнение, набелязани в Мадридския план за действие, са следните:

- Пълна реализация на всичките човешките права и основни свободи на възрастните хора;
- Постигане на сигурно стареене, което е съпроводено от потвърждение на целите за елиминиране на бедността сред възрастните хора, в съот-

ЧАСТ I. СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОДХОД ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕМОГРАФСКАТА ПРОМЯНА В БЪЛГАРИЯ

ветствие с принципите на ООН по отношение на възрастните хора;

- Предоставяне на възможност на възрастните хора за пълноценно и ефективно участие в икономическия, политическия и социалния живот на обществото, в това число чрез платен и доброволен труд;
- Обезпечаване на възможности за индивидуално развитие, себerealизация и за живот в добро здраве през целия живот, както и на старини чрез осигуряване достъп до обучение през целия живот и участие в обществения живот при условие на признаването на възрастните хора като разнородна група;
- Осигуряване на пълноценното упражняване на икономическите, социални и културни права, на гражданските и политически права и премахването на всички форми на насилие и дискриминация срещу възрастните хора;
- Осигуряване на равенство на половете сред възрастните хора, чрез премахване на дискриминацията, основана на признак „пол“;
- Признаване на изключителното значение на семейството, на взаимната зависимост на поколенията, солидарност и взаимност от гледна точка на социалното развитие;
- Осигуряване на здравни грижи, подкрепа и социална закрила за възрастните хора, включително превантивни и рехабилитационни здравни услуги;
- Осигуряване на партньорство между всички нива на управление, гражданско общество, частен сектор и между самите възрастни хора при трансформирането на Плана за действие в практически действия;

Във връзка с изпълнението на Мадридския план за действие, на европейско ниво е приета **Регионална стратегия за изпълнението му**. Основните ангажменти в Регионалната стратегия за изпълнение на Мадридския план за действие са следните:

- Мейнстрийминг на застаряването;
- Интеграция и участие на възрастните хора в обществото;
- Съдействие за равноправно и устойчиво икономическо развитие в отговор на проблемите със застаряване;
- Приспособяване на системата за социална закрила в отговор на демографските промени и свързаните с това социални и икономически последици;
- Съобразяване на пазара на работна сила с икономическите и социални последици от застаряването на населението;
- Насърчаване на обучението през целия живот и приспособяване на образователната система към променящите се икономически, социални и демографски условия;
- Усилия за осигуряване на качествен живот за всички възрасти и осигу-

ЧАСТ I. СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОДХОД ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕМОГРАФСКАТА ПРОМЯНА В БЪЛГАРИЯ

ряване на независим живот, здраве и благополучие;

- Възприемане и зачитане на джандър-подход към застаряването на обществото, подкрепа за семействата, които осигуряват грижа за възрастните хора и насърчаване на солидарността между поколенията в семейството;
- Подкрепа за семейства, които осигуряват грижи за възрастните хора и насърчаване на солидарността на поколенията в рамките на едно семейство;
- Съдействие при изпълнението на Регионалната стратегия на ИКЕООН с помощта на регионално сътрудничество

През септември 2012г. се състоя Вторият преглед и оценка на Международния план за действие по застаряването. Приета бе Декларация на министрите, която представи комплекс от действия за насърчаване на активния живот на възрастните хора с подчертан акцент в сферата на заетостта. Отчетена е необходимостта от по-изчерпателни политики, отговарящи на индивидуалните и обществените нужди на застаряващото население и за подобряване на достъпа на възрастните хора до адекватна социална защита и добре функциониращи системи на образование, здравни и социални грижи, както и възможности за участие в обществото като равноправни партньори. Отдава се значение на по-широкото признаване на достойнството, правата на човека и основните свободи на възрастните хора и на техния потенциал за принос в социалното и икономическото развитие, насърчаване на солидарността между поколенията и сближаването в обществото. Според документа, активният живот на възрастните хора зависи от оказаната подкрепа на здравословния начин на живот и здраве при работа, от подходящи стимули, свързани с данъчното облагане и системите за социална сигурност, от прилагане на работещи механизми в политиките на пазара на труда и осигуряване на баланс и взаимно допълване на политиките по заетостта на младежите и на по-възрастните.

Осъществяването на по-гъвкав преход към пенсиониране и предоставяне на стимули за по-дългосрочно участие в пазара на труда, провеждането на пенсионни реформи за адаптация към демографските промени, включително увеличаване на продължителността на трудова заетост, насърчаване на ролята на възрастните работници като предаващи знания и опит на по-младите работници са следващата група ключови фактори за насърчаване на активното дълголетие.

На 7 декември 2012г. Съветът на Европейския съюз прие **Декларация относно Европейската година на активния живот на възрастните хора и солидарността между поколенията (2012 г.): Пътят напред и Ръководни принципи за активен живот на възрастните хора и солидар-**

ност между поколенията. Според документа, активният живот на възрастните хора и солидарността между поколенията изискват:

- засилване на социалното сближаване, приобщаване и участие през целия живот на отделната личност, като се осигуряват възможности и достъп до услуги и до политически, социални, развлекателни и културни дейности, доброволчески дейности, които спомагат за поддържане на социалните мрежи и за намаляване на изолацията, придобиване на нови умения, които спомагат за личната реализация и благоденствие;
- насърчаване на участието на пазара на труда чрез действия за включване на младите и по-възрастните хора в дейности по обучение и учене през целия живот, които улесняват предаването на знания между поколенията, както и чрез действия за съвместяване на професионалния и личния живот;
- отчитане на ценностите на всички възрастови групи и техния принос за обществото, като по този начин се насърчават положително усещане и отношение към всички възрастови групи; включване на всички възрастови групи във вземането на решения (формулиране и осъществяване на политиките), обръщане на специално внимание на техните мнения и опасения, както и даване право на глас на тези групи при научноизследователските процеси, които може да ги засягат;
- насърчаване на научните изследвания и иновациите за подобряване живота на възрастните хора, включително на достъпната среда за всички, насърчаване на участието в обществото за по-дълъг и независим живот, включително поощряване на електронното приобщаване и електронното здравеопазване, както и на други технологични и ИКТ иновации, като по този начин се насърчава сребърната икономика;
- насърчаване на здравеопазването, профилактиката на заболяванията и ранната диагностика през целия живот, както и на рехабилитацията, водещи до активно остаряване в добро здраве и до независим живот, като същевременно се отчитат различните нужди на жените и мъжете по отношение на съответните услуги и бъдещите научни изследвания;
- адаптиране на системите за социална сигурност по такъв начин, че те да са в състояние да осигуряват устойчиви и адекватни пенсии, което ще допринесе за намаляване на броя на възрастните хора, особено на жените, които живеят под прага на бедността и ще позволи на възрастните хора да живеят достойно.

Сред основните послания на Декларацията е „създаването на Европа за всички възрасти“. В тази връзка, активният живот на възрастните хора допринася за постигането целите за социално развитие от гледна точка на социалното приобщаване и социалното сближаване и от друга страна – за постигане на просперитет и конкурентноспособност от икономическа гледна точка. От своя страна, Ръководните принципи за активен живот

на възрастните хора и солидарност между поколенията дефинират приложните сфери за насърчаване на активното дълголетие. Това са сферата на заетостта, участието в обществен живот и самостоятелния начин на живот. Подчертава се, че активният живот на възрастните хора изисква всички заинтересовани страни да вземат мерки в широк диапазон от практически действия. Тези заинтересовани страни включват публичните органи на различни равнища, бизнеса и социалните партньори, организациите на гражданското общество, занимаващите се с предоставяне на услуги и медиите.

3. Национален подход за насърчаване на активния живот на възрастните хора - Национална концепция за насърчаване на активния живот на възрастните хора (2012-2030 г.).

С Решение на Министерския съвет от 20 юни 2012г. бе приета Национална концепция за насърчаване на активния живот на възрастните хора (2012-2030г.). Националната концепция за активен живот на възрастните хора е развитие и продължение на едно от важните направления на Актуализираната Национална стратегия за демографско развитие на населението в Република България с хоризонт до 2030 г. – Преодоляване на последиците от застаряване на населението. Документът предлага конкретна перспектива за посрещане на последиците от демографското застаряване на населението в контекста на интегриран подход за отразяване на конкретните специфики на застаряването.

Стратегическата цел на Националната концепция за активен живот на възрастните хора е създаване на условия за техния активен и достоен живот чрез осигуряване на равни възможности за пълноценното им участие в икономическия и социален живот на обществото.

Осигуряването на реален принос от страна на възрастните хора в социалния и икономически живот и на пълна реализация на техните човешки права и свободи е свързано с постигане на общество за всички възрасти. В съвременните условия особено важно значение придобива не толкова и не само броят на населението, колкото развитието на качеството на човешкия капитал – образование, здравословно състояние, социална и трудова мобилност, способности и умения, качество на живота.

Националната концепция определя основните области за идентифициране на практически действия за насърчаване на активния живот на възрастните хора. Те са групирани в следните оперативни цели:

Оперативна цел 1 - Осигуряване на условия за активен трудов живот на възрастните хора;

Оперативна цел 2 - Осигуряване на финансова стабилност на пенсионната система, условия за активен и достоен живот в пенсионна възраст и за ограничаване на бедността сред пенсионерите;

Оперативна цел 3 - Осигуряване на условия за достъп до здравни услуги

и удължаване на живота в добро здраве на възрастните хора.
Оперативна цел 4 - Осигуряване на условия за достъп до образование, за учене през целия живот, за повишаване на квалификацията и за преквалификация на възрастните хора с оглед на подобряване на мобилността на пазара на труда;

Оперативна цел 5 - Развитие и модернизиране на дългосрочните грижи и осигуряване на условия за достъп до социални услуги. Развитие на т.нар. „сребърна икономика“;

Оперативна цел 6 - Развитие на доброволчеството.

Националната концепция представя балансиран подход към проблемите на застаряването, като се идентифицират потребности от насърчаване на активността на възрастните и осигуряване на условия за реализирането им на пазара на труда, адекватно посрещане на потребностите на възрастните хора в социален аспект, насърчаване на свободната доброволна активност, гарантиране на правото на социална и здравна закрила и предотвратяване на дискриминация. Наред с предоставяне подходящи условия сферата на заетостта, действията следва да бъдат ориентирани към здравеопазването с акцент върху превантивните грижи, както и налагане на положителен образ на възрастните хора. По-дългото задържане на пазара на труда и икономически активното поведение на възрастните хора трябва да бъде съпътствано с приспособяването на обучително-квалификационната система към изискванията на възрастните хора, предоставяне на стимули за по-дълго задържане на пазара на труда, преодоляване на възрастовата дискриминация и отчитане на значението на опита на възрастните. Едновременно с това е необходимо да се предприемат действия за достойно остаряване в добро здраве, развиване на мерки за превенция на заболявания и увреждания и за насърчаване на здравословен начин на живот, развиване на услугите за възрастните, както и ново интерпретиране на позитивната социална роля на възрастните хора като пълноправни активни граждани.

4. Заключение

Застаряването на населението е общоевропейски процес, който поставя предизвикателства от изключително висока социална значимост. С оглед високите цели за развитие, които си поставя Европейския съюз в Стратегията си до 2020г. за устойчив, интелигентен и приобщаващ растеж, поставянето на специален акцент върху проблемите на застаряването и насърчаване на активния живот на възрастните хора е напълно основателно.

Европейският подход за насърчаване на активния живот на възрастните хора най-общо има две основни измерения – социално и икономическо. От социална гледна точка, посрещането на предизвикателствата от

застаряването на населението е свързано с управлението на жизнения цикъл и с въздействието на промените, свързани с нарастващия относителен дял на възрастното население. Икономическият аспект от своя страна е свързан с предизвикателствата пред целите за растеж и най-вече с намаляването на трудовата сила и повишените разходи за здравеопазване, социални услуги и пенсии. Пътищата за управление на тези промени се търсят в предприемане на позитивен подход към застаряването чрез насърчителни мерки в сферата на заетостта, участието в обществен живот и самостоятелния начин на живот. На базата на представените документи (в по-голямата си част – на Европейския съюз) можем да заключим, че все повече се налага разбирането за предприемане на холистичен подход при посрещане на предизвикателствата от застаряването, което се обуславя от широкото въздействие и високата степен на социална значимост на този процес.

Националният подход към проблемите на застаряването се характеризира с по-висока степен на стратегическа систематизираност и детайлизиране на приоритетни области, мерки и задачи на хоризонтален принцип. Националната концепция за насърчаване на активния живот на възрастните хора обхваща изчерпателен набор от сектори за планиране и идентифицира широк кръг предизвикателствата и възможности за развиване на мерки, както и предлага механизъм за тяхното изпълнение. Положени са основи на синхрон и интегритет в управлението на демографските процеси, които избягват фрагментарността и секторното парцелиране. По този начин се постига максимално съответствие между икономическите и социални потребности и предизвикателства от една страна и комплекса от мерки предназначен за тяхното управление – от друга.

ПРЕГЛЕД НА НОРМАТИВНАТА БАЗА И ДЕЙСТВАЩИТЕ МЕРКИ В ОБЛАСТТА НА ПАЗАРА НА ТРУДА ВЪВ ВРЪЗКА СЪС ЗАСТАРЯВАНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО И ПОСРЕЩАНЕ НА ДЕМОГРАФСКИТЕ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА. ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА УДЪЛЖАВАНЕ НА АКТИВНИЯ ТРУДОВ ЖИВОТ НА ВЪЗРАСТНИТЕ ХОРА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЕНИ.

Проф. д-р Емил Мингов

Част I

I. Застаряването на населението като демографски проблем формира една социална реалност, в която и през следващите години демографските процеси в страната ще продължат да бъдат фактор, оказващ силно въздействие върху функционирането на пазара на труда. Демографското развитие на страната се характеризира с тенденции на застаряване и намаляване на населението което е в основата на формирането на една нова социална реалност, пред която е изправено не само нашето общество, но и цяла Европа и Европейския съюз. Свидетели сме на процес на увеличаване на възрастната част на населението и намаляване на дела на децата и младите хора. Всичко това рефлектира върху устойчивото развитие на обществото и прави по-сложни преходите от един жизнен цикъл в друг. Младите хора вече осъществяват значително по-късно своите важни житейски стъпки и цели - като завършване на образование, започване на работа, раждане и отглеждане на деца. Негативни тенденции по отношение на възрастовата структура, очертавани от демографските прогнози за нарастващия дял на възрастното население, води до по-големи разходи в сферата на публичните финанси за пенсии и дългосрочни грижи, за социално подпомагане, здравеопазване и др.³ Тази картина на възрастовата структура на работната сила се допълва и от няколко допълнителни фактора, свързани с емиграцията на лицата до 50 годишна възраст (която е и по-мобилната част от работоспособното население), слабата или недостатъчна подготовка на завършващите средните и висши училища млади хора и оттам недоволството на работодателите от качеството на предлаганата работна сила и т.н. В този контекст е важно политиката, осъществявана от държавата, да бъде адресирана към мобилизиране на всички ресурси за вземане на решения, които да доведат до удължаване на трудовия живот и изграждане на солидарност между поколенията. Важен компонент на тази политика е изграждането на адекватна правна рамка, която позволява пос-

³ Вж. за този анализ на МТСП в Национална концепция за насърчване на активния живот на възрастните хора в България (2012-2030)

тигането на това.

II. Ключово значение за провежданата политика на държавата за лицата над 50 години е обстоятелството, че някак обществото е настроено да мисли, че това са лица, които са на края на трудовия си път, че каквото са направили досега, това е върхът на техните възможности и съответно не може да се разчита те да продължат да се развиват. Поради това, наред с младежите до 29 години, това е особено уязвима група. **Съвременната концепция за сигурност в професионалното развитие изисква подкрепа за осигуряване на плавен преход между различните етапи от трудовия живот.**

Застаряването на населението и негативните демографски тенденции са реална заплаха за дългосрочната икономическа и фискална устойчивост на страната. Ето защо е необходимо да се вземат мерки за увеличаване участието на пазара на труда и предлагането на работна сила на по-възрастните работници. Включването и оставането в заетост на безработните лица над 50-годишна възраст, се налага предвид отрицателния естествен прираст, който изисква ползването на лицата в по-високите възрастови групи като резерв за предлагането на труд.

През деветмесечието на 2011г., регистрираните в дирекциите „Бюро по труда“ безработни над 50 години са 121 532 лица (средномесечно) и са с 11 976 лица (9.0%) по-малко в сравнение със същия период на 2010г. Техният дял във възрастовата структура на безработните е 36.4 %.

Сред безработните над 50 години преобладават лицата без квалификация и специалност (56.1%) и с основно и по-ниско образование (52.5%).

Ниското образователно равнище и липсата на квалификация затрудняват реализацията на безработните в предпенсионна възраст на пазара на труда, поради което те формират ядрото на продължително безработните.

Лицата над 50 години продължават да са сред групите с най-дълъг престой като безработни в дирекциите „Бюро по труда“ - 10.6 месеца средна продължителност за деветмесечието на 2011г.

Мерките, които взема в това отношение държавата е да даде възможност за реализиране на потенциала на тази категория лица. Немаловажно значение сред тях е изграждането на правен режим, който да спомогне за постигането на тази цел.

Българското законодателство, като отчита промените, които настъпват в структурата на заетостта, предвижда различни по своя характер мерки и стимули, които да отговорят на настъпилите демографски предизвикателства. Предвид на широката им гама, систематизирането им може да стане чрез обособяването на няколко основни групи в зависимост от естеството на закрепените в нормативните актове способности за постигане на целта на законодателя - използване колкото се може по-дълго на на-

трупаните знания и умения за благо на обществото. Те могат да бъдат разделени на **две основни групи - такива, свързани с насърчаване и продължаване активната трудова дейност на лицата над 50 години и създаване на стимули у работодателите да наемат и задържат на работа такива лица.**

1. По отношение на първата група мерки, предвидени от българското законодателство, в правната уредба се очертават няколко направления на законодателните решения, които да доведат до този целен от законодателя резултат.

1.1. На първо място, Конституцията на Република България установява в чл.48, ал.1 правото на труд на всеки български гражданин и с разпоредбата на чл.16 го гарантира и защитава. Тази конституционна уредба е особено показателна за отношението на държавата към така прогласеното и защитавано право, нареждащо го сред основните права на гражданите. Защото основните права не могат да бъдат отменяни и ограничавани със закон (чл.57, ал.1 на Конституцията).

Основополагащото значение на тези конституционни разпоредби дават насоката и по-нататъшната регламентация на трудовите отношения у нас, включително и за лицата над 50 години.

Преди всичко, те не могат да бъдат третирани по-различно отколкото другите възрастови групи, за което в Конституцията (чл.6, ал.1), Кодексът на труда (чл.8, ал.3) и Закона за защита срещу дискриминация гарантират равното им третиране. С оглед обаче на по уязвимото им положение, както ще видим по-долу, законодателството им осигурява известно по-благоприятно третиране при прилагане на мерките за заетост, тъй като ако биха били приравнени с всички останали лица, биха се оказали дискриминирани.

1.2. На второ място, Кодексът на труда възлага като юридическо задължение на работодателя и на работниците и служителите да поддържат и повишават професионалната квалификация на работниците и служителите (чл.228а и чл.228б КТ). От една страна тези законови задължения хармонират с изискването за повишаването на качеството на работната сила, като основен приоритет на политиката по заетостта с ключово значение за постигане на дългосрочните цели на Стратегията „Европа 2020“, а от друга, съответстват на идеята за продължаване на активния трудов живот на гражданите. Безспорно подобна мярка на законодателя заслужава подкрепа, но лаконизма на законовите текстове не е в състояние да определи начина за изпълнение на тези задължения. Те поставят повече въпроси, отколкото възможности да се осъществи набелязаната цел. Така например, не е ясно как ще бъдат определени категориите работници и служители, спрямо които ще се приложат мерките за поддържане и повишаване на професионалната квалификация, по какъв начин ще се

осъществява подготовката им - с откъсване или без откъсване от производството, кой ще извършва подготовката на работниците и служителите - работодателят или обучаващи организации, как могат да изискват работниците и служителите от работодателя да бъдат включени в курсовете за поддържане и повишаване на професионалната им квалификация (доколкото и за тях в чл.228б КТ също е установено задължение да поддържат и повишават професионалната си квалификация), какво следва от изпълнението на тези задължения и т.н.

Отговорът на тези въпроси следва да даде законодателството ни като уреди режима на поддържането и повишаване на професионалната квалификация. Така например, работодателят следва да бъде задължен ежегодно да приема **план за поддържане и повишаване на квалификацията** на работниците и служителите. Това сега не е казано изрично, но се налага неговото установяване, още повече, че до 1990г. това изискване беше установено в КТ. По този начин ще се изпълни това юридическо задължение на работодателя и оттам и на работниците или служителите по чл.228б КТ. А това пряко ще рефлектира към разглежданата група лица, за които знания и умения за поддържане и повишаване на професионалната квалификация, са особено нужни.

1.3. На следващо място, като отчита затрудненията, свързани с осигуряването на правото на труд на тези лица, трудовото ни законодателство предвиди с измененията на КТ от 2011 и 2012г. нови гъвкави форми на заетост с установяване на нови видове трудови договори - за надомна работа (раздел VIIa от чл.107б до 107ж КТ), работа от разстояние (раздел VIIIб от чл.107д чл.107п КТ) и за извършване на работа чрез предприятие за временна заетост (раздел VIIIб от чл.107р до чл.107ч КТ). Някои от тези форми - надомната работа и чрез предприятията за временна работа) са особено подходящи за включването в пазара на труда на лицата над 50 години.

Трудовият договор за надомна работа позволява изпълнението на задълженията по изработване на продукция и/или изпълнение на услуга да се извършва в дома на работника или служителя или в други помещения по негов избор извън работното място на работодателя. Извършването на възложената работа може да става с негови и/или на работодателя оборудване, материали и други спомагателни средства. Законът дава по такъв начин широки възможности за гъвкаво използване на работната сила, като работниците или служителите сами определят началото, края и разпределението на работното време, сами определят периодите за почивка в работния ден и между-дневната и между-седмична почивка и т.н. По такъв начин тези категории лица, от една страна, могат да бъдат използвани в съответствие с техните възможности и капацитет и от друга страна, законът и тук задължава работодателят да им осигури условия за

съответната квалификация, преквалификация и обучение.

Осигуряването на работа чрез предприятие за временна работа е друг способ или начин за включване в пазара на труда на лица, които търсят работа. **Временната заетост придобива все по-голямо значение не само в у нас, но и в контекста на европейския пазар на труда.** Общият брой на временните работници, както и делът им сред активното население расте в повечето страни на ЕС с възникването на новите тенденции в сектора на временната заетост. Увеличението трябва да се разглежда в светлината на високата безработица и недостига на квалифицирана работна ръка в Европа, които изискват по-голяма гъвкавост и алтернативни форми на заетост.

В съответствие с тези тенденции и необходимостта от транспониране на директива 2008/104 ЕО на Европейския парламент и Съвета от 19 ноември 2008г. относно работата чрез агенциите за временна заетост, с измененията и допълненията на Кодекса на труда от 24.01.2012г. (ДВ бр.7/2012 г.) в раздел VIIIв беше създадена специална уредба на този вид правоотношения. Нейните особености се диктуват от факта, че наетите работници и служители не осъществяват работа за своя работодател, а се предоставят на друг такъв за изпълнение на работа, от която той има нужда като ползвател на работната сила. Това определя и особеностите на правния режим на този вид правоотношения, които подробно са отразени от чл.107р-107ч, чл.327,т.7а и чл.357,ал.3,чл.404,ал.1,т9,чл.415в,ал.2КТ, Закона за насърчаване на заетостта (гл.VIIIа,чл.74е-74п) и др. Общо за тях може да се каже, че за първи път в българското трудово законодателство се установяват така наречените "триъгълни" правоотношения между работодател-агенция за временна заетост - работник и едно трето лице - ползвател на работната сила. Между тези три субекта възникват правоотношения, чийто правен режим отразява интереса, който се задоволява с тях. Уредбата на този вид договори обаче е по-особена, което следва да бъде съобразявано от работодателите и изисква по-подробен анализ.

Правоотношението между работодателя, даващ възможност за временна заетост и работникът и служителят, който е съгласен да бъде нает за такава временна заетост, е подчинено на една конкретна цел - задоволяване на нуждата от работна ръка на един трети субект, който да използва тази работна сила. Тази особеност е в основата на специфичния правен режим, който законът установява за този вид правоотношение. Основание за възникването му поначало е трудовият договор, така както е уреден в раздел I на глава пета от КТ, но с някои особености, които произтичат от неговата специфична насоченост.

Страна по договора за временна заетост с работника или служителя не може да бъде всеки работодател, а само такъв, който извършва търговска

дейност и е регистриран в Агенцията по заетостта по реда на глава VIIIа от Закона за насърчаване на заетостта. Той е работодател, което го отличава от посредническите агенции за намиране на работа на желаещите да работят и с които лицата нямат трудови правоотношения. Поради това и законът забранява да се изисква от работника или служителя заплащането на каквато и да е такса, имаща характер на съдействие за устройване на работа (чл.107р, ал.6 КТ).

Съществен елемент на съдържанието на трудовия договор е уговорката между страните, че „работникът или служителят ще бъде изпратен за изпълнение на временна работа в предприятие ползвател под негово ръководство и контрол“ (чл.107р,ал.1КТ). Този лаконичен законен изказ крие богато съдържание, разкриващо специфичните особености на договора за временна заетост като нов вид трудов договор.

Преди всичко, за първи път нашето трудово законодателство установява подобна правна фигура, изразяваща се в изпълнение на трудова функция от работника или служителя при друг работодател, който му осигурява веществените елементи за съединяване на работната сила със средствата за производство за осъществяване на дадена производствена дейност и то под негово ръководство и контрол. Този елемент придава особен характер на този договор, доколкото страните трябва да постигнат съгласие относно това, че работникът или служителят няма да прехвърля работната си сила за насрещната страна по сключения от него договор, а при друг субект, който ще използва неговата работна сила. Както вече се посочи, необходимостта от подобна уговорка е продиктувана от едно предходно задължение, поето от работодателят чрез сключването на търговския договор по чл.107у и съобразно който се детерминира до голяма степен съдържанието на трудовия договор, сключван между работника и служителя и неговия работодател. В изпълнение на това си задължение, работодателят има задължението да привлече нужния работник или служител за изпълнение на определена работа при друг субект, ползвател, който ще упражнява ръководството и контрола при изпълнение на трудовото му функция. Затова, в съдържанието на сключения трудов договор, освен така определения характер на работа, следва да се уговори мястото на работа като пространствени граници там, където ползвателят осъществява трудова дейност и където е необходим работникът или служителят, размера на трудовото му възнаграждение (основно и допълнително), размера на редовния платен годишен отпуск и т.н., както впрочем изисква чл.66,ал.1 КТ.

Доколкото обаче работата, която се предоставя на работника или служителя, е **временна**, трудовият договор, който може да се сключи, може да бъде само срочен и то определен вид срочен трудов договор. С оглед на спецификата на срочния трудов договор за определен срок и огра-

ниченията, които поставя чл.68,ал.1,т.1 и чл.68,ал.2 и 4 КТ, законът удачно избира вида на срочния трудов договор - за извършване на определена работа (чл.68,ал.1,т.2 КТ) и срочния трудов договор за заместване (чл.68,ал.1,т.3 КТ). Очевидно законодателят счита,че не е целесъобразно да се уреди възможността за безсрочен трудов договор, какъвто директивата допуска (аргумент от чл.3,т.2 и чл.5 .г.2 Д 2008/104 ЕО).⁵

Освен това, работодателят не може да сключва неограничен брой договори за временна заетост. От една страна, той е ограничен от нуждите, които има ползвателят и са договорени в договора по чл.107у КТ, а от друга - от императивната норма на чл.107р, ал.2 КТ, която не позволява да бъдат изпратени работници и служители на работодателя при ползвателя, ако броят на изпратените работници надхвърля 30 процента от общия брой на работещите при ползвателя.⁶

Специфична особеност на този договор е и ограничеността на неговото приложно поле, доколкото той не може да бъде сключван за осъществяване на дейност в предприятия, свързани с националната сигурност, определяни от МС, както и в предприятие в които се провежда стачка.⁷ В съответствие със закрилната функция на трудовото право, законът установява забрана за установяване на пречки в сключения трудов договор между работника или служителя и работодателя относно възможността последният да сключи трудов договор с ползвателя (чл.107р,ал.5 КТ).Тази забрана е разбираема и логична, доколкото законът насърчава постоянната работа и тогава, когато работникът или служителят може да остане на постоянна работа при ползвателя не бива да има каквито и да е пречки за това.

⁵ Доколкото императивната уредба на чл.107р,ал.4 КТ изрично установява възможността за сключване само такива срочни трудови договори може да се постави въпрос относно коректното транспониране на директивата, доколкото отклонението, което е предвидено в чл.5,т.2 от директивата касае възможността да не се заплаща времето между различните назначения, но не и относно вида на трудовия договор-срочен или безсрочен.

⁶ Забраната в чл.107р,ал.2 КТ поставя също много въпроси, които при практическото прилагане на уредбата ще възникнат. Така например, не става ясно откъде работодателят ще знае общият брой на работниците и служителите, работещи при ползвателя. Доколкото в чл.107у, ал.2 изрично не е предвидено задължение от ползвателя за предоставянето на такава информация, инициативата за това очевидно следва да бъде на работодателя на основание т.9 от същия член. Но динамиката в предприятието от сключването на договора до неговото изпълнение може да промени броя на работещите при ползвателя работници и служители. Освен това, ползвателят е ограничен по отношение на броя на съ-контрагентите си, с които може да сключи договори по чл.107у КТ и съответно броят на изпратените работници и служители при него да надхвърли този процент. Какво ще стане в този случай с възникналите трудови правоотношения с наетите работници и служители? Мислим си няколко възможни решения в зависимост от това дали работодателят е знаел и въпреки това е сключил трудовите договори или този факт не му е бил известен и е станал известен след сключването на договора. Съответно договорът следва да бъде обявен за недействителен или да бъде прекратен по чл.328,ал.1,т.12 КТ.

⁷ Съображенията на законодателя за забрана за изпращане на работа в предприятие, в което се провежда стачка, са ясни доколкото обратното би могло да обезсмисли забраната за локаут и съответно да доведе до накръняване на правото на стачка на работниците и служителите. Начинът на установяването на тази забрана обаче предизвиква множество въпроси, на които уредбата също не дава отговор. Така например, какво ще стане в случай, когато е налице колективен трудов спор в предприятието-ползвател, започва използването на някои от доброволните способности за неговото уреждане, като непосредствените преговори или посредничеството и помирието, но междувременно се изпълняват и задълженията по осигуряване на работа от работодателя, задължил се да осигури работници и служители на ползвателя. В изпълнение на този договор работодателят сключва трудови договори за изпълнение на определена работа, издава акта по чл.107с,ал.2 КТ и преди да постъпят на работа неговите работници и служители при ползвателя и в предприятието започва стачка. Очевидно работниците и служителите не могат да постъпят на работа при ползвателя, но причините за това не са в тях. Работодателят не може да ги изпрати, защото законът му забранява, но не урежда и правните последици относно възникналите правоотношения. Следва ли се на работника или на служителя някакво възнаграждение за времето, през което е налице трудово правоотношение и той ефективно не работи, може ли да бъде прекратен сключения трудов договор с работника или служителя и т.н.

Особености има и относно съдържанието на договора, който се сключва между работодателя, предоставящ временна работа и наетия работник или служител.

С оглед на Приложението на Раздел I, Глава пета на КТ относно сключване на трудовите договори и в този случай следва да се уговорят елементите на необходимото и допълнително (факултативно) съдържание на трудовия договор. Особеното в случая е обстоятелството, че това съдържанието до голяма степен се определя посредством сключения преди това търговски договор между работодателя и ползвателя на работната сила по чл.107у КТ. Затова уговорените права и задължения по сключения трудов договор с наетия работник или служител, са еманация на поетите задължения от работодателя по сключения търговски договор.

Така например, характерът на работа, който задължително следва да договорят работодателят, предоставящ временната работа и работникът или служителят, не бива да попада в кръга на работите, определени от МС, осъществявани при условията на I и II категория труд (чл.107р,ал.3, т.1 КТ). Като взема предвид това, работодателят следва да запознае работника или служителя със същността на характера на работа чрез предоставяне на съответната длъжностна характеристика в изпълнение на общото му задължение по чл.127, ал.1 т.4 КТ.

Със сключването на договора по чл.107р КТ възниква трудово правоотношение между работника или служителя и работодателя с всички последици, които трудовото законодателство урежда за страните по възникналото правоотношение - връчване на екземпляр от сключения трудов договор на работника или служителя, неговото регистриране в териториалното поделение на НАП по реда на чл.62,ал.3 КТ, допускане до работа само след като и двата акта са връчени на работника или служителя и т.н. Но общият ред, който логически следва при стандартните трудоводоговорни правоотношения не би могъл да бъде следван при особеностите на този вид правоотношение, поради което КТ изгражда особен правен режим, съобразен със специфичния облик на правоотношението.

Доколкото правната връзка се създава не за задоволяване нуждата на работодателя от осъществяване на определена трудова дейност, а от един трети за правоотношението субект, работникът или служителят следва да бъде насочен от своя работодател към ползвателя на работната му сила. Това насочване се извършва с акта по чл.107с,ал.2. КТ. Законът не определя вида на този акт, като изисква само той да бъде в писмена форма като условие за валидност. В практиката волеизявленията на работодателя обикновено се обличат във формата на заповед, така че и този акт няма да има по-различна форма. Предназначението му е да насочи, да изпрати работника при ползвателя на работната сила, поради което работникът или служителят трябва да бъде информиран за това къде и кога следва

да постъпи да работи, като се конкретизира адресът на предприятието-ползвател, датата на явяването му, длъжностното лице, при когото следва да се представи, вида на първоначално обучение, което следва да премине и т.н. Актът следва да бъде връчен на работника срещу подпис не по-късно от един работен ден преди датата, определена за постъпването му на работа. С постъпването на работа при ползвателя правоотношението между работника или служителя и неговия работодател се развива в съответствие с неговата специфика и особености. Макар, че трудовата дейност не се осъществява при него, той е неговият работодател, поради което и нему са възложени присъщите на работодателя задължения, като тези: да начислява във ведомостта за заплати и да плаща на работника или служителя полагащото му се трудово възнаграждение, по негово писмено искане да издава необходимите документи за изплатените или неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения, да осигурява работника или служителя по реда на Кодекса за социално осигуряване и Закона за здравното осигуряване, да издава необходимите документи, удостоверяващи факти, свързани с възникването, изпълнението и прекратяването на трудовото правоотношение и т.н. (чл.107с,ал5 КТ). Както се вижда, тези работодателски задължения не се различават от тези, които КТ установява за работодателя по чл.128 и чл.128а КТ. Но това, което е важно и съществено в този случай, заради което законодателят изрично ги преповтаря, е още по-отчетливо и категорично да стане ясно, че той е работодателят на изпратения работник или служител и нему са възложени основните работодателски задължения. Доколкото обаче трудът се престира другиму, по необходимост той е лишен от една част от работодателската си власт, свързана с възможността по свое усмотрение да организира трудовия процес и оттам да нарежда на работника или служителя как да си изпълнява трудовите задължения. Тази част от работодателската власт той я е прехвърлил на ползвателя по силата на сключения договор с него. Но това не накърнява качеството му на работодател като страна по трудовото правоотношение, доколкото само на него е дадена възможността да се договоря с работника или служителя за учредяване на трудовото правоотношение и да упражнява работодателските си правомощия, включително да наказва работника или служителя при виновно неизпълнение на трудовите му задължения и да прекратява трудовото правоотношение.

Изложеното относно особеностите на договора за временна заетост позволява да се направи извод относно възможността да се използва за включването в пазара на труда чрез предприятията за временна работа на разглежданата целева група. Вярно е, че устройването на работа по този начин е временно - до извършването на съответната работа или завръщане на замествания работник или служител, но законът не забраня-

ва, обратно, насърчава сключването на договор за неопределено време с ползвателя, ако той хареса изпратения работник или служител. В това именно е и шансът на тези лица, които показвайки усърдие и способности, ще могат да си намерят постоянна работа. Следва да се помисли обаче и за известни преференции за работодателите, наемащи лица, изпратени чрез предприятията за временна заетост, за да имат стимул за наемане на такива работници и служители.⁸

1.4. Една друга възможност, която Кодексът на труда предоставя и която следва да бъде допълнително развита е настойничеството или т.нар."менторинг". Сега такава възможност е предвидена в договора за ученичество по чл.230-233 КТ, в Програмата „Помощ за пенсиониране, Насърчителната мярка за стажуване по чл.46 ЗНЗ и т.н. Чрез този тип договори лицата могат да придобият професионална квалификация в процеса на работа за определени дейности под ръководството на опитен наставник, който да ги подготви с необходимите им знания и умения. Такъв тип наставници са именно лицата над 50 годишна възраст, които са натрупали достатъчен опит за справяне с подобен род дейности. Необходимо е този подход да бъде разпространен в професионалната дейност на всеки постъпващ да работи работник или служител. Това би могло да има многопосочен ефект. От една страна по този начин ще се осъществи континуитета при осъществяване на дадената дейност и от друга, ще се постигне така необходимата колаборация и солидарност между поколенията вместо съперничество или взаимно компрометиране. Доколкото законодателството ни урежда такива случаи, когато не само е препоръчително, но и належащо това да стане, както е в случаят с предвидената в чл. 41 и чл.46 от Закона за насърчаване на заетостта насърчителна мярка за стажуване на лица.

За да може наставничеството да бъде уредено като работещ модел обаче, трябва да бъде изградена нова правна уредба на тези отношения, свързана с правата и задълженията, продължителността на наставничеството, резултатите от него и т.н.

1.5. Възможността за удължаване на активния живот на възрастните хора намери място и в материята на прекратяване на трудовия договор. Следва да се има предвид, че Конституцията и законодателството установяват принципа за закрилата на труда като едно голяма благо, поради което при прекратяването на трудовия договор от работодателя изчерпателно са изброени основанията за това. Всяко едно уволнение на работник или служител ще бъде незаконно, ако не бъде извършено на някое от предвидените в чл.328 и чл.330 КТ основания. И с оглед на удължаване на ак-

⁸ Няма пречка например да се помисли за въвеждането на насърчителна мярка в Закона за насърчаване на заетостта при наемане на такива работници и служители на безсрочен трудов договор и съответно разкриване на нови работни места, за определен период от време да се поемат от бюджета вноските за задължителното обществено и здравно осигуряване, които са за сметка на работодателя.

тивния трудов живот на лицата над 50 години, законодателят през 2012г. премахна едно от основанията, предвидени в чл.328,ал1 КТ, именно възможността работодателят да прекрати едностранно с предизвестие сключения трудов договор с работника или служителя поради придобиване на право на пенсия за изслужено време и старост. Това дава възможност желаещите да продължат да работят, ако желаят, дори и след навършването на възрастта за придобиване на правото на този вид пенсия, докато са в състояние да изпълняват възложената им работа. Разбира се, когато лицата пожелаят, те могат винаги да прекратят трудовия си договор по взаимно съгласие или с предизвестие по чл.326 КТ. По важното е, че е отнето правото на работодателя по своя преценка да уволни лицето тогава, когато е придобило правото на пенсия за изслужено време на старост. Това е особено съществено за лицата, които придобиват това право при условията на първа и втора категория труд, учители и т.н.

2. Създаването на стимули у работодателите да наемат и задържат на работа лица над 50 годишна възраст е втората важна и съществена група от мерки, които законодателството ни установява за тази целева група, отнасяща се към активните мерки на пазара на труда.

Основно те се съдържат в Закона за насърчаване на заетостта и Правилника за неговото прилагане, и в Националния план за действие по заетостта, приеман ежегодно от Министерския съвет, като израз на държавната политика в сферата на заетостта. С оглед постигане на целта за насърчаване и удължаване на активния трудов живот на гражданите, безработните лица над 50 годишна възраст са сред категориите лица (наред с безработните младежи до 29 годишна възраст, неактивни лица, желаещи да работят в т.ч. обезкуражени лица, безработни с ниска или нетърсена на пазара на труда професионална квалификация и недостиг на умения, в т.ч. безработни с ниско образование, включително от ромски произход и хора с увреждания, спрямо които приоритетно е насочвана активната политика на държавата. В резултат от реализирането на заложените действия, програми, проекти и мерки в Националния план за действие по заетостта през 2012г. и при благоприятно развитие на стопанската конюнктура, следва да се постигне коефициент на заетост сред по-възрастните лица на възраст 55-64г. - 44%. За целта са предвидени програми и мерки за обучение (включително с ваучери) за придобиване на знания и умения, които са търсени на пазара на труда. Усъвършенстват се и услугите за професионално ориентиране и индивидуално консултиране, така че да се адаптират към потребностите на по-възрастните лица. За безработните лица в предпенсионна възраст е предвидено увеличаване на срока за заетост до 2 години по Национална програма „Помощ за пенсиониране“. Безработните над 50-годишна възраст могат да се включват и в схемите по ОП РЧР „Развитие“, „Отново на работа“, също и по регио-

налните програми и насърчителната мярка по чл. 55а и чл.55б на ЗНЗ. Позитивен ефект за по-дългото оставане в заетост има и по-широкото приложение на гъвкавите форми на заетост. Важни са и действията на социалните партньори за повече инвестиции в здравословни и безопасни условия на труд, както и за преодоляване на негативните нагласи към по-възрастните работници и специалисти. За продължаване на трудовия живот е от значение запазването на устойчива работоспособност, което е грижа не само на отделната личност, но и предмет на дългосрочна политика за профилактика, информационни кампании, подобряване на условията на труд и живот.

Изложеното не бива да се схваща в смисъл, че визираните в законодателството активни мерки на пазара на труда се ограничават само до безработните лица. Тъкмо обратното, доколкото Законът за насърчаване на заетостта дава възможност не само на безработните лица, но и на много по-широк кръг субекти да се възползват от тях като лица, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст; лица, придобили право на професионална пенсия за ранно пенсиониране, които не работят и др. (чл. 18 ЗНЗ). Условие за това е регистрацията в териториалните подразделения на Агенцията по заетостта, за да може да се включат в действие предвидените от закона насърчителни мерки и програми. Доколкото те се финансират от държавата, е необходима яснота относно кръгът на лицата, които могат да се възползват от тях и условията при които те ще са атрактивни за работодателите. Такова е и предназначението на мерките и програмите, уредени в Закона за насърчаване на заетостта, Правилника за неговото прилагане и Националния план за действие по заетостта за 2012г.

2.1. Като отчита уязвимостта на лицата над 50 годишна възраст, законодателството ни установява няколко вида насърчителни мерки, които могат да бъдат групирани в зависимост от целта, която се преследва с тях

2.1.1. Към първата група следва да се отнесат насърчителните мерки, които имат за предназначение да осигурят работа на лицата, които на тази възраст са безработни, както и стимулиране на работодателите да запазят вече наетите лица.

Съгласно чл. 55а ЗНЗ за всяко разкрито работно място, на което са наети безработни лица над 50-годишна възраст, насочени от подразделенията на Агенцията по заетостта, на работодателя се предоставят суми съгласно чл.30а, ал.2 ЗНЗ (включващи заплащането на трудови възнаграждения; допълнителни възнаграждения по минимални размери, установени в КТ, възнаграждения по чл.155 от КТ за редовния платен годишен отпуск, дължими вноски за сметка на работодателя за фондовете на ДОО, ДЗПО и НЗОК, върху изплатеното трудово възнаграждение, но върху не по-малко от минималния размер на съответния осигурителен доход и сумите по

чл.40 КСО „дължими от работодателя при временна неработоспособност на работника или служителя) за времето, през което лицата са били на работа, но за не повече от 12 месеца. Съгласно чл.56 ал.2 от ЗНЗ работодателят следва да задържи на работа наетото лице след субсидирането за период равен на този през който е получавал субсидията В противен случай дължи връщане на изплатените суми, ведно със законната лихва (чл.56,ал.5 ЗНЗ). Реализирането на тази мярка е възможно само, ако в последните три месеца преди кандидатстването работодателят не е освобождавал работници и служители, наети на работни места за същите длъжности, на които се наемат безработни лица. (чл.56, ал.4 ЗНЗ).

На второ място, все в тази посока, е и предвидената в чл.55б насърчителна мярка, изразяваща се в предоставяне на същите суми на работодател, който разкрива и назначава лица от 50 до 64-годишна възраст, които са придобили право на ранно пенсиониране. И в този случай работодателят не следва да е освобождавал работници и служители в предходните три месеца. Законът предвижда освен това и правото на работодателя да предложи обучение за придобиване на професионална квалификация на тези лица, като средствата се предоставят на обучаващата организация за сметка на държавата. По такъв начин, макар да не е казано изрично, работодателят ще изпълни и задължението, установено в чл.228а относно поддържане и повишаване на професионалната квалификация на работниците и служителите. Няма пречка това да стане и със сключване на договор по чл.234 КТ. И в двата случая привлекателното за работодателя е обстоятелството, че средствата, които са необходими за това ще бъдат предоставени от държавния бюджет.

Съчетаването на интересите на работника и служителя и работодателя относно наемането на нужните работници и служители и привеждането им в съответствие с променящите се изисквания на работата е в основата на една обща насърчителна мярка, установена в чл.44 ЗНЗ. Това е особено важно и съществено с оглед интересите на разглежданата група лица над 50-годишна възраст. **Необходимо е колкото се може повече да бъде разяснявана тази мярка сред работодателите, доколкото много от тях не знаят, че я има. Освен това, изискването за учене през целия живот ще наложи при изпълнението на задълженията си, установени в трудовото законодателство и за които стана дума по-горе, работодателите да удостоверят начина на изпълнение на това си задължение.**

2.1.2. Втората група мерки не са ориентирани единствено към лицата над 50 годишна възраст, но това не означава, че те не могат да се възползват от тях. Доколкото отчетените вече демографски проблеми пряко рефлектират върху потребностите и на работодателите и от необходимостта разглежданата категория лица да намерят своето място на пазара на тру-

да, разглежданите насърчителни мерки безспорно ще дават своя принос за продължаване активния трудов живот на тези лица.

Една от атрактивните за работодателите мерки, приложими и за тях, е тази по чл.50 и чл.51 ЗНЗ. В чл.50 законът предвижда, че на работодатели - микропредприятия, регистрирани по действащото законодателство, се предоставят суми съгласно чл.30а, ал.2 ЗНЗ за срок не повече от 12 месеца за първите пет разкрити работни места, на които са наети безработни лица, насочени от поделенията на Агенцията по заетостта. Когато това е лице, придобило пенсия за ранно пенсиониране или пенсия за осигурителен стаж и възраст, на работодателя се изплащат суми за трудови възнаграждения, допълнителни възнаграждения по минимални размери, установени в КТ и в нормативните актове по прилагането му, възнаграждения за основен платен годишен отпуск по чл.155 или 319 от Кодекса на труда; дължими вноски за сметка на работодателя за фонд „Пенсии“, фонд „Трудова злополука и професионална болест“, фонд „Общо заболяване и майчинство“ върху полученото, включително начисленото и неизплатено, брутно трудово възнаграждение или неначисленото брутно трудово възнаграждение, включително възнаграждението по чл.40, ал.5 от Кодекса за социално осигуряване, както и за фондовете за допълнително задължително пенсионно осигуряване и Националната здравноосигурителна каса, и дължими вноски за сметка на работодателя за фонд „Безработица“ върху полученото, включително начисленото и неизплатено, брутно трудово възнаграждение или неначисленото брутно трудово възнаграждение, включително възнаграждението по платимо за редовния платен годишен отпуск и обезщетението за първия ден на временната неработоспособност по чл.40,ал.5 КСО. Условие за предоставянето на субсидията е една отрицателна предпоставка, работодателят да не е освобождавал през последните три месеца работници и служители, наети на работни места за същите длъжности, на които се наемат безработни лица (чл.56, ал.4 ЗНЗ).

Както се вижда, насърчителната мярка е доста атрактивна, тъй като периодът на субсидираната заетост е до 12 месеца. Ефектът от мярката обаче не винаги е еднозначен, особено в периоди на рецесия. Причината и тук е изискването в чл.56, ал.2 ЗНЗ работодателят да задържи на работа наетото лице след субсидирането за период равен на този през който е получавал субсидията. Ако не изпълни това си задължение той следва да върне изплатените му суми, ведно със законната лихва (чл.56, ал.5 ЗНЗ). Това изискване демотивира работодателите да използват тази мярка, която е логична с оглед на целта на мярката и осигуряване на заетост на тези лица. Въпросът е какво още може да се направи така, че да се съобрази с интереса на работодателя, който не може да гарантира нуждата от използването на наетите работници и служители след периода на

субсидирането. **Вън от финансовите стимули и облекчения, които са мислими като привлекателни за работодателя, следва да се помисли относно режима, на който следва да бъде подчинено възникналото трудово правоотношение.** Така например, допустимо ли е в случай, че през периода след субсидирането се стигне до намаляване обема на работа, работодателят да приложи разпоредбата на чл.138а, относно едностранното установяване на непълно работно време. Сега това не е ясно и съответно води до нееднозначно тълкуване и оттам до евентуална отговорност на работодателя. **Внасянето на яснота посредством изрично посочване на тази възможност ще доведе до по-голяма гъвкавост и стимул за работодателите да наемат лица по тази мярка.** В известен смисъл до този резултат може да се стигне с използването на насърчителната мярка по чл.51 ЗНЗ. При нея се предвижда, че за всяко разкрито работно място, на което да наети на непълно работно време безработни лица, насочени от поделенията на Агенцията по заетостта, на работодателя се предоставят суми по задължителното държавно обществено и здравно осигуряване за не повече от 12 месеца, изчислено върху брутно трудово възнаграждение, но не по-малко от минималния осигурителен доход, определян ежегодно със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване. Както се вижда, положителният ефект в случая е възможността да се заемат такива места от лицата от разглежданата целева група, доколкото ще им се осигури възможност да продължат трудовата си дейност. Негативните ефекти обаче са повече, които не стимулират в достатъчна степен лицата и работодателите да я използват. От една страна лицето ще получава съответно на непълното работно време трудово възнаграждение, а от друга страна размерът на субсидирането не задоволява работодателите, към което се прибавя и задължението за продължаване на заетостта за период, равен на периода на субсидирането. **Това налага преосмисляне за в бъдеще уредбата на тази мярка с оглед на повишаване на нейната привлекателност. Струва си да се помисли относно случаите, когато се наемат лица над 50 годишна възраст да се поставят някои ограничения при установяване на непълното работно време** (например не по-малко от половината от законоустановеното работно време) с оглед на признаването на целия период за трудов стаж, за известни отклонения относно принципа за продължаване на заетостта след периода на субсидирането в посока на неговото намаляване и т.н. Защото е по-добре да има ефект от мярката, отколкото тя да не работи поради нейната неатрактивност. Това до известна степен е отчетено при установяване на мярката по чл.43 ЗНЗ, където се предвижда, че за всяко разкрито работно място, на което са наети до две безработни лица насочени от поделенията на Агенцията по заетостта, за половин от законоустановеното работно време на работо-

дателя се предоставят суми за трудови възнаграждения; допълнителни възнаграждения по минимални размери установени в КТ, възнаграждения по чл.155 от КТ за редовния платен годишен отпуск, дължими вноски за сметка на работодателя за фондовете на ДОО, ДЗПО и НЗОК, върху изплатеното трудово възнаграждение, но върху не по-малко от минималния размер на съответния осигурителен доход и сумите по чл.40 КСО, дължими от работодателя при временна неработоспособност на работника или служителя. В този случай интересът на работодателя е по-голям, доколкото периодът на субсидиране по този начин е до 12 месеца, със задължението, разбира се, да продължи наемането за период равен на субсидирането. Но целият период ще бъде признат за трудов стаж предвид изискването, наемането да не е по-малко от половината от законоустановеното работно време и работа да получат две лица за всяко разкрито работно място. Известно рестриктивно изискване е установено в чл.43, ал.2 ЗНЗ относно възможността за наемане на лица по тази мярка е само в случай, че лицата са получавали обезщетение за безработица не повече от 5 месеца. Това изискване твърде много ограничава възможността лица с по-продължителен осигурителен стаж и съответно по-дълъг период от време на получаване на обезщетението за безработица, да бъдат включени в тази мярка. Доколкото подобно изискване поставя в по-неблагоприятно положение възрастните лица с натрупат осигурителен стаж, подобно изискване следва да отпадне. **Доколкото разгледаните мерки по чл.51 и чл. 43 ЗНЗ дават възможност за гъвкав подход при наемане на лицата и особено на тези в трупата над 50 години, препоръчително е вънасянето на известна промяна в нормативната уредба, позволяваща по-голяма комбинативност при използването на тези мерки и, което е особено съществено, установяване на известни изключения от принципа на субсидирането, когато се отнася до лицата над 50 годишна възраст.** Тези стимули трябва да бъдат съчетани и с възможностите, които законът предоставя на работодателя, който има право да предложи обучение за придобиване на професионална квалификация за такива наети лица. В този случай, за включените в организирано от работодателя и Агенцията по заетостта обучение за професионална квалификация, на обучаващата институция се предоставят средства съгласно чл.30а, ал.2 ЗНЗ така, че обучението да не тежи на работодателя.

2.2. Наред с насърчителните мерки, които са установени в ЗНЗ, съществено значение за осигуряване на условия за активен трудов живот на възрастните хора са и предвидените програми, установени чрез ежегодно приемания от МС Национален план за действие по заетостта. Само за 2011г. в програмите и мерките са включени 37954 безработни и заети лица.⁹ Широката им гама позволява гъвкав подход към различните кате-

⁹ Вж. данните от Годишника на Агенцията по заетостта за 2011г.

гории лица, включени в групата на лица над 50 годишна възраст. Условно можем да ги разделим на две групи - такива, които приоритетно са насочени към разглежданата група лица и такива, които са по-обща.

2.2.1. Сред програмите в Националния план за заетост от първата група, особено се откроява със своята насоченост Програмата "Помощ за пенсиониране." Това е програма, която има за предназначение да осигури на безработните лица необходимия им осигурителен стаж, за да могат да придобият право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Програмата се радва на засилен интерес, доколкото намиране на работа за лица, на които не достига до 16 месеца осигурителен стаж и до две години за възрастта за пенсиониране по чл.68, ал.1 и 2 КСО е доста трудно и понякога невъзможно. С програмата това обаче е привлекателно за работодателите, защото се предвижда периодът на субсидиране да е от 3 до 24 месеца. Успехът на тази програма е основание за ежегодното ѝ включване в Националния план за действие по заетост като на работодател, който е наел такова лице се заплащат от държавния бюджет суми за трудово възнаграждение за действително отработено време, в размери ежегодно определяни в Националния план за действие по заетостта, допълнителни възнаграждения по минимални размери, установени в Кодекса на труда и нормативните актове за неговото прилагане върху средствата за трудово възнаграждение, възнаграждение за основен платен годишен отпуск по чл.155 или 319 от КТ, възнаграждение по чл.40, ал. 5 от Кодекса за социално осигуряване, дължимите вноски за сметка на работодателя за фондовете на ДОО: "Пенсии", "Трудова злополука и професионална болест", "Общо заболяване и майчинство" и за Националната здравно-осигурителна каса.

Субсидирането на заетостта, както вече се отбеляза за тези лица, е атрактивно за работодателя не само за времето до придобиването на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, докато е и сключен трудовия договор с наетото лице. След това работодателят няма интерес да продължи отношенията си с него, доколкото може да наеме друго лице, което отново ще получи субсидия от държавата. С придобиването на право на пенсия лицето може да упражни това си право, но с това не се постига ефекта на удължаване на активния му живот. Точно обратното. Посланието в този случай е закодирано в самата идея на програмата - да осигури доход на лицето чрез отпускане на пенсия, но не и да съдейства за устройването му на работа. Дефектът е органичен и не може да бъде отстранен без изрична правна промяна. От една страна, наемането е за срока в който лицето ще придобие правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст, а от друга страна, законодателството ни предвижда, че отпускането на пенсията е обусловено от прекратяване на осигуряването, т.е. от прекратяване на трудовоправната връзка. **Затова за да се стиг-**

не до възможност за удължаване на активния живот на тези лица е необходима законодателна промяна. Например, да се допусне наемането на лицето да е за неопределен срок, а периодът на субсидиране да е ограничен до придобиването на правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Тогава, при желание, страните могат да продължат създадената трудовоправна връзка до момента в който лицето ще пожелае да упражни придобитото си право.

Към тази група може да бъде отнесена и схемата „Развитие“ по Оперативна програма „Човешки ресурси“. Тази схема стартира през 2010г. за безработни лица, регистрирани в дирекции „Бюро по труда“. В нея приоритетно се включват наред с безработни младежи до 29-годишна възраст, продължително безработни лица и тези над 50-годишна възраст. Схема „Развитие“ по ОПРЧР предвижда в рамките на 3 години до 1 март 2013г., да бъдат обучени и преквалифицирани 52 000 човека. За целта се предвиждат 250 млн. лв. През обучение за периода се планира да преминат 65 000 човека.

По тази схема работодателите подават заявки в бюрата по труда. В тях те посочват свободните позиции и квалификацията, които служителите трябва да притежават. Потенциалните кандидати ще бъдат избирани от регистрираните безработни лица. С предимство по схемата са регистрираните безработни над 50 години, до 29-годишна възраст и останалите трайно без препитание лица.

На отговарящите на условията да влязат в обучение по програмата безработни се осигуряват ваучери за допълнителна квалификация, с които те се записват в одобрените курсове от Агенцията по заетостта.

Целта на програмата е да облекчи бизнеса в намирането и подготовката на подходящи кадри. Схемата покрива всички професии, без земеделие, горско стопанство и риболов и в значителна степен съдейства за удължаване на активния трудов живот на лицата над 50 години.

Работодателят има право да избере служители от всички успешно завършили кандидати. Наема ги за период от 9 до 12 месеца. 240 лв. на месец от трудовото възнаграждение на човек ще се осигуряват от Агенцията по заетостта, като работодателят има ангажимент да осигури същата сума плюс осигуровките и полагащите се задължителни плащания по Кодекса на труда. В случай, че работодателят е община или държавна структура, задължителните осигурителни вноски се поемат от държавата.

След изтичане на срока на договора работодателят има право да назначи лицето по трудово правоотношение за неопределено време или да го освободи.

С приоритет към разглежданата група лицата над 50 години е и проектът „Повишаване на възможностите за заетост на безработни лица чрез качествено професионално обучение“. Наред с лицата до 29 години и

продължително безработните лица, общата цел на проекта е повишаване на заетостта в България чрез придобиване на ключови компетентности и повишаване на квалификацията на регистрираните в Дирекции „Бюро по труда“ безработни лица и осигуряване на качествена работна сила за бързото заемане на свободните работни места с акцент върху насърчаване на социалното включване.

Проектът цели създаване на условия за подобряване на адаптивността и повишаване на пригодността за заетост на безработни лица от тези уязвими групи на пазара на труда посредством реализирането на комплекс от мерки, отговарящи на техните специфични потребности: информиране, консултиране, обучения за придобиване на знания и умения по различни професии/специалности, на ключови компетентности и социални умения. Проектът се реализира чрез ДП „БГЦПО“, където ще се извърши обучението с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“.

2.2.2. Наред с програмите, които приоритетно са насочени към групата на лицата над 50 годишна възраст, Националният план по заетостта предвижда и програми, които могат да бъдат използвани и за устройване на пазара на труда и за тях. Особено удачни са онези от тях, които отчитат преимуществото на тази група лица.

Такава е националната програма „Асистенти за хора с увреждания“. Целевата група, към която е насочена програмата само потвърждава това – безработни лица, подпомагани по реда на чл. 9 от ППЗСП или отговарящи на условията за отпускането на този вид помощ и полагащи постоянни грижи за хора с увреждания, или тежко болни лица. Безработните лица могат да бъдат включвани в дейността „Личен асистент“ и да участват в нея, ако отговарят на някои условия – да не са в нетрудоспособна възраст (по смисъла на ал.1, т.12 от Допълнителната разпоредба на ППЗСП), да са членове на семейството или роднини по възходяща или низходяща линия до втора степен, по съребрена линия до втора степен, роднини по сватовство до втора степен или съжителстващи лица или от семейство на роднини и близки – за дете с трайно увреждане, настанено в това семейство по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето, да живеят в едно и също населено място с това на лицето, за което полагат грижи и да не са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст или на професионална пенсия за ранно пенсиониране. Осигуряване по този начин на заетост на лицата от тази група им дава усещането не само за полезността от тяхната дейност, но и удовлетворява представата им за изпълнение на дългът им към подпомаганите лица. Програмата се радва на значителен интерес от страна на тази целева група, поради което е необходимо да се помисли относно установяването и като насърчителна мярка в ЗНЗ.

Аналогични съображения са в основата и на схемата по Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси“ – „Помощ в дома“, където безработни лица в трудоспособна възраст и които не са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст или на професионална пенсия за ранно пенсиониране, могат да бъдат наети за оказване на помощ на лица, които са в частична или пълна невъзможност за самообслужване и са в риск от социална изолация. Неголямата разлика във възрастта на обслужващите и обслужваните, както и натрупаният житейски опит на лицата от разглежданата група, прави особено удачно наемането именно на тях. Предвид на факта, че схемата ще действа до 2014 година, препоръчително е тя да бъде продължена и след това.

3. Възможността за удължаване на активния живот на възрастните хора удачно е допълнена и с промените, които бяха направени в осигурителното ни законодателство.

Българското законодателство също отчита тенденциите относно застаряването на населението като значим проблем и както всички държави-членки въведе по-строги изисквания за получаване на пенсията за осигурителен стаж и възраст по-конкретно, чрез повишаване на пенсионната възраст и осигурителния стаж, и ограничаване на достъпа до схеми за ранно пенсиониране. По такъв начин предприетите законодателни мерки се очаква да доведат до по-голямо участие на трудовия пазар на по-възрастните работници, като това може да бъде и в резултат на по-стабилната връзка между пенсиите и вноските за пенсии, което представлява допълнителен стимул за по-дълго оставане на пазара на труда.¹⁰ Като отчита това, българският законодател предприе редица промени в осигурителното ни право в посока на повишаване на законовите изисквания за придобиване правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст. На първо място от 2012г., възрастта и осигурителният стаж за мъжете и жените от III категория труд започва да се увеличава за всяка календарна година с 4 месеца до достигане 65 годишна възраст за мъжете и 63 години за жените и съответно на 40 години осигурителен стаж за мъжете и 37 години за жените (чл.68, ал.1 и 2 КСО). В случай, че лицата не отговарят на тези изисквания от 31 декември 2011г., възрастта се увеличава от първия ден на всяка следваща календарна година с 4 месеца до достигане на 67 години.

Промяна на изискванията има и при придобиване право на пенсия от военнослужещите по Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България и от държавните служители – по Закона за Министерството на вътрешните работи и Закона за изпълнение на наказанията и задържането под стража, и следователите. От началото на 2012г., законът предвиж-

¹⁰ Вж. в този смисъл в Национална концепция за насърчаване на активния живот на възрастните хора в България (2012-2030г.).

II. СТАРЕЕНЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО И ПАЗАР НА ТРУДА

да военнослужещите да придобиват право на пенсия при освобождаване от служба независимо от възрастта им не при 25, а при 27 години общ осигурителен стаж, от които две трети действително изслужени като военнослужещи по Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България, толкова е и изискването за държавните служители по Закона за Министерството на вътрешните работи и по Закона за изпълнение на наказанията и задържането под стража, държавните служители по чл.11 от Закона за пощенските услуги, държавните служители, осъществяващи дейността по охрана на съдебната власт по чл.391 от Закона за съдебната власт, следователите и младши следователите от които две трети действително изслужени като държавни служители по посочените закони, по Закона за Държавна агенция „Национална сигурност“ и като военнослужещи по Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България или като следователи и младши следователи, както и държавните служители от Държавна агенция „Национална сигурност“; както и на служителите в Главна дирекция „Пожарна безопасност и защита на населението“ на Министерството на вътрешните работи

Увеличаване на изискванията има и при служителите на длъжност „водолаз“ в Главна дирекция „Пожарна безопасност и защита на населението“ на Министерството на вътрешните работи, доколкото изискуемия се стаж беше 10 години. От 2012г. те придобиват право на пенсия, ако са прослужили на тази длъжност 15 години при прекратяване на правоотношението, независимо от възрастта.

Променени са и изискванията за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст на лицата, работещи при условията на първа и втора категория труд.

II. СТАРЕЕНЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО И ПАЗАР НА ТРУДА

1. УСЛОВИЯ ЗА ПЕНСИОНИРАНЕ ЗА ОСИГУРИТЕЛЕН СТАЖ И ВЪЗРАСТ ПРИ ПЪРВА И ВТОРА КАТЕГОРИЯ ТРУД (§ 4, ал. 1, т. 1 и 2 от ПЗР на КСО)								
Година на пенсиониране	Възраст				Стаж		Сбор от осигурителен стаж и възраст	
	Жени		Мъже		Жени и Мъже (години)			
	I-ва кат. труд	II-ра кат. труд	I-ва кат. труд	II-ра кат. труд	I-ва кат. труд	II-ра кат. труд	Жени	Мъже
2011	47 г.	52 г.	52 г.	57 г.	10	15	94	100
2012	47 г. 4 м.	52 г. 4 м.	52 г. 4 м.	57 г. 4 м.	10	15	94	100
2013	47 г. 8 м.	52 г. 8 м.	52 г. 8 м.	57 г. 8 м.	10	15	94	100
2014	48 г.	53 г.	53 г.	58 г.	10	15	94	100

Както се вижда, българският законодател, като отчита демографските фактори и съответно тяхното рефлектиране върху възможностите на осигурителната система, неотклонно провежда политиката на по-висока възраст и осигурителен стаж, за да могат лицата да придобият пенсия за осигурителен стаж и възраст. А това налага осигуряването на условия от страна на държавата на условия за изпълнение на тези повишени изисквания. **Необходима е ясна непротиворечива концепция и нормативна промяна, която да осигури постигането на тази цел. Добро начало на този процес е приетата от Министерския съвет НАЦИОНАЛНА КОНЦЕПЦИЯ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА АКТИВНИЯ ЖИВОТ НА ВЪЗРАСТНИТЕ ХОРА В БЪЛГАРИЯ (2012-2030 г.), която дава насоката на този процес.**

ЗАСТАРЯВАНЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО И ИКОНОМИЧЕСКИ РАСТЕЖ



Олег Чулев

„Демографията е съдба“. Казал го е един от бащите на социологията Огюст Конт преди около двеста години. Това може да е така, но тази съдба не е неизменна. Тя може да бъде променена, и както остаряващият човек трябва да приспособи начина си на живот, за да поддържа личната си жизненост, така и нашата държава, предвид на застаряващото население, трябва да приспособи политиките си и бизнес практиките, за да поддържа икономическата си жизненост.

Ако разгледаме факторите, които ще оформят обществото и икономиката през следващите десетилетия, неминуемо ще стигнем до извода: Нищо не е по-сигурно и по-предсказуемо от застаряването

на населението. Тази тенденция произтича от намаляването на раждаемостта и бързото увеличение на продължителността на живота. Застаряването на населението е глобална даденост и засяга не само развитите, но и много от развиващите се икономики.

Правилното разбиране и приемането на тази тенденция от бизнеса и тези, които определят политиките, е от особена важност.

Могат ли и до каква степен политиките на държавата и дейността на бизнеса да обърнат тенденцията или те трябва да се съобразяват с нея?

Ще се опитаме да илюстрираме как икономическите субекти, фирмите и държавните органи могат да стимулират растежа и да използват съществуващите възможности като намерят правилен отговор на феномена застаряване.

На европейско ниво последният отговор е поддържането на пригодността за заетост и на производителността на остаряващите хора, поддържането им не само като работна сила, но и като потребителска база.

Можем ли да приемем като присъда твърдението, че страните със застаряващо население като България, са изправени пред десетилетия на нисък растеж? Не, но само ако се предприемат мерки за повишаване на заетостта на по-възрастните работници, за да се предотврати икономическата стагнация. Сценарият наистина е тревожен: увеличава се финансовата тежест върху бюджета, бомбата е заредена под пенсионната система, нарастват изискванията към здравната и здравноосигурителната системи. Тъй като все повече хора ще излизат в пенсия, може да възникне един порочен кръг от слаб растеж и

по-високи данъци. С по-малко работещи хора разполагаемите доходи ще паднат и ще намалееят покупателната способност и потреблението.

Обаче този сценарий не е неизбежен! Публичният и частният сектор могат да направят доста неща за да избегнем тази съдба, като предприемат стъпки за запазване на производителния потенциал на хората, които да живеят не просто по-дълго, но и по-здравословно. На практика, това означава въвеждане на стимули и системи, позволяващи на възрастните хора да останат по-дълго време на пазара на труда. Такива са гъвкавите схеми за пенсиониране, пенсионни и данъчни промени, при които да е по-изгодно да работим по-дълго. Разбира се, тези мерки трябва да дават право на избор, а да не са принудителни. Увеличаването на времето на активна работа само с една година може да повиши БВП с около 1 процент и да повиши нивото на заетост с 1.5 процента. Често срещаме мнението, че задържането на възрастните на пазара на труда ще увеличи проблемите с младежката безработица. Отговорът е, че това задържане увеличава общият растеж на заетостта, при това работните места на възрастните работници по правило не се заемат от младежи, било поради липса на съответната квалификация, било защото не са привлекателни за тях. Тези, които говорят за „тапа на пазара на труда“, смятат че броят на работните места в икономиката е фиксиран и погрешно се фокусират върху „защита“ на съществуващите работни места, вместо да търсят тяхното увеличаване и създаване на нови такива. Опитът на Франция и Канада доказва, че по-голямата заетост на възрастните води и до по-голяма заетост на младите, защото нараства общата икономическа активност. Правилният подход е да се създават стимули и програми за обучение за тях, вместо да бъдат натискани да освобождават местата за младите.

Няма да се спираме на известните факти за полагане на нерегламентиран труд, без трудов договор или работа „на парче“. Сивата икономика е възможно най-лошото спасение за хората, оставяща ги без здравни и пенсионни осигуровки, но тя не е част от решението. Достатъчни са проблемите в нормалната икономика.

Много често хората над 50 години у нас се оплакват от пряка или косвена дискриминация на пазара на труда. Тя се проявява на няколко нива. Първо – още при обявите за работа. Все още се срещат работодатели, които търсят служители „до 25 години“, т.е. отрязват всички останали от правото да кандидатстват за тази работа. Друг момент е пресяването по документи. „Ейч-арите“ поглеждат е-ге-не-то и шкартират по-зрелите кандидати. Ако все пак ги допуснат (или пропуснат) до интервю, там е следващата цедка – оценка „на око“ и намиране на благовиден предлог за отказ. Това е дискриминацията на входа на пазара на труда. Тук си казва думата и ниската степен на информираност и правна грамотност на хората, независимо от богатия им жизнен опит, както и незнанието към кои институции да се обърнат, и страхът да потърсят и защитят правата си, колкото и да странно да звучи. И разбира се, пасивността на

институциите. Ролята на Комисията за защита от дискриминация, на Главната инспекция по труда, ако щете и на синдикатите, е да информират хората, да пазят законните им права и да водят превантивна дейност сред работодателите. Но дискриминацията по признак възраст намира място и след постъпване на работа. Много са нейните проявления - от подписването на трудовия договор с по-ниски параметри до подбора при съкращения. И почти винаги се търсят мотиви и причини, които изглеждат на пръв поглед логични. Обикновено те са израз на съществуващите предубеждения и нагласи у работодателите. Какви клишета се използват най-често, за съжаление понякога транслирани и в медиите, по отношение на застаряващата работна ръка?

„По-възрастните нямат нужните знания“?

Вярно е, че в последните години образователната система подготвя специалисти по професии, които преди просто не съществуваха. Нямахме ги съвременните високи технологии, нямаше и такива специалности. Но каква част от икономиката на страната ни е високотехнологична? Преобладаващият процент от оцелелите промишлени предприятия продължават да работят с технологии от миналия век. Транспортът ни не е космически, търговията и услугите също. За работните места в тези фирми е напълно достатъчна квалификацията на старите работници. Нещо повече – младите не се стремят да работят при тежки условия на труд и за ниско заплащане. В доста предприятия не достигат именно квалифицирани работници, не „ай-ти“ специалисти. Затова бизнесът в немалко сфери трябва да признае и да се съгласи, че ресурсът от възрастни работници е единственият, с който пазарът на труда разполага. А с течение на времето потокът от млади кадри няма да се увеличава, а ще намалява. И тънкостта на успеха на фирмата ще се състои в това, да задържа по-дълго време хората пред пенсия и да инвестира в тяхната квалификация при промяна на технологията.

„По-възрастните са по-ниско продуктивни“?

Обикновено се дава пример с икономически субект, в който работят предимно хора на възраст около и над 50 години, с дълъг трудов стаж. Те са компетентни и знаещи, но не са много склонни да възприемат нови идеи, не харесват промените и намират ранното пенсиониране за по-привлекателно. Следователно, прави се изводът, че те са с по-ниска производителност и трябва да бъдат заменени с по-млади работници. В действителност, производителността се повишава пропорционално с възрастта през целия трудов живот до пенсионирането и въпреки влошената физическа кондиция, тези работници се справят по-добре, когато нещата се объркат. Проучване в Швеция сред 9000 фирми показва, че тези с по-висок дял на възрастни работници имат по-висока производителност, отколкото фирмите с преобладаващ дял младежи. Приемането на нови модели на работа там дават възможност на възрастните, които желаят да работят на непълен работен ден, като така компенсират намалените си физически възможности и издръжливост. Фирмата BMW пък само чрез на-

стройване на работните плотове и въвеждане на междинни почасови почивки повишава продуктивността на работниците над 50 години със 7 процента. В САЩ от няколко години работи програмата „Резерви в готовност“ („Reserves at the Ready“) за връщане на пенсионери на работа на непълно работно време при повикване.

Такива практики показват, че производителността на по-старите работници може да се поддържа чрез адаптирането им към работното място, както и чрез адаптирането на работното място към човека.

„Предприемаческият дух намалява с възрастта“?

Всъщност, по-възрастните хора са по-склонни да създадат свой малък бизнес и вероятността да се провалят е по-малка.

Създаването на нов бизнес обикновено се счита за запазена територия на младите. Свидетели сме на вълна от млади създатели на технологични бизнеси. Те са на кориците на списанията. Държавата е склонна да ориентира политиките си за насърчване на предприемачеството към младежта. Създадени са нови фондове за подпомагане на младите предприемачи. Твърди се, че както при спортистите, ако не максималната, то най-добрата възраст за старт на бизнес е до 25 години. Но изследванията на Дъблинската фондация сочат, че най-важните фактори всъщност са образованието и професионалните контакти, а повечето хора вземат решение за започване на бизнес на по-късен етап от живота си. В Обединеното кралство между 2001 и 2005 година, хора на възраст 50-65 години са създали 27% от успешно стартиралите бизнеси. Тази възрастова група по това време е съставлявала 18% от населението на страната, а броят на тези фирми е над 90 000. По време на кризата икономическата активност на младежите намалява във всички европейски страни повече, отколкото на хората над 50г. Ако погледнем показателя устойчивост, ще видим, че фирмите, създадени от хора на 50 и повече години са по-успешни във времето. Предприемачеството сред тази възрастова група би могло да бъде още по-разпространено, ако някои бариери, свързани с възрастта, бъдат премахнати. Такива са например, достъпът до финансиране и намиране на стартов капитал, които са от решаващо значение. Но хората се сблъскват с по-високите лихвени проценти, възрастови граници за повечето грантови схеми и финансови продукти или изключването от правителствени програми и мерки.

Друг аспект на съществуващи нагласи засяга потреблението, но се отразява пряко и на производството на стоки и услуги.

Възрастните потребители са „демографски неатрактивни“ за търговците?

Като процентна база, възрастните потребители имат голям потребителски потенциал, но са неизползвана маркетингова ниша.

Много търговци и маркетингови специалисти не се вълнуват от таргетиране на продукти към по-възрастните потребители. Аргументът им е, че те не па-

заруват много и нашироко, имат по-малко разполагам доход и предпочитат да държат парите си в банки, вместо да ги харчат. Скептиците вярват, че освен това те са по-малко мобилни, имат утвърдени предпочитания към определени продукти и марки и е трудно да ги убедят да купуват нови продукти. Този скептицизъм е отразен и в рекламните кампании, където хората над 50 са рядко включвани. Малко са фирмите, които взимат предвид предпочитанията и нуждите им и разработват продукти за тази група. Обаче това, което не се разбира, е че тези хора като нарастваща по численост група имат добра покупателна способност като цяло. Ясно е, че компаниите и търговските мрежи не са инвестирали достатъчно време, пари и ресурси за овладяване на тази неизползвана възможност. Промяната на техните стратегии могат да доведат до създаване на нови производства на такива продукти, които отговарят на специфичните нужди на групата. А това значи и нови работни места. **Когато веригата се затвори с такива работни места, заемани от възрастни, на които се произвеждат стоки и услуги за възрастни, предлагани от фирми с такъв профил, имаме модела на „Сребърна икономика“.** По-простичко казано, това значи „сребърни“ продукти и услуги, произвеждани и предлагани от „сребърни“ производители и търговци за „сребърни“ потребители. Това не изключва никоя гама продукти и нямат основание твърденията, че например новите технологии не се възприемат от възрастните. Времето изтрива разликата между поколенията, дори и по селата бабите говорят по мобилни телефони. Инициативата на българските читалища за компютърно ограмотвяване на старите хора показва много голям интерес и в най-малките населени места, и опровергават приказките, че старото куче не може да научи нови номера. След десетина години едва ли ще има нови пенсионери без персонален компютър, колкото и невероятно да звучи това сега. Защото сегашните 50 годишни бяха първите, които разбраха и оцениха стойността на тези технологии, а интелигентните клавиатури и екрани правят техниката много по-достъпна и лесна за ползване.

Ролята на държавата за развитие на сребърната икономика е огромна. На първо време, трябва да се популяризира същността, да се обяснява че това е нещо нормално и постижимо, независимо от конюнктурата и неизискващо никакви непосилни ресурси. Нужно е да се задейства социалния диалог с работодателските организации за разбиране на важността и изгодата за бизнеса. Да се ангажират фирмите от различните браншове, да се използва корпоративната социална отговорност, която не се състои само в благотворителност, а в реални действия в полето на реалната икономика. Държавата може да използва и насочва действащите програми и мерки на пазара на труда, да отваря нови схеми по оперативните програми за включване на финансиращи линии от европейските фондове. Това трябва да стане съществена част от работната програма за изпълнение на Националната стратегия за насърчаване на активния живот на възрастните хора (2012-2030 г.), съществена

част от демографската политика и основен инструмент на социалната политика на правителството.

Политиците и бизнесът трябва да признаят, че сега е времето за отговор на застаряването на населението.

Необходимо е те да си зададат въпросите:

Оценяваме ли не само проблемите, а и възможностите, произтичащи от застаряването на нацията?

Създаваме ли гъвкави, адаптирани модели на работа, отговарящи на променящите се нужди на по-възрастните работници и на промените в пенсионната система?

Имаме ли програми и стимули, които да насърчават обмена на знания и професионален опит между поколенията работници?

Имаме ли детайлни профили на клиентите и проучване на потребителите над 55 години?

Имаме ли иновационна стратегия за действие, фокусирана върху нуждите на пазара на труда от една страна, и възрастните работници, от друга?

Дали образователната ни политика включва стратегия и дейности за подпомагане на умения за задържане на работещите възрастни?

Как да приведем данъчните и осигурителни системи в съответствие с нуждата от насърчаване на оставането на тези хора в заетостта?

Как да преодолеем пречките, като определени регламенти и достъп до финансиране, които спъват предприемаческия потенциал на възрастните хора?

Необходимо е държавните органи да инициират, стимулират и водят дискусии с учените, бизнес лидерите и местната власт по въпросите, произтичащи от феномена застаряване.

И сега няколко стъпки, които бяха дискутирани по време на семинарите през 2012 година, и които не изискват особени ресурси. Какво може да се направи сега и тук, за да започнем решаването на проблемите.

Основните етапи могат да се сведат до:

- **Информирание.** На институциите – за нуждите на хората над 50 и на хората – за възможностите на институциите;
- **Партньорство.** (Коопериране, сътрудничество);
- **Иновации.** Понякога това означава просто обмен на добри практики.

Тези етапи са част от големия процес на национално ниво - управление на промените в демографската структура. Промените са немислими единствено като дейности на държавните органи. Особено значение придобива включването на социалните партньори. Те са, които могат точно да идентифицират нуждите на хората и на бизнеса. Ефективният и активен социален диалог на всички нива включва: На местно (общинско ниво) с обучаващите организации, с конкретните фирми, с неправителствените организации и сдружения на (за) възрастните хора. На регионално ниво - особено при изработването на регионалните програми за заетост. На национално ниво - за определяне

на политиките и разпределянето на финансовите ресурси от бюджета или от европейските програми. На всички нива е възможно и нужно сключването на споразумения и договори, по възможност с дългосрочен характер. Добър пример, макар и с обратна насоченост, е Националното споразумение „Работа за младите хора в България“.

Като основен посредник на пазара на труда, Агенцията по заетостта има своето важно място и в изпълнението на Националната стратегия. Можем да предложим няколко стъпки и в това отношение. На първо място – изграждане на доверие между администрациите: Дирекциите „Бюра по труда“, областните и общинските администрации, неправителствените организации и сдружения. Изграждане на доверие и между служителите в бюрата по труда и клиентите от целевата група. Този процес трябва да се насърчава и води от Директорите на ДБТ, председателите на областните комисии по заетост, кметовете на общини и ръководствата на синдикалните организации. Ръководителите на различни нива трябва да осигурят постоянните комуникации между действащите лица на терена, да подпомагат развиването на нужните умения у служителите за партньорско общуване на институционално и/или директно ниво. Ако отнoshенията не са устойчиви, а само кампанийни или епизодични, и резултатите ще са само на книга.

Една идея от опита на Германия си струва да се обсъди и приложи пилотно в няколко Дирекции „Бюро по труда“. Това е създаване на иновативен Център за комплексни услуги на възрастни хора с дейности:

- Информативни (с опция да са и електронни);
- Подпомагане (мотивиране, насочване...);
- Подготовка на документи;
- Устройване на работа.

Друга насока за работа е изграждане на капацитет в общностите и неправителствените организации на/за възрастните хора за оценка на човешкия потенциал, за създаване на индивидуално портфолио на търсещите работа и пакетно портфолио за бригада (строители, градинари ...) и промотиране пред конкретна фирма.

Разбира се, тези идеи и предложения се нуждаят от разработване. Това може да стане още в рамките на проекта. Необходимо е участниците в семинарите да формират мрежа от виртуални екипи, да работим по едногодишен план и да формулираме целите си като част от програмата за изпълнение на Националната стратегия.

* * *

Накрая отново искам да илюстрирам тенденцията на застаряване на работната сила, този път в обикновен, човешки план: нека си представим „обърнатата пирамида“ на българското семейство – три или четири баби и дядовци, двама работещи родители и едно дете.

ПРЕГЛЕД НА ПРОМЕНЕТЕ НА НАЦИОНАЛНАТА НОРМАТИВНА УРЕДБА В ОБЛАСТТА НА ПЕНСИОННОТО ОСИГУРЯВАНЕ ВЪВ ВРЪЗКА СЪС ЗАСТАРЯВАНЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО И ПОСРЕЩАНЕ НА ДЕМОГРАФСКИТЕ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА. ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА АКТИВЕН СОЦИАЛЕН И ТРУДОВ ЖИВОТ НА ВЪЗРАСТНИТЕ ХОРА.

Емил Мирославов

По прогнози на Евростат за периода до 2030г., регионалното демографско развитие на населението в Европейския съюз (ЕС) ще се характеризира със застаряване. За 27-те държави-членки на Европейския съюз се очаква населението на възраст 65 и повече години да нарасне от 17,1 % през 2008г. до 23,5% през 2030г. Броят на хората на възраст на 60 и повече години в ЕС сега се повишава с повече от два милиона души всяка година.

През 2009г. средната възраст на европейското население е 40,6г. и се очаква до 2060г. да достигне 47,9 години. Очакванията са, че през 2050г. европейците ще живеят поне четири до пет години повече, отколкото сега.

По данни на Европейската комисия продължителността на живота се увеличава, но възрастта в здраве не се увеличава. Над 80% от хората над 65г. са засегнати от основни заболявания: деменция, болест на Алцхаймер, загуба на физически функции и др. Увеличава се и приемът в болничните заведения. Поради това целта е да се постигне увеличаване на възрастта в добро здраве, като част от мерките за постигане на тази цел безспорно са разширяването на възможностите за активен живот на възрастните хора – и социален, и трудов.

Това изисква хората да водят по-активен и здравословен начин на живот, развитие на по-добри системи за здравеопазване и по-ефективно използване на съществуващите финансови инструменти. За целта се предвижда нова стратегия с пет области: избягване разходите за лекарства чрез прилагане политики на регионално ниво, преразглеждане на съществуващото законодателството, разработване на модел на равнище ЕС за иновативни здравни грижи, скрининг програми, политически решения за активен живот на възрастните хора.

Застаряването на населението е **едно от най-големите предизвикателства** пред Европейския съюз както в момента, така и през следващите години, което безспорно ще доведе до увеличаване на публичните разходи.

То се дължи преди всичко на три основни фактора:

- 1. “Бейби бум” поколението (родените непосредствено след края на Втората световна война) вече достига пенсионна възраст;**
- 2. Продължаващото нарастване на продължителността на живот;**
- 3. Намалената раждаемост след 70-те години на XX-ти век.**

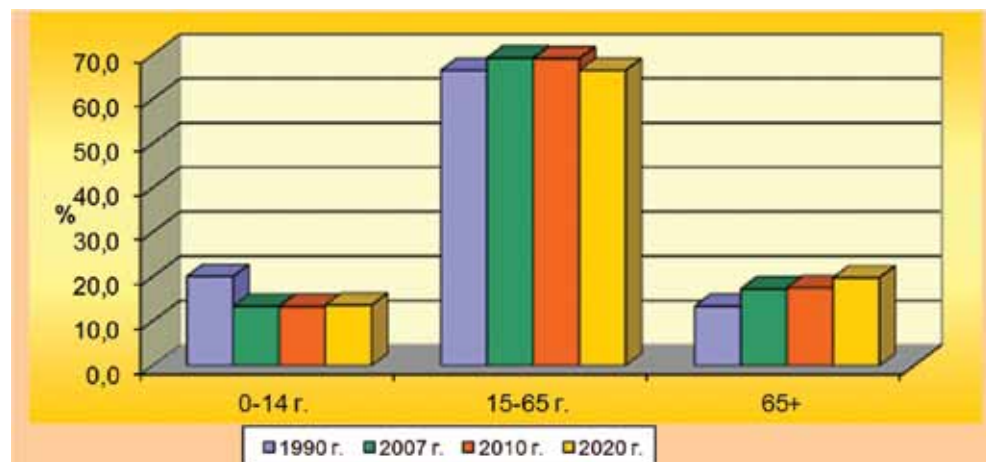
Застаряването на населението обаче е и едно „**историческо постижение, което трябва да радва обществото**“, както го описва г-н Ралф Якоб (Европейска комисия, Главна дирекция „Заетост“) на организирана от Центъра за европейска политика дискусия, проведена на 22 ноември 2011г. в Брюксел. Той подчертава, че солидарността между поколенията не е само младите да подкрепят възрастните. Целта на Европейската година за активен живот на възрастните хора и солидарност между поколенията – 2012 е да се фокусира върху възможностите на възрастното поколение. Акцентира и върху необходимостта от насърчаване на остаряването в добро здраве по време на работа чрез адаптиране на работни места към нуждите на възрастните хора, подобряване достъпа до учене през целия живот и предоставяне на стимули за по-дълъг живот в труд и гъвкави преходи към пенсиониране.

КЪДЕ СМЕ НИЕ?

По последни данни България се нарежда сред десетте държави с най-застаряващо население в света и е на пето място по процентен дял на възрастното население в рамките на общото население. През 2011г. около 25,9 % от жителите на страната са на възраст над 60 години.

В резултат на промените в раждаемостта и в смъртността и на миграцията, негативните демографски процеси продължават и населението продължава да намалява спрямо предходните години.

Сериозен демографски проблем за България е значително ниският относителен дял на хората на възраст от 0 до 14 години – 13,3%. Намалява и броят на хората в трудоспособна възраст.



Източник: НСИ

По данни на Националния осигурителен институт, сега в България съотношението между лицата над 65-годишна възраст и лицата в работоспособна възраст е 1 : 3,5 (при средно съотношение в ЕС 1 : 4), а до 2040г. това съотношение ще стане още по-неблагоприятно - средно 1 : 2.

Според Доклад на Катедрата по социални и икономически въпроси към Организацията на обединените нации (ООН) от 2010г. броят на възрастното население над 60 години по целия свят ще надмине този на децата през 2045г. Това ще доведе до т. нар. „демографска зима“ и ще създаде сериозни предизвикателства пред световната икономика през следващите десетилетия. ООН прогнозира, че общо 22% от световното население ще бъде на възраст над 60 години през 2050г.

Увеличаването на възрастното население, както беше посочено по-горе, е „историческо постижение“, но то води до по-големи разходи за пенсии, за здравеопазване и за дългосрочни грижи.

Защо тези демографски проблеми имат толкова голямо значение за пенсионните системи и в частност – за държавното обществено осигуряване в България?

Държавното обществено осигуряване в България функционира на разходопокривен принцип. Това означава, че приходите от осигурителните вноски на работещите сега, следва да покриват разходите за пенсии. Към момента обаче, приходите от вноски покриват по-малко от 2/3 от разходите за пенсии, а недостига се покрива със средства от държавния бюджет.

Демографските тенденции, свързани със застаряване на населението, увеличаване средната продължителност на живота и намаляване броя на хората в работоспособна възраст, водят до негативни последици за социалното осигуряване, тъй като от една страна лицата, които внасят осигурителни вноски стават по-малко, от друга страна периодът на получаване на пенсия става по-продължителен, а броят на лицата, които получават пенсии – все по-голям.

Безспорно е, че без финансовата стабилизация на държавното обществено осигуряване, която да доведе до увеличаване на приходите и ограничаване на разходите, не е възможно да се гарантира запазването на доходите нито на сегашните, нито на бъдещите пенсионери.

Поради това, още през 2010г. са предприети първите стъпки в тази посока.

На 1 ноември 2010г. е подписано Национално споразумение между национално представените организации на работниците и служителите и на работодателите и Правителството. В това Споразумение се поставят следните цели за усъвършенстване на пенсионното законодателство и финансова стабилизация на пенсионната система и

инструментите за тяхното постигане:

I. Консолидация и стабилизиране на приходите на Държавното обществено осигуряване до 2035г. чрез:

1. От 1 януари 2011г. увеличаване на осигурителната вноска за фонд „Пенсии“ с 1,8 процентни пункта.
2. От 1 януари 2011г. предприемане на по-ефективни мерки за подобряване събираемостта на осигурителните вноски, в т.ч. чрез криминализиране укриването на осигурителни вноски.
3. От 1 януари 2011г. до 31 декември 2013г. вкл. - нулев размер на вноските за фонд „Гарантирани вземания на работниците и служителите“ (поради натрупани големи средства от приходи и доходност от инвестиции във фонда и ниски разходи за обезщетения).
4. От 1 януари 2012г. увеличаване на стажа за работещите при трета категория труд (чл. 68 от Кодекса за социално осигуряване) по 4 месеца на всяка календарна година до достигане на 37 години стаж за жените и 40 години стаж за мъжете през 2020г. Същото нарастване на стажа ще се прилага и за общия изискуем стаж за работещите в специалните ведомства (МВР и МО) и за учителите.
5. От 1 януари 2021г. нарастване на възрастта за пенсиониране на жените и мъжете с по шест месеца до достигане на възраст 63 години за жените (2026г.) и 65 години за мъжете (2024г.).
6. Удължаване на периода за ранно пенсиониране на работещите при първа и втора категория труд до 31 декември 2014г. Пенсиите на тези лица за периода 2011г. - 2014г. ще се изплащат от държавното обществено осигуряване, вместо от професионалните пенсионни фондове и вноските от 12% и 7% ще постъпват в Националния осигурителен институт (НОИ). Във фонд „Пенсии“ на НОИ ще се прехвърлят и средствата по индивидуалните им партии до 31 март 2011г.
7. Условието за пенсиониране на категорията работници няма да се променят до 31.12.2014г.
8. От 1 януари 2015г. ранни пенсии за работещите при първа и втора категория труд ще се изплащат само от професионалните пенсионни фондове.

II. Подобряване адекватността на пенсиите и овладяване на демографските предизвикателства, чрез:

1. От 1 януари 2017г. увеличаване тежестта на всяка година осигурителен стаж от 1,1 на сто на 1,2 на сто за пенсиите, свързани с трудова дейност.
2. От 1 януари 2017г. увеличаване на общия размер на осигурителната вноска за фонд „Пенсии“ с 2 процентни пункта, като увеличението се насочва за универсалните пенсионни фондове, т.е. вноската за универсалните пенсионни фондове нараства от 5% на 7%.
3. Достигане до 2025г. коефициент на заместване на личния доход на ли-

цето преди пенсионирането му не по-малко от 65 на сто от първия и втория стълб;

4. Увеличаване на периода за „закупуване на стаж“ до 5 години чрез вноски в размер на вноската за фонд „Пенсии“ - 17,8% върху минималния осигурителен доход за самоосигуряващите се лица.

5. От 1 януари 2014г. отпадане на тавана на новоотпуснатите пенсии и постепенно увеличаване тавана на старите пенсии (чрез постепенно нарастване на максималния осигурителен доход).

6. От 1 януари 2012г. работодателят заплаща първия ден на временната работоспособност в размер на 100 на сто от възнаграждението, а от втория ден се изплаща обезщетение от фонд „Общо заболяване и майчинство“ в Държавното обществено осигуряване.

На основата на Националното споразумение бяха изготвени промените в Кодекса за социално осигуряване, които са в сила от 1 януари 2011г. Те обхващаха периода 2011г.-2026г. и предвиждаха плавно увеличаване на необходимия осигурителен стаж за придобиване право на пенсия от 1 януари 2012г. и плавно увеличаване на изискуемата възраст за придобиване право на пенсия от 2021г.

Впоследствие обаче, през 2011г., Съветът на Европейския съюз, в своя Препоръка от 12 юли 2011г. относно Националната програма за реформи на България от 2011г. и съдържаща становище на Съвета относно актуализираната Конвергентна програма на България за периода 2011-2014г., формулира констатации и препоръки в редица области (в областта на публичните финанси, пазара на труда, образователната система, публичните услуги, обществените поръчки и др.).

Според Параграф 15 от констатациите, съдържащи се в Препоръката „Одобрената през 2010г. пенсионна реформа не е свързана с продължителността на живота или с положението на здравеопазването и системата за дългосрочни грижи. Реформата ще бъде проведена през периода 2011-2026г., като повечето от мерките ще влязат в сила през втората половина на периода, а това би могло да застраши както изпълнението на реформата, така и устойчивостта на първия стълб на пенсионната система.“

В тази връзка е формулирана и Препоръка №3 за необходимите действия, които България следва да предприеме през периода 2011-2012г.: „Да изпълни действията, договорени със социалните партньори по провежданата понастоящем реформа на пенсионната система, да ускори някои от ключовите ѝ мерки, които биха спомогнали за повишаване на действителната възраст за пенсиониране и намаляване на ранното напускане на трудовия пазар като постепенното увеличаване на продължителността на социалното осигуряване, както и да засили мерките за улесняване на възрастните работници да остават по-дълго на работа.“

Така повишаването на изискуемата възраст за пенсиониране се оказва абсолютно наложителна, обоснована и навременна мярка, която може да гарантира устойчивостта на Държавното обществено осигуряване, и оттам - възможността за редовното изплащане на пенсиите и запазване на техните размери (нещо, което в момента не се постига от някои държави-членки на ЕС), което безспорно е една от най-важните задачи на пенсионната система.

В тази връзка бяха разработени следващите промени в КСО, които вече са факт. От 1 януари 2012г. започна да нараства не само осигурителния стаж, но и възрастта за пенсиониране за всички лица, независимо от категорията на полагания от тях труд, с по четири месеца за всяка календарна година.

Според предвиденото в законодателството ни към момента, ежегодното увеличаване на изискуемата възраст за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68, ал. 1 и 2 от КСО ще продължи до 2020г. за жените и до 2017г. – за мъжете, когато ще достигне 63 години за жените и 65 години за мъжете. Така разликата във възрастта за пенсиониране на жените и мъжете се стопява на 2 години (вместо 3 години, както е към настоящия момент).

Ежегодното увеличаване на изискуемия осигурителен стаж продължава до 2020г., когато достига 37 години за жените и 40 години за мъжете.

Правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68, ал. 1 и 2 КСО от 1 януари 2012г. се придобива, както следва:

ПРИДОБИВАНЕ ПРАВО НА ПЕНСИЯ ЗА ОСИГУРИТЕЛЕН СТАЖ И ВЪЗРАСТ ПО ЧЛ. 68 АЛ. 1 И 2 ОТ КСО				
Година на пенсиониране	Жени		Мъже	
	възраст	стаж	възраст	стаж
2011г.	60 г.	34 г.	63 г.	37 г.
2012г.	60 г. 4 м.	34 г. 4 м.	63 г. 4 м.	37 г. 4 м.
2013г.	60 г. 8 м.	34 г. 8 м.	63 г. 8 м.	37 г. 8 м.
2014г.	61 г.	35 г.	64 г.	38 г.
2015г.	61 г. 4 м.	35 г. 4 м.	64 г. 4 м.	38 г. 4 м.
2016г.	61 г. 8 м.	35 г. 8 м.	64 г. 8 м.	38 г. 8 м.
2017г.	62 г.	36 г.	65 г.	39 г.
2018г.	62 г. 4 м.	36 г. 4 м.	65 г.	39 г. 4 м.
2019г.	62 г. 8 м.	36 г. 8 м.	65 г.	39 г. 8 м.
2020г.	63 г.	37 г.	65 г.	40 г.

В случаите, когато лицата нямат право на пенсия по посочените по-горе условия, те придобиват право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68, ал. 3 КСО при не по-малко от 15 години действителен осигурителен стаж и навършена възраст, както следва:

ПРИДОБИВАНЕ ПРАВО НА ПЕНСИЯ ЗА ОСИГУРИТЕЛЕН СТАЖ И ВЪЗРАСТ ПО ЧЛ. 68 АЛ. 3 ОТ КСО		
Година на пенсиониране	Възраст (за жени и мъже)	Действителен осигурителен стаж (за жени и мъже)
2011 г.	65 г.	15 години
2012 г.	65 г. 4 м.	15 години
2013 г.	65 г. 8 м.	15 години
2014г.	66 г.	15 години
2015г.	66 г. 4 м.	15 години
2016г.	66 г. 8 м.	15 години
2017г.	67 г.	15 години

От 1 януари 2012г. започна да се увеличава с по 4 месеца за всяка календарна година и изискуемата възраст за отпускане на **пенсия по § 4 ал. 1 на лицата, работили при условията на първа или втора категория труд.**

От 1 януари 2012г. до 31 декември 2014г. включително, **право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по § 4, ал. 1 от преходните и заключителните разпоредби на КСО** имат лицата, които са работили 10 години при условията на първа категория труд или 15 години при условията на втора категория труд, ако имат сбор от осигурителен стаж и възраст 94 за жените и 100 за мъжете и са навършили възраст, както следва:

- от 1 януари 2012г. - 47 години и 4 месеца за жените и 52 години и 4 месеца за мъжете при първа категория труд и 52 години и 4 месеца за жените и 57 години и 4 месеца за мъжете при втора категория труд;
- от 1 януари 2013г. - 47 години и 8 месеца за жените и 52 години и 8 месеца за мъжете при първа категория труд и 52 години и 8 месеца за жените и 57 години и 8 месеца за мъжете при втора категория труд;
- от 1 януари 2014г. - 48 години за жените и 53 години за мъжете при първа категория труд и 53 години за жените и 58 години за мъжете при втора категория труд.

Съгласно разпоредбата на **§ 5, ал. 1 от ПЗР на КСО**, до 31 декември 2020г. включително учителите придобиват право на пенсия за осигурителен стаж и възраст 3 години по-рано от възрастта по чл. 68, ал. 1 и учителски осигурителен стаж до 31 декември 2011г. - 25 години за жените и 30 години за мъжете, а от 1 януари 2012г. този осигурителен стаж започва да се увеличава от първия ден на всяка календарна година с 4 месеца до достигане на 28 години за жените и 33 години за мъжете.

Следователно и възрастта, и изискуемият учителски осигурителен стаж, които се изискват за отпускане на пенсия по § 5 от ПЗР на КСО се увеличават с по 4 месеца за всяка календарна година.

Учителите придобиват право на пенсия за осигурителен стаж и възраст

по § 5, ал.1 от преходните и заключителните разпоредби на КСО от 1 януари 2012г. до 31 декември 2020г., както следва:

ПРИДОБИВАНЕ ПРАВО НА СРОЧНА ПЕНСИЯ ЗА РАННО ПЕНСИОНИРАНЕ ОТ УЧИТЕЛСКИЯ ПЕНСИОНЕН ФОНД ПО § 5, АЛ. 1 ПЗР НА КСО				
Година на пенсиониране	Жени		Мъже	
	Възраст	Учителски стаж	Възраст	Учителски стаж
2012г.	57 г. 4 м.	25 г. 4 м.	60 г. 4 м.	30 г. 4 м.
2013г.	57 г. 8 м.	25 г. 8 м.	60 г. 8 м.	30 г. 8 м.
2014г.	58 г.	26 г.	61 г.	31 г.
2015г.	58 г. 4 м.	26 г. 4 м.	61 г. 4 м.	31 г. 4 м.
2016г.	58 г. 8 м.	26 г. 8 м.	61 г. 8 м.	31 г. 8 м.
2017г.	59 г.	27 г.	62 г.	32 г.
2018г.	59 г. 4 м.	27 г. 4 м.	62 г.	32 г. 4 м.
2019г.	59 г. 8 м.	27 г. 8 м.	62 г.	32 г. 8 м.
2020г.	60 г.	28 г.	62 г.	33 г.
2020г.	63 г.	37 г.	65 г.	40 г.

Увеличава се еднократно с 2 години (от 25г. на 27г.), считано от 1 януари 2012г., общият осигурителен стаж, който се изисква, за да могат да придобият право на пенсия при освобождаване от служба или при прекратяване на правоотношението, независимо от възрастта, следните лица:

- военнослужещите по Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България;
- държавните служители по Закона за Министерството на вътрешните работи и по Закона за изпълнение на наказанията и задържането под стража, държавните служители по чл. 11 от Закона за пощенските услуги, държавните служители, осъществяващи дейността по охрана на съдебната власт по чл. 391 от Закона за съдебната власт, следователите и младши следователите;
- държавните служители от Държавна агенция „Национална сигурност“ и
- служителите в системата на гражданска защита - в Главна дирекция „Пожарна безопасност и защита на населението“ на Министерството на вътрешните работи, изпълняващи някои от дейностите по чл. 52г, ал. 2, т. 8 и 9 от Закона за Министерството на вътрешните работи.

Увеличаването на общия осигурителен стаж (от 25г. на 27 г.) води до увеличаване и на необходимия осигурителен стаж, действително изслужен на съответните длъжности по посочените по-горе закони – от 16 години и 8 месеца става 18 години, считано от 1.01.2012г.

ЕВРОПЕЙСКИ СПЕЦИФИКИ

През 2010г. има големи разлики в пенсионната възраст между различните държави-членки на Европейския съюз.

В 9 държави 65 години е пенсионната възраст и за двата пола - Белгия, Дания, Германия, Ирландия, Испания, Кипър, Люксембург, Холандия, Португалия.

В 5 държави (Гърция, Италия, Австрия, Полша и Обединеното кралство) 65г. беше пенсионната възраст само за мъжете, докато жените можеха да се пенсионират на 60г.

Няколко държави (Франция, Финландия, Швеция) даваха на хората възможност да се пенсионират в определени граници (между 60-65, 63-68 и съответно 61-67 години).

В десетте оставащи държави пенсионната възраст беше под 65г., като Латвия и Унгария нямаха разлика между половете, докато България, Чешката република, Естония, Литва, Малта, Румъния, Словения и Словакия имаха по-ниска пенсионна възраст за жените.

С последните реформи много от държавите-членки повишиха пенсионната възраст за двата пола. В повечето от тези държави най-високата възраст за пенсиониране ще бъде достигната след дълъг период от време и ще има по-голямо отражение върху групата на младите хора.

Пенсионната възраст ще достигне 68г. в Ирландия и Обединеното кралство, 67г. в Чешката република, Дания, Германия и Испания, докато в Естония, Гърция, Литва, Унгария, Малта и Австрия ще достигне 65г.

В Белгия и Франция минималната пенсионна възраст за хората с пълен осигурителен стаж (41,5г. във Франция и 45г. в Белгия) ще нарасне от 60г. на 62г.

Дискусията относно следващите пенсионни реформи и нарастването на пенсионната възраст продължава в доста държави (напр. Холандия и Полша възнамеряват да я повишат на 67г., Латвия – на 65г.).

През 2010г. пенсионната възраст е била различна за мъжете и жените в 13 държави-членки на Европейския съюз (България, Чешка република, Естония, Гърция, Италия, Литва, Малта, Австрия, Полша, Румъния, Словения, Словакия, Обединеното кралство). Това означава, че жените имат по-кратки периоди, в които да натрупат пенсионни права, отколкото мъжете, което от своя страна се отразява неблагоприятно върху размера на бъдещите им пенсии.

До 2020г. ще останат 9 държави с разлика в пенсионната възраст между мъжете и жените (Естония, Гърция, Малта и Обединеното кралство ще я изравнят междуременно).

След 2020г. ще останат само 5 такива държави (България, Италия, Полша, Румъния и Словения), тъй като Чешката република, Литва, Австрия и Сло-

вакия са планирали изравняване на пенсионната възраст на мъжете и жените след 2020г.

Отделно от възрастовата граница, много държави-членки поставят минимален или стандартен осигурителен стаж, който дава право на минимална или пълна пенсия.

В някои държави-членки, в законоустановената пенсионна система, хората с пълен осигурителен стаж могат да се пенсионират преди стандартната пенсионна възраст (напр. Белгия, Франция, Люксембург, Австрия, Словения). Това подчертава факта, че пенсионните реформи не могат да бъдат фокусирани само върху повишаването на пенсионната възраст, но също така, където е приложимо, минималните или пълни осигурителни периоди трябва да отразяват нарастването на очакваната продължителност на живота.

Във връзка с повишаването на възрастта за пенсиониране в държавите-членки на Европейския съюз може да бъде посочен един интересен факт, заслужаващ внимание: от специалното проучване на „Евробарометър“ за активния живот на възрастните хора, проведено през 2011г., става ясно, че значителна част от българите желаят да продължат да работят и след навършване на възрастта, която се изисква за придобиване право на пенсия. На въпроса „Бихте ли искали да продължите да работите, след като достигнете възрастта, на която имате право на пенсия?“ с ДА са отговорили:

QB20: Бихте ли искали продължите да работите след като достигнете възрастта, на която имате право на пенсия?

	Да	EC27	BG
ОБЩО		33%	36%
По занятие			
Самонаети		46%	44%
Мениджъри		37%	36%
Други служители		29%	34%
Физически работници		28%	34%

Социално-демографски анализ

Освен повишаването на ефективната пенсионната възраст, са приети и други мерки, които са в сила от 1 януари 2012г., които пряко стимулират по-дългото оставане на пазара на труда и косвено въздействат в посока увеличаване на ефективната пенсионна възраст и намаляване на ранното пенсиониране.

Една такава мярка е увеличаването тежестта на натрупания след 1 януари 2012г. осигурителен стаж, ако лицето продължава да работи, след като вече отговаря на условията за пенсиониране, но без да му е отпусната пенсия - от 3 на сто на 4 на сто за всяка година.

Факт е и друга мярка, насочена към улесняването на възрастните работници да остават по-дълго на работа – приета е промяна в чл.328 от Кодекса на труда, с която се преустановява възможността за работодателя да прекратява трудовото правоотношение на работник или служител поради това, че е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. По този начин също пряко се стимулира по-дългото оставане на пазара на труда и косвено се въздейства в посока на увеличаване на ефективната пенсионна възраст и намаляване на ранното пенсиониране.

Видно е, че в България вече е направена решителна крачка в посока за стабилизиране на осигурителната, вкл. пенсионната система, както и че се работи по създаване и гарантиране от закона на различни възможности за удължаване на активния живот (и социален, и трудов) на възрастните хора.

ПЕРСПЕКТИВИ ЗА РАЗВИТИЕ И ЗАПАЗВАНЕ НА УСТОЙЧИВОСТТА НА НАЦИОНАЛНАТА ПЕНСИОННООСИГУРИТЕЛНА СИСТЕМА. РОЛЯТА И ЗНАЧЕНИЕТО НА ФОНД „СРЕБЪРЕН“

Един от основните проблеми на съществуващата в момента система на социално осигуряване в България е нейната финансова нестабилност. Разходопокривните пенсионни системи, каквато е българската система, са разпределители на средства от сегашното поколение работещи към пенсионерите. Най-общо, за да са финансово стабилни тези пенсионни системи е необходимо разходите да не надвишават приходите, т.е. необходимо е пенсиите, изплащани от системата да не превишават приходите от осигурителни вноски.

В момента българската пенсионна система е изправена пред сериозни предизвикателства. Основният проблем е тенденцията за дълготрайна финансова нестабилност на Държавното обществено осигуряване, която може да генерира бъдещи непосилни ангажменти на бюджета на държавата.

Голяма част от финансовите предизвикателства пред системата са продукт на обективни процеси и предходни решения в сферата на пенсионното осигуряване, довели до:

- **Несъответствие между приходите и разходите.** Приходите от осигурителни вноски във все по-малка степен обезпечават разходите за пенсии (от около 97% през 2000г. делът на приходите от пенсионни вноски към разходите за пенсии намалява до 63% през 2008г.) Основната последица е увеличаваща се финансова зависимост на Държавното обществено осигуряване от държавния бюджет, както и нарастващи финансови ангажименти за последния.



Източник: Министерство на финансите

По данни на Министерството на финансите размерът на трансфера от държавния бюджет за покриване на недостига от средства (от 2009г. – в допълнение на вноската на държавата като „трети осигурител“) е:

2000г. – 90 млн. лева
 2001г. – 392 млн. лева
 2002г. – 516 млн. лева
 2003г. – 253 млн. лева
 2004г. – 380 млн. лева
 2005г. – 584 млн. лева
 2006г. – 1199 млн. лева
 2007г. – 1178 млн. лева
 2008г. – 1974 млн. лева
 2009г. – 1523 млн. лева
 2010г. – 2062 млн. лева

- **Нарушена връзка между осигурителен принос и пенсионни плащания.**

Вноската от 17,8 % е доста ниска в сравнение с размера на пенсиите, който е над средния за новите държави членки с около 10 процентни пункта. Това показва отслабена връзка между приноса и получаваните от системата обезщетения.



Източник: Министерство на финансите

- **Висок ръст на пенсиите за инвалидност.**

Според анализ на пенсиите за инвалидност за периода 2000г.-2010г. на Националния осигурителен институт, към края на 2000г. личните пенсии за инвалидност, финансирани от Държавното обществено осигуряване и от републиканския бюджет, са били 323 517. Към края на 2010г. наброяват 861 712. Броят им за този период е нараснал с 538 195 пенсии, или 2,7 пъти.

Към края на 2000г. пенсионерите, получаващи лични пенсии за инвалидност, финансирани от Държавното обществено осигуряване и от републиканския бюджет, са 228 923 души. Към края на 2010г. наброяват 408 658 души. Броят им за този период е нараснал със 179 735 души, или с 1,8 пъти.

**Брой на личните пенсии за инвалидност и на пенсионерите с такива пенсии
(към 31 декември 2000-2010г.)**

Показатели	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
ПЕНСИИ (ДОО+РБ)	323 517	448 333	546 445	655 495	770 170	852 370	869 179	854 658	845 035	858 769	861 712
I. Общ брой лични пенсии за инвалидност, финансирани от ДОО:	177 624	197 758	231 594	277 028	331 740	365 839	366 435	358 858	356 700	362 934	366 654
в т.ч. новоотпуснати:	20 237	27 032	34 113	40 909	43 994	40 320	30 496	23 882	23 308	27 877	27 833
1. Общ заболяване	150 751	172 372	207 874	254 565	310 506	345 760	347 569	341 140	339 892	346 883	351 379
- от тях новоотпуснати	19 733	26 811	33 937	40 736	43 829	40 182	30 383	23 752	23 162	27 727	27 696
2. Трудова злополука и проф. болест	28 873	25 386	23 720	22 463	21 234	20 079	18 866	17 718	16 808	16 051	15 275
- от тях новоотпуснати	504	221	178	173	165	138	113	130	148	150	137
II. Общ брой лични пенсии за инвалидност, финансирани от РБ:	145 893	250 575	314 851	378 467	438 430	486 531	502 744	495 800	488 335	495 835	495 058
в т.ч. новоотпуснати:	82 603	102 116	124 820	157 174	179 006	213 507	225 329	224 511	216 383	224 669	228 849
1. Военна инвалидност	5 454	5 234	5 000	4 816	4 633	4 448	4 181	3 910	3 701	3 573	3 429
- от тях новоотпуснати	169	123	125	90	69	59	39	28	16	25	31
2. Гражданска инвалидност	430	412	398	381	364	347	331	313	297	290	281
- от тях новоотпуснати	9	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0
3. Социални пенсии за инвалидност	140 009	244 929	309 453	373 270	433 433	481 736	498 232	491 577	484 337	491 972	491 348
- от тях новоотпуснати	82 425	101 991	124 694	157 084	179 937	213 448	225 290	224 483	216 366	224 644	228 818
ПЕНСИОНЕРИ (ДОО+РБ)	228 923	250 339	275 055	321 104	376 712	410 674	410 621	401 250	398 255	404 668	408 658
I. Общ брой пенсионери с лични трудови пенсии за инвалидност:	164 645	185 139	219 683	265 786	321 047	355 705	357 197	350 099	348 322	354 668	358 824
в т.ч. с новоотпуснати:	20 237	27 032	34 114	40 909	43 994	40 319	30 496	23 882	23 308	27 877	27 833
1. Общ заболяване	150 113	171 723	207 260	253 967	309 888	345 153	347 160	340 749	339 361	346 415	350 931
- от тях с новоотпуснати	19 733	26 811	33 938	40 736	43 829	40 182	30 383	23 752	23 162	27 727	27 696
2. Трудова злополука и проф. болест	14 532	13 416	12 423	11 819	11 159	10 552	10 037	9 350	8 961	8 253	7 893
- от тях с новоотпуснати	504	221	176	173	165	137	113	130	146	150	137
II. Общ брой пенсионери с пенсии за инвалидност, финансирани от РБ:	64 278	65 200	55 372	55 318	55 665	54 969	53 424	51 151	49 933	50 000	49 834
в т.ч. с новоотпуснати:	5 449	5 420	6 167	6 238	5 994	4 841	3 990	3 326	3 221	3 460	3 272
1. Военна инвалидност	1 041	3 959	3 849	3 761	3 660	3 550	3 362	3 158	3 020	2 927	2 840
- от тях с новоотпуснати	95	123	125	90	69	59	39	28	16	25	31
2. Гражданска инвалидност	57	310	297	286	271	258	245	228	214	204	199
- от тях с новоотпуснати	4	7	1	0	0	0	0	0	1	0	0
3. Социални пенсии за инвалидност	63 180	60 931	51 226	51 271	51 734	51 161	49 817	47 765	46 699	46 869	46 795
- от тях с новоотпуснати	5 350	5 290	6 041	6 148	5 925	4 782	3 951	3 298	3 204	3 435	3 241

Източник: Национален осигурителен институт

Наличие на нормативни решения, които облагодетелстват определени групи осигурени лица.

Понастоящем все още съществуват групи осигурени лица (напр. регистрираните земеделски производители и тютюнопроизводители), които са в по-благоприятно положение в сравнение с останалите. Те внасят осигурителни вноски върху много по-нисък осигурителен доход, така че се получава сериозен дисбаланс между приноса им в системата като участие с осигурителни вноски и размера на получаваните пенсии. Впоследствие, при отпускане на пенсия, тези лица се дотират до гарантирания минимален размер за съответния вид пенсия.

Наличие на възможности за твърде ранно пенсиониране.

Прегледът на законодателството показва, че в годините, вместо осъществяване на предвиденото плавно ограничаване на ранното пенсиониране, достъпът до такива режими е облекчаван и разширяван, в противовес на логиката на реформите и на общеевропейските ангажменти. Днес все още има групи осигурени, които могат да се пенсионират много по-рано от стандартната пенсионна възраст и заедно с това да получават и

по-високи пенсии, което е разрез с осигурителните принципи.

Ограничени възможности на пенсионната система да играе ролята на „автоматичен стабилизатор“ в условията на криза.

Прогнозите за развитието на I стълб на пенсионната система показват, че днешното финансово състояние на системата е най-лошата възможна изходна база за предприемане на дългосрочни управленски решения. Според актюерските разчети на НОИ, ако сегашната ситуация се запази, то през 2040г. ни очаква недостиг на средства в I стълб от около 3,5% от БВП. В същото време, през 2040г. пенсионерите могат да очакват едва 33% заместване на миналите си доходи от I стълб (сега около 46%). На практика тези факти сериозно компрометират предприетите през 2000г. промени, както и провежданите политики по посока на адекватността на размерите на пенсиите.

Натискът от застаряването на населението допълнително ще продължава да влияе негативно върху стабилността на пенсионната система и устойчивостта на публичните финанси.

Адекватността и устойчивостта на пенсионната система в дългосрочен план са от решаващо значение за предотвратяването на бедността и социалното изключване сред възрастните хора, които са една от уязвимите групи в обществото. В тази връзка, ключов приоритет на провежданата пенсионна политика е осигуряването на адекватни пенсионни доходи за всички, гарантиращи разумен жизнен стандарт след пенсиониране. От изключително важно значение е насърчаването на активния живот на възрастните хора, което означава, че е необходимо преди всичко да се създадат условия, позволяващи на по-възрастното работещо население да се задържи по-дълго на пазара на труда.

Поради всички посочени по-горе неблагоприятни тенденции се наложи да бъде предприета нова стратегия за финансова стабилизация на държавното обществено осигуряване и усъвършенстване на пенсионното законодателство.

През 2011г. започна прилагането на следните мерки:

- От 1 януари 2011г. се въведе диференциран минимален осигурителен доход за самоосигуряващите се лица, съобразно облагаемия доход, който за декларирани в данъчните си декларации през предходната календарна година, в размери съответно - 420 лв., 450 лв., 500 лв. и 550 лв. по скала, определена в чл. 8 от ЗБДОО за 2011г., а за регистрираните земеделски производители и тютюнопроизводители - 240 лв.;

- От 1 януари 2011г. се увеличи осигурителната вноска за фонд „Пенсии“ с 1,8 процентни пункта – от 16% на 17,8%.

- С оглед на повишаване адекватността на пенсиите се увеличи размера на добавката от пенсията на починалия съпруг (т. нар. вдовишка добавка) от 20 на 26,5 на сто за периода от 1 септември 2011г. до 31 декември

2012г.

- Намали се срокът за изплащане на парични обезщетения за временна неработоспособност след прекратяване на осигуряването от 75 на 30 дни.

От 1 януари 2012г.:

- Стана факт нарастването на възрастта за пенсиониране за всички лица, независимо от категорията на полагания от тях труд, с по четири месеца за всяка календарна година.
- Започна и предвиденото в предходно изменение на КСО увеличаване на необходимия осигурителен стаж за отпускане на пенсията за осигурителен стаж и възраст – също плавно, с по 4 месеца за всяка календарна година до достигане на 37 години осигурителен стаж за жените и 40 години осигурителен стаж за мъжете, работещи при условия на най-разпространената трета категория труд.
- Увеличи се еднократно с 2 години (от 25г. на 27г.) общият осигурителен стаж, който е необходим, за да могат да придобият право на пенсия лицата, които работят като военнослужещи, като държавни служители по Закона за Министерството на вътрешните работи и др. специални закони. Увеличаването на общия осигурителен стаж (от 25г. на 27г.) доведе до увеличаване и на необходимия действителен осигурителен стаж, изслужен на съответните длъжности по т.нар. „специални“ закони – от 16 години и 8 месеца стана 18 години, считано от 1.01.2012г.
- Увеличи се тежестта на натрупания след 1 януари 2012г. осигурителен стаж, ако лицето продължава да работи, след като вече отговаря на условията за пенсиониране, но без да му е отпусната пенсия - от 3 на сто на 4 на сто за всяка година.
- Увеличи се с 6 месеца периодът, от който се изчисляват краткосрочните обезщетения. При обезщетенията за временна неработоспособност удължаването е от 12 на 18 календарни месеца, а при паричните обезщетения за бременност и раждане и безработица – от 18 на 24 месеца. По този начин се постигна по-тясна обвързаност между осигурителния принос на лицето и размерът на получаваното от него парично обезщетение от държавното обществено осигуряване.
- От 1 юни 2012г. се увеличи минималният размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст от 136,08 лв. на 145 лв., което води до увеличение на минималните размери на всички пенсии, свързани с трудова дейност, които са поставени в зависимост от този размер – пенсията за инвалидност поради общо заболяване, пенсията за инвалидност поради трудова злополука и професионална болест и др.

За следващите 3 години са планирани следните мерки:

- От 1 януари 2014г. отпада максималният размер на новоотпуснатите пенсии и постепенно се увеличава размерът на старите пенсии чрез по-

степенно повишаване на размера на максималния осигурителен доход.

- От 1 януари 2015г. изплащането на професионални пенсии за ранно пенсиониране за работещите при първа и втора категория е от професионалните пенсионни фондове.

Тези законодателни мерки имат за цел подобряване на дългосрочната финансова устойчивост на социално-осигурителната система чрез едновременно увеличаване на приходите и намаляване на разходите.

РОЛЯТА И ЗНАЧЕНИЕТО НА ФОНД „СРЕБЪРЕН“

Работата по изготвяне проект на закон, с който да се създаде фонд за финансова подкрепа на държавното обществено осигуряване и преодоляване на натиска върху пенсионната система вследствие на протичащите процеси на застаряването на населението стартира още през 2006г.

Държавният фонд за гарантиране устойчивост на държавната пенсионна система, т.нар. Сребърен фонд, беше създаден с Преходните и заключителните разпоредби на Закона за държавния бюджет на Република България за 2006г.

В края на 2008г. Народното събрание прие Закона за Държавния фонд за гарантиране устойчивост на държавната пенсионна система, чието изпълнение е възложено на министъра на финансите. Източник на приходи във фонда са паричните постъпления от приватизация и от концесии, отчетени по републиканския бюджет, както и 25 на сто от отчетения за съответната бюджетна година излишък на републиканския бюджет.

Съгласно Закона средствата на фонда могат да се инвестират в депозити в Българската народна банка и в други банки, акции на чуждестранни дружества, международно признати облигации и инструменти на паричния пазар и др.

Към настоящия момент в ЗДФГУДПС има забрана за инвестиране на средствата на фонда в държавни или общински ценни книжа, емитирани от българската държава и български общини.

Ръководството на фонда се осъществява от Управителен съвет, състоящ се от председател и 8 членове. Дейността на фонда се подпомага административно и оперативно от специализирано звено в администрацията на Министерството на финансите.

Натрупаните във фонда средства служат само за покриване на недостиг от средства за фонд „Пенсии“ в бюджета на Държавното обществено осигуряване, като конкретните размери на тези трансфери се определят със закона за държавния бюджет за съответната година. С оглед осигуряване

на възможност за натрупване на средства от инвестирането на средствата на фонда първоначално е предвидено 10 години от влизане на закона в сила (т.е. до 2018г.) да не се правят трансфери към бюджета на Държавното обществено осигуряване.

При структурирането на видовете активи на фонда са взети под внимание характеристиките, съотношението доходност - риск и ликвидността на различните класове активи.

Изискванията по отношение на пазарите, на които се търгуват финансовите инструменти, са съобразени с разпоредбите на Директива 2004/39/ЕИО на Европейския парламент и на Съвета от 21 април 2004г. относно пазарите на финансови инструменти.

При дефинирането на ограниченията, свързани с рисковите експозиции на инвестиционните портфейли и на фонда като цяло, както и на ограниченията, свързани с оценката на рисковете – кредитен риск, пазарен риск, валутен риск, риск от контрагента – са следвани най-добрите практики, наложени по отношение на активите на инвестиционните дружества и търговските портфейли на банките – предмет на регулации на Директива 2006/48/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 14 юни 2006г. относно предприемането и осъществяването на дейност от кредитните институции и Директива 2006/49/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 14 юни 2006г. за капиталовата адекватност на инвестиционните посредници и кредитните институции.

Така фондът е създаден като един резерв за посрещане на бъдещи пенсионни плащания (първоначално - след 2018г.), когато се очаква, че работещите ще са много по-малко от пенсионерите. Но ако при създаването му водещо значение има преди всичко стабилността на фонда, то сега, с последните предложени промени в Закона, които са внесени за обсъждане в Народното събрание, се поставя на дневен ред и въпросът за търсенето на възможности за постигане на по-висока доходност на активите на фонда.

Досегашната законова рамка в контекста на разразилата се от 2008г. на-сам финансова криза, последвана от икономическа рецесия и суверенна дългова криза в рамките на еврозоната, предопределиха прилагането на изключително консервативен подход при управление на средствата на фонда за периода от неговото създаване до настоящия момент, изразяващ се в инвестиране на средствата му само под формата на депозити в Българската народна банка.

По данни на Министерството на финансите към 31 декември 2010г. общият паричен ресурс на фонда е 1 683, 9 млн. лв., от които 3,4 млн. лв. са натрупани лихви по депозити за 2010г. Общият паричен ресурс на фонда към 30 април 2012г. е в размер на 1 776, 7 млн. лв.

Този подход, стриктно следван в годините на висока несигурност, дове-

де до ниска, но положителна номинална доходност, като не се допуснаха загуби от инвестиционен характер и намаляване на акумулираните във фонда публични средства.

Успоредно с това обаче, отговорното поведение при управлението на публичните средства налага необходимостта да се държи сметка за постигането не само на положителна номинална доходност, но и на реална доходност (постигнатата номинална доходност, коригирана с инфлацията за периода).

Така към настоящия момент вече доходността на фонда е също толкова важна, колкото и неговата стабилност.

С внесения в Народното събрание проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за Държавния фонд за гарантиране устойчивост на държавната пенсионна система се предлага част от средствата на Сребърния фонд да могат да се инвестират в държавни ценни книжа по примера на европейските държави, които имат подобен на нашия фонд.

При направен от Министерството на финансите анализ на държавните резервни пенсионни фондове в Европейския съюз е установено, че 16 държави от Европейския съюз нямат резервни пенсионни фондове, а 11 от тях разполагат с такива. От тях 7 са от типа SPRF и 4 от типа SSRF (Social Security Reserve Fund), които съществуват като част от социалноосигурителната система.

Всички фондове от типа SPRF могат да инвестират в местни инструменти, включително в държавни ценни книжа (ДЦК). Така например белгийският SPRF фонд е задължен да инвестира 100 на сто от активите си в местни ДЦК, а фондът в Португалия е задължен да инвестира минимум 50 на сто от активите си в местни ДЦК. Фондът в Полша е задължен да инвестира 100 на сто от активите си в местни инструменти, като активите му основно са инвестирани в ДЦК. По отношение на фондовете във Франция и Ирландия през 2010г. е направена сериозна промяна в инвестиционната им стратегия. Във Франция целта е увеличение на инвестициите в местни ДЦК до 50 на сто от нетните активи на фонда, а в Ирландия е направена законова промяна, която позволява инвестирането в ирландски ДЦК. В Швеция функционират пет буферни фонда на пенсионната система, като всички те могат да инвестират в местни държавни ценни книжа.

На следващо място фондовете от типа SSRF, които съществуват като част от социалноосигурителната система в Испания, Дания, Кипър и Люксембург, също могат да инвестират в местни инструменти. При тях не е предвиден конкретен лимит на инвестициите в ДЦК. Фондът в Кипър инвестира основно в нетъргуеми местни ДЦК. Фондът в Испания може да инвестира единствено в ДЦК, като инвестициите му в чужди ДЦК не могат да бъдат повече от 50 на сто (делът на испанските ДЦК в портфейла на фонда към края на 2010г. е 87 на сто). Следва да се отбележи, че нито един

от резервните фондове няма забрана за инвестиране в местната икономика.

Част от аргументите, с които се предлага създаването на законова регулация, която да позволи част от активите на фонда да могат да се инвестират в местни финансови инструменти, в т.ч. и в ДЦК, са че тези книжа принципно инкорпорират нисък ликвиден и инфлационен риск, като същевременно носят оптимална възвръщаемост.

Със законопроекта за изменение и допълнение на Закона за Държавния фонд за гарантиране устойчивост на държавната пенсионна система се предлага и удължаване с още 10 години на периода, в който не могат да се трансферират средства от Фонда за бюджета на Държавното обществено осигуряване, т.е. до 2028г., за да се осигури възможност за натрупване на повече средства от инвестирането на средствата на Сребърния фонд.

Целта на всички тези промени е да се дадат такива насоки за развитие на Сребърния фонд, чрез които ролята и значението му в пенсионната система да се трансформират от „скътани пари“ в пари, които гарантират стабилност на финансовата система, които имат все по-висока доходност на инвестираните средства, каквато е европейската практика.

ИНОВАТИВНИ ПОДХОДИ ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА СОЛИДАРНОСТ МЕЖДУ ПОКОЛЕНИЯТА В ПЕНСИОННООСИГУРИТЕЛНАТА СИСТЕМА

Пенсиите са основният източник на доходи за голям и увеличаващ се процент от гражданите на Европейския съюз – приблизително една четвърт от тях. Поради това пенсиите имат решаващо значение за запазване на жизнения стандарт при пенсиониране и за предотвратяване на бедността сред възрастните хора. Освен че са главен определящ фактор за социалните условия, пенсионните системи също така представляват важен икономически фактор. Предвид факта, че около 10% от БВП в ЕС (2010г.) се изразходва за пенсии, те представляват голям дял от публичните разходи (вероятно през 2060г. ще се достигне до 12,5%). Освен това начинът, по който са проектирани пенсионните системи, както и мотивиращите или демотивиращите фактори, които те предоставят за пенсиониране на по-ранна или по-късна възраст, оказват значителни въздействия върху заетостта, а оттам и върху икономическия растеж.

Това, което е важно е, че пенсиите оказват значително въздействие не само върху публичните бюджети, пазара на труда, финансовия пазар и цялата икономика на държавите-членки, но също и върху публичния бю-

джет, пазара на труда, финансовия пазар и цялата икономика на Европейския съюз.

Икономическата криза и прогнозираният по-нисък растеж доведоха до затруднения за държавите-членки при справянето с основните предизвикателства, произтичащи от застаряването на населението.

Както се сочи в Бялата книга „Програма за адекватни, сигурни и устойчиви пенсии“ забавеният икономически растеж, бюджетният дефицит и задлъжнялостта, финансовата нестабилност и ниските нива на заетост затрудниха всички пенсионни системи в изпълнението на пенсионните им договорености. Разходопокривните пенсионни схеми са засегнати от спадащите нива на заетост, и следователно от по-ниските пенсионни вноски. Капиталовите пенсионни схеми са засегнати от намаляващата стойност на активите и намалените печалби.

Поради това е по-належащо от всякога, да се разработят и въведат комплексни стратегии, за да се адаптират пенсионните системи към променящите се икономически и демографски условия. Предизвикателствата са значителни, но преодолими, при условие че бъдат въведени подходящи политики.

Въпросът относно гарантирането на адекватност, устойчивост и сигурност на пенсионните системи и сега, и за в бъдеще се очертава като въпрос от изключително значение.

За целта обаче, е необходимо да бъдат мобилизирани усилията, и то още сега, на повече от едно поколение: усилията на младите хора, които тепърва започват трудовата си кариера - да работят и да се осигуряват върху реалните си доходи, усилията на хората в предпенсионна възраст - да останат колкото се може по-продължително време на пазара на труда и усилията на настоящите пенсионери, чиито пенсии не бяха осъвременявани в последните 3 години.

Солидарността между поколенията в пенсионноосигурителните отношения може да се разглежда и на друга плоскост – да се запази и евентуално – засили преразпределителния елемент в полза на хората с ниски възможности на пазара на труда или на тези, които трябва да се грижат за деца, за хора с увреждания или за възрастни хора – със или без здравословни проблеми, или които са възрастни хора.

Така солидарността между поколенията ще постави стабилните основи на една пенсионноосигурителна система, която ще предоставя по-високо ниво на адекватност, устойчивост и сигурност на пенсиите. Така ще се осигури и справедливост между поколенията, едно справедливо поделение между поколенията на финансовите последици от застаряването, тъй като ще се постигне справедливо разпределение на тежестите между работещите и пенсионерите.

Инструмент за повишаване стабилността на пенсионноосигурител-

ната система, която е една от задачите, с която солидарно трябва да се справят всички поколения, започвайки още сега, е политиката, насочена към осигуряването на по-дълъг трудов живот. Тази политика може да се реализира чрез:

I. Мерки в областта на пазара на труда:

1. Необходимо е да се поддържат условия на труд, които да благоприятстват оставането и връщането на пазара на труда на възрастните работници. Акцент може да се постави на действията, които осигуряват достъп до непрекъснато обучение, включително и предвиждане на специални мерки за обучение на възрастните хора на работното място или за конкретно работно място.
2. Поддържане на насърчителните мерки за наемане на работа на безработни лица над 50-годишна възраст.
3. Възможностите за заетост на хората в зряла възраст могат да се увеличат и чрез по-широко предлагане на гъвкави форми на заетост – работа на непълно работно време, почасова работа и др.
4. Насърчаване на предприемачеството сред възрастните хора, подпомагане развитието на дейности и създаването на работни места, които са подходящи за хората в зряла възраст.
5. По-добро използване на възможностите на възрастните работници, например в наставничеството.
6. От особено значение за ефективността на действията за насърчаване на трудовата активност при увеличаване на възрастта, е формирането на позитивни нагласи в обществото, които да благоприятстват по-дългото оставане на пазара на труда на възрастните хора.

В тази връзка трябва да продължат усилията за създаването на нагласа работата до 65 г. да стане норма, а над тази възраст – възможност.

В тази насока следва да се разчита и на инициативността на работодателските организации, които да запознаят българския бизнес с ползите от запазване на заетостта на лица от различни възрасти чрез популяризиране на позитивни европейски практики.

Правителството на Великобритания например, стартира кампания за позитивно отношение към възрастните работници, която включва изследвания, проучвания и инициативи, насочени към работодателите и широка обществена рекламна кампания. Правителството работи в тясно сътрудничество със специално създадена партньорска група по въпросите, свързани с оставането на възрастните работници на работа. В групата участват представители на различни социални партньори. Дейността на групата е фокусирана върху организирането на различни информационни кампании с оглед предоставянето на информация на работодателите и синдикатите относно положителните практики в областта на политиката

за насърчаване на заетостта при увеличаване на възрастта. Необходимо е работодателите да въведат по-гъвкави подходи на пенсиониране, които ще бъдат от полза, както за самите тях (по-дълго използване на уменията и опита на работниците), така и за самите работници (сами да изберат по какъв начин и кога да се пенсионират). Правителството работи в тясно сътрудничество с работодателите за разработването на различни възможности за премахването на задължителната пенсионна възраст и въвеждането на гъвкави подходи, които след това ще бъдат представени на всички работодатели в страната. Гъвкавите подходи за пенсиониране ще подпомогнат и възрастните работници с влошено здравословно състояние и/или нуждаещи се от специални грижи да останат по-дълго на работа и да увеличат своите доходи.

В това отношение България има с какво да се похвали, тъй като от началото на 2012г. е отменена разпоредбата, която даваше възможност на работодателя да прекрати трудовото правоотношение с лице, които е придобило право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

II. Мерки в областта на социалното осигуряване.

1. Сближаване на пенсионната възраст между мъжете и жените, като крайната цел трябва да бъде нейното изравняване – след 2020г. По данни на Министерството на финансите средно с 1г. увеличаване на ефективната възраст за пенсиониране ще спести повече от 0,2 процентни пункта от БВП разходи и ще увеличи приходите с още 0,1 процентни пункта.

Освен това неравенството между половете на пазара на труда (поради по-ниската възраст за пенсиониране към момента на жените) води до по-ниски пенсионни права за жените. Поради това, за осигуряването на адекватност и устойчивост на пенсиите е необходима комбинация от пенсионни политики и политики за заетост, насочени към преодоляване на различията между половете по отношение на възрастта за пенсиониране.

2. Възстановяване ролята на осигурителните вноски като основен източник на приходи. Преустановяване намаляването на размера на осигурителните вноски и постепенно пристъпване към определянето им на основата на принципите на социалното осигуряване и прецизни актюерски разчети. Обмисляне на възможности за бъдещо увеличаване размерите на осигурителните вноски, след излизане от периода на икономическа криза.

Намаляване на размерите на вноските могат да бъдат разглеждани само по изключение и ако са кратковременни (в условия на икономическа криза и рецесия) и имат целеви характер, като бъдат достъпни само за работодатели, които предварително са изпълнили определени условия, свързани с разкриването на работни места, изплащане на заплати над

минималните осигурителни прагове и наемане на определени категории работна сила (напр. възрастни работници, работници с деца и пр., какъвто е примерът на Полша и Испания).

3. Възстановяване на връзката принос в системата – получавано обезщетение (пенсия).

Важно е да се има предвид, че засилването на зависимостта между вноски и размер на обезщетението не намалява задължително солидарността. Повечето пенсионни системи съдържат преразпределителни елементи, като гарантират например минимална пенсия независимо от периодите на заетост и вноски.

4. Повишаване ефективността на контролния механизъм и мониторинга на Националната агенция за приходите по начисляването и своевременно превеждане на дължимите осигурителни вноски по фондовете на Държавното обществено осигуряване и на допълнителното пенсионно осигуряване - в универсалните и професионалните фондове, вкл. чрез периодичното анализиране на причините за равнището на събираемост на осигурителните приходи

5. Още по-точно определяне на необходимия размер на вноската за работещите в първа и втора категория труд и за ползващите права за ранно пенсиониране по чл. 69 КСО (военнослужещи, държавни служители по Закона за Министерството на вътрешните работи и др.), като се отчита продължителността на участие в осигуряването и периода на получаването на пенсия.

6. Прецизиране на реда за отпускане на пенсии за инвалидност и експертизата на работоспособността.

В тази връзка е добре да се обмисли и отпадането на възможността да се получава 25 на сто от социалната пенсия за инвалидност като втора пенсия, вкл. от лица, които получават лична пенсия за инвалидност.

7. Въвеждане на обосновани от актюерска гледна точка механизми за определяне и актуализиране на минималния осигурителен доход за самоосигуряващите се лица и на максималния осигурителен доход.

8. Продължаване на усилията за усъвършенстване на законодателството за Държавния фонд за гарантиране финансовата устойчивост на държавната пенсионна система (т.нар. „Сребърен фонд“), от гледна точка на неговото управление и инвестиционна политика с цел запазване на стабилността и увеличаване на доходността на средствата във фонда.

9. Прилагане на гъвкав механизъм за осъвременяване на пенсиите, при отчитане на инфлацията, динамиката на БВП, на осигурителния доход и на промените в очакваната продължителност на живот.

10. Засилване ролята на втория и третия стълб на пенсионната система. В повечето държави-членки отпускането на т.нар. частни пенсии играе все по-важна роля в осигуряването на адекватна защита на доходите при

старост.

В Обединеното кралство и Холандия доходите изплащани от схемите от втория стълб представляват около 40 % от доходите на пенсионерите, което е равно на около 5-6 процентни пункта от БВП.

В Дания и Ирландия пенсиите от втория стълб са около 25-35% от доходите на пенсионерите, докато в Белгия, Люксембург и Швеция този дял е около 10-25%. В останалите страни този доход е под 10% и е почти незначителен в Гърция, Франция и Австрия. Очаква се в бъдеще ролята на тези пенсии да нараства и да играят по-важна роля в доходите на бъдещите пенсионери.

Ролята на индивидуалните пенсионни застраховки и други форми на пенсионно спестяване е особено голяма в Белгия, където 45 % от населението участва в пенсионните схеми от третия стълб благодарение на данъчните облекчения за застраховките живот и пенсионните спестявания. В Дания, Холандия и Обединеното кралство пенсионните схеми на третия стълб също осигуряват голяма част от доходите при пенсиониране. В Обединеното кралство е въведен нов тип частна пенсия с цел да се насърчи частното спестяване и да се направи то по-лесно, по-просто и евтино.

В България вече се отчита нарастване на обхвата и значимостта на допълнителното пенсионно осигуряване. По данни на Комисията за финансов надзор към края на 2011 г. във фондове за допълнителното задължително пенсионно осигуряване са обхванати около 74% от лицата в трудоспособна възраст в страната, а във фондове за допълнително доброволно пенсионно осигуряване - около 13%. Акумулираните активи в капиталовите пенсионни фондове към края на 2011 г. са общо 2,2 млрд. евро, което представлява около 6% от БВП на страната.

В българското законодателство вече е въведена една от мерките за увеличаване на приноса на частните пенсионни спестявания - това е предвиденото в Кодекса за социално осигуряване увеличаване на осигурителната вноска за универсалните пенсионни фондове (в които се осигуряват 93% от лицата в задължителните пенсионни фондове) от 5 на 7 на сто, считано от 2017 г.

Универсалните пенсионни фондове ще осигуряват допълнителна пожизнена пенсия за старост, надграждаща основната пенсия от Държавното обществено осигуряване, като пенсии от този вид фондове по правило ще бъдат отпускани от 2023 г.

Необходимо е обаче да продължат усилията за увеличаване на пенсионните спестявания в капиталовите пенсионни схеми, включително чрез:

10.1. Подобряване на управлението им и повишаване на ефективността

от инвестиционната им дейност.

10.2. Внимателна преценка на плюсовете и минусите от въвеждането на мултифондовата система.

10.3. Усъвършенстване на фазата на изплащане на пенсиите и пенсионните продукти.

10.4. Модернизирание на пенсионния надзор.

10.5. Стимулиране на допълнителното доброволно пенсионно осигуряване (III стълб) чрез запазване и при възможност – увеличаване на съществуващото данъчно облекчение за този тип осигуряване.

11. Мерки за повишаване на доверието на обществото в пенсионната система, което ще доведе и до засилване на мотивацията за участие на пазара на труда извън т.нар. „сива икономика“.

12. Промяна на все още съществуващата в немалка част от обществото нагласа за ранно излизане от пазара на труда.

През Европейската година за активен живот на възрастните хора и солидарност между поколенията – 2012 България бележи значителен напредък, тъй като вече е направена решителна крачка в посока за стабилизиране на осигурителната, вкл. пенсионната система. Целта е тази година действително да е годината на солидарността между поколенията, като започне решаването на съществуващите проблеми още сега, без да се оставят за решаване от следващите поколения, когато проблемите ще са много повече и много по-трудно преодолими.

Поради това, усилията продължават и занапред. Тези усилия за реално постигане на по-голяма устойчивост на социалноосигурителната система в България и осигуряване на по-висок жизнен стандарт на възрастните хора, вече преустановили трудова активност, ще дадат резултат само чрез едновременната реализация и на мерките в областта на политиката по заетостта, и на мерките, насочени към продължаване на успешно започнатата преди 2 години нова реформа в областта на социалното осигуряване.

УДЪЛЖАВАНЕ НА ЖИВОТА НА ВЪЗРАСТНИТЕ ХОРА В ДОБРО ЗДРАВЕ – ИНОВАТИВНИ ПОДХОДИ ЗА АДАПТИРАНЕ НА ЗДРАВНИТЕ И СОЦИАЛНИТЕ УСЛУГИ, И ДЪЛГОСРОЧНИТЕ ГРИЖИ КЪМ ПОТРЕБНОСТИТЕ НА ВЪЗРАСТНИТЕ ХОРА



Анна Атанасова

Застаряването на населението през 21 век се превърна в един от най-значимите проблеми, пред които са изправени европейските държави, в т.ч. и България. Той засяга всички сфери на социалния и икономическия живот на обществата в отделните страни. Прогнозите сочат, че до 2030г. повече от 20% от европейците ще са на възраст над 65 години като броят на хората над 80г. се очаква да нараства с ускорени темпове. Понастоящем населението в България над 65г. е около 19 процента, а над 50г. – около 40 процента. Налице е трайна тенденция за промени във възрастовата структура. Процесът е необратим поради спада в раждаемостта, намаляване на броя на децата под 15г. и на хората в трудоспособна възраст (15-59г.), и увеличаване на продължителността на живота.

Възрастните хора имат различни от тези на младите потребности от здравни и социални грижи, поради което обществените системи трябва да бъдат така устроени, че да могат да осигуряват необходимите, адаптирани към възрастта услуги и същевременно да останат финансово устойчиви.

През ноември 2011г. Европейската комисия (ЕК) прие Третата многогодишна програма Health for Growth (2014-2020), която има за цел да отговори на икономическите и демографските предизвикателства на здравните системи в отделните страни и да създаде условия за продължителна активност в добро здраве на гражданите. Освен това, през 2011г. бе стартиран пилотен проект European Innovation Partnership on Active and Healthy Ageing. Неговата главна цел е до 2020г. средната продължителност на живота в добро здраве в ЕС да се удължи с две години.

ЕК работи също така активно, за развитието и прилагането на други политики и мерки, насочени към достойно остаряване в добро здраве и подпомага страните - членки при подобряване на ефективността на техните здравни системи.

Основополагащият документ Стратегия Европа 2020 насърчава по-дълг активен и достоен независим живот в добро здраве с цел допринасяне за по-висока обществена производителност на труда и по-голяма икономическа конкурентноспособност. Това следва да бъде постигнато с иновативни подходи и мерки в секторите на здравните и социалните услуги, както и постигането на условия за безопасност и работа, които да са съобразени с възможностите на възрастните хора.

България отговаря на демографските предизвикателства, свързани със застаряването на населението и потребността от удължаване живота в добро здраве на възрастните с програмни документи като актуализираната Национална стратегия за демографско развитие на населението в Р България (2012-2030) и Националната концепция за на-

сърчаване на активния живот на възрастните хора в България (2012-2030). Тези документи трасират пътя за прилагане на идеята, че активният живот на възрастните хора е важно условие за устойчиво развитие на обществото, икономиката и социалните системи.

Потребност от адаптиране на здравните услуги, социалните услуги и дългосрочните грижи към застаряването на населението и потребностите на възрастните хора

Съвременните европейски здравни и социални системи на предоставяне на услуги вкл. и тези у нас, се нуждаят от по-добро адаптиране към потребностите на възрастните хора. Преобладаващият подход на здравно обслужване понастоящем е да се лекува болестта и то изолирано от другите заболявания на пациента. Необходимо е това да се промени като се приложи по-широко холистичният метод на работа, т.е. да се запазват и подобряват функциите на организма като цяло, а не само на отделни негови органи. Културата на обслужване също следва да се насочи към подобряване цялостния здравен статус с оглед осигуряване на активен и независим живот на възрастните, и то чрез предоставяне на услуги на местно ниво.

Засилване ролята на превенцията на заболяванията и особено на тези, които са свързани с дегенеративни възрастови промени е друг елемент от наложителните промени в здравните системи на страните-членки на ЕС. В този контекст следва да се разработи и специална политика по отношение здравните грижи за възрастните хора с фокус върху насърчаване на ранната диагностика и превантивните мерки, а гериатричните грижи следва да бъдат интегрирани в доболничната помощ.

Дългосрочните грижи се дефинират най-често като широк набор от медицински и социални услуги за хора, нуждаещи се от помощ при осъществяването на основни ежедневни дейности, поради хронични физически или психически увреждания. Те са своеобразно съчетание от медицинско и социално обслужване, и обикновено се предоставят от близки и/или роднини на хора с физически или психически недъзи или на възрастни хора.

Към настоящия момент в българското законодателство няма еднозначна дефиниция на дългосрочните грижи, което обаче не означава, че такива не се предоставят. В Правилника за прилагане на Закона за социално подпомагане, например, е залегнало, че дългосрочни са всички социални услуги, които се предоставят за срок над три месеца. Европейските държави имат различни системи на дългосрочни грижи, в резултат от нееднаквото дефиниране на обхвата, разпределението на отговорностите между семейството и обществото, и различните начини на организиране на медицинските и социалните услуги. Общото между тях е, че всички национални системи днес са изправени пред нови предизвикателства, като застаряващо население и все по-големи изисквания на пациентите. За справяне с тези предизвикателства, ЕС предлага съвместни усилия за модернизация. Подкрепяйки държавите-членки в техните усилия за реформа, ЕС формулира три дългосрочни цели за националните здравни и социални системи, които трябва да се преследват едновременно: гарантиране на добър достъп до медицински грижи и социални услуги, подобряване на качеството на грижите и гарантиране на устойчивостта на финансирането. За да се постигнат тези цели, от съ-

ществено значение е всички заинтересовани лица да работят заедно за изграждане на силни партньорства и мрежи. Обменът на добри практики и опит в национален и международен мащаб следва да подпомага разпространяването на реформите и иновациите в сектора на услугите за възрастни.

Предоставяне на комплексни медико-социални грижи и услуги за възрастни хора. Видове социални услуги за възрастни хора

Комплексният подход към застаряването на населението предполага взаимнообвързка и допълване на здравните грижи, социалните услуги и оказването на друга подкрепа в семейството или общността. Възрастният човек от обект на грижа следва да се превърне в активен участник при определяне на обхвата от услуги, които ще потребява. Преобладаващият процент от хората в третата възраст в България приоритетно имат нужда от адекватни здравни грижи и доходи. Обвързването на грижата за възрастните с интегрирани услуги за тяхната цялостна подкрепа е най-ефективното и пълноценно решение на здравните и социални проблеми.

Системата за социални услуги в България е динамично развиваща се и по-бързо адаптивна към реалните потребности на хората. Законът за социалното подпомагане и Правилникът за неговото прилагане определят две групи услуги: социални услуги, които се предоставят в общността и услуги в специализираните институции. Според начина на финансиране услугите, се разделят на две големи групи. Първата включва дейностите, които са делегирана държавна отговорност, чието финансиране се осъществява с осигурените в републиканския бюджет средства на базата на нормативно определени стандарти. Другата група услуги са т.нар. местни дейности, които са изцяло в компетенциите на местните органи, отразяват специфичните нужди на хората от съответния район и се финансират от местния бюджет. Социалните услуги в България са децентрализирани, като управлението им е възложено на кметовете на съответните общини. Специализираните институции, които оказват услуги на възрастни хора са: различни домове от пансионен тип за възрастни хора с увреждания (с умствена изостаналост, с психични разстройства, с физически увреждания, със сетивни нарушения, с деменция) и домове за стари хора.

Социалните услуги в общността са услуги, предоставяни в семейна среда или в близка до семейната. Такива са личен и социален асистент, домашен помощник, дневен център, център за социална рехабилитация и интеграция и други. Към социалните услуги в общността спадат и социалните услуги от резидентен тип, каквито са: център за настаняване от семеен тип, център за временно настаняване, кризисен център, преходно жилище, защитено жилище и приют.

С промените в Закона за социално подпомагане от 2010г. се въведе нов стратегически подход в развитието на социалните услуги чрез планиране на разкриването, закриването, промяната на капацитета и предоставянето им на общинско и областно ниво на базата на анализ на потребностите от социални услуги. Развива се и процес на деинституционализация чрез закриване на домовете за възрастни хора, а ползвателите на тези специализирани институции се пренасочват към новооткрити центрове за настаняване от семеен тип или друг вид услуга в общността от резидентен тип.

За подобряване качеството на предоставяните социални услуги се използва и механи-

зма на публично-частните партньорства.

Създаване на условия за безопасност и здраве при работа на възрастните хора, вкл. адаптиране на работните места съобразно психичните, био-физиологичните и здравословни промени, обективно настъпващи с напредването на възрастта

С напредването на възрастта зачестяват трайните здравословни проблеми в резултат от остри и хронични заболявания и дегенеративни изменения на органите. Изследванията сочат, че около 30% от мъжете и жените във възрастовата група между 50 и 64 години се нуждаят от спешно адаптиране на условията на труд, за да се предотвратят рисковете от нетрудоспособност и ранно пенсиониране в резултат от трайно нарушение на здравословен статус.

Най-често срещани са мускулно-скелетните увреждания, психичните разстройства, като например депресията, и сърдечно-съдовите проблеми. Налице са и положителни промени, които дават редица предимства на възрастните. Те се дължат най-вече на развитите умствените възможности в резултат от натрупан житейски и професионален опит като съобразителност, комплексно и стратегическо мислене, реализъм, мъдрост, интуиция, позитивно отношение към заобикалящата среда и др. Професионалният опит компенсира влошаването на някои основни когнитивни процеси като памет и психомоторни умения.

Възрастните работещи са ценни с професионалната си компетентност, практическите знания, екипната работа и уменията за сътрудничество и предаване на знания и умения.

„Управлението на възрастта в организациите и предприятията“ следва да се има предвид при формирането на работните места, организацията и условията на труд така, че всеки възрастен работник, независимо от здравословния си статус, да чувства, че е в състояние да осъществи своите лични и корпоративните си цели. Това би следвало да е основна задача и задължение на ръководителите на предприятия, фирми или организации от държавния или частния сектор.

Изследователите дефинират осем цели на това управление. Те включват: осъзнаване на особеностите на остаряването; справедливи нагласи спрямо по-възрастните работници; липса на дискриминационно отношение; адаптиране на политиката по развитие на човешките ресурси към потребностите на възрастните; насърчаване на работоспособността и производителността; учене през целия живот; организация на работата, съобразена с възрастта; безпроблемен и достоен преход към пенсиониране.

Практиката в Европа сочи, че във връзка с управлението на възрастта, организациите и фирмите прилагат най-често ad-hoc решения като относително по-рядко използват дългосрочен и проактивен подход за адаптиране на работното място към проблемите на възрастните хора.

Основни резултати от шест регионални кръгли маси – панел относно иновативни подходи за адаптиране на здравните и социалните услуги и дългосрочните грижи към потребностите на възрастните хора

През периода юни - октомври 2012г. в рамките на проект VS/2011/0491 „Иновативен подход за насърчаване на здравословен, активен и достоен живот на възрастните хора“ се състояха кръгли маси, по време на които се дискутираха иновативни подходи за адаптиране на здравните и социалните услуги и дългосрочните грижи към потребностите на възрастните хора. Кръглите маси се проведеха в градовете Благоевград (26 юли), Смолян (31 юли), Варна (11 септември), Бургас (14 септември), Враца (4 октомври) и Велико Търново (8 ноември) и имаха за цел да повишат осведомеността относно предизвикателствата пред обществото, породени от застаряването на населението, да формират позиции и да изградят неформални мрежи за използване на потенциала на възрастните хора в различните сфери на социално-икономическия живот на страната. В тях участваха представители на местната власт, териториалните администрации, социалните партньори, академичните среди и НПО, работещи в сферата на активното стареење.

Панелът за дългосрочните грижи по време на регионалните кръгли маси протече в две части – лекционно изложение и дискусия. В лекционното изложение бяха засегнати демографските тенденции на застаряване на населението в Европа и България, политиките за активен живот на възрастните хора, мерките и програмите, насърчаващи „здравословно“ стареење, както и повишаването на качеството на живот на представителите на третата възраст чрез по-добро социално обслужване и дългосрочни грижи.

Дискусията бе организирана около четири основни проблема: качеството на здравното обслужване, приспособяването на здравните грижи към потребностите на възрастните хора, предоставянето на социални услуги и дългосрочни грижи за хората в напреднала възраст и начините за осигуряване на по-добро социално обслужване за тази възрастова група от населението. Тя имаше следните специфични цели: първо, да заостри вниманието на присъстващите върху актуални проблеми на здравното и социалното обслужване на възрастните; второ, да стимулира активна гражданска позиция при решаване на тези проблеми; трето, да предизвика обмен на мнения; четвърто, да провокира съдействие и съвместна работа при прилагането на политики, програми и мерки за активно стареење и не на последно място – да даде гласност на добри практики и натрупан опит при насърчаване на активния живот в добро здраве на хората от третата възраст.

В Благоевград дискусията бе фокусирана върху здравните грижи за възрастните хора. Особено внимание бе обърнато на липсата на медицински кадри в по-малките населени места, където живеят предимно възрастни хора. Акцентирано беше върху острата потребност от фелдшери и помощен медицински персонал, който да следи по места здравето на хората в напреднала възраст и да съдейства при необходимост за тяхното активно лечение в специализирани медицински заведения. Споделена бе идеята за мобилни здравни услуги там, където няма стационари и здравни пунктове. Акцент на пленарната дискусия в гр. Смолян бе необходимостта от активни комплексни мерки за преодоляване на проблемите в здравното и социалното обслужване.

Въз основа на съществуващи добри практики, участниците в кръглата маса предложиха идеи за разработване и финансиране на следните нови национални програми:

- „От възрастни за възрастни“ – доброволчески услуги в общността, оказвани от хора в третата възраст на техни връсници;
- „Солидарност между поколенията“ – създаване на общински центрове за общуване и взаимна помощ между възрастните и деца (отношения тип „баба, дядо и внуче“)
- „Достоен финал на кариерата“ – подпомагане на общините за осигуряване на работа на хора в предпензионна възраст чрез включването им в подходящи за възрастта и квалификацията им дейности.

На кръглата маса в гр. Варна бе обърнато специално внимание на потребността от по-добра информираност за здравните и социалните услуги по места, от профилактични грижи и достъпност на цените на лекарствата и медицинските изделия. Обсъден бе и въпросът за гъвкавостта на здравните грижи в малките населени места като бе подчертана нуждата от мобилни медицински екипи и центрове.

Представители на читалища от Североизточна България споделиха своя положителен опит при оказването на услуги на възрастни хора. Читалищата са превърнати в средище на културни и развлекателни програми, функционират и като центрове за дневни грижи за възрастни и оказват услуги по плащане на битови сметки и снабдяване с лекарствени средства. Те са място, където се организират здравни беседи с общо-практикуващи лекари. Основните проблеми на читалищата са тяхното хронично недофинансиране за заплати и дейности.

Координираната работа на местната власт, институциите, занимаващи се с проблемите на възрастните хора и НПО бе друг акцент от дискусиата, който изведе на преден план необходимостта от разработване на стратегии и планове за съвместни действия в краткосрочен и дългосрочен план. Фокус на дискусиата бяха и социалните услуги – особено тези, оказвани в малките населени места.

Дискусиата в гр. Бургас се разгърна около потребността от разнообразяване на социалните услуги, предлагани на възрастни хора, както и разширяване на техния териториален обхват. Оформи се разбирането, че социалните услуги следва да се допълват от дългосрочни грижи в центрове за след-болнично лечение и рехабилитация. Необходимо е да се постигне и по-голяма устойчивост в предлагането на услуги в домашна среда.

В гр. Враца се откриха интересни предложения за решаване на проблемите в здравното и социалното обслужване сред които са подкрепа на делегираните от държавата услуги чрез разкриване на центрове на комбинирани здравни и социални грижи; разработване на механизъм, по който възрастните да се лекуват последователно от всички заболявания, които имат; непрекъснато професионално усъвършенстване на медицинските кадри с фокус върху гериатричните грижи; непрекъснатост при доставката на живото-поддържащи лекарства за хората от третата възраст; организиране на инициативи и мероприятия с активното участие на възрастни хора, когато се решават въпроси, свързани с тяхното обслужване; приоритетно осигуряване на условия за безплатно спортуване на възрастните хора – зали, треньори и рехабилитатори; изграждане на дневни центрове за социални грижи като модел за общуване между поколенията; насърчаване предоставянето на безплатни информационни и здравни услуги за хора от третата възраст и др.

На преден план в дискусиата в гр. Велико Търново бе разработването и прилагането

на областни и общински стратегии за социални услуги и подпомагане на населението от високите възрастови групи. Формулирано бе интересно предложение за разработване и прилагане на между-общински услуги. Съвместното участие на общините в областните стратегии за развитие на социалните услуги е предпоставка за формиране на партньорства при предлагането им на територията на повече от една община с оглед икономията на ресурси, формирането на единни стандарти за издръжка и по-качественото обслужване на възрастните. Разкриването на хосписи и развитие на доброволчеството са предпоставки за подобряване на дългосрочните грижи на хората от третата възраст. Следва да има повече алтернативни социални услуги, услуги от възрастни за възрастни; спорт и туризъм за хората от третата възраст, както и специализирани програми за обучение на социални работници по геронтология и гериатрия.

В заключение, в областта на здравните грижи за възрастните се очертават *обща и специфични проблеми*. Общите касаят най-често липсата на профилактика, недобрата квалификация на общо-практикуващите лекари за посрещане на потребностите на хората от третата възраст, липсата на достъп до висококвалифицирана медицинска помощ и последващи медицински грижи за характерни за възрастните заболявания, недофинансираните болнични пътеки и недостига на лекарствени средства. Специфичните се отнасят до неадекватните здравни грижи за хората в напреднала възраст, живеещи в малки градове, села, махали и отдалечени планински райони. Възрастните в тези населени места получават ограничено обслужване поради липсата на медицински кадри и здравни пунктове.

Една от препоръките, която бе отправяна многократно по време на дискусиите, *бе да се обърне специално внимание на възрастните от отдалечените от големите градове малки населени места* като се предоставят мобилни здравни грижи за тях – мобилни здравни пунктове и медицински екипи, а също и да се осигури постоянното присъствие поне на фелдшер и/или медицинска сестра. Друга често споменавана препоръка бе медицинските и социалните работници да преминат *специализирано обучение по гериатрични грижи*.

Социалните услуги не са организирани по начин, по който да отговарят на възрастовата структура и потребности на населението над 55г. по места. Услугите в общността са все още недостатъчно развити и са ограничени по обхват. Липсва и устойчивост на някои от програмите за социални услуги – след приключване на финансирането, създаденият капацитет се губи. Организирането на *дневни центрове за възрастни* се очертава като основна препоръка на участниците в дискусиите. На тях се гледа като на място за проява на солидарността между поколенията и основно на грижите на младите към по-старите, а също и като място за споделяне на ценен житейски опит и знания. Доболничните здравни грижи следва да се организират около *профилактиката на дегенерациите и превенцията на заболяванията на възрастните хора* като особено внимание следва да се обърне на здравната култура и на оказването на безплатни консултации по здравни теми.

Читалищата са институциите, които могат да окажат съдействие при реализирането на програми и мерки за подкрепа на активния живот на възрастните хора в добро здраве. Особено важна е информираността относно здравната профилактика, възможностите за ползване на социални услуги в институциите и в общността, както на правата и задълженията на възрастните хора като пациенти и потребители на соци-

ални услуги или дългосрочни грижи.

Спортните клубове и другите възможни форми на поддържане на физическата форма на хората от третата възраст следва да бъдат активно подкрепяни и насърчавани да се развиват по страната.

АКТИВЕН ЖИВОТ НА ВЪЗРАСТНИТЕ ХОРА И СОЛИДАРНОСТ МЕЖДУ ПОКОЛЕНИЯТА – РАЗВИТИЕ НА ДЪЛГОСРОЧНИТЕ ГРИЖИ

Ася Илиева

В контекста на икономическата и социална криза, подсилена от негативните демографски промени, насърчаването на активния живот на възрастните хора е един от ефективните инструменти за подобряване качеството на техния живот, както и за тяхното пълноценно включване в обществото. Очакван резултат от нарастващия дял на възрастното население е повишаването на разходите в сферата на публичните финанси – на разходите за пенсии, дългосрочни грижи, здравеопазване, образование. В този контекст, **осигуряването на достъпни, висококачествени и устойчиви дългосрочни грижи е ключов приоритет** на Европейския съюз с цел справянето с предизвикателството, което представлява застаряването на населението и насърчаването на солидарността между поколенията.

Социалната политика на Р България през последните години е сериозно повлияна от развиващите се процеси и тенденции в страните-членки на Европейския съюз. В рамките на този модел е отделено сериозно внимание не само на въпроси като удължаване на трудовия живот, но и на въпроси като солидарност между поколенията, осигуряване на качествена дългосрочна грижа за възрастните хора и осигуряване на достоен стандарт на живот на тези, които вече не участват на пазара на труда.

Изграждането на добре функционираща мрежа от социални услуги, предоставяни в общността, и осигуряването на качествена дългосрочна грижа е водещ приоритет на социалната политика на българското правителство. В Националната програма за реформи (2011–2015г.) на Р България е заложена **Национална цел 5: „Намаляване на броя на живеещите в бедност с 260 хил. души до 2020 г.“**. Една от подцелите, дефинирани към нея, е **намаляване на броя на лицата на 65 и повече навършени години, живеещи в бедност, с 52 хил. души**. Сред предвидените мерки за намаляване на броя на живеещите в бедност с 260 хил. души, е включена и подкрепа на възрастните хора чрез осигуряване на достоен живот след пенсиониране и услуги за дългосрочна грижа.

В областта на дългосрочната грижа на правителствено ниво се изпълнява политика, подчинена на следните приоритетни цели:

- **Деинституционализация на дългосрочната грижа и разширяване на достъпа до услуги за възрастните хора**, самотните хора и хората с увреждания чрез изграждане на адекватна мрежа от социални услуги, предлагани в общността и в домашна

среда, които да отговарят на индивидуалните и специфични потребности на целевите групи;

- **Повишаване на качеството на услугите за дългосрочна грижа** и повишаване на квалификацията и мотивацията на персонала, ангажиран в тази сфера на услугите;
- **Подкрепа на семейства с повишена отговорност към грижите за зависими членове на семейството** и осигуряване на равни условия за жените и мъжете;
- **Създаване на работещ механизъм за финансиране на дългосрочната грижа** и постигане на устойчиво нарастване на финансовите средства за услуги в общността и в домашна среда;
- Подобряване на **координацията между здравните и социалните услуги**;
- **Укрепване на ролята на общините, организациите** при оказването на подкрепа и грижи за възрастните хора.

Предоставянето на достъпни и качествени социални услуги и грижи са сред най-успешните инструменти за подкрепа на възрастните хора и за насърчаване на техния активен начин на живот. С тях се цели подобряването на условията на живот на възрастните хора, при зачитане на тяхното право на достоен живот в семейна или близка до семейната среда. **Социалните услуги в България са децентрализирани**, като управлението им е възложено на кметовете на съответните общини. Те се предоставят съобразно желанието и личния избор на лицата, които се нуждаят от тях.

Системата за дългосрочни грижи и социални услуги в България се разшири значително през последните години в резултат на предприетите действия, насочени към деинституционализация и предоставяне на повече базирани в общността и в семейна среда услуги. Независимо от постигнатия напредък обаче, все още преобладава институционалният модел на грижа, особено за възрастните хора. Тя се предоставя главно в домове за стари хора, домове за възрастни хора с увреждания, специализирани болници за продължително лечение и рехабилитация и хосписи. Към м. март 2012г. броят на специализираните институции е 164 с капацитет 11 447.

Преходът от традиционната за България институционална грижа към услуги, предлагани в общността и семейството, се реализира главно чрез разширяване на кръга на услуги като **дневни центрове, центрове за социална рехабилитация и интеграция, защитени жилища, развитие на модела за предлагане на услуги в домашна среда (личен асистент, социален асистент, домашен помощник, домашен социален патронаж)**. Тенденциите са за постоянно нарастване на броя на предлаганите услуги от този тип. През м. март 2012 г. броят на социалните услуги, предоставяни в общността за възрастни хора е 358 с капацитет 7 871 места.

С цел подобряване на координацията и интеграцията на социалните услуги и осигуряване на равен достъп до качествени социални услуги на хората от уязвимите групи, през 2010г. е въведен качествено нов подход в развитието и предоставянето на социалните услуги чрез **планиране на общинско и областно ниво** на базата на анализ на потребностите от социални услуги. По този начин се гарантира разкриването на социални услуги, които да отговорят на конкретните потребности на хората от целевите групи, не само на територията на общината, но и в областта.

Социалните услуги в България могат да бъдат финансирани чрез републиканския бюджет като държавно делегирани дейности, от общинските бюджети като местни дейности, както и в рамките на различни проекти по национални и международни програми и от частни доставчици. През последните години механизмите за финанси-

ране на социалните услуги претърпяха значителни промени, имащи за цел постигане на финансова устойчивост. Социалните услуги, делегирана от държавата дейност, се финансират от държавния бюджет, а общините финансират социалните услуги, които са общинска отговорност. През 2008г. е въведена **система от единни стандарти за финансирането на всички видове социални услуги** – в институциите и в общността, които са делегирана държавна дейност.

Развитата мрежа от социални услуги в семейна или близка до семейната среда е базово условие за насърчаване на активния начин на живот на възрастните хора. Пример в тази посока са едни от най-успешните социални услуги за подкрепа на лицата с увреждания и техните семейства – **услугите „Личен асистент“ и „Социален асистент“**, които се предоставят от 2003г. по Националната програма „Асистенти на хора с увреждания“. Националната програма „Асистенти на хора с увреждания“ има за цел предоставяне на грижа в семейна среда на хора с трайни увреждания или тежко болни самотни хора, чрез осигуряване на заетост на безработни лица като лични и социални асистенти. Програмата се финансира със средства от държавния бюджет и със средства от самия работодател.

За развиването на услугите „Личен асистент“ и „Социален асистент“ по Националната програма „Асистенти за хора с увреждания“ за 2012г. е осигурено финансиране от държавния бюджет за 3000 лични асистенти. За да се обезпечи потребността от тези услуги, те ще се предоставят и с подкрепата на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ (ОП РЧР), по която е осигурено финансиране за повече от 9200 лични и социални асистенти.

Подходяща форма на грижи в домашни условия, която се финансира от общините, е **домашният социален патронаж**, който предоставя комплекс от социални услуги по домовете, свързани с доставка на храна; поддържане на личната хигиена и хигиената на жилищните помещения, обитавани от ползвателя; съдействие за снабдяване с необходимите технически помощни средства при ползватели с увреждане; битови услуги и други, според потребностите на възрастните хора.

Особено разпространена форма на социални услуги в България са **обществените трапезарии**, в които ежедневно се предлага безплатен или частично платен обяд на възрастни хора с ниски пенсии. От 1 октомври 2011г. стартира отново националният проект „Обществени трапезарии“, финансиран от фонд „Социална закрила“ на МТСП, като периодът, през който ще се предоставя услугата е 01.10.2011г. – 30.04.2012г. Целта е през зимния период да се осигури помощ и подкрепа за най-уязвимите групи, сред които възрастни хора с ниски доходи.

Съществен принос имат и **клубовете на пенсионера**, които се финансират от общините и които съдействат за постигане и поддържане на активен начин на живот и пълноценно социално включване на хората от трета възраст, предоставяйки им възможност и условия да общуват, да организират културни мероприятия и дейности със социален, здравен и друг характер.

В рамките на ОП РЧР 2007-2013 г., която е основният инструмент за усвояване на средствата по Европейския социален фонд (ЕСФ), се изпълняват редица схеми, насочени към осигуряване на качествени грижи за възрастни хора, в т.ч. възрастни хора с увреждания, тежко болни възрастни хора и самотно живеещи възрастни хора.

В процес на изпълнение е **Схема „Грижа в семейна среда за независимост и достоен живот на хора с различни видове увреждания и самотно живеещи хора“** –

дейности „Социален асистент“ и „Домашен помощник“ на ОП РЧР. Целта на тази схема е подобряване качеството на живот на хора с увреждания и самотно живеещи хора чрез създаване на условия за ефективно упражняване на правото им на независимост и социално включване, създаването на нови работни места в сектора на социалните услуги, за специалисти, търсещи допълнителна работа и повишаване на професионалните умения и мотивация. С цел повишаване на професионалните умения и мотивация на социалните асистенти и домашните помощници се провеждат надграждащи обучения, като общият брой на обучените кандидати през двете фази на схемата са 1743 по дейност „Личен асистент“ и 3171 по дейност „Домашен помощник“.

В началото на 2012г. стартира **проект „Домашни грижи за независим и достоен живот“**, реализиран съвместно от Министерството на труда и социалната политика, Министерството на здравеопазването, Български червен кръст и Швейцарския червен кръст. Продължителността на проекта е 3 години и 6 месеца (период на изпълнение: м. януари 2012 – м. юни 2015г.), като за неговото изпълнение от страна на Швейцарската агенция за сътрудничество и развитие и Българо-швейцарската програма за намаляване на икономическите и социални различия в разширения ЕС ще бъдат предоставени финансови средства на стойност 2 313 037 швейцарски франка. Целта на проекта е подобряване качеството на живот на възрастни хора, хора с хронични заболявания и хора с увреждания чрез въвеждане в България на швейцарски модел за комплексно предоставяне на медицински грижи и социални услуги по домовете. За утвърждаването на модела „домашни грижи“ и устойчивото предоставяне на този вид услуги в бъдеще, проектът предвижда работа в няколко основни направления:

- Адаптиране на нормативната база;
- Разработване на единни национални стандарти за качество на здравните и социалните услуги, предоставяни в домашна среда;
- Разработване на единни програми за обучение на медицински сестри и домашни помощници/социални асистенти;
- Остойностяване на предоставяните услуги и изработване на устойчиви механизми за тяхното финансиране;
- Проучване на специфичните нужди и възможностите за предоставяне на услугата „домашни грижи“ сред представителите на ромската общност.

Едновременно с това, проектът предвижда разкриването на четири Центъра „Домашни грижи“ в четири общини на област Враца, в които ще бъдат осигурени обучение и заетост на 50 души – медицински сестри и домашни помощници, включително представители на ромската общност. Създадените центрове ще предоставят интегрирани грижи на близо 500 възрастни хора с хронични заболявания и трайни увреждания. Очаква се след приключване на проекта добрите практики да бъдат разпространени на територията на цялата страна.

В процес на реализация е **проект „Подкрепа за достоен живот“** с бенефициент Агенцията за социално подпомагане и партньори - 262 общини и 23 района на Столична община. Целта на проекта е да се приложи нов подход за предоставяне на услуги в семейна среда чрез въвеждане на принципа „индивидуален бюджет за личен асистент“ в национален мащаб. Проектът е с продължителност 14 месеца – от 10 януари 2011г. до 7 март 2013г. и е на стойност 35 000 000 лв., с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от ЕСФ на Европейския съюз.

През 2012г. ще бъде реализирана **схемата „Помощ в дома“ по ОП РЧР**. В рамките на схемата ще се даде възможност за съществуващите домашни социални патронажи да разширят дейността си като създадат Звена за услуги в домашна среда, които да предоставят по иновативен начин услуги за лична помощ, социална подкрепа и помощ при комунално-битови дейности. По този начин ще се гарантира по-висока ефективност на предоставяните услуги при използване на значително по-малък финансов ресурс чрез прилагане на гъвкави механизми за съчетано почасово ползване на различни социални услуги, ориентирани към индивидуалните потребности на нуждаещите се. Общият предвиден размер по схемата е 30 000 000 лв.

В актуализираната Национална програма за реформи на Република България, както и в Националната програма за развитие на Република България: България 2020, Приоритет 2 „Намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване“ е заложено разработването на **Национална стратегия за дългосрочна грижа** през втората половина на 2012г. Разработването на Националната стратегия за дългосрочна грижа се налага с оглед адресирането на сериозните предизвикателства, свързани със застаряването на населението, повишаване нуждата от услуги и нарастването на обществените разходи за дългосрочна грижа. Тези предизвикателства изискват прилагане на дългосрочна политика за предоставяне на качествени социални услуги на възрастните хора. В този контекст, основна цел на разработването на Стратегията е създаване на условия за независим и достоен живот за възрастните хора и хората с увреждания чрез подобряване на достъпа до социални услуги и тяхното качество, разширяване на мрежата на тези услуги в страната, деинституционализация, както и насърчаване на взаимодействието между здравните и социалните услуги. Изпълнението на Стратегията ще спомогне и за осигуряване на комплексна подкрепа на семействата, които полагат грижи за хора с увреждания и възрастни хора.

През последните години България постигна значителен напредък в осигуряването на дългосрочни грижи за възрастните хора, но пред страната все още стоят огромни предизвикателства. Застаряването на населението, което се прогнозира като едно от най-силно изразените в Европа, ще изисква внимателно балансиране между фискалните съображения и осигуряването на достъп до подходящите видове услуги за предоставяне на дългосрочни грижи с цел насърчаването на активния живот на възрастните хора и солидарността между поколенията. В тази връзка и с оглед осигуряването на достъпни, висококачествени и устойчиви услуги за дългосрочна грижа е необходимо прилагането на комплексни мерки, насочени към:

- Подобряване на ефективността на съществуващата система за предоставяне на услуги и грижи;
- Гарантиране на устойчивостта на финансиране на системата за дългосрочна грижа;
- Прилагане на мерки за обучение и повишаване на квалификацията на персонала в областта на дългосрочната грижа;
- Създаване на специални мерки за полагащите грижи за зависими членове на семейството;
- Подобряване на взаимодействието и координацията между здравната и дългосрочната грижа;
- Стимулиране на публично-частните партньорства;
- Използване на съвременните технологии при предоставяне на социални услуги и грижи.

ПУБЛИЧНО-ЧАСТНО ПАРТНЬОРСТВО ЗА ПРЕДОСТАВЯНЕ НА ДЪЛГОСРОЧНИ ГРИЖИ И УСЛУГИ ЗА ВЪЗРАСТНИ ХОРА



Златина Карова

В Европейския съюз се наблюдава значително застаряване на населението, както подчерта Комисията през 2008г. в своя Втори демографски доклад, озаглавен „Посрещане на социалните потребности в едно застаряващо общество“. Според последните прогнози на Евростат от 2008г., през 2060г. в Европейския съюз ще има едва по две лица в трудоспособна възраст (15-64г.) на всяко лице на възраст над 65 години, в сравнение със съотношение четири към едно в момента. Очаква се тази тенденция да бъде най-силно изразена в периода 2015-2035г., когато поколенията от следвоенния бум в раждаемостта ще се пенсионира. Това явление се дължи на комбинацията от ниска раждаемост и увеличена средна продължителност на живота. Действително европейците днес живеят по-дълго и в по-добро

здраве от всякога. От 1960г. насам средната продължителност на живота се е увеличила с осем години, а според демографските прогнози се очаква тя да нарасне с още пет през следващите 40 години. Това е историческо постижение, което заслужава да бъде приветствано.

Възрастовата пирамида на населението в ЕС ясно показва нарастване на ражданията веднага след края на Втората световна война, което поставя началото на бума на раждаемостта. Според сценарий, който отчита възможното увеличение на имиграцията и раждаемостта, след 2012г. европейското население в трудоспособна възраст ще започне да намалява, докато населението на възраст над 60 години ще продължи да се увеличава с около два милиона на година, Тези демографски промени представляват както предизвикателства, така и възможности. Възможно е застаряването на населението да увеличи упражнявания натиск върху обществените бюджети и пенсионните системи и да доведе до необходимост от увеличаване на персонала, зает със социални грижи и грижи за възрастни хора. Представата за остаряването все още е свързана с болести и загуба на независимост, като възрастните хора може да се почувстват изолирани от трудовия, а също и от семейния и обществен живот. Съществуват опасения, че старшите поколения може да се превърнат в твърде тежко бреме за по-младите хора в трудоспособна възраст и че това може да породи напрежение между поколенията.

При тази гледна точка обаче, се пренебрегва значителният действителен и потенциален принос, който могат да имат за обществото възрастните хора, и по-специално родените по време на следвоенния бум в раждаемостта. Затова за

справяне с предизвикателството, което представлява застаряването на населението, и за запазване на солидарността между поколенията, от ключово значение е родените по време на следвоенния бум в раждаемостта да останат по-дълго на пазара на труда и да са в добро здраве, активни и независими възможно най-дълго време.

В рамките на Стратегията по заетостта държавите-членки започнаха да преобръщат тенденцията към ранно пенсиониране, в резултат на което заетостта при хората на възраст 55-64 г. в ЕС-27 нарасна от 36,9% през 2000г. на 46% през 2009г. Насърчаването на възрастните работници по-дълго да останат на работа изисква по-конкретно подобряване на условията на труд и адаптирането им към здравословното състояние и нуждите на възрастните работници, редовно опресняване на техните умения чрез подобрен достъп до обучение през целия живот и преразглеждане на данъчната система и системата от социални плащания, за да се гарантира, че те са ефективни стимули за оставане на работа по-дълго. Активният живот на възрастните хора е също ефективен инструмент за справяне с бедността сред тях. През 2008г. 19% от хората в Европейския съюз на възраст над 65 години са били застрашени от бедност. Значителен брой възрастни хора свързват остаряването с изолиране. Докато предоставянето на по-добри възможности за трудова заетост на възрастните хора може да помогне за справяне с някои от причините за бедността в тази възрастова група, то активното участие в доброволни дейности може да намали изолираността им. Огромният потенциал, който възрастните хора представляват за обществото, работейки като доброволци или полагайки грижи за свои близки, може да бъде оползотворен по-добре, ако се отстранят съществуващите пречки пред доброволния неплатен труд и се създаде правилната рамка.

В съобщението на Комисията, озаглавено „Европа 2020 - стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“, се посочват начините за излизане от кризата и подготовка на икономиката на ЕС за следващото десетилетие. В контекста на приобщаващия растеж Комисията подчертава колко е важно застаряващото население да бъде здраво и активно, за да се спомогне, наред с други неща, и за постигане на високи равнища на заетост, да се инвестира в развиване на умения и за намаляване на бедността.

Предложената Европейска година за активен живот на възрастните хора ще стимулира и подкрепи усилията на държавите-членки, на техните регионални и местни органи, на социалните партньори и гражданското общество да насърчават активния живот на възрастните хора и да положат повече усилия за оползотворяване на потенциала на родените по време на следвоенния бум в раждаемостта.

Тя следва да бъде разглеждана като главното събитие от поредица от инициативи, обхващащи периода 2011-2014г., през който, в рамките на голяма част от своите програми и политики, ЕС ще съсредоточи вниманието си върху темата за активния живот на възрастните хора и ще създаде рамка, в която да бъдат насърчавани и популяризирани нови инициативи и партньорства на всички нива (държави-членки, регионални, местни, социални партньори, гражданско общество) в подкрепа на активния живот на възрастните хора.

През 2011г. органите на публичната власт, социалните партньори и организа-

циите на гражданското общество на всички нива ще бъдат насърчавани да се ангажират с конкретни цели във връзка с активния живот на възрастните хора, като вниманието ще бъде основно насочено към постигнатите резултати през Европейската година. Целите ще бъдат описани на европейски уебсайт, който след това ще се превърне в уебсайт на Европейската година и ще служи също за инструмент за мониторинг и оценка.

През 2012г. в центъра на вниманието на Европейската година е изпълнението на поетите през 2011г. ангажименти, повишаването на осведомеността сред широката общественост, популяризирането на тези инициативи чрез медийни дейности и включването и на други фактори, участващи във формирането на общественото мнение. Представени бяха и резултатите от проектите във връзка с активния живот на възрастните хора, финансирани по съществуващи бюджетни редове и програми.

Общозвестно е, че все повече граждани се чувстват изключени от основното направление на политиката и обществените дебати, както и че представителната демокрация не съумява да насочи своето внимание към тревогите на хората и да отговори на техните потребности. Същевременно, делът на гражданското общество непрестанно нараства и днес то се радва на широко представителство от страна на неправителствените организации и групи, базирани в общността. Тези различни представители на гражданското общество съставляват нов и основен елемент на демокрацията и позволяват на гражданите да изразяват своето мнение по обществени въпроси и да влияят върху процесите на вземане на решения на всички нива.

Застаряването на населението представлява основно предизвикателство за пенсионните системи във всички държави-членки. При увеличената продължителност на живота, ако жените и мъжете не остават трудово активни до по-късна възраст и не спестяват повече средства за пенсионирането си, адекватността на пенсиите няма да може да бъде гарантирана, тъй като необходимото увеличение на разходите ще бъде неприемливо.

Редица организации за самозастъпничество, представляващи възрастните хора, също са склонни да участват активно в процесите на формулиране на политики, ставайки изразител на тревогите и проблемите на възрастните хора. В епоха на ускорено застаряване на населението и влошаване на цялостния обществен контекст поради кризата, пряко издигнатият глас на обикновените възрастни хора е необходим повече от всякога. Широкият граждански диалог между гражданите от всички възрасти, публичните власти и заинтересованите страни, чиито решения влияят върху живота на хората в ежедневен план, ще бъде от изключително значение за отговор на демографските промени.

Изключително важна предпоставка за успешното социално включване на възрастните хора над 60 години /хората в пенсионна възраст/ и хората със специфични потребности е промяна в нагласите на обществото спрямо тях. В обществото ни доминират погрешни представи, като съжаление, безразличие и негативизъм. Това обуславя необходимостта от провеждането на дългосрочни кампании за преодоляване на тези „субективни“ бариери и за промяна на стереотипите в начина, по който се представят и възприемат и самите хора в пенсионна възраст. Много важно при този подход е възрастните хора и хората със

специални потребности да се представят като носители на позитивни роли, като равнопоставени граждани в едно демократично общество. Кампанията за промяна на обществените нагласи е необходимо да протича успоредно с решаването на други проблеми на възрастните със специални потребности.

Дългосрочен ефект ще има в следните насоки:

- Насърчаване на партньорството между общинската администрация, НПО и доброволческия сектор за подпомагане на възрастните хора на основата на прилаганите европейски механизми за взаимодействие;
- Популяризиране на положителни перспективи посредством стратегии за активно стареене.

Темата за застаряването е водещ приоритет в европейския дневен ред. Живеем в общество, което прогресивно застарява, но не е подготвено да отговори на потребностите на тази група хора, особено на онези от тях, които страдат от увреждания. Стареенето е свързано с придобиване на опит, мъдрост, компетентност и уважение. Тези ценности важат с еднаква сила и за застаряващите лица с увреждания. Често обаче застаряването е свързано и с отрицателни последици, като западащо физическо здраве и познавателни способности, неактивност, социална изолация. Популяризирането на положителни перспективи посредством стратегии за активно стареене може да има за резултат добавена стойност както за индивида, така и за обществото. В България се наблюдава увеличаване на относителния дял на лицата над 65 години.

Законът за публично-частно партньорство влезна в сила от 01.01.2013г.

Като "услуга от обществен интерес" може да се дефинира всяка услуга в полза на обществото, отговорността за предоставянето на която се носи обичайно или по силата на нормативен акт от публичния партньор. Безспорно в този обхват попада и предоставянето на дългосрочни грижи и услуги за възрастните хора в общността. В този смисъл те попадат и в предмета на публично-частното партньорство. Създаването на публично-частно партньорство е предпоставено от следните кумулативни условия:

1) Възлагането на услугите не може да бъде осъществено по реда на Закона за обществените поръчки, защото:

- а) публичният партньор не може да осигури финансиране на дейността и финансирането трябва изцяло или частично да бъде поето от частния партньор;
- б) чрез разпределение на рисковете между публичния и частния партньор ще се постигне по-добра стойност на вложените публични средства.

2) Възлагането на услугите не може да бъде осъществено чрез концесия, защото няма приходи от потребителите на услугата или от други трети лица във връзка с дейността, а когато има такива приходи - не е предвидено частният партньор да получава права върху тях. Когато от услугата се получават приходи от потребителите или от трети лица във връзка с дейността от обществен интерес, на частния партньор може да се възложи събирането им в полза на публичния партньор.

За осигуряване на прозрачност и достъп до информация за планираното ПЧП от страна на обществеността е целесъобразно да се конструира и Обществен съвет за Партньорство като партньор на общината при планиране, обсъждане и контролиране на проекти за ПЧП. В Обществения съвет влизат по един представител на сдружения на гражданите, неправителствени организации, профсъюзи,

вероизповедания и т.н.

По време на провежданите кръгли маси на участниците най-силно впечатление и активно обсъждане предизвикаха следните примери:

- Омбудсман за възрастните хора – Финландия: Финландските организации на възрастните хора са лобирали пред националното правителство за създаване на специална служба - Омбудсман за възрастните хора (Åldreombudsman). Ролята на Омбудсмана е да осигури постоянна връзка между организацията, представляваща възрастните хора, и националното правителство за предприемане на действия по всякакви въпроси в тази сфера и, при необходимост, осигуряване на посредничество в случаи на незначителни на правата на възрастните хора. Основополагащият принцип на Омбудсмана за възрастните хора е участие на организацията на възрастните хора в провежданите на службата дискусии. Опитът и познанията на възрастните хора трябва да бъдат ползвани в процеса на разработване на политически решения не само по теми, пряко свързани с късната възраст, но и в по-широк контекст – в сферите на образованието, заетостта, услугите от общ интерес и други.

- Парламентарна работна група за възрастните хора – Полша: Парламентарната работна група за възрастните хора е създадена през 2008 г. по инициатива на полския Сенат. Целта на групата е да мобилизира депутатите от Народното събрание за разработване на дългосрочни политически мерки за възрастните хора и да интегрира измерението на застаряването във всички разработени политики и по-конкретно в законопроектите, които се изготвят на национално ниво. За да гарантира отчитане на потребностите на възрастните хора в контекста на националните и местни политики, работната група насърчава и подкрепя принципа на участие на организации на възрастните хора в обсъждането на политиките, например чрез включването на националната координационна мрежа на организациите за възрастни хора Форум 50+ във водените дискусии. Членовете на Форум 50+ имат достъп до работната програма на групата и редовно са канени за участие в нейните събрания. Работната група също така играе ролята на полезен канал за разпространение на информацията относно потребностите на възрастните хора сред политиките и общественото. Неотдавна тя започна работа по предложение за изменение на Националния закон за самоуправлението, целящо да задължи местните власти да се консултират с организациите на възрастните хора в процеса на формулиране на местни политики.

- Във Финландия общинските Съвети на възрастните хора не са задължителни. Приблизително 92 процента от възрастното население над 65 години, обаче, живее в общини, в които функционира такъв съвет. Представителите на организациите на възрастните хора са членове и на местните Съвети на възрастните хора. Общините могат самостоятелно да решат как да организират тези органи. Съветите на възрастните хора са активни при обсъждането на местните стратегии. Те подемат инициативи по отделни въпроси, свързани с възрастните хора, например достъпна инфраструктура в градоустройствен план, здравеопазване, дейности за развлечение и отдих и други. Същевременно тези Съвети нямат официална роля при вземането на решения. Ако общините бяха задължени да създават Съвети на възрастните хора, то ролята на тези

съвети като консултативен орган би укрепнала значително.

- В Германия общественото участие на възрастните хора в процеса на вземане на политически решения е организирано на регионално и местно ниво. Съществува силна връзка между инициативите, предполагащи участие, на различните нива на управление, което гарантира по-ефективен механизъм на участие на гражданите в изготвянето на политики. Примери по-долу описват тази функционираща на много нива структура за граждански диалог по въпросите на застаряването.

- В Чехия организациите на възрастните хора организират участието на възрастните хора в обсъждането на политиките чрез неформални и ad hoc групи за участие с подкрепата на общинските власти, като например в Прага. По време на срещите възрастните хора могат да отправят молби и искания пряко към поканените представители в качеството им на доставчици на социални услуги. Тези малки групи за участие могат да бъдат и ефективен инструмент за мобилизиране активното изразяване на мнения от възрастните хора по определени поводи, например преди провеждането на местни референдуми. Други общини и градове в страната, например Усти и Руднице на река Елба, също активно общават по-възрастните си граждани чрез включването им в дискусии относно планирането на социалните услуги, които се предоставят в общността. В двата града има и работни групи, разглеждащи въпроси, свързани с полагането на грижи за възрастните хора и хората с увреждания. В Усти на река Елба съществува и Съвет на възрастните хора, създаден с цел да подкрепи градските власти, като представители на възрастните хора.

- В периода 2008-2010г. над 150 общини получават „начално“ финансиране (по 10,000 евро всяка) за определяне, посредством дебати, проведени в рамките на местни форуми с участието на организации на възрастните хора, на потребностите, становищата и исканията на възрастните хора на най-ниско ниво. Това води до разработването на конкретни предложения за проекти в общността, изпълнени в сътрудничество с възрастните хора. Избраните проекти са финансирани, наблюдавани и оценени от Федералния център за научни изследвания за развитие на гражданското общество.

- Регионален Съвет на възрастните хора на провинция Мекленбург-Предна Померания (СВХ МПП): подкрепя по-широкото политическо участие на възрастните хора във всички области и градове на тази бързо застаряваща федерална провинция. Съветът включва възрастните граждани в планирането на политики на междуобщностно ниво чрез редовни т. нар. регионални форуми. Освен това СВХ МПП инициира и подкрепя други форми на политическо участие сред възрастните хора, като например Парламент на възрастните граждани, в който жалбите се формулират като искови молби, адресирани до лицата, отговорни за формулирането на политики. Така например, свикан по инициативата на СВХ МПП, през м. юни 2010г. Шестият парламент на възрастните граждани приема искова молба относно „Мерки за предотвратяване на бедността през старостта и осигуряване на пенсии“. Съветът също така неотдавна публикува заключения относно борбата с бедността през третата възраст на всички равнища на формулиране на политики. Участието на възрастните хора на общностно ниво се организира чрез местни Съвети на възрастните хора, като

понастоящем съществуват над 1 200 подобни съвета. Тези предполагащи участие органи работят на предварителния (ex-ante) етап от процеса на формулиране на политики преди законопроектите да бъдат внесени за обсъждане в регионалните парламенти. Местните Съвети на възрастните хора също така улесняват връзките между възрастните хора, политиките и публичната администрация т.е. осъществяват преноса на основана на доказателства информация от най-ниското ниво до лицата, отговорни за вземането на решения. Тъй като са близко до местната обществена реалност, местните Съвети предоставят на възрастните хора възможност за предприемане на действия по конкретни въпроси от значение пряко за тях, но и такива от значение за останалите.

- В Словакия включването на възрастните хора в разискванията относно политиките до голяма степен се определя от самоинициативата на самите възрастни хора, които участват в процесите на местно и регионално ниво чрез своите организации. Например редовни активни групи, предполагащи участие, са организирани в цялата страна от Форум за подкрепа на възрастните хора (Fórum pre rotos starším), национална организация за самозастъпничество на възрастните хора, създадена с цел обсъждане и наблюдение проблемите и потребностите на възрастните хора в отделните общности. Тази работа на най-близко до общността ниво включва събиране на данни чрез индивидуални контакти или разговори по телефона, изследвания и въпросници по въпроси като малтретиране на възрастните хора, социално изключване, изолация и други. През 2008г. Форумът за подкрепа на възрастните хора по собствена инициатива създава и Парламент на възрастните граждани с цел укрепване на чувателността на техния глас. Чрез мобилизирането на възрастните хора на местно, регионално и национално ниво и предоставянето на достъп до лицата, отговорни за формулирането на политики, Парламентът се стреми да изгради широк консенсус относно най-добрите начини за задоволяване на потребностите на възрастните хора и да влияе върху съответната национална политика на всички нива. Неотдавна Парламентът на възрастните хора започна работа по различни предложения за национални законодателни актове, които имат въздействие върху възрастните хора, например Националният закон за социалните служби и измененията към националното законодателство за минималния доход.

- Германска програма за социално включване на местно ниво «Град, благоприятстващ социалната интеграция»: Тази федерална програма, която се изпълнява от 1999г., представлява новаторска инициатива в малък мащаб, която прилага подхода на участие във вземането на решения в сферата на градското развитие на местно ниво. Програмата се стреми към насърчаване на активното участие на хора, страдащи от бедност и социално изключване, и на техните представителни организации, като им предоставя възможност за директен принос към процеса на вземане на решения. Инициативата популяризира и сътрудничеството сред съответните заинтересовани страни на местно ниво. Например програмата наскоро финансира проекти, подчертаващи значението на създаването и овластяването на общности на възрастните имигранти. По-конкретно, те заявяват своето желание да бъдат част от обществото, включващо и други възрастови и обществени групи. В отговор на тази иници-

атива програма „Град, благоприятстващ социалната интеграция“ поставя акцент върху насърчаването на социално сближаване в местен контекст и се стреми да отговори на редица конкретни потребности на възрастните имигранти в по-широката местна общност.

- Платформи за тематични дискусии – Финландия: Финландските национални организации, представляващи възрастните хора, образуват национална неформална мрежа, известна като EETU/PIO. Тази мрежа позволява на своите членове да създават платформи за тематични дискусии по различни теми, свързани със застаряването. Резултатите от тези съвместни дейности по разискване могат да имат широк обхват, включително подаване на искви молби и публикуване на становища по текущи политически промени, коментирание на мерки, имащи отношение към възрастните хора, подготовка на общи позиции по конкретни теми и подаване на молби за законодателни инициативи по собствена инициатива. Съществуват и планове за изграждането на рамка за постоянно сътрудничество между неправителствените организации във всички сектори и министерското, парламентарното и местното ниво с цел улесняване на бъдещите процеси на консултации. Целта е да се създаде модел за подобряване на ангажирането на възрастните хора в диалог с гражданското общество на най-ранен етап от процеса на формулиране на политики.

- Форум на третия сектор – Италия: В Италия организациите на гражданското общество се борят да бъдат включени в дебатите с националната и местната публична администрация. За да укрепят своята роля, те създават постоянен Форум на третия сектор (*Forum Permanente del Terzo Settore*) на национално и местно ниво, в който участват много сдружения на възрастните хора. Ролята му е да структурира паралелния диалог с местните власти и националното правителство, както и да обсъжда технически въпроси, свързани с функционирането на неправителствените организации, например фискални или финансови въпроси. Възрастните хора, жените и младежта. Тези законови разпоредби целят да подобрят институционалната рамка и условията за широко гражданско участие, като например популяризират общи стандарти на участие, подобни на тези, заложи в федералното законодателство относно доставчиците на доброволчески труд. Това действие на федерално ниво предоставя нов стимул за постигане на активно гражданство на национално ниво, като същевременно пряко подпомага участниците от гражданското общество на най-близкото до обществото ниво. Националният форум за активно гражданство и участие (*BBE- Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement*) се координира от германската Национална мрежа за гражданското общество, която играе ролята на свързващо звено между федералното правителство, федералния парламент, федералните провинции, общинските публични власти, секторните организации с широк профил и местните агенции на гражданското общество, църкви и представители от сектора на индустрията и научните изследвания. Няколко организации на възрастните хора участват в този процес.

- Национални обсерватории за социални организации и доброволен труд – Италия: В Италия сътрудничеството между гражданското общество и публичните власти се регламентира чрез национални и регионални закони, но гражданският диалог като такъв не е официално признат или структуриран. Съществуват

национални закони, отнасящи се до отделни сфери на дейност на гражданското общество, например социалните политики, доброволческият труд и предоставянето на социални услуги. В тези две области на законодателството – социалните организации и доброволческият труд, са създадени национални обсерватории (*„Osservatorio Nazionale dell’Associazionismo“* и *„Osservatorio Nazionale del Volontariato“*), в които участват представители на организациите на гражданското общество. Двете обсерватории подпомагат националното правителство не само в популяризирането на инициативи на най-ниско ниво, но и при подготовката и наблюдението на процеса на изготвяне на политики. Законът относно предоставянето на социални услуги също предвижда публичните власти да ангажират представители на третия сектор в изготвянето, организирането и изпълнението на национални и местни стратегии за социални услуги. Парламентите, съветите и центровете на възрастните хора също така изпълняват ролята на „пазител“, като наблюдават прилагането на политиките с пряко въздействие върху възрастните хора. Техните инициативи могат да имат широк обхват – от организиране на социални и културни дейности за възрастни хора, провеждане на тематични дебати в местните общности (напр. по въпросите на солидарността между поколенията) до активно участие във формулирането на политики и вземането на решения относно възрастните хора (напр. определянето на тарифи за електроенергия, отпускане на жилищни социални помощи на най-уязвимите, приспособяване на транспортната инфраструктура към нуждите на хората с увреждания или осигуряване на здравни или дългосрочни грижи, пенсионни реформи). В повечето от изследваните страни, обаче, съветите и парламентите на възрастните хора не са задължителни, което ограничава ефективната им роля и действителното им въздействие върху изготвянето на политики. В България съществуват доста малко предполагащи участие органи, чиято дейност е пряко насочена към възрастните хора. Съществуващите обществени съвети обединяват граждани от всички сфери на обществото с цел създаване на динамична и положителна среда и улесняване на участието на възрастните хора в процеса на формулиране на политики. Подходът, възприет от организациите от третия сектор, за оказване на влияние върху изготвянето на политики варира в зависимост от нивото на действие. За организации, действащи на местно ниво и в близост до обикновените хора и местните вземащи решения лица, е по-лесно да инициират дебати, да поставят за разглеждане предложение или да реагират на конкретна мярка на политика. Гражданският диалог на местно ниво е тясно свързан с ежедневните тревоги и проблеми на хората. Структурите, предполагащи участие, като гражданските съвети могат по-лесно да свързват местното население с изготвящите политиките лица и да предлагат решения, отнасящи се до непосредствената среда на хората и най-ефективно разглеждащи техните потребности. Използването на инструменти за консултиране като местни изследвания, референдуми, индивидуални срещи и др. е също така по-лесно и по-широко разпространено поради географската близост между гражданите, представителите им и институционалните участници.

Когато в предмета на публично-частното партньорство е включено предоставяне на услуги като делегирана от държавата дейност, законът поставя и допълнително условие за приемане на решение за откриване на процедура за определя-

не на частен партньор – да е дадено положително становище от компетентния държавен орган в областта на възложената от държавата дейност. Съгласуването с компетентния държавен орган се извършва в хода на съответната бюджетна процедура

Географската близост сред местните заинтересовани страни може да улесни гражданския диалог и да позволи да бъде постигнат консенсус относно най-благоприятната за местната общност посока за действие. Гражданският диалог на най-ниското ниво е неизменна част от демокрацията на участие, при която отделните граждани, техните представители, заинтересованите групи и изготвящите политиките лица създават и изпълняват заедно политиките. Организациите, които са създадени и функционират в столиците и/или районите на големите градове имат по-голям достъп до необходимата информация, могат да се свържат пряко със съответните изготвящи политиката лица, да съберат необходимите материали и подкрепа, за да подадат предложение или позиция и т.н. Същевременно обаче организациите на гражданското общество в по-отдалечените райони от кръговете на изготвянето на политики се сблъскват с все повече трудности при достъпа до публичните органи на национално ниво и при участието в постоянно разискване на въпроси на политиката.

„Отвореният метод на координация“ в социалната област (ОМК), като част от Лисабонската стратегия 2000-2010г., улесни участието на организациите на гражданското общество в разработването на социални политики на европейско и национално ниво. Една от главните цели на ОМК е постигане на добро управление, прозрачност и включване на заинтересованите страни в изготвянето, изпълнението и наблюдаването на политиките за пенсиите, социалното включване, здравеопазването и дългосрочните грижи. Действията на европейско ниво имаха за цел да осигурят политиките за социално включване да бъдат добре координирани и съответните заинтересовани страни да бъдат включени на всички нива. Хората, страдащи от бедност и социално изключване, бяха активно включени в този процес. ОМК също така позволи на организациите на възрастните хора, представляващи гласа на възрастните хора, изпаднали в бедност, да участват в разискванията на политиките на европейско и национално ниво. Социалният процес на ОМК е включен в Стратегията „Европа 2020“ и понастоящем е част от главната инициатива на стратегията по намаляване на бедността и социалното изключване. Според Европейската комисия трябва да се изясни организацията на участието на заинтересованите страни в контекста на тази нова европейска рамка през 2011г.

Възрастните хора са ценен ресурс за предприемачеството. В периода между 1990г. и 2010г. делът на гражданите на възраст над 50 години в Европа се е повишил от 32,1 % до 36,5 %, а средната възраст на европейското население се очаква да нарасне през следващите десетилетия. Всяка година нарастващ брой добре образовани и много опитни възрастни хора се пенсионират, а към днешна дата обществото не подхожда гъвкаво спрямо тяхната заетост и не се възползва от техните експертни познания и умения. Ангажирането им както посредством създаването на собствен бизнес, така и в подкрепа на нови и утвърдени предприемачи, в максимална степен би оползотворило натрупания от тях опит, който може да бъде загубен при пенсиониране, би насърчило обмена на знания между

поколението и би гарантирало предаването на експертни познания.

Тъй като хората живеят по-дълго и остават в добро здраве, традиционните модели и варианти за пенсиониране започват да се променят. Хората, които желаят да започнат бизнес за първи път, трябва да могат да се възползват от пълния набор съществуващи услуги за подкрепа.

Предприемачите в напреднала възраст също така могат да бъдат ценен ресурс за други предприемачи. Пенсионираните бизнесмени притежават ценни познания и опит и могат да съдействат за по-лесно стартиране и управление на предприятие, отколкото ако неопитният учредител действа сам. Това знание представлява ценен европейския интелектуален капитал и трябва да бъде използвано много добре. Европа би могла да потърси вдъхновение от програми като „Senior Enterprise“ (Ирландия) и „Maillages“ (Франция), насърчаващи мотивирани възрастни хора да служат като доброволни наставници, потенциални купувачи или инвеститори в бизнеса или като временни управители в помощ на уязвими нови предприятия или предприятия в процес на преход

По време на регионалните кръгли маси, темата за Публично-частно партньорство (ПЧП) при предоставяне на дългосрочна грижа за възрастните хора предизвика интерес, тогава когато беше съпътствана с конкретно предложение мярка и примери, които участниците чрез „мозъчна атака“ формулираха и обосноваха.

По-конкретно, активното и редовно участие на възрастните хора в гражданския диалог допринася за:

- Повишаване на самоувереността и самоуважението на възрастните хора;
- Информирание и увеличаване на осведомеността им по икономически, социални, институционални или обществени въпроси;
- По-добро изразяване и представяне на техните потребности и искания, които на свой ред могат да бъдат по-добре разбрани от външните участници;
- Повишаване на разбирането в обществото за потребностите на възрастните хора и особено на най-уязвимите, чиято гледна точка върху политиката за социално включване често липсва;
- Подобряване на общите нагласи към възрастните хора в обществото и подпомагане на създаването и консолидирането на съюзи и връзки с други възрастови групи;
- Изграждане и още по-чувствително повишаване на солидарността сред всички групи от населението и подпомагане на обмена и сътрудничеството между поколенията.

Стремешът на организациите на възрастните хора да играят активна роля в при реализиране на ПЧП не просто отразява желанието им за влияние върху процеса на формулиране на бизнес среда и по добри условия на живот. Този стремеж служи и е средство за подобряване на разбирането в обществото на явлението „застаряване“. Организациите на възрастните хора желаят да бъдат равноправен партньор в политическите разисквания, с цел даване на по-широка гласност на тревогите и исканията на своите целеви групи. Организациите на възрастните хора могат също така да осигурят отзивите на членовете си относно конкретни промени за включване на активното население в инициативи за взаимопомощ. По този начин възрастните хора могат по-добре да се включат в тези промени и

да се мобилизират за отговор при необходимост.

Изброените по-долу вътрешни фактори могат да стимулират приобщаването и включването на възрастните хора и техните представителни организации в процеса на формулиране на политики:

- Повишаване на информираността относно правата и задълженията;
- Редовните обучения и информация са предпоставка за повишаването на увереността и разбирането на възрастните хора относно институционалната среда;
- Информираност относно текущите събития в обществено-политически живот – непрекъснатата двустранна комуникация с възрастните хора и обратна връзка за комуникиране на резултатите от лобистки дейности или други инициативи на организации на възрастните хора, целящи повлияване на процеса на формулиране на политики;
- Участие на най-уязвимите групи – достигане, подкрепа и насърчаване на участието на най-уязвимите групи от възрастното население, които не са в състояние сами да отстояват правата си;
- Мотивация за действие от името на други възрастни хора – застаряващото население има нужда от собствени лидери, готови да инициират действия и да се включват в дейности като представителство пред трети страни;
- Умения за комуникация – овластяване и обучение на възрастните хора в области като ораторски умения и/или пряк диалог с публичните власти и политиките, защото тази група хора е по-ефективна и по-убедителна, когато говори пряко от свое име;
- Вътрешна координация по въпроси, свързани със застаряването – гарантиране, че разработването на позиции по политиките е станало колективно вътре в организациите на възрастните хора и техните членове въз основа на широк консенсус, т.е. на изцяло споделени от всички членове възгледи по определени теми;
- Насърчаване на неформалните мрежи и съюзи – изграждане на връзки между всички съществуващи инициативи, движения и организации, както формални така и неформални, които работят с и за възрастни хора;
- Сътрудничество в рамките на гражданското общество – идентифициране на въпроси от общ интерес и разработване на общи аргументи и позиции с организации от гражданското общество, представляващи други групи от населението, например деца, младежи и жени;
- Работа в мрежи извън гражданското общество – обединяване на усилията с други заинтересовани страни, например доставчици на услуги, местната полиция, индустрията, бизнеса, образователни институции и т.н. за получаване на тяхната подкрепа и повишаване на ефективността на лобистките инициативи; Изброените по-долу външни фактори, които зависят от действията на публичните власти, могат също да улеснят участието на възрастните хора и техните представителни организации в гражданския диалог:
- Откритост и достъпност – публичните власти и лицата, отговорни за формулирането на политики на всички равнища, следва да бъдат достъпни за възрастните граждани и техните представителни организации с цел улесняване на дебата и предоставяне на възможност на последните да дадат своя принос за съвместно формиране на политиките;

- Споделена отговорност и сътрудничество – признание за ролята на гражданското общество и по-специално на организациите на възрастните хора като равноправни партньори в рамките на процеса на вземане на решения с право на принос към развитието в институционалната област и сферата на политиките;
 - Положителна институционална среда – изграждане на законодателна рамка и организационна/финансова подкрепа за създаване на представителни, консултативни органи по въпросите на застаряването, например на местни съвети на възрастните хора, постоянен форум, парламентарни комисии или междуйнституционални групи по въпросите на застаряването;
 - Прозрачност и отчетност – разработване и приемане на стандартни процедури и правила за граждански диалог и процесите на приобщаване и участие на различни нива, т.е. подобряване на достъпа на възрастните хора до националните и местните власти;
 - Координация между различните нива – укрепване на връзките между ЕС, националните и местните нива на управление и формулиране на политики с цел стимулиране и улесняване на ангажираността и участието на гражданското общество в дебатите, които формират обществените политики и дневен ред.
- Друга засегната тема, пряко свързана с реализиране на ПЧП проекти е: достъпа до информация. От гледна точка на възрастните хора, главното външно предизвикателство пред участието в разискванията и промени на политики е отсъствието на достъп до информация. Когато публичните власти включват външни заинтересовани страни в подобни разисквания, те не отчитат затрудненията, пред които са изправени обикновените граждани и техните организации при получаването на необходимата информация относно това „кога, къде и как“ могат да участват в разискванията на въпросите от значение за тях. В контекста на непрекъснат поток от новини и информация понастоящем, за гражданите става още по-трудно да подберат и намерят необходимата им информация. Публичните власти имат ангажимент да гарантират равен достъп до информация на всички, включително информация относно съществуващите канали и/или платформи за обмен и съвместно вземане на решения в изготвянето на политики.
- Неадекватната правна среда за реализиране на ПЧП при предоставяне на дългосрочна грижа за възрастните хора е вид отсъствие на правни разпоредби в подкрепа на реализиране на ПЧП проекти и инициативи, свързани с институционални, социални, икономически и други теми. Още по-рядко е наличието на рамки на гражданския диалог по въпросите на застаряването и в частност относно социалната интеграция, благосъстоянието или качеството на живот в късна възраст. Така например много от съществуващите граждански съвети на общинско ниво, рядко се съсредоточават пряко върху проблемите на застаряването на населението, въпреки че възрастните хора представляват все по-голям брой от хората от съответните местни общности. Особено ограничени са възможностите за обсъждане на конкретни тревоги на възрастните хора като недостатъчното осигуряване на дългосрочни грижи, затруднения поради увреждания или социалното изключване в тези предполагащи участие инициативи са доста ограничени. От това следва, че всяка бизнес насочена идея, за чиято реализация е необходим частен интерес би срещнала съпротива при оформянето и защитата и като ПЧП, тъй като ролята в ПЧП при предоставяне на услуги за възрастните

хора не са ясно разграничени и анализирани от гледна точка на ползи-печалби. Наблюдава се съпротива на споделяне на властта по отношение на предоставяните услуги с участие на заинтересованите от тези услуги лица. Психологическите и културните препятствия продължават да съществуват сред изготвящите политиката лица, включително държавните служители, което ги спира от споделянето на властта при вземането на решения с не-институционалните заинтересовани страни, в частност представителите на частния сектор или заинтересовани лица. Вземашите решения лица често пъти не искат да предоставят повече „власт“ на гражданското общество или даже формално да признаят ролята и влиянието му. Освен това, дори когато съществуват рамки за социален диалог, организациите на възрастните хора се борят, за да потърсят правото си да консултират и допринасят към изготвянето на политики. Когато изготвящите политиките лица говорят за участие, те обикновено подразбират по-скоро предоставянето просто на информация след като решенията са вече взети, а не редовна и ефективна дискусия по време на разработването на бизнес планове и инициативи, свързани с разходването на средства.

Слаб интерес към уязвимите групи. При предлагане на ПЧП инициативи лица обикновено погрешно разбират въпроса на бизнес участието като цяло и това е най-силно изразено по отношение на най-уязвимите и невидими от обществото социални групи. Опитите за поставяне на масата на бизнес интереса обикновено се посрещат от тези групи и лица, като опасност за услугите, предоставяне в полза на най-уязвимо положение, независимо дали страдат от бедност или социално изключване. Наблюдава се също тенденция да се избягва допитването по противоречиви въпроси, а по-скоро да се обръща внимание на въпросите от особен интерес за вземащите решения лица. Така например дебатите за активния живот на възрастните хора, са насочени главно към професионалното мобилизиране на възрастните работници, с които диалогът протича по-лесно и може да донесе за бизнеса конкретна полза. Подобен тесногърд подход към ПЧП подкопава цялата концепция на партньорството.

По време на регионалните кръгли маси на участниците беше зададен въпрос: **Как бихте стартирали своя бизнес инициатива ако ви бъдат предосатвени 60 000лв. за бизнес, начосен към възрастните хора?** Подробните и конкретни отговори повтарят основните бизнес модели, които участниците в кръглите маси ползваха и разработване на ПЧП концепция и са свързани с:

- Изграждане на комуна за възрастни хора - клубове по интереси за преодоляване чувството на самота и изоставеност;
- Изграждане на домове за възрастни хора;
- Стартиране на собствено производство: цветарство, градинарство, почистващи услуги, готвене и разнасяне по домовете на храна, четене по домовете, почистване по домовете, поддържане на градините и съпътстващото стопанство и домакинство;
- Развиване на частни услуги като транспортиране, размяна на вещи с антикварна стойност срещу продукти, организирани екскурзии и др.
- Развиване на частни здравни и пара-здравни услуги;
- Бизнес идея за разменено ходене на гости и „осиновяване на внуци за през ваканциите“.

Като цяло, участниците в кръглите маси ползваха дадените им примери като основа за дискусия относно различните модели за подобряване на услугите, свързани с дългосрочна грижа за възрастните хора. В рамките на времето, което ПЧП беше акцент в дискусията, и в шестте регионални кръгли маси то се ползваше от подчертан интерес и се радваше на активност и провокиран диалог, но същевременно с това се констатира липса на ясно бизнес ангажирани и ориентирани към частна инициатива проекти и идеи, което подсказва необходимост от допълнителна работа с целевите групи по отношение прилагане на моделите, представени в разработеното от МТСП Ръководство за ПЧП при предоставяне на дългосрочна грижа за възрастните хора.

Как да овластим възрастните хора?

Образование и усвояване на нови умения:

- Повишаване на самооценката и самоувереността чрез улесняване на достъпа до възможности за образование и обучение през целия живот и насърчаване на творческото начало, увереността и присъствието в обществения живот;
- Придобиване на практически умения, които правят възможно активното участие на възрастните хора в обществени дебати, например ораторски умения, писане на петиции, ползване на интернет и други технологии;
- Предоставяне на възможности за обучение за подобряване на разбирането на възрастните хора на политическите събития и политиките на национално и местно ниво. Тези знания са ключово важни за тяхното активно ангажиране и ефективно активно участие в гражданския диалог.

Повишаване на информираността:

- Информирание на възрастните хора относно техните права и задължения с цел мобилизация и активно участие в живота на демократичната държава, например на местни избори и референдуми;
- Повишаване на информираността на възрастните хора относно демократичните механизми и процесите, основаващи се на принципа на всеобщо участие, например относно смисъла и значението на активността в живота на гражданското общество, важноста на прякото гласуване и резултатите, които могат да бъдат постигнати чрез подобни форми на активно участие.

Ангажиране на интереса и включване в обществени движения по места:

- Улесняване на включването и участието на възрастните хора в ежедневната дейност на техните организации чрез практически средства, например улесняване на мобилността, подкрепа за преодоляване на ограничения, свързани със здравословното състояние чрез осигуряването на безплатен транспорт за участие в срещи, разпространение на информация и обратна връзка с лицата, които не са в състояние да участват пряко в процеса, чрез телефонни разговори, дискусии лице в лице или писмени резюмета на провежданите дейности, изпращани по пощата;
- Насърчаване на възрастните хора да участват, изказват своите мнения и защитават своите интереси в рамките на съществуващи граждански инициативи и по-конкретно на местно равнище, в рамките на консултативни комитети в домове за възрастни хора, университети за хората от третата възраст, групи в общността и квартални обединения, местни сдружения и т.н.

Принцип на приобщаване:

- Идентифициране, осъществяване на контакт и отправяне на покани за участие към най-слабо активните възрастни хора, например идентифициране на най-уязвимите възрастни хора, включително крайно бедни или изключени, самотни хора, възрастни жени, лица, страдащи от ранна деменция, възрастни хора от етнически малцинствени групи, живеещи в отдалечени райони и т.н.
- Насърчаване на взаимната подкрепа между възрастните хора като обособена група в обществото чрез изграждане на чувство на солидарност между нейните представители, включително тези, които са жертва на бедност и/или социално изключване, например възрастните хора, които имат желание за това, трябва да имат възможност да се присъединят към представителна организация;
- Организиране на срещи, неформален обмен на информация или тематични дискусии с групи лица от други възрасти или слоеве от населението с цел укрепване на усещането на възрастните хора за принадлежност към едно по-широко общество, основаващо се на многообразие и толерантност.

Събиране на доказателства от обикновените хора от редовите нива на организациите:

- Провеждане на срещи с участието на възрастни хора на местно ниво преди изготвянето на позиции, становища и отговори в контекста на обществени консултации. Тези срещи трябва да бъдат изразител на гласа на обикновените хора и да обобщават възгледите им относно техните нужди и тревоги;
- Създаване на гаранции за чуваемост на позициите на най-уязвимите възрастни хора и за отчитане на тези позиции от лицата, отговорни за вземането на решения, например позициите на самотни хора и жени и възрастните хора от етнически малцинствени групи;
- Подобряване на познаването на социалната реалност на възрастните хора чрез разкази за действителни случки и събития – ползване на конкретни примери за възрастова дискриминация, т.е. представяне на реални житейски казуси.

Очакване и инициране на дебати:

- Редовно отправяне на молби от името на възрастните хора с цел възможност за тяхно участие в съществуващи структури за граждански диалог, както и гарантиране на ефективното ползване на всички налични канали и механизми за граждански диалог;
- Редовно изпращане на изготвени по собствена инициатива позиции, становища, препоръки и т.н. по важни въпроси с цел привличане на вниманието към бъдещи безпокойство проблеми на възрастните хора;
- Инициране на обмен и дебати с други заинтересовани страни и широката общественост по въпроси, които налагат да бъде даден израз на гласа на възрастните хора, и по-конкретно по теми считани за „табу“, сред които насилието над хората от тази възрастова група, множество форми на дискриминация и т.н. Решенията в рамките на политиките за активен живот на възрастните хора по принцип спадат към отговорностите на държавите-членки, които в момента активизират усилията си за оползотворяване на потенциала на възрастните хора. Независимо от това, преобладаващата част от отговорите, получени от националните органи на държавите-членки, бяха в подкрепа на идеята за действие на равнището на Съюза, и по специално - в подкрепа на Европейската година. Те считат, че Европейският съюз би могъл да подкрепи техните усилия чрез създа-

ване на по благоприятна среда, като повиши осведомеността сред отговорните политически фактори и широката общественост, подпомагане мобилизирането на отговорните политически фактори и заинтересованите страни на всички нива, оказване подкрепа за взаимното обогатяване със знания в европейски мащаб, следене за напредъка и подпомагане формулирането на общи цели и задачи. Провежданите в момента дейности на равнището на ЕС не изглеждат достатъчно добре адаптирани към съществуващата необходимост от: 1) Повишаване на осведомеността сред широката общественост, отговорните политически фактори и други заинтересовани страни за важността на активния живот на възрастните хора и за нуждата от повече усилия за използване на потенциала на родените по време на следвоенния бум в раждаемостта; 2) Насърчаване на обмена на информация и опит между държавите-членки и заинтересованите страни; 3) Предоставяне на държавите-членки и заинтересованите страни на възможност да разработят политики посредством организирането на специфични дейности и поставянето на конкретни цели.

Ще се изисква широка подкрепа от всички равнища на обществото и от голям диапазон заинтересовани страни. Основното предизвикателство е да се активизират заинтересованите страни, за да се стигне до значими действия на национално, регионално, местно и корпоративно равнище в ЕС. С помощта на посилен политически импулс и по-голяма осведоменост за политиките за активен живот на възрастните хора отговорните политически фактори могат да бъдат насърчени да предприемат по-амбициозни инициативи.

ДОБРОВОЛЧЕСТВО И АКТИВЕН ЖИВОТ НА ВЪЗРАСТНИТЕ ХОРА. РАЗВИТИЕ НА СОЛИДАРНОСТ МЕЖДУ ПОКОЛЕНИЯТА.



Николай Найденов

За актуалността на настоящата тема в рамките на проект „Иновативен подход за насърчаване на здравословен, активен и достоен живот на възрастните хора“ по програма ПРОГРЕС, свидетелства фактът, че 2011 г. бе обявена за Европейска година на доброволческите дейности за насърчаване на активна гражданска позиция, а 2012 г. - за Европейска година на активния живот на възрастните хора и солидарността между поколенията.

За първи път в историята на Европейския съюз, в т.ч. и на България, все повече и повече европейски граждани имат възможност да водят активен, здравословен и динамичен начин на живот в напреднала възраст. Един от начините за това е именно доброволството. То е фактор за създаването на човешки и социален капитал, за интегрирането и

намирането на работа и се явява ключов фактор за подобряване на социалното сближаване.

Преди всичко обаче, доброволството претворява в дела основните ценности, въз основа на които е изградена Европа: справедливост, солидарност, приобщаване и чувство за гражданска принадлежност. Доброволците допринасят за облика на европейското общество, а онези от тях, които работят извън родните си страни, спомагат активно за изграждането на Европа на гражданите.

Доброволческите дейности определено са свързани — без това да има формален израз — с редица области на политиката на Европейския съюз, като учене през целия живот, развитие на селските райони, спорт - области, в които доброволството се явява ценен принос за програмите на Европейския съюз. Именно чрез тези функции на доброволството може да бъде допълнително насърчен активният живот на възрастните хора и развитие на солидарността между поколенията.

Активен живот на възрастните хора означава да остаряваме в добро здраве като пълноправни членове на обществото и да се чувстваме по-удовлетворени на работно си място, по-независими в ежедневието и по-ангажирани като граждани. Няма значение на каква възраст сме, все още можем да изпълняваме своята роля в обществото и да се радваме на по-добро качество на живот. Предизвикателството е да извлечем максимума от огромния потенциал, който притежаваме дори в по-напреднала възраст. Европейската година на активния живот на въз-

растните хора и солидарността между поколенията имаше за цел да се популяризира активният живот на възрастните хора в три насоки:

Заетост – с увеличаването на продължителността на живота в Европа се покачва и пенсионната възраст, но много хора се страхуват, че няма да могат да запазят настоящата си работа или да си намерят друга работа, докато успеят да се пенсионират с достойна пенсия. Трябва да се положат повече усилия за осигуряване на по-възрастните работници на по-добри възможности на пазара на труда.

Участие в обществения живот – пенсионирането не означава бездействие. Възрастните хора често се грижат за други хора, най-често за своите родители, съпрузи или внуци, но този техен принос към обществото, както и ролята им като доброволци, често се пренебрегва. Приносът на възрастните хора към обществото следва да получи по-голямо признание и да се създадат по-благоприятни условия за тях.

Независим живот – с възрастта здравето се влошава, но можем да направим много, за да се справим с последиците от този процес. Освен това, съвсем малки промени в нашата среда могат да доведат до значително подобрене в качеството на живот на хората, страдащи от различни заболявания и увреждания. Активен живот на възрастните означава също така да сме в състояние възможно най-дълго да се грижим за себе си.

На първо място, почти без изключение беше споделено мнението, че проблемите на възрастните хора все още не са достатъчно познати, а тяхното решаване е далеч от приоритетните и актуални предизвикателства, поставени пред обществото. Общо бе мнението, че следва да се направи повече за сенсibiliзиране на обществото, за приоритизиране на проблематиката по активното стареене и достойния живот на възрастните хора. Представители на общини със застаряващо население споделиха, че този проблем вече е наболял, но няма достатъчно мерки, които да се справят с него.

По време на проведените 6 регионални кръгли маси по проекта бе изяснено понятието активен живот на възрастните хора, преодоляването на наложените стереотипи за тях, бе представено доброволството като законодателна рамка и социално явление, връзката му с активния, независим и достоен живот на възрастните хора. Участниците бяха въввлечени в дискусия, в която бяха обсъдени нови възможности за съхраняване и развиване на потенциала на възрастните хора и за нова солидарност между поколенията, както и възможни мерки за развитие на доброволството и солидарността между поколенията. Чрез проведените дискусии бяха дадени примери за вече функциониращи или възможни бъдещи партньорства в дадената област, т.е. съществуващи и потенциални добри практики, като същевременно бяха обсъдени възможности, мнения и предложения относно конкретни мерки, които да залегнат в проект на Национална програма за активен живот на възрастните хора, разработена на базата на приетата от Министерския съвет Национална концепция за насърчаване на активен живот на възрастните хора (2012-2030 г.).

Общо бе становището, че липсва ясна законодателна регламентация на доброволството. Всяка държава използва различни понятия и определения и има различни традиции, поради което законодателното уреждане на въпроса следва да изхожда от националното разбиране за това понятие. Като „най-малко общо

кратно“ за понятието „доброволчество“ се разбират всички форми на доброволческа дейност, независимо дали формална или неформална. Доброволците действат по своя собствена воля, съгласно личните си избор и мотивация, и не търсят финансова облага. Доброволството е стремеж към солидарност и представлява начин за отделните граждани и сдруженията да набележат нуждите и проблемите от хуманитарно, обществено или екологично естество и да се борят с тях.

Що се отнася до развитието на доброволството в България, бяха идентифицирани няколко основни проблема пред неговото пълноценно използване като средство за насърчаване на активния живот на възрастните хора и солидарността между поколенията.

На първо място, това е липсата на ясна законодателна рамка. Понастоящем в България все още не е приет закон, посветен изключително на регулацията на доброволството – такъв съществува само в проект, който е подготвен още през 2006г., а през 2011г. е актуализиран.

Липсата на законодателно уреждане на въпроса определено създава проблеми, тъй като например в момента няма яснота кой носи отговорност, в случай, че с доброволеца стане злополука по време на доброволчески труд. Има проблем и с Кодекса на труда, защото според неговите текстове всеки труд се заплаща. Организациите, които работят с доброволци пък не се чувстват мотивирани, защото дейността им е фрагментирана уредена в законодателството. Неизяснени оставят важни аспекти като обучение, право на отпуск, социално осигуряване, право на обезщетение за безработица за трансгранични доброволчески дейности, настаняване, възстановяване на разходите на собствени средства. Налице са и редица финансови ограничения: доброволческата дейност, макар и да се предоставя безвъзмездно, не е безплатна. Разчитащите на доброволческа дейност организации често са изправени пред недостиг на устойчиво финансиране, а съравнованието за наличните средства е безпощадно. Не са налице данъчни стимули, които да допринесат за финансирането на доброволческите дейности от страна на физическите и юридическите лица. Единствените подобни разпоредби се намират в Закона за корпоративното подоходно облагане, който предвижда, че задължените по него юридически лица могат да правят признати счетоводни разходи за дарения в общ размер до 10 на сто от положителния счетоводен финансов резултат (счетоводната печалба), когато разходите за дарения са направени в полза на БЧК. Аналогична разпоредба се съдържа и в Закона за данъците върху доходите на физическите лица, като там размерът е 5 %.

Несъответствието между предлагане и търсене, и липса на признание са други важни идентифицирани проблеми: засилващата се тенденция на европейско ниво за превръщане на доброволческата дейност в професия води до известно несъответствие между нуждите на доброволческите организации и желанията на новите доброволци. Доброволците са готови да се включат в краткосрочни проекти, докато организациите се нуждаят от хора, които да се ангажират в дългосрочен план. Освен това, уменията, натрупани чрез доброволческа дейност, невинаги са достатъчно признати или подобаващо оценени. Може да се помисли за ефективно признаване на придобитите от доброволците умения чрез валидиране на придобития опит и признаване на еквивалентността му за целите на

обучението и търсенето на работа. Освен това, следва да се повиши общата осведоменост за значимостта на доброволческата дейност като израз на гражданското участие, което допринася за въпросите, които са общ проблем за всички държави членки, вкл. хармоничното развитие на обществото и икономическото и социално сближаване, както и да се насърчават доброволческите дейности, за да станат по-привлекателни за гражданите.

На проведените кръгли маси бяха дискутирани някои възможности за признаване и валидиране на получения опит от доброволството, т.е. дали положеният от доброволците труд следва да бъде зачетен като практически опит, като неформално обучение, трудов стаж, както и да бъде ли свързан по някакъв начин с осигурителните права на доброволците. Някои от конкретните предложения включваха заетите в доброволчески дейности да ползват отпуск за обучение в размер на 2 дни годишно, при намиране на съответните гаранции за предотвратяване на злоупотреби. При кандидатстване за работа и при равни други условия, доброволците следва да имат предимство. Доброволството да се включи като приоритет в общинските програми, доколкото по никакъв начин не се популяризира достатъчно добрите практики в тази област. Бяха дадени предложения дори доброволството да се признава като трудов стаж. Възможно е същият да бъде отчитан чрез договор за доброволчески дейности с ползвателя на доброволчески труд, за определена почасова заетост. В университетите доброволците, които са доказали този си статут, трябва да имат стимули като придобивки и стипендии, с оглед възникване и изграждане на култура на доброволчество.

По време на кръглите маси бяха обсъдени въпросите, касаещи начина на организиране на доброволческите дейности, по специално, дали същите следва да бъдат институционализирани по някакъв начин. Тук изразените мнения бяха доста разнопосочни, започващи от това, че доброволството не следва да се институционализира, тъй като има риск от комерсиализирането му и изобщо от използването му за други цели, и стигащи до това, че доброволството трябва да се институционализира, с оглед ясно регламентиране на права и задължения, като по този начин ще се намалят и разходите за осъществяването му. Относително най-голям брой привърженици имаше становището, че следва да има доброволчески институции на местно ниво, където доброволческите дейности да се планират, съобразно нуждите на всяка община, а на национално ниво може да има координационен център. Различни бяха предложенията за координационния център – неправителствена организация, или организация, функционираща на принципите на публично-частно партньорство, но и независимо от държавата, БЧК, защото те са доказан партньор /срещу това предложение обаче имаше и реакция от някои представители на неправителствени организации, доколкото това ще доведе до своеобразна монополизация на доброволството от БЧК, а и това е организация, която има държавна субсидия и специални функции/. Различни бяха и предложенията за институционализация на местно ниво - община, тъй като последната ще може да следи дали този труд е реално положен, с оглед евентуални придобивки и валидиране на уменията на доброволците; читалища; специално създадени регионални доброволчески центрове, финансирани на проектен принцип от държава, общини, физически лица, синдикати.

Като обобщен извод от дискусиите, може да се заключи, че институционализа-

ция на доброволчеството може да има на местно ниво, а на национално следва да се извършва само координация на тези дейности (институционализация на национално ниво може да съществува в случай на бедствия и аварии с по-голям мащаб). С оглед на често неформалния характер на доброволчеството, уместно бе отбелязано, че институционализация следва да има само за дългосрочното доброволчество, като за пример в това отношение беше даден Корпуса на мира. Във връзка с организацията на доброволческите дейности, бяха дадени и някои добри препоръки като например, да се създаде Национален регистър на доброволците, както и да се направи централизиран сайт за доброволчеството – нещо като банка за обмен на идеи и да се организира национален форум на доброволческите организации за споделяне на опит и добри практики.

Както стана въпрос по-горе, разглеждането на проблемите, пред които е изправено доброволчеството не е самоцелно, а е с оглед използването му като част от инструментариума за насърчаване на активния живот на възрастните хора и развитието на солидарност между поколенията. Населението над възрастта за пенсиониране разбиха се, е многочислено и нараства все повече, но също така е разнородно и с различни икономически, здравни и социални ресурси. Тези различни условия и жизнен опит оказват въздействие върху възможностите и предпочитанията за участие в доброволчески дейности. Една от основните причини за по-ниската степен на доброволчество са лошите условия на живот на някои групи хора, които често пъти трябва да се справят не само с нисък доход, но и с физически увреждания. Поради това е важно да се увеличат по-широкообхватните политически стратегии, като например националните политики в областта на здравеопазването и доходите, които са насочени към общо подобряване на условията и качеството на живот на възрастните хора. Програмите, предназначени специално за участие на възрастни хора като доброволци, са рядко срещани. Освен това организациите, които се занимават с анализи на конкретни случаи, се различават помежду си по отношение на важността, която придават на целта за социално приобщаване чрез доброволчество.

Анализите на конкретни случаи илюстрират различни възможности за ангажиране на възрастни хора като доброволци. Особено важно предварително условие обаче е техният скрит доброволчески потенциал да бъде открит и подкрепен. Това се отнася за политическото и практическото ниво. Съществува необикновен набор от доброволчески дейности на възрастни хора, които съвсем не се ограничават до традиционните теми, свързани с възрастта, като например помощ за немощни или болни възрастни хора. Обръща се внимание на различни мерки, необходими за насърчаване на социалната и културната интеграция на групи от населението, изложени на риск от социално изключване. Набирането на възрастни хора за доброволци (и сред тях на такива, изложени на риск от социално изключване) често пъти изисква известни усилия. Въпреки това са идентифицирани няколко фактора, които улесняват тяхното участие: в допълнение към надеждното финансиране, стратегиите за набиране и наемане, специално съобразени с тази група, са важни. Социалното приобщаване на възрастни хора чрез доброволчество се превръща в ново предизвикателство. Все още съществува обща липса на политическо осъзнаване на потенциала на възрастните хора. На проведените кръгли маси бе обсъден и въпросът за ролята на добровол-

чеството при грижата за хора в напреднала възраст, които не могат да полагат грижа за себе си, т.е. дали може чрез доброволчеството да се създадат мрежи за солидарност, които да допълнят или разширят социалните услуги в тази област. Като общ извод от дискусиите по този въпрос може да се заключи, че не следва чрез доброволчески труд да бъдат създавани нови социални услуги, доколкото същите са задължение на държавата и гарантирано от закона право на ползвателите при определени условия. Това обаче не означава, че доброволческият труд не може да се използва в допълнение на тези социални услуги и изобщо – за подпомагане на възрастните хора в тяхното ежедневие. „едно от интересните предложения бе на областно и общинско ниво да се създадат структури за картотекиране на възрастните хора, с оглед улеснено предоставяне на доброволчески услуги, като например за транспорт до лекар, театър, подпомагане на здравния им статус. Възможно е чрез доброволчески труд да се изгради система за извършване на услуги за възрастни хора – подпомагане при личната хигиена, закупуване на храна и т.н. Бяха лансирани идеи за изграждане на мрежи за солидарност чрез НПО, които да предоставят услуги за възрастни хора. Като добра практика беше посочена дейността на Националното сдружение на възрастните хора, което изпълнява функции за подпомагане на възрастни хора – закупуване на билети за театър, на лекарства, хранителни продукти, събиране на дрехи, компютърни клубове за възрастни хора и т.н. Бе предложено към общините да се създадат звена на доброволен принцип за извършване на някои социални услуги. На няколко места, като координатор на доброволните дейности, свързани със социалните услуги за възрастни хора, бяха предложени читалищата. Това предложение заслужава по-особено внимание, доколкото по призвание и по закон, тези традиционни самоуправляващи се български културно-просветни сдружения изпълняват и държавни културно-просветни задачи. В тяхната дейност могат да участват всички физически лица без оглед на ограничения на възраст и пол, политически и религиозни възгледи и етническо самосъзнание. Същите могат сравнително лесно да се превърнат и в координационен център при извършване на доброволчески дейности, особено в по-малките населени места. Немалка част изпълняват проекти, свързани с доброволчеството и е редно да се помисли за тяхното по-сериозно въвличане в тази дейност, при нормативното уреждане на материята. Общо беше заключението, че солидарността между поколенията се изгражда и чрез извършване на социални услуги от доброволци, но проблем е финансирането и признанието, което да мотивира доброволеца. Друг важен аспект от насърчаване на солидарността между поколенията, е свързан с предаването на опита от по-възрастните към по-младите, в контекста на работния процес. Дискусиите по този въпрос излязоха извън темата за доброволчеството и се съсредоточиха върху създаването на гъвкави форми на заетост и стимули за задържане на лицата в пенсионна възраст да останат на работа и да предадат опита си на по-младите. На няколко кръгли маси бяха представени добри практики в предприятия, според които, в определен период /обикновено 6-12 месеца/ преди пенсиониране се назначава млад човек, който да се обучава от наставника, т.е. от лицето, което предстои да се пенсионира. При успешно проведено наставничество, на наставника се предлага да остане и след пенсиониране за определен период, за което се сключва споразумение с него. Освен

това, наставниците получават допълнително възнаграждение, което пък влияе върху размера на пенсията. В някои предприятия съществуват и схеми на взаимнообучение - вид вътрешно обучение за работниците и служителите, за да са взаимозаменяеми – когато един цех има работа, а друг няма, което би имало косвено приложение при схемите на наставничество и чиракуване. Дадени бяха и примери за успешно реализирани проекти за обучение от пенсионирани работници /ментори/ на новопостъпващи работници и чираци.

Като извод следва да се посочи, че са необходими целенасочени стратегии на всички нива с цел създаване на подходяща рамка за осмислено приобщаване на възрастни хора към доброволческа дейност. Това следва да включва организирането на мрежи от съответни заинтересовани лица от различни нива за осигуряване на обмен на опит и информация. В този контекст, както и във връзка с общата подкрепа на инициативи и организации на местно ниво, местните органи имат особено значение. Национални програми за популяризиране и благоприятстващо законодателство изглежда могат да бъдат полезни и да стимулират действия. Въпреки това без пряка местна подкрепа, предимно от местните органи, те са неефективни. Една комбинация от стратегии е най-ефективна както по отношение на инструменти (финансиране, инфраструктура, подкрепа от специалисти), така и на програми. Необходими са обаче ясни стандарти и мерки за подкрепа, по-специално при разработването на инициативи, насочени към социално изключени групи. От съществено значение е най-вече културата на признание за стойността на доброволчеството на възрастни хора на местно и национално ниво, както и на ниво Европейски съюз.

БЪЛГАРСКИ ЧЕРВЕН КРЪСТ ЗА НЕЗАВИСИМ, ДОСТОЕН И АКТИВЕН ЖИВОТ НА ВЪЗРАСТНИТЕ ХОРА И РЕАЛИЗИРАНЕ НА ТЕХНИЯ ПОТЕНЦИАЛ В ПОЛЗА НА ОБЩНОСТТА

Д-р Надежда Тодорова



Дейностите на Български Червен кръст, осъществявани съвместно и в полза на възрастните хора, са в синхрон с разработената през 2009. Платформа на БЧК за работа с възрастни хора. Чрез приоритетите и конкретните дейности, дефинирани в Платформата, Българският Червен кръст допринася за ускоряване процеса на социално включване на възрастни хора, като създава възможности за използване на техните ресурси за пълноценно участие в икономическия, социалния и културния живот на общността. От 2009 г. БЧК е пълноправен член на Европейската Платформа на възрастните хора AGE и е припознат като организация, активно работеща в полза на възрастните хора и сред своите партньори в Европа.

В съответствие със Стратегия 2020 на БЧК, организацията е доставчик на социални услуги за възрастни хора, които целят осигуряване на независим и достоен живот на своите потребители.

Комплексното и адекватно задоволяване на техните нужди изисква и въвеждане на интегрирани здравно-социални услуги в България. В отговор на това, БЧК осъществява проект „Домашни грижи за независим и достоен живот“ в рамките на швейцарския принос към разширения Европейски съюз. Целта е чрез иновативен модел да се осигури дългосрочна грижа за възрастни хора с хронични заболявания и трайни увреждания в домашна среда. Високото качество на тези грижи ще се осигури от разработването на единен национален стандарт за качество на домашни грижи, които ще се извършват от квалифицирани медицински сестри и домашни помощници.

В рамките на проекта се работи с много институции, професионални организации и НПО, сред които Министерство на труда и социалната политика, Министерство на здравеопазването, НЗОК, Български лекарски съюз, Българска асоциация на професионалистите по здравни грижи, Агенция за социално подпомагане, представители на местната власт, Швейцарски Червен кръст и др. Целта е да се създаде широка основа за дискусия и предпоставки за взимане на нормативно-регулирани решения за трайно уреждане на дългосрочната грижа в домашна среда. Този подход ще позволи на възрастните хора да останат максимално дълго сред своите семейства и приятели и ще спести финансови ресурси както на социалните и здравни фондове, така и на самите тях. В дългосрочен аспект този процес има отношение към балансиране на социалните системи за сигурност в нашата страна, която се отличава с висок дял на възрастните хора над 65 – годишна възраст. В допълнение, предоставянето на интегрирани здравно-социални услуги в домашна среда ще позволи на възрастните хора с хронични заболявания и трай-

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

ни увреждания и на техните близки да решават своите проблеми в рамките на общността, в която живеят.



Обгрижване на пациент от Център „Домашни грижи“, София

На базата на дългогодишния опит на Български Червен кръст в работата „за“ и „с“ **възрастни хора** организацията реализира проект **“Повишаване информираността на обществото по проблемите на възрастните хора и защита на техните права”**, който за първи път в България въведе съвместния **подход за работа с възрастни хора** и направи представителите на третата възраст активни участници в живота на своите общности, както и в обсъждането и разрешаването на конкретни проблеми, които пряко ги засягат. В основата на този процес са редица обучения, насочени към овластяване на възрастните хора, придобиване на различни умения и запознаването им с правата, които притежават. В резултат, възрастните хора стават инициатори на различни инициативи в подкрепа на други уязвими групи, както и реални застъпници за своите права.



Доброволци от град Ловеч отбелязват Международния ден на възрастните хора – 1-ви Октомври

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

Осъществяването на различните дейности в 12 региона на страната – Монтана, Пловдив, Благоевград, Ловеч, Смолян, Добрич, Шумен, Русе, Враца, Търговище, Габрово и Ямбол от над 1500 активни и обучени доброволци доведоха до повишаване на осведомеността относно актуалните проблеми на възрастните хора, но в същото време подчертаха ролята на възрастните хора като ценен ресурс за обществото и източник на различни знания и умения. Съвместно с представители на местната власт, партньорски организации и НПО, през последните 10 години се организираха множество кръгли маси и тематични срещи по различни теми с цел разрешаване на конкретни проблеми по места като недостъпен градски транспорт и градска инфраструктура, по-ефективно използване на съществуващите социални услуги, подобряване начина на живот на най-уязвимите групи на общността и др.



Кръгла маса по проблемите на възрастните хора в град Ямбол



Информационна кампания за правата на възрастните хора в град Ямбол

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

По-долу са посочени добри практики, които традиционно се изпълняват от възрастните хора в изброените региони:

- Целогодишни **домашни посещения** на болни и самотни стари хора. При посещенията доброволците от третата възраст оказват помощ и подкрепа на самотни и болни възрастни хора в ежедневни дейности - придружаване до лекар, аптека, пазаруване и разходка. В дома провеждат разговори, четене на литература, отбелязване на лични празници и др.
- **Посещения в специализираните институции за възрастни хора**, при които доброволците поднасят празнични програми по повод национални и християнски празници;
- **Помощ в предоставянето на храна** в 3 обществени трапезарии; активно участие във фондонабирателни кампании по програма „Хранителна банка“, както и при раздаване на хуманитарни помощи в социалните приемни на БЧК;
- Дейности, насочени към насърчаване на **активния и здравословен начин на живот на възрастните хора**. Ежемесечно се организират и провеждат здравни беседи с лекари специалисти по актуални и предпочитани от възрастните хора теми.
- Занимания с **деца, лишени от родителска грижа**. С тези занимания се цели укрепване на връзката между поколенията и възпитаване в нравствени норми и навици у децата за по-лесна и добра адаптация към живота извън институциите. Провеждат се разнообразни мероприятия за предаване на знания, умения и опит на децата от страна на възрастните доброволци.
- Посещения **в домове за възрастни хора с умерена умствена изостаналост**. И участие в дейности по трудотерапия, литературни занимания и разговори.



Съвместни дейности с деца, лишени от родителска грижа, град Пловдив

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

В четири области на страната – Пловдив, Враца, Добрич и Благоевград, беше реализиран проект “Възрастни доброволци подпомагат деца от социални институции – баба и дядо за децата”. Хора от третата възраст – доброволци на БЧК, оказаха помощ и подкрепа на деца от социални институции. Доброволците предадоха опита, знанията и уменията си на децата, които на са имали възможността да общуват с баба и дядо. Организирах различни дейности за запознаване с българските обичаи и традиции и за създаване на устойчиви емоционални връзки между поколенията. 54 възрастни доброволци работиха със 139 деца от 6 дома, на територията на посочените области.



Солидарност между поколенията, град Пловдив

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

Български Червен кръст беше партньор по проект **“Възрастните жени в Европа”**, в който участваше съвместно с НПО от Австрия, Германия, Италия, Чехия, Литва.

Беше извършено сравнително изследване на начина на живот на жените от третата възраст в Европа. По творчески начин бяха описани биографиите на членовете на групата. Идеята е жените над 50 год. възраст да се научат да използват новите технически средства, чрез които може да се преодолеят границите на международния обмен на данни (интернет, електронна поща) и езиковите проблеми, например с използването на инструменти за интернет-превод. През периода на проекта бяха осъществени работни срещи в страните партньори – България, Чехия, Италия, Германия. В срещите активно се включиха 12 активни доброволци от третата възраст, които имаха възможността да обменят идеи за бъдещи дейности.



Среща по проект „Възрастните жени в Европа“

Българският Червен кръст е член и на международната мрежа от неправителствени организации, работещи по проблемите на възрастните хора – SEVEN. Това членство ни дава възможност за обмен на опит и добри практики, касаещи доброволците от страните членки на ЕС – Италия, Германия, Испания, Австрия, Белгия, Великобритания, Франция и България. Чрез членството в тази мрежа нашата организация намери партньори и реализира проекти, подкрепящи социалното включване на възрастните хора.

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

Един от тези проекти **„Възрастни доброволци предоставят социални услуги“**, чиято основна цел беше обмен на доброволци, реализиращи дейности в социалната сфера и запознаване с механизмите на координация и обучение на възрастни доброволци в Австрия и България. Проектът спомогна за подобряване на културните и езикови познания на участниците, тяхното личностно развитие и стимулира развитието на доброволческите дейности при предоставяне на социални услуги в двете държави. Активно участие в него взеха общо 16 възрастни доброволци, а за извършените дейности двете национални дружества изготвиха документални филми.

Доброволци от третата възраст бяха основните лица, които извършиха първото съвместно **проучване „Гласът на възрастните хора“ /2007/** в 6 области на страната, като резултатите от него бяха публикувани на български и английски език. Възрастните хора дефинираха проблемите в социално-здравната сфера, финансовите си затруднения и достъпа до участие в различни инициативи в своята общност. В началото на 2013 г. започна провеждането на второ съвместно проучване **„Гласът на възрастните хора“ 2**, което ще се проведе в 12 области на страната и на базата на откритите се проблеми, ще се изготвят препоръки към правителството, местната власт и НПО, които биха довели до подобряване качеството на живот на възрастните хора.



Български Червен кръст се явява като модератор в процесите на обучение и медиатор при реализиране на дейностите на възрастните хора в полза на цялото общество. Осъществявайки връзка между хората от третата възраст и представителите на централната и местна власт се допринася за преодоляване на барьерите пред възрастните хора за техния активен живот. Организацията изпълнява и своята роля като лобира за формиране на политики за подобряване качеството на живот на хората от третата възраст на национално и международно ниво.

**„ГЛОБ@ЛНИ БИБЛИОТЕКИ - БЪЛГАРИЯ” –
ВЪЗМОЖНОСТ ЗА АКТИВЕН ЖИВОТ НА ВЪЗРАСТНИТЕ ХОРА**



Наталия Георгиева

Какво е „Глоб@лни библиотеки”?

Разбирането, че обществените библиотеки могат да играят съществена роля в процеса на социално включване чрез преодоляване на дигиталното разделение е отправна точка във философията на инициативата „Глобални библиотеки” на Фондация „Бил и Мелинда Гейтс”.

В България изпълнението на инициативата стартира през 2009г. като партньорска програма на Министерство на културата, Програмата на ООН за развитие, Министерство на транспорта, информационните технологии и съобщенията, Национално сдружение на общините в Република България и Българска библиотечно-информационна асоциация.

Целта на програма „Глоб@лни библиотеки-България” е да улесни достъпа до информация, знания, комуникации, електронно съдържание и услуги за местните общности чрез мрежата на обществените библиотеки; да ускори процеса на интеграция на българските граждани в глобалното информационно общество; да насърчи развитието на гражданския сектор и участието на гражданите в управлението; да подобри качеството на живот на хората, особено в малките населени места.

Програма „Глоб@лни библиотеки - България” осигурява информационно и телекомуникационно (ИТ) оборудване и безплатен достъп до интернет за посетителите в 960 обществени библиотеки в 910 населени места в цялата страна. 71% от библиотеките, включени в програмата са разположени в села, 69% - в места с население под 2500 души. 95% от библиотеките са читалищни.

Програмата осигурява безплатно обучение за библиотекарите в пет направления – „Информационни и комуникационни технологии”, „Организация и управление на работата в обществената библиотека”, „Услуги в модерната библиотека”, „Общуване и работа с потребители и общности”, „Застъпничество, набиране на средства и разработване на проекти”.

„Глоб@лни библиотеки - България” е разпозната от местните власти, библиотечните потребители и библиотечната общност като програма с ясно изразени практически ползи и национално значение.

Какво сме постигнали?

Програма „Глоб@лни библиотеки - България” присъства в 260 от 264-те общини в България и предлага най-голямата и готова за използване инфраструктура за

обществен достъп до информационни ресурси на територията на цялата страна. Към края на 2011г. е изградена на 100% основната техническа инфраструктура – в библиотеките са инсталирани 4 935 компютъра с интернет достъп и периферни устройства (мултимедия, принтери и др.) за обществено ползване.

Програмата за обучение на библиотекарите стартира през март 2011г. До февруари 2013г. са регистрирани 8339 индивидуални участия в обученията, 58 098 учебни дни за 3 020 библиотекарите от цялата страна. Обученията се провеждат в 27 регионални и 12 читалищни библиотеки, които действат като учебни бази по програмата.

В библиотеките се организират групови обучения и се предоставят консултации в различни тематични области.

Най-често провежданите обучения на граждани в библиотеките са за придобиване на начални умения за работа с компютър и интернет. От началото на 2011г. библиотеките, включени в програма „Глоб@лни библиотеки-България” са организирани 5015 групови обучения по компютри/интернет за 29 291 граждани. За същия период са предоставени 147 572 индивидуални консултации за потребителите.

Библиотечните потребители активно използват и предлаганите от библиотеките нови услуги: предоставяне на информация за свободни работни места, помощ при търсене и кандидатстване за работа; интернет комуникации (Skype; електронна поща; социални мрежи); достъп до електронни медии; онлайн административни и битови услуги (проверки на здравноосигурителен и данъчен статус; плащане на битови сметки по интернет); предоставяне на информация онлайн за земеделски стопани; извънкласна и развлекателна работа за деца и хора със специални потребности; помощ при кандидатстване и записване в училище или университет и др.

Достъпът до електронно съдържание (е-здраве, е-заетост, е-образование, е-култура), обучения по компютърна и информационна грамотност за потребители, събитията и инициативи за общността, проектите за удовлетворяване на информационните потребности на различни целеви групи – деца, ученици, безработни, възрастни, малцинства и др. – разширява портфолиото от услуги на библиотеките и ги утвърждава като естествен информационен и комуникационен център за местните общности.

Активни през целия живот

Много от активните ползватели на библиотеките по Програма „Глоб@лни библиотеки - България”, особено в по-малките населени места са хора на възраст 60+. Библиотекарите им оказват помощ в използването на компютрите и търсене на информация в интернет. На много места в страната редовно се провеждат обучения на възрастни хора в начални компютърни умения.

„ГЛОБ@ЛНИ БИБЛИОТЕКИ - БЪЛГАРИЯ“ ВЕЧЕ ИМА И СВОИТЕ УСПЕШНИ ИСТОРИИ:

Кампания „Здраве“ в библиотеката в с. Белоградец

Село Белоградец се намира а 60 км от град Варна. В селото живеят близо 1 300 души, голяма част от които са възрастни и пенсионери.

През декември 2010г. библиотеката към Народно читалище „Светлина - 1904“ в с. Белоградец става част от Програма „Глоб@лни библиотеки“ и получава 5 настолни компютъра, многофункционален принтер, проектор, екран, рутер и мрежово устройство. Библиотеката започва да предоставя безплатен достъп до интернет за потребителите – възможност, която преди не е съществувала.

Библиотекарката Катя Тодорова споделя: „Библиотеките и читалищата са традиционни културни средища, но в малките населени места, при наличие на добра материална база и оборудването по „Глоб@лни библиотеки“ те се превръщат в място за социални дейности, а чрез партньорствата с местните власти и различни институции става възможно да се осъществяват и различни събития за местната общност. Пример за такова събитие е кампанията „Здраве“, проведена в с. Белоградец по инициатива на библиотеката с подкрепата на общинската администрация, Програма „Глоб@лни библиотеки“, Министерство на здравеопазването и кардиологична болница „Чайка Фарма“. Целта на кампанията е да информира хората за рисковите фактори за сърдечно-съдови заболявания. Над 2 милиона българи в България страдат от сърдечно-съдови заболявания, което ни поставя на първо място в Европа по брой заболяли, а в Белоградец 30% от жителите са пенсионери и са част от този рисков контингент. В селото нямаме специалист-кардиолог и хората пътуват 60 км до Варна, за да отидат на лекар“, споделя Катя Тодорова.

Сред рисковите фактори за заболявания на сърдечно-съдовата система са тютюнопушенето и прекомерната употреба на готварска сол. Две от темите на национална здравно-информационна кампания на Министерство на здравеопазването „Информирани и здрави“, по която партнира и Програма „Глоб@лни библиотеки“, също са тютюнопушенето и употребата на готварска сол. Министерство на здравеопазването създава по темите редица информационни материали – презентации, брошури, клипове и филми, които се разпространяват в мрежата „Глоб@лни библиотеки“ по електронен път.

Библиотекарката Катя Тодорова решава да организира, съвместно с общинската администрация кампания „Здраве“ в библиотеката, в рамките на която да информира възрастните хора в селото за рисковите фактори за сърдечно-съдовите заболявания. Организира се и прожекция на видеофилми, за вредите от тютюнопушенето и прекомерната употреба на сол – рискови фактори за развитие на кардиологични болести. Едновременно с това, на 22 март 2012 г. в сградата на библиотеката медицински екип прави кардиологични прегледи.

Кампания „Здраве“ в село Белоградец е само един от примерите как библиотеката се променя, предлага електронни услуги за гражданите и се превръща в

естествен партньор за общинската администрация, неправителствения сектор и бизнеса в полза на местната общност.

Ихтиман - активни през целия живот

В Ихтиман, по последни данни живеят 13 763 души. Библиотеката при Народно читалище „Слънце-1879“ е с над 130 годишна история. Както във всеки по-малък български град, и в Ихтиман читалището е мястото, където хората се събират, за да общуват, да се забавляват заедно и отскоро – и да ползват разнообразни информационни услуги, вкл. чрез безплатния достъп до интернет.

През януари 2011г. библиотеката при Народно читалище „Слънце-1879“ се включва в програма „Глоб@лни библиотеки-България“ и получава седем компютъра (един преносим и шест настолни), многофункционален принтер, мултимедийен проектор и екран.

Потребители на библиотеката от всички възрастови групи проявяват интерес към новите компютри и възможността да имат достъп до информация чрез новите технологии.

Оказва се обаче, че голяма част от пенсионерите в Ихтиман – редовни посетители на читалището и библиотеката - не умеят да ползват компютър. За да им помогне, библиотекарката Емилия Атанасова решава да организира обучения по основни компютърни умения за възрастни хора.

Първите обучения се провеждат през февруари и март 2011г. Обучителите Даниела Георгиева и Аделина Делсизова са наети чрез Бюрото по труда в Ихтиман по програма за временна заетост на безработни лица до 29-годишна възраст. По този начин библиотеката си спестява средства за техните хонорари, които се изплащат по програмата за временна заетост, а обучаемите получават индивидуално внимание и помощ по време на обучението.

„За 2011 и 2012г. в библиотеката в Ихтиман обучихме 73 души, които вече могат да търсят информация в Интернет, да създават папки, да работят с текстообработваща програма, да ползват електронна поща, Skype и Facebook. Допълнително желаещите изучават и други умения, които са им необходими, като например създаване на презентации или работа с дигитални изображения“ – разказва Емилия Атанасова.

Сред най-колоритните личности, обучени в библиотеката, е 62-годишната Снежана Стоименова от Ихтиман. Тя е активна колоездачка и обикаля света на своя велосипед. Снежана има близки в България, Гърция и Канада и след преминатото обучение в библиотеката, започна да използва Skype и Facebook, за да споделя своите пътешествия с близките си в чужбина онлайн. След обучението в библиотеката Снежана казва: „Моето хоби е да обикалям света с колело. Проблем за мен беше да използвам новите технологии. Във всеки голям град по света в библиотеките имаш право да ползваш безплатно Интернет, но когато си неграмотен, това е невъзможно. Благодаря на Програма „Глоб@лни библиотеки“ за това, че сега аз тръгвам спокойно по света, защото мога да ползвам електронна поща, Skype, Facebook и да се свързвам с моите близки и приятели от цял свят.“

Доброволци на 60+ в читалищната библиотека на село Нова Черна

Село Нова Черна се намира в Североизточна България по поречието на река Ду-

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

нав на 40 км от град Русе по посока Силистра. Тук живеят 1745 души. Читалищната библиотека към НЧ „Васил Йорданов“ е основана през 1942 г., като през 1972 г. е преместена в нова сграда, в която се помещава и до днес. Присъединява се към глобалното семейство през 2011 г. Разполага с 6 компютъра, лаптоп, мултифункционално устройство и прожектор с екран.

Ето какво разказа Радка Иванова, която е посветила повече от 36 години от живота си на библиотеката: „Моята цел като библиотечен работник е да привлека повече възрастни читатели. Опитвах се да си отговоря на въпросите: какво ще видят в библиотеката и какво ще намерят за четене? Какви са нашите възможности да направим библиотеката по-приветлива, по-интересна, по-дружелюбна, ако използваме уменията и приноса на доброволците, за да знаят читателите какво има в нашата библиотека? Затова започнах работата си с доброволци по даден проблем или по повод на конкретно събитие. Тук възможностите са неограничени - от почистването на околната среда около читалището, в което се помещава библиотеката, до ангажирането на читателите за участие в библиотечни инициативи. Искях да включа и такива, които не са посещавали библиотека, а това са хора от определени етнически групи, инвалиди, пенсионери и младежи – тези, които не са сред честите ползватели на библиотеката. За доброволческата дейност създадохме условия да превърнат нашите препоръки в реалност чрез собственото си участие в работата на библиотеката.

В един мразовит януарски ден в библиотеката влезе местната писателка Стоянка Павлова, която по професия е учител. Тя дойде с идеята да събере информация от близките на загиналите във войните, за да напише книга за тях, а аз да ги привлека за читатели. Чрез тази дейност исках да събера в библиотеката хора, които си стоят у дома.

Идеите ни да обходим възрастните хора съвпаднаха. Предварително бях изработила флаер, който съдържаеше информация за книгите, написани от местните автори Стоянка Павлова и Пеньо Владимиров. Работата беше комплексна - писателката стана доброволец към библиотеката. Това ми даде голяма възможност за събеседване с възрастните жители и работа на терен и за двете ни. Ние тръгнахме по домовете на новочерненци. Вървейки по улиците и срещайки хората, ние им давахме по един флаер. Едни интервюирахме на място, защото бяха много възрастни, други канихме да дойдат в библиотеката. Срещите ни бяха лични и невероятни, а разказите им още повече.

За наша изненада библиотеката започнаха да посещават читатели, които не са идвали въобще, имаше и такива, които пък с години не бяха идвали. Ходехме и на места, където се събират хората, в пенсионерския клуб. Това беше особено важно, защото по улиците и в клуба срещнахме хора от различни етноси, възрастни професионалисти и други, които не биха дошли сами в библиотеката.

За наша радост в библиотеката се събират деца от различни краища на страната, за да прекарат ваканциите при баба и дядо. В доброволчеството включих и децата. Те имаха за задача да посетят домовете на своите баби и техните съседи и да им прочетат по един разказ, написани от нашите местни и общински писатели. Носеха им книги и в определен срок ги връщаха. Малките доброволци информираха своите приятели, познати, канеха ги да посетят библиотеката и им даваха списък с литературата, предназначена за четене през летния период по класове.

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

Това помогна изключително много на работата на библиотекаря, защото дойдоха много нови читатели деца. Техни приятели дойдоха на гости, за да участват и те в работата на библиотеката. Те имаха възможност да изработят списъци с необходимата литература, която трябва да прочетат и да я отпечатаме на нашето мултифункционално устройство. Тук те се почувстваха като редактори и оформители на препоръчителните списъци. По време на срещите ни с доброволците разказвах по една добра история за работата на библиотеката. Това се отрази много добре на децата доброволци.

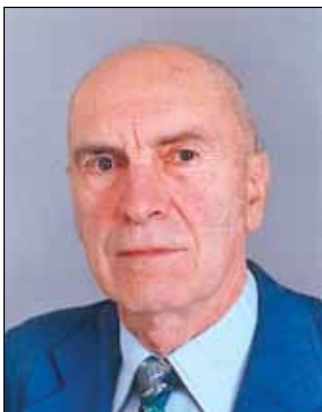
Други доброволци бяха студентите, които помагаша на възрастните потребители да се справят с намирането на необходимата информация от Интернет. Те имаха и идеи за помагане и направа на Интернет страница на библиотеката, която е в процес на разработване.

След многото срещи по домовете, нашата библиотека бе посетена от читатели, които бяха над 60-80-години. Те продължават да идват и сега.

От общо 82 срещи с хората по домовете библиотеката беше посетена от 52 посетители. От тях 17 станаха читатели (това са хора на възраст над 60 години). Идвайки в библиотеката, те бяха приятно изненадани от новата техника и достъпа до Интернет. Проявиха интерес и беше организиран обучителен курс. Сега почти всеки ден са пред компютрите, четейки новините от глобалната мрежа.

Работата ми „от врата на врата“ за мен е един изпитан метод, който прилагам много отдавна и той винаги дава резултати. Наличието на доброволци в подкрепа на библиотеката е ключ към по-добри резултати от дейността на библиотеката. Доброволците могат да действат за създаване на връзки между хората. И най-важното, те могат да създадат положителна среда за развитие на библиотеката като единствен информационен център, с което да я превърнат в най-привлекателното пространство в населеното място.”

СПОРТНИ КЛУБОВЕ „ЗДРАВЕ И ДЪЛГОЛЕТИЕ“



Доц. д-р Еню Бояджиев

I. Кратка научна обосновка

През 1963г. в гр. София е създаден Център по геронтология и гериатрия (ЦГГ). Според директора на ЦГГ проф. д-р Драгомир Матеев, световноизвестен спортен физиолог, българският скромно опит (научно-теоретически и практически) дава основание да считаме, че функционалното натоварване на организма на възрастните с целенасочени физически упражнения е мощен, антиентропичен фактор, водещ до натрупване на нови потенциали и структурни вещества под формата на структурно усъвършенстване (работна хипертрофия). С тези изменения организмът на възрастните хора преминава на ново по-високо равнище на здраве, на жизненост и на работоспособност.

Обезателно натоварването трябва да бъде последвано от почивка, най-добре под формата на сън и здравословно хранене. Освен това, следва постоянно да се спазват и останалите изисквания за здравословен начин на живот.

Още от създаването на ЦГГ до закриването му (десетина години по-късно) бях научен сътрудник I степен и ръководител на най-многобройната секция на Центъра. Методистите от секцията осъществяваха функционално натоварване в експерименталните групи. Изпробваха се различни средства за тази цел, различни методики и организационни форми. Най-подходяща форма, начин на организиране на възрастни мъже и жени, се оказаха т.нар. Групи за здраве. По-късно бяха наречени Спортни клубове (СК) или Спортни групи (СГ) за „Здраве и дълголетие“.

II. Тренировъчни занимания и резултати от функционалното натоварване

Изграден като легитимен Спортният клуб има: Управителен и Контролен съвет, председател, методист (той ръководи практическите занимания), зам.-методист, касиер, комисии или поне отговорници за различните дейности. Най-важните решения взема Общото събрание. Води се съответна документация, периодично се обсъждат и анализират резултатите.

Полагат се грижи за подготовката и квалификацията на методистите и обществените инструктори. Организира се обмен на опит между методистите на всички колективи. Всяка година се провежда поне един кратък семинар с практическа насоченост.

В далечните 70-те и 80-те години всички методисти и обществени инструктори

бяха на десетдневни курсове, завършили с изпит. В последните години се проведоха два седемдневни опреснителни семинара в Националната Спортна академия изцяло със средства и по плана на две програми на Европейския съюз: Тенапа I и Тенапа II.

Системното многогодишно функционално натоварване се осъществява чрез: научно-подбрани физически упражнения от основната гимнастика и кинезитерапията, изпълнявани по възможност с музикален съпровод – упражнения, натоварващи всички мускулни групи и увеличаващи подвижността на всички стави, упражнения за гъвкавост, сила, издръжливост, силова издръжливост, внимание, концентрация, координация, равновесие, много дихателни упражнения (включително от хата йога), някои изометрични упражнения, техники за отпускане на мускулатурата, прийоми за релаксация и медитация, елементарни похвати за масаж и самомасаж, специални целенасочени игри и много други. В повечето колективи според желанията на участниците се изучават сложни гимнастически композиции с музикален съпровод (продължителност до 5 минути).

При изпълнение на упражненията се използват нерядко различни уреди – специални или не, например столове, пейки. Изходните положения се променят, не се забравят и облекчените изходни положения; темпът на изпълнението на упражненията е най-често умерен или бавен, а бърз твърде рядко. При дихателните упражнения се акцентира повече на пълното (докрай, продължително) издишване. Особено вискателни методистите трябва да бъдат към качеството, точното изпълнение на всички упражнения; от това зависи големината на полезния ефект. Напр. дали изпълнителят е застанал в основен, разкراчен или полу-разкрачен стоеж; дали при команда „ръцете в страни“ е обтегнал максимално, дори с усилие, всички мускули и стави: в случая раменна, лакетна, киткена става, дори пръстите; запазва ли изпълнителят правилната стойка на тялото, на главата; в други случаи използва ли максимално възможностите си за увеличаване броя на коремните преси или на лицевите опори; старателен ли е при (обявените на пръв поглед за лесни) упражнения за отпускане, за разхлабване на мускулатурата – често подценявани от мнозина. Особено концентрирани, старателни и упорити трябва да бъдат всички, за да усвоят техниките за релаксация и медитация. При възрастните хора се влошава стойката и походката, затова е необходимо да се включат в тренировъчното занимание много изправителни и строеви упражнения, като не се намалява броя на упражненията за сила на гръбначната и коремна мускулатура.

Тренировъчното занимание на колектива продължава най-често 45-60 мин. Условно се разделя на три части: подготвителна, основна и заключителна. Първата част има за задача да подготви постепенно организма на участниците за по-голямото натоварване през основната част на заниманието. При възрастни хора подготвителната част (разгръвяването) е удължена (до 20-25 мин.), тъй като те по-бавно се приспособяват към функционално натоварване, отколкото по-младите. Препоръчва се понякога групово (всеки участник сам за себе си) под командата на методиста да измери честотата на сърдечния си пулс за 15 секунди (в положение прав). Желателно е да има второ измерване на пулса след най-голямото

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

натоварване през втората част, а също и трето измерване след края на заниманието. В подготвителната част не се дава бягане, освен съвсем бавно, и то кратко-трайно, предшествано и последвано от ходене и дихателни упражнения.

Основната част на тренировъчното занимание има за задача да повиши функционалните възможности на организма. В тази част на тренировката се усвояват и усъвършенстват двигателните навици и умения, развиват се и поддържат двигателните качества – гъвкавост, издръжливост, сила и т.н. Много важно е методистът да насърчава всеки участник, който покаже дори и най-малък напредък при усвояването, на което и да е упражнение. Методистът е задължен през основната част на заниманието да натовари организма на участниците достатъчно, за да почувстват достатъчно голяма умора, без да се достига в никакъв случай до преумора. Умората е полезна, но преумората може да бъде вредна. Много е тънка и чувствителна границата между умора и преумора. Друго сериозно изискване към методиста е да прилага индивидуален подход при определяне натоварването на отделните участници.

Заклучителната част на тренировъчното занимание има за задача постепенно да намали физическото и психическо натоварване и да доведе организма в относително спокойно състояние. Продължителността на третата част на тренировката при възрастни хора е от 7 до 10 мин. Тя е по-голяма по времетраене, отколкото при младите, тъй като възрастните се възстановяват по-бавно. Изпълняват се упражнения за разтягане, отпускане и разхлабване на мускулатурата, дихателни упражнения, ходене с умерен и бавен темп, полу-подвижни игри и други.

По-рядко след съответна почивка или в края на основната част на заниманието може да се премине към изучаване и усъвършенстване на съответната гимнастическа композиция.

Чрез стотиците групови практически занимания, водени най-малко три до пет, шест пъти седмично, целогодишно, всеки възрастен участник, може да поддържа, до известна степен дори да увеличава своята физическа и умствена работоспособност.

Важно е да се подчертае, че без разлика дали възрастният участва или не в групови тренировъчни занимания, той може и трябва да опита и сам да разкрива и да развива своите възможности. А те и резервите на човешкия организъм са огромни. Разбира се при правилен режим, мотивация, воля, системно и достатъчно голямо (не прекалено) функционално натоварване. То следва да бъде индивидуално дозирано.

Уместно е тук да се цитира проф. Клеман от Института „Клод Бернар“ в Париж. Той наблюдавал в продължение на повече от 20 години голяма група работници, които отивали на работа и се връщали оттам през цялата година с колела. Същевременно използвал за контролна група работници от същите заводи, които ползвали моторни превозни средства. Средната възраст на двете групи била приблизително една и съща, условията на живот също. Според учения преди самото пенсиониране хората от първата група показали по-добри резултати от тези на контролната група, и то не само по отношение на физическата дееспособност, но и по отношение на някои психически показатели.

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

В нашите СК и СГ „Здраве и дълголетие“ тази психическа активност се поддържа до известна степен и чрез богатата и системна, многогодишна образователна, културна и развлекателна дейност пълна с положителни емоции. Впрочем цялата практическа работа, включително летния и зимния пешеходен туризъм, а също и пътешествията, преминават при приятен психологически климат, доставящ удовлетворение.

В Центъра по геронтология и гериатрия се наблюдава още през първите седмици увеличено самочувствие, бодро настроение след всяко тренировъчно занимание. Това се установи при всички участници, въпреки че са на възраст от 60 до 90 г. Измервания в края на първата година показаха увеличена подвижност на големите стави и гръбначния стълб (наклон напред с достигане на пода с обтегнати колене), вкл. при най-възрастните. Напр. някои от тях преодоляха дотогавашната си невъзможност да се качват сами в трамвай с високи стъпала. В края на третата година имаше редица подобрени показатели на физическото развитие и физическата дееспособност (сила на дясната и лявата ръка, обща телесна мускулна сила, жизнена вместимост на белите дробове (витален капацитет), по-голяма гъвкавост, силова издръжливост и др.). Неочаквано за мнозина се установи намалена честота на сърдечния пулс в спокойно състояние средно със седем удара в минута – спортна брадикардия. Получи се и работна хипертрофия – например увеличена обиколка на двуглавия мускул, оттам увеличена мускулна сила на ръката. Сътрудници на ЦГГ установиха подобрения на някои биохимични и психологични показатели.

След масови изследвания сътрудници на ЦГГ намериха значителни различия във физическата дееспособност на градски и селски жители в полза на последните. Съпоставени бяха и резултати на редовно тренирани възрастни и стари хора относно физическото развитие и физическата дееспособност и сравнени с техни връстници от същите градове. Тук се отчете още по-голяма разлика в полза на тренираните мъже и жени, участници в тренировъчни занимания с достатъчно голямо функционално натоварване.

Най-значимото изследване на столетниците в България е това извършено от колектив от ЦГГ, ръководен от проф. д-р Георги Стойнев, в което участвах. Установи се следното: огромното болшинство от столетниците у нас живеят в планински и полупланински райони (Смолянска, Кърджалийска и Благоевградска област), работили са физически труд (главно земеделие и скотовъдство), прекарвали са на чист въздух средно по 15-16 часа на ден. Били са добронамерени, весели хора. Голяма част са били любители на българските народни хора, дори хоропроводци. След пенсионирането си са продължили десетилетия наред да практикуват същата работа, предимно физическа.

Сред хората, водили заседнал, физически пасивен начин на живот броят на столетниците е многократно по-малък, отколкото при селските жители.

III. Състав на Спортните клубове за „Здраве и дълголетие“. Социална интеграция на самотните възрастни.

В Спортните клубове и групи за „Здраве и дълголетие“ членуват мъже и жени от

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

60 до 90 и повече години. Всеки втори е участвал в тренировъчните занимания там повече от 8 години без прекъсване, мнозина – 20, дори 25!

Ето и някои от най-възрастните участници в тренировъчните занимания: Йосифка Григорова, СК „Изток“, София – 92-годишна, продължава да се състезава по петанк, да дефилира на ревюта; Тончо Кръстев, СК „Здраве“, Младост, София – 89-годишен, кавалер-активист при танцовите забави, носител на медали и грамоти от състезания по петанк. В Дамски спортен клуб „Здравец“, Красно село, София продължава да тренира три пъти седмично 90-годишната Елена Жекова. Най-дългогодишна история имат колективите на СК „Спартакисти“, Плевен – 52 години и Дамски спортен клуб „Здравец“, Красно село, София – 50 години. С дейност повече от 40 години без прекъсване (макар и с друго име) могат да се похвалят сегашните СК в Столичните райони „Младост“ и „Изток“, а също и някои колективи от Пловдив, Варна, Русе, Стара Загора, Горна Оряховица и други, наричани в далечното минало групи за гимнастика или групи за здраве.

Когато възрастен човек пожелае да стане член на СК или СГ за „Здраве и дълголетие“ председателят записва името, адреса, телефона, годината на раждане, образованието, основното заболяване и др. Задължително се отбелязва, ако живее сам. Тогава председателят и отговорникът (комисията) за социална дейност се осведомяват за начина му на живот, проблеми, интереси, родствени и социални връзки. Методистът разговаря подробно за прекараните в миналото заболявания и за моментното здравословно състояние. Задължително си записва данните за кръвното му налягане.

Събрали необходимите сведения за новопостъпилия член всички активисти на колектива започват приятелски да разговарят с него и го въвеждат в дейностите на клуба. Дават се за пример членове, живеещи самотно, които са се приобщили към колектива, някои дори са издигнати за отговорници. Новият член, почувствал благоразположение и топлина, най-често привиква, включва се към дневната и седмична програма на СК или СГ. Социалната интеграция се осъществява и обикновено е трайна.

Здравният статус е много разнообразен преобладават сърдечно-съдовите заболявания (хипертония, мозъчно-съдова болест, прекаран инфаркт, инсулт и др.). Има онкоболни, най-често жени, претърпели операция на гърдата. Голям е броят на диабетиците, на лицата с нарушения на опорно-двигателния апарат, масово се срещат хора с артроза, остеопороза, невроза, депресивни състояния и др. Въпреки значителните индивидуални различия в много насоки (здравен и социален статус, възраст, образование, професия и пр.) тези хора са безспорно удовлетворени от общуването, от участието си в груповите тренировъчни занимания и другите дейности.

Много от болните, видимо доволни, съчетават лечението и рехабилитацията с най-редовно посещаване на тренировъчните занимания. Например 74-годишен мъж от София, кв. Симеоново три пъти седмично ходи на хемодиализа, а останалите дни най-редовно тренира с групата!

Обикновено денят започва с групова гимнастика в съпровод с музика, по възможност на открито, с подбрани физически упражнения със здравна насоченост,

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

съобразени с възможностите на участниците. Следва приятна размисъл често пъти на кафе, уточняване на програмата за следващите дни – разнообразна и целенасочена. На много места се организира и пешеходен туризъм (два до четири пъти месечно). Редица клубове и групи имат и тренировки по петанк – спортна игра, достъпна за всички.

Важен факт е, че близо 2/3 от участниците в колективите живеят самотно. На всички е известна пагубната роля на самотата, особено продължителната самота на възрастните. Тя навява тъга, черни мисли, мрачна картина. Социалната изолация се отразява зле на физическото и особено на психическото здраве. Самотата на възрастните е сериозен здравен и социален проблем.

Ние насърчаваме дружбата между възрастните жени и мъже. В нашите колективи често се водят разговори и на интимни теми. Те създават настроение, емоции, приятелства, насърчава се сексуалната активност. Някои възрастни, дори стари хора си намират другар в живота, а това поддържа главно психическото здраве на партньорите.

Участието в СК и СГ „Здраве и дълголетие“ изтръгва самотника, попаднал в черната дупка, и го внедрява в колектива. Там хората бързо се опознават, сближават се, сприятеляват се, заедно споделят радости и скърби, образуват своеобразно второ семейство.

IV. Спортно-състезателна дейност

СК „Здраве и дълголетие“ всяка година участват в проявите, планирани в Спортния календар на БАСВ: Международен ден на предизвикателството, Световен ден на интензивното ходене, Международен ден за борба с остеопорозата, Световен ден на сърцето (30-ти септември), Световен ден на здравето, Световен ден без тютюнев дим (третия четвъртък на ноември) и други.

По наше предложение през 2011 г. в Българска Асоциация Спорт за всички стартира навременна инициатива: излъчване на „Спортен клуб без цигарен дим“. Само за няколко месеца комисия установи, че сред СК „Здраве и дълголетие“ има седем без нито един пушач. Те получиха специална грамота и красиви табели с този надпис. Акцията продължава. Целта е огромното болшинство непушачи да въздейства, тактично да убедят и неколцината пушачи да се откажат от този вреден навик. Нали употребата на тютюн е едно от условията за здравословен начин на живот! Предстои комисии да представят за обявяване на нови колективи за „Спортен клуб без цигарен дим“.

С желание и ентузиазъм колективите се явяват подготвени вече 31 години на Републиканския преглед по гимнастика. Той включва изпълнения на гимнастически композиции с музикален съпровод. Републиканският преглед е предшестван от Зонални прегледи в Северна и Южна България с изпълнения на същите композиции.

С амбиция и спортен хъс една част от членовете на СК и СГ „Здраве и дълголетие“ участват в състезания по адаптирани за възрастни хора дисциплини от леката атлетика: бягане 30 м., скок на дължина с двата крака от място и хвърляне на малка топка в цел. Най-атрактивна се оказва въведената от нас (за първи път

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

в Европа) състезателна дисциплина – бягане 30 м. във вода (акваджогинг) при дълбочина около 30 см.

През есента на 1965г. и 1966г. петима научни сътрудници с различни специалности от ЦГГ изследвахме многократно въздействието на 15-дневна спортна рекреация (активна почивка) на 40 души със средна възраст 70 години. По време на престоя им на черноморския бряг (край древния град Несебър) „почивката“ беше натоварваща. Рано сутрин: изпълнение на физически упражнения (включително много дихателни), елементарни игри на пясък, а за мнозина и дозирано бягане край водата. През деня режимът включваше: плаж и продължителни разходки. За някои те бяха ходене дори до 10-12 км. – с умерено темпо и кратки, но многобройни почивки. Всяка вечер: забави с разнообразна литературно-музикална програма, хора, танци и т.н. Резултатите от изследванията са описани в издадените 6 тома на ЦГГ.

Още оттогава вече 47 години през септември членове на СК и СГ „Здраве и дълголетие“ отиват организирано на море, спазвайки в значителна степен описания дневен режим. За многостранното полезно въздействие от подобно пребиваване на възрастни хора край морето допринасят и чудесните климатични условия. До този извод достига и доц. д-р Стамат Стаматов от Варна.

Най-многобройна беше активната почивка през 1989г. в Приморско и Китен с 1200 участника.

От 2005г. именно по време на описаната спортна рекреация се организират Републикански първенства за възрастни по петанк и по подходящи дисциплини от леката атлетика (включително акваджогинг – бягане във вода). Чудните дни вече са под надслов „Спортни празници - Втора младост на море“. Партньор е едноименният вестник „Втора младост“.

Тези и други състезателни прояви дават възможности за лична и колективна изява. Участниците се съревновават с младежки ентузиазъм и учудваща амбиция. Привличат ги не само медалите, купата за отборен първенец, но и огромното желание за доказване на своите възможности въпреки напредналата възраст. Още по-щастливи са, когато и медиите им обръщат внимание.

В Републиканския Спортен календар се вписва вече осем години и първенство по петанк – спортна игра, достъпна за всички възрасти, а също и за хора с увреждания. Традиционен, вече единадесети път, стана и Републиканският турнир за възрастни по петанк, организиран все в столицата София. През 2007г. на Световните работнически спортни игри в българския курорт Албена 70-годишните Нели Ковачева и Вили Минкова станаха световни вицешампиони по петанк и дори получиха престижната награда „Спортен Икар“! Всички тези прояви преминаха в дружеска атмосфера. Никога няма да забравя как на игрите в Албена (когато поднасях на френския отбор първенец купата) спонтанно, не принудено без да е вписано в сценария, българските състезатели станаха прави и запяха „Марсилезата“. Присъединиха се и много зрители. Спортът в полза на дружбата между народите!

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

V. Социални, културни и развлекателни прояви

В Спортните клубове и Спортни групи (СК и СГ) за „Здраве и дълголетие“ се развива активна образователна, културна и развлекателна дейност. Използват се различни начини за социална интеграция, за умствена и емоционална активност: песни (почти всеки колектив има вокална група), свирене на музикален инструмент, рецитации на стихове (нерядко собствени), на хумористични разкази и случки, участие в различни кръжоци по желание. Изобщо разкриват се стари, позабравени интереси (още от младежката, дори от детската възраст) и се стимулират нови интереси напр. компютърна грамотност, изучаване на чужди езици, изучаване на близката и по-далечна история на родната страна, на европейските държави; съществува интерес към пътувания и посещаване на културно-исторически обекти в близки и далечни държави. Подчертан е и бива насърчаван интересът към: ръкоделие, бране на гъби и на билки; осъществява се размяна на билкови и на кулинарни рецепти и други.

През 2009г. членове на СК „Здраве“, район Младост, София подемат инициатива за написване на есе на тема „Моят Спортен клуб“. Излъчено тричленно жури от клуба обсъди внимателно предложените девет материала. Авторът на най-доброто есе Снежана Проинова беше наградена с хубава книга.

В началото на 2011г. беше формиран за членовете на СК и СГ „Здраве и дълголетие“ Литературен кръг наречен „Елисавета Багряна“. Той има засега следните направления: поезия, проза, рецитации, чист български език, дописки, фотография. Избран беше Управителен съвет, оглавяван от доц. д-р Еню Бояджиев. Членски внос засега не се събира. Приемат се само скромни дарения. Пет души, начело с Елисавета Шапкарева, внучка на именитата българска поетеса, бяха обявени за почетни членове. Сбирки за всички се правят всеки първи четвъртък от 10:30 ч. в клуба „Сребърна есен“ на ул. Загоре, №6 в София.

Особено добре се посрещат лекции и беседи, посветени на здравословния начин на живот, съвети обогатяващи здравната и общата култура. Опитните ръководители на СК и СГ предварително насочват възрастните хора към подходяща литература, за да вземат активно участие в обсъжданията.

Изобщо физическата активност се съчетава с обществена умствена и психическа. В тази насока в нашата страна съществува и се осъществява широко поле за съвместна работа (партньорство) с местните организации: на здравните регионални служби, на Българския червен кръст, на читалищата (членовете на СК и СГ масово стават членове на съответното читалище, ползват базата му, запълват празните столове при изнасяне на здравни и други беседи). СК и СГ работят съвместно с пенсионерски клубове, с туристически организации, големи спортни клубове, съюзи и др.

Много от членовете на колективите си дружат всекидневно, заедно посещават театри (особено при обявено намаление за пенсионери), кина, изложби, концерти и др. С голямо удоволствие и радост се устройват от СК и СГ чествания на рождени и именни дни на всеки един от участниците. Юбиларът черпи според възможностите си, а колективът го зачита искрено макар и с малък букет цветя и песента „ХЕПИ БЪРТДЕЙ“ ИЛИ „МНОГАЯ ЛЕТА“.

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

Не са забравени националните, местни и народни празници. Нашите клубове и групи за здраве вземат активно участие на празника на съответното селище. Колективите, облечени в красиво спортно облекло: дефилират, пеят марша на града и марша на своя клуб, и то с лъчезарно лице и усмивка. Представят се пред официални лица и евентуално гостуващи делегации от поборимени градове.

Със старание СК и СГ се подготвят за народните празници и възпроизвеждането на местните обичаи: свързани с Нова година, Коледа, Великден, 1 март (по стар български обичай всички се накичват с т.нар. мартеници – изработени често пъти от самите членове). Чества се и Деня на билките (Еньовден). Колективът дружно бере билки, оформя голям венец и всички минават през него за здраве. На тези народни празници и обичаи напр.: на Деня на родилната помощ присъстват и млади мъже и жени (лекари, акушерки, медицински сестри), не принудено се създава весела обстановка – желано сработване между поколенията. Много младежи и възрастни събира българския обичай по случай Богоявление. Тогава по традиция свещеникът хвърля кръста в ледената вода в езеро, река, море, и който първи донесе кръста бива благословен и аплодиран от млади и стари.

Нерядко тържествата завършват с танци и народни хора. За самотните възрастни хора (техният брой в СК и СГ е внушителен 50-70 %) спортните колективи се превръщат във форма на медико-социална грижа. Осмисля се свободното време на много хора. Те се интегрират в обществото и се предпазват от убийствената самота.

Друга форма на медико-социална грижа е следната: когато някой член отсъства от редовните тренировки, два пъти, дори само един път, а преди това е бил редовен, член на Социалната комисия или друг активист му се обаждат по телефона; търси го, за да разбере има ли някаква нужда, дали е болен, има ли кой да му купи храна, лекарство и т.н. При необходимост търси се доброволец от СК за всекидневна помощ на заболялия, докато бъде настанен в болница или пристигне негов роднина.

VI. Оптимистично заключение

В повечето наши колективи активистите създават ведър психологически климат. Оптимизъм, позитивно мислене, бодро настроение - към това следва да се стремят възрастните хора. По инициатива, идваща от самите членове във все повече Спортни клубове и Спортни групи се внедрява забрана да се говори за две неща: за болести и за политика! Въпреки че мнозинството страда от хронични заболявания, а през 2013г. в нашата страна ще има важни парламентарни избори.

За да уверим всички, че наистина атмосферата в колективите е оптимистична, приятна ще цитираме имената на редица СК и СГ: „Младост“, „Млади сърца“, „Пролет“, „Слънце“, „Четирилистна детелина“, „Здравец“, „Здраве“, „Бели рози“, „Зора“, „Здраве и дълголетие“ и други. Ето и мотото на гимнастически композиции, които се изпълняват многократно през цялата година: „Физическа активност – СТОП на преждевременното стареене“, „Играем за здраве и удоволствие“, „Хубост българска“, „Край Синия Дунав играем и пеем, край Синия Дунав задружно живеем“, „Здравей, как си?“, „Играем, пеем, активно стареем“, „Морски

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

емоции“, „Спортуваме на чист въздух и в морска вода – напук на възрастта“, „Живей активно“, „Спорт и туризъм носи здраве“, „Играем с настроение за здраве, активно дълголетие и взаимно уважение“, „Здрав дух в здраво тяло“, „Духовно и физическо здраве“.

Както при всяка колективна човешка дейност, така и при работата на СК и СГ „Здраве и дълголетие“ не липсват проблеми и пречки. Най-често те са свързани с недостиг на средства, материална база и кадри, най-вече подготвени методисти и други. Въпреки всичко – напредваме!

Щастливи сме, въодушевени от факта, че Европейският съюз определи (не ден) година – цялата 2012 като Година на възрастното население с мото „Активно стареене“. За нас, работилите близо половин век в тази област (тотално подценявана особено в миналото), това беше „попадение направо в десетката“.

Всички планирани събития в Републиканския спортен календар бяха осъществени от СК и СГ образцово и посветени на мечтаната година. По инициатива на самите колективи по места бяха организирани регионални празници и състезания в: Столичния район „Младост“, Казанлък, Свищов, Полски Тръмбеш и други. Най-многолюдното и най-значимото спортно събитие за възрастните жени и мъже през годината беше Фестивала „Спорт, здраве и активно дълголетие“. Състоя се на 23.09 в София – Борисовата градина. Участваха рекорден брой възрастни – 900 души от 29 селища. Организатори бяха Представителството на Европейския парламент в България, СК „Здраве и дълголетие“ - членове на Българска Асоциация спорт за всички с председател проф. ДПН Никола Хаджиев, Министерството на труда и социалната политика, Столична община, Министерството на физическото възпитание и спорта. Медиен партньор беше вестник „Втора младост“, вестникът отделил най-много място за популяризирането на нашия здравословен метод за активно дълголетие.

В края на 2012г. беше проведен още един традиционен осми поред есенен Празник на спорта, здравето и дълголетието – на 06.XII.2012 г. в София, НДК. На него беше представена част от многостранната активност на СК и СГ, която допринася на хората, въпреки напредването на възрастта, да остават практически здрави, да изглеждат добре и да се чувстват полезни и щастливи.

2012 остава в историята като Година, посветена на възрастното население от всички европейски и други цивилизовани държави. Сега, когато България е активен член на Европейския съюз, съществуват възможности да разпространим нашия опит в други страни и в същото време да се поучим от техните практики. Тази знаменита година ни мобилизира през следващия период да продължим да работим още по-усърдно за внедряване на една добра българска практика, прилагана близо половин век, насочена към многостранно по-активен живот на възрастните. Така те прибавят не само „Години към живота, но и живот към годините“.



4.11.2010 год. София НДК. На гала прегледа Празник на „Спорта, здравето и дълголетие“ СК „Дунав“ гр. Русе изпълнява красива гимнастическа композиция с музикален съпровод.



2009 год. Манифестация, СК „Марек“ гр. Дупница. Начело е 90-годишния Парис Илиев (носи знамето), а до него е методиската на групата г-жа Дяковска на 84 год.

ПРОЕКТ
“ESF 6 CIA - КАПИТАЛИЗИРАНЕ НА ИНОВАТИВНИТЕ ПОДХОДИ ПО
ОТНОШЕНИЕ НА ДЕМОГРАФСКАТА ПРОМЯНА”



Златина Найденова

Министерството на труда и социалната политика реализира изключително успешен проект, (в качеството си на партньор по проекта) в периода 1 юли 2008г.– 30 юни 2010г.

Проектът “ESF 6 CIA - Капитализиране на иновативните подходи по отношение на демографската промяна” (“ESF 6 CIA - Capitalising Innovative Approaches towards Demographic Change”) е съ-финансиран по програма INTERREG IVc на Европейския съюз и е координиран от Агенцията за регионални и европейски проекти на гр. Лайпциг, Германия (Aufbauwerk Region Leipzig GmbH).

Демографската промяна е едно от основните предизвикателства пред страните от Европейския съюз. Основните елементи на демографската промяна в Европа са застаряването на населението, ни-

ската раждаемост, променящата се структура на семействата и миграцията.

България не е изключение от останалите европейски държави по отношение на процесите в демографското развитие на населението. Анализът на демографската ситуация в страната през последните две десетилетия ясно показва редица неблагоприятни тенденции, сходни с тенденциите в другите европейски страни: трайно намаляване на раждаемостта; намаляване и застаряване на родилните контингенти; висока обща смъртност; рязък спад в естествения прираст на населението; голям относителен дял на извънбрачните раждания; ускорено застаряване на населението.

Европейският съюз отдавна се опитва да формулира политики, с които да отговори на това предизвикателство. Тези политики са ориентирани към различни аспекти на демографската промяна, включително свързани със заетостта. В рамките на тези политики се подкрепят инициативи, които подобряват действията на заинтересованите страни.

Такъв е и проектът “ESF 6 CIA - Капитализиране на иновативните подходи по отношение на демографската промяна”. В проекта участваха 11 партньори от осем страни-членки на ЕС, като България беше представена от Министерството на труда и социалната политика и Института по социология при БАН:

- Aufbauwerk Region Leipzig GmbH – водещ партньор
- Working Lives Research Institute-London Metropolitan University
- RESOC Mechelen
- University of L’Aquila
- Region of Western Greece

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

- AICCRE
- Roses City Council
- Министерство на труда и социалната политика
- Български академия на науките – Институт по социология на БАН
- Region Abruzzo
- South Transdanubian Regional Development Financial & Servicing Company Limited.

Целта на проекта беше да бъде насърчен обмен на добри практики между европейските региони и да бъде стимулирано по-нататъшното им прилагане на базата на регионални/национални планове за действие, изготвени във всяка от страните участнички.

Партньорската структура на проекта беше изградена на принципа на допълване на региони, които са по-напреднали, с такива, които имат по-малък опит. "Доставчиците" предлагат своя опит, а страните "получатели" имат възможността да приемат и адаптират доказали ефективността си добри практики в областта на демографската промяна. Участието на управляващите органи (УО) в областта на заетостта в проекта беше важно условие за вземането предвид на добрите практики при формулирането на бъдещи политики в тази област.

Дейностите по проекта бяха изпълнени в две фази. През първата година основният фокус е поставен върху отчитането на регионалните нужди от страна на получаващите подкрепа и наличните примери на добри практики от страна на партньорите. Анализирани е възможността за трансфер на предложените практики и са проведени специални изследвания, за да се установи необходимостта и ефективността от трансфера на практиките. През тази фаза всеки регион-бенефициент организира конференции за повишаване на осведомеността относно общата промяна в демографското състояние на населението и възможностите за решаване на съответните проблеми. Конференцията в България се състоя на 20 февруари 2009г. и предизвика силен медиен и обществен интерес, тъй като демографската промяна е тема, която засяга цялото общество. В конференцията взеха участие представители на държавната администрация, научните среди, социалните партньори и НПО, които изтъкнаха значимостта на темата, както и своята ангажираност към нея.

По време на междинната среща на партньорите от проекта, която се проведе през месец юни 2009г. в гр. Лондон, се обсъди и реши кои добри практики да бъдат пренесени към съответните региони-бенефициенти. Разработването на **детайлни планове за действие** с цел подготовка за прилагането на моделите беше предмет на дейностите през втората година от изпълнението на проекта. За тази цел бяха създадени екипи за всяка добра практика, които се състоят от служители на бенефициентите и партньорите. Членове от екипа на Министерство на труда и социалната политика се запознаха на място с добрите практики на Регион Западна Гърция, докато екипът на ИС при БАН се запозна на място с добрите практики на регионалните власти и изследователите от регион Източна Англия, Великобритания. Натрупаният опит помогна при процеса на подготовка и разработване на **Национален план за действие**.

Българските партньори разработиха съвместно План за действие в облас-

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

тта на демографската промяна, свързана със застаряване на населението. Впоследствие, Планът за действие послужи като много добра основа на екипа от Министерството на труда и социалната политика за изготвянето на Национална концепция за насърчаване на активния живот на възрастните хора (2012-2030г.), приета с Решение на Министерския съвет на 20 юни 2012г.

Плановите за действие формираха **крайния резултат** от интензивен обмен между партньорите, осъществен чрез работни групи и общи тематични семинари през цялото време на реализиране на проекта. Успешната реализация на проекта се дължи, на първо място, на сътрудничеството и обмяната на опит между партньорите, и на второ място, на включването на подходящи заинтересовани страни в областта на демографската промяна от всеки регион.

На 28 март 2013г. в гр. София, на семинар за представяне на постиженията от проектите по Програма INTERREG IVC в България и перспективата за бъдещето на междурегионалното сътрудничество в периода 2014-2020, проектът "ESF 6 CIA - Капитализиране на иновативните подходи по отношение на демографската промяна" беше представен и изтъкнат като добра практика от представителя на „Информационно звено Изток“ на Програма INTERREG IVC – г-жа Петра Поласкова.

ПРОЕКТ „МЛАДЕЖТА И ЗАСТАРЯВАЩИТЕ ОБЩЕСТВА НА ЕВРОПА – ЗА СОЛИДАРНОСТ МЕЖДУ ПОКОЛЕНИЯТА“

Красимир Живков

За ОНПРС

Организация за научно практическо развитие на студентите (ОНПРС) е сдружение с нестопанска цел в обществена полза, регистрирано съгласно ЗЮЛНЦ през 2009г. в СГС. Членове на ОНПРС са студенти от Университета за национално и световно стопанство, гр. София.

Сдружението организира и участва в научни форуми, конференции, семинари, дискусии и други по теми от областта на икономиката, правото, социалните науки, информационните технологии и развитието на младите хора в България. Разработват се проекти в посочените области.

Организацията участва в редица международни обмени. Наши представители вече посетиха Турция, Италия, Франция, Словакия, Полша, Португалия, Румъния и др.

Стремим се да създаваме трайни и системни взаимоотношения с представители на академичните и обществените среди, държавните органи, сдруженията с нестопанска цел и др., да оказваме съдействие за обогатяване знанията на студентите и за тяхното реализиране в практиката.

За проекта

От 11 до 18 юни 2012 г. в с. Соколица, община Карлово реализирахме успешно вторият домакински обмен с финансовата подкрепа на програма **„Младежта в действие“** на **Европейската комисия**, администрирана в България от **Национален център „Европейски младежки програми и инициативи“**.

Проектът **„Младежта и застаряващите общества на Европа – за солидарност между поколенията“** имаше за цел да очертае ролята на младежите в процеса на поддържане на солидарност между поколенията в европейските общества с бързо нарастващ брой на възрастните хора.

Участници от **Италия, Малта, Унгария, Румъния и България** споделиха своите виждания и опит по темата. Посредством игри за запознаване, сплотяване и „разчупване на леда“ успяхме заедно да изградим приятелска атмосфера и условия за социализация на младежите. Бяха използвани вербални и мултимедийни презентации за представяне на страните-участнички, както и тематични вечери за опознаване на традициите и кулинарните особености на всяка една страна.

По време на първия работен семинар **„Младежта и борбата със социалното изключване на възрастните хора, чрез активно участие“** участниците попълниха предварително подготвена анкета. Всяка група представи резултатите си и заедно стигнахме до следните заключения:

- *Отношението е най-голямата признателност;*
- *Заедно сме по-силни;*
- *Възрастта не е проблем;*
- *Важно е да се споделя опитът;*
- *Да се погрижим за бъдещето.*

При втория работен семинар **„Младежта и застаряващите – необходими инициативи“** участниците трябваше да бъдат креативни и да измислят инициатива, която да събере на едно място млади и стари. Активностите трябваше да имат три етапа на осъществяване: подготовка, изпълнение, резултати.

Имаше интересни идеи като:

- *„Детска площадка“*
- *„Фолклорът и младите хора“*
- *„Възстановяване на занаяти“*
- *„Eco Age“*
- *„Able Land“*

След гласуване участниците избраха като най-интересен и подходящ проект **„Able Land“** – място, където младежи с увреждания и възрастни хора живеят заедно. Предимствата са следните:

- *Спестяват се пари;*
- *Възрастните не се чувстват сами и безполезни;*
- *Полага се постоянна грижа за младежи с увреждания;*
- *Възрастните хора получават адекватно обслужване.*

Оксфордският дебат на тема „По-старото поколение – в тежест на младите хора в трудоспособна възраст? Напрежението между поколенията“ ни даде отговор по основен въпрос като: Как застаряващите членове на обществото биха могли да подпомогнат развитието на младежите чрез своя опит, познания и наставления?

По време на дискусиите, кръглите маси и симулационните игри участниците споделиха ценен опит, разказаха за проблемите в съответните страни, какви мерки се прилагат, заедно потърсихме начини за участие на младежите в инициативи за подкрепа на застаряващите членове на обществото.

Участниците имаха възможност да посетят забележителности в град Карлово, да се запознаят с част от историята ни, да разгледат Стария град в Пловдив.

С проекта ние успяхме да изпълним заложените основни цели в съответствие с програмата **„Младежта в действие“**, като:

- Популяризиране на активното гражданско участие на младите хора, и в частност тяхното европейско гражданство;
- Стимулиране на взаимното разбирателство между младите хора от различни страни;
- Развитие на качествени поддържащи системи за младежки дейности и капацитета на организациите в младежката сфера;
- Солидарността и толерантността между младите хора, с оглед стимулиране на социалното единство в Европейския съюз;
- Европейското сътрудничество в младежката сфера.
- Също така изпълнихме и целите, свързани с националния приоритет:
- Улесняване на достъпа до качествени услуги за специална подкрепа на пълноценното личностно и обществено развитие на младите хора до 29 години в съответствие с потребностите и интересите им;
- Развитие на таланта, творческите умения и културното изразяване на младите хора;
- Осигуряване на възможности за пълноценно участие на младите хора на възраст до 29 години в гражданския живот и за приобщаването им към основните демократични ценности и стандарти;
- Създаване на благоприятна и насърчаваща среда за българските младежи на възраст до 29 години да участват пълноценно в межкултурното и международното младежко общуване;
- Насърчаване на междуетническото и межкултурното опознаване, толерантност и диалог;
- Стимулиране и подпомагане на участието на българските младежи в международното младежко движение в Европа и света;
- Стимулиране въвличането на младите хора в разработването и осъществяването на секторни политики;
- Насърчаване на самоорганизирането на младите хора;
- Гражданско образование и обучение;
- Популяризиране на европейското сътрудничество в младежката сфера;
- Насърчаване и подпомагане на приобщаването на младите хора към европейското гражданство и изучаването на европейски езици и култури;
- Изграждане на умения за работа в мултикултурна и мултинационална среда.

С този международен младежки обмен продължихме традицията си за сближаване и сътрудничество със студенти и европейски организации в сферата на икономиката и европейската общност.

Съдържанието на този текст не отразява позицията на Европейската общност, програма „Младежта в действие“ или НЦЕМПИ.

ПРОЕКТ „ЗЕЛЕНА ГРАДИНА“



Лина Костадинова

Центърът за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи (ЦРЧРРИ) е структура към Министерството на труда и социалната политика, чиято основна дейност е разработването и реализирането на обучения за възрастни.

В сферата на професионалното обучение, повишаването на квалификацията и придобиване на ключови компетентности от заети, безработни лица и групи в неравностойно положение на пазара на труда Центърът работи от 2005г. с лицензирането на 24 професии и специалности в съответствие със Закона за професионалното образование и обучение.

1852 безработни и заети лица са имали възможност да участват в програми за придобиване на степен на професионална квалификация или обучение по

част от професия.

Направленията, по които се реализират тези обучения са свързани с изпълнението на Национален плана за действие по заетостта и ваучерните обучения по схемите „Аз мога“ и „Аз мога повече“.

Понастоящем обучението на публичната администрация, на тази на социалните партньори на неправителствения сектор, работещи в сферата на социалните политики и практики, е водещо направление в Центъра.

Той е сертифицирал над 11 000 лица, работещи в специализираната държавна и общинска администрация. Има съществен принос за развитието на институционалния и административен капацитет на Министерството на труда и социалната политика и на Второстепенните разпоредители с бюджетни кредити (ВРБК) към министъра на труда и социалната политика, като обученията се осъществяват по международен проект „Изграждане на институционален капацитет на МТСП на Р България“. От август 2008г. ЦРЧРРИ работи и по проект „Подкрепа на МТСП на Р България за развитие на човешките ресурси в страните от Югоизточна Европа“. И двата проекта се изпълняват от Международния обучителен център на Международната организация на труда – гр. Торино, Италия. Тенденцията е Центърът да се превърне в регионална структура, която в нарастваща степен насърчава международните инициативи и катализира срещи за преодоляване на социални проблеми, засягащи региона на Югоизточна Европа. Част от работата по този проект са провеждащите се ежегодно срещи и обучения за обмен на опит и добри практики на различна тематика между обществените служби по

заетостта (PESS) на страните от Югоизточна Европа. Центърът е участвал като съорганизатор на форуми на Регионалния алианс на инспекциите по труда на страните от Югоизточна Европа, Azerbaidzhan и Украйна. Подпомагаме различни международни инициативи в областта на корпоративната социална отговорност, трудовата миграция, борбата с недекларираната заетост, представянето на социални услуги и партньорство в грижите за деца с увреждания. Представители на институции в социалния сектор от Azerbaidzhan, Албания, Армения, Босна и Херцеговина, Гърция, Грузия, Молдова, Черна гора, Румъния, Сърбия, Таджикистан, Хърватска и др., както и експерти от МОТ и МОЦ на МОТ вземат активно участие и споделят своя опит и експертиза в рамките на организирания от нас регионални и международни събития. До настоящия момент са проведени повече от 20 международни и регионални инициативи в областта на социалната тематика с над 550 участника.

Центърът постепенно разширява дейността си и в посока на други проекти със социална насоченост, подкрепени и финансирани от ЕС и големи международни донори. Пример в това отношение е работата с институции като Съвета на Европа и Световната банка. Съвместно с тях са проведени обучения в областта на социалната кохезия и подготовката на ромски медиатори.

Центърът прогресивно разширява обхвата на обучителните услуги, както в рамките на МТСП и ВРБК към министъра на труда и социалната политика, така и с привличането на други министерства за участие в организирания програми. Към настоящия момент Министерство на образованието, младежта и науката, Министерство на икономиката, енергетиката и туризма и Министерство на околната среда и водите са едни от основните партньори на Центъра при осъществяване на дейността му. През 2012г. над 220 служители от тези ведомства взимат участие в мероприятията на ЦРЧРРИ.

Програмите за обучение на администрацията обхващат както краткосрочни семинари, така и програми за професионална квалификация и преквалификация и се предлагат в различни форми: присъствена, дистанционна и смесена. Това позволява да се отговори своевременно на потребностите от актуализиране на знанията по определени теми и да се задълбочат познанията и уменията по отделни професионални направления.

Във връзка с изпълнение на **Националната програма за участието на България в инициативата „Европейска година на активния живот на възрастните хора и солидарността между поколенията – 2012“** Центърът за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи беше домакин на три семинара, представящи целите и идеите на инициативата, пречупени през фокуса на целевите групи. Темите бяха:

- „Медиите и публичния образ на възрастните хора“, проведен на 26 - 27.04.2012 г.;
- „Активен живот на възрастните хора и развитие на социално-осигурителните защитни системи – пенсионна, здравна, дългосрочни грижи“, проведен на 14 - 15.05.2012 г.;
- „Активен социален живот на възрастните хора – солидарност между поколенията, развитие на доброволчеството, разнообразни форми на сдружаване и до-

бри практики”, проведен на 7 - 8.06.2012 г.

Тяхното успешно реализиране даде възможност за обобщаване на демографската картина, перспективите на пазара на труда в този социален контекст, актуалното състояние на пенсионно-осигурителните отношения, насоките за развитие на дългосрочните грижи за възрастните, концепцията за активен живот на възрастните в добро здраве, границите на толерантността в медийното пространство и не на последно място - споделянето на добри практики и опит за развитие на активен социален живот на възрастните хора.

През 2012г. в рамките на инициативата екип на Центъра разработи проект „Зелена градина” за реализиране следните цели:

- Социализиране и интегриране в обществото на мъже и жени на възраст над 55г.
- Откриване на работни места;
- Намаляване на бедността, осигурявайки източник за прехрана чрез създаване на продукт;
- Създаване на условия за подобряване на физическото и духовно здраве на хората с достойни средства и ползотворни дейности;
- Подобряване на социалния диалог и обществената комуникация.

Проектът включваше обучение на възрастни на тема „Озеленяване”. Програмата съдържаше практически интерактивни занимания, фокусирани и имащи за цел да разширят диапазона на компетенциите, уменията на участниците и техните познания в областта на традиционното озеленяване, зеленчукопроизводството, прилагане на иновативни методи и подходи в градинарството, известни като „компостиране” и „мулчиране” и не на последно място обучение по ключови компетенции за компютърна грамотност и умения за използване на различни програмни приложения и продукти.

По изпълнението на този проект бяха обучени 48 безработни лица на възраст над 55 години.

Чрез неговата реализация не само беше популяризиран **Модел „Зелена градина”**, но беше даден пример, показващ възможностите за социализиране и интегриране на уязвими социални групи. Като косвен резултат може да се отчете и промяната в отношението и грижата към околната среда, създаването на социална и обществена чувствителност, разкриване на работни места, намаляване на бедността, осигуряване на източник за екологична храна, подобряване на физическото и духовно здраве на хората с достойни средства и активни дейности, и не на последно място подобряване на социалния диалог и обществената комуникация.

Информационното звено към Центъра успя да изработи видео-продукт, който събра в 4 минутен материал впечатленията и постигнатото по програмата.



Участници в проект „Зелена градина”

ПРОЕКТ РОБКО 11 - ИНТЕЛИГЕНТЕН МОДУЛЕН СЕРВИЗЕН МОБИЛЕН РОБОТ ПОДПОМАГАЩ САМОСТОЯТЕЛНОТО ЖИВЕЕНЕ НА ВЪЗРАСТНИТЕ ХОРА.

БЪЛГАРСКА АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ
ИНСТИТУТ ПО СИСТЕМНО ИНЖЕНЕРСТВО И РОБОТИКА

Доц. Найден Шиваров

В съответствие със **Стратегията „Европа 2020“** и нейните две водещи инициативи: „Съюз за иновации“ и „Европейската платформа срещу бедността и социалното изключване: европейска рамка за социално и териториално сближаване“, проектът отчита необходимостта от по-активно прилагане на социалните иновации и социалните експерименти от една страна, а от друга - залага на идеята, че социалните експерименти могат да се превърнат в стимул за развитие на социалните иновации. По този начин ще бъде развито и необходимото знание за онези подходи в сферата, които работят по-добре от традиционните практики и заслужават да бъдат приложени в по-широк мащаб.

Именно разбирането за социалните иновации е залегнало и във водещата инициатива „Съюз за иновации“ – социалните иновации „задължително включват нови форми на организация и взаимодействие, които дават отговор на обществените очаквания за нови и по-добри начини за решаване на социалните проблеми и удовлетворяване на социалните нужди“.

Проектът напълно съответства и на принципа на **инициативата на Общността EQUAL**.

Хартата на основните права на ЕС признава правото на хората с увреждания „да се ползват от мерки, които осигуряват тяхната автономност, социалната и професионалната им интеграция, и участието им в живота на общността“. Хората с увреждания имат същите права като всички други граждани в Европа. Европейският съюз осъзнава, че множество въпроси, свързани с хората с увреждания, се нуждаят от особено внимание, за да могат тези хора да се възползват от правата си. Основната цел е да им се даде възможност да изпълняват гражданските си роли и отговорности и да имат същия индивидуален избор и контрол над живота си като хората без увреждания.

Необходимо е да се осигурят равни условия на достъп и приобщаване. Намалването на социалното изключване, премахването на пречки и бариери и използването на информационните технологии са сред най-важните цели в тази област. Проектът съответства на **Стратегията за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания 2008 - 2015 г.**, приета в изпълнение на препоръките на Съвета на Европа, добрите практики на държавите-членки на ЕС, принципите в Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, Стандартните правила на ООН за равнопоставеност и равни възможности за хората с увреждания, Конвенцията на ООН за правата на детето. Проектът развива идеи и предлага нови решения за социалните проблеми, което напълно отговаря на целта на по-

литиката на българското правителство, насочена към подобряване качеството на живот на хората с увреждания, недопускане на дискриминация по признак „увреждане“, осигуряване на равни възможности за пълноценно и активно участие във всички области на обществения живот.



РОБКО 11 е Интелигентен Модулен Сервизен Мобилен Робот. Този робот може да „живее“ в дома на хора с увреждания и да ги подпомага през цялото денонощие. Ще може да им напомня кога да си взимат лекарствата, ще им сервира храна и напитки, ще им включват електронните уреди, ще алармира при евентуално влошаване на техните здравословни показатели и ще се свързва с лекуващия им лекар, близки и роднини или с бърза помощ. Предоставената възможност за проучване на европейския опит и устойчиво сътрудничество на испанския партньор фондация **INGEMA** ще допринесе за въвеждане на иновативен модел за България. Генерирането на знания и **ноу-хау в областта на хората с увреждания ще спомогне за подобряване на вече съществуващите технически средства** в тази област и идентифициране на потребностите на целевата група от различни **технически приспособления за обслужване в домашна среда**. Проучването, провеждането на тестването на помощни приспособления на хората с увреждания и обмяната на знания от фондация Ingema ще осигури на българските партньори напълно нови инструменти и форми на интервенции за организациите и ще допринесе за подобряване на вече съществуващите. Всички тези практики, знания и опит ще бъдат **инновации** за нас българските партньори. С оглед на специфичния ресурс на ИСИР-БАН, с които ще бъдат приложени иновативните европейски практики считаме, че в проекта е застъпен не само иновативен елемент, но и се предлагат иновативни, нови решения за социалните проблеми.

Разработването на иновативен модел за предоставяне на социални решения за

хора с увреждания (с фокус младежи), удовлетворяващи конкретни нужди и потребности, е възможност да се осигурят условия за достоен и независим живот на хората с увреждания. Разработването на методика за тестването на иновативния модел сред хората с увреждания ще мобилизират местни ресурси, за да може да се реализира пилотното въвеждане на иновацията, без ангажиране на публични финанси. Подходът ще даде възможност на хора с увреждания (с фокус младежи) да споделят предимствата на иновативния модел с цел осигуряване на достоен и независим живот в общността.

Въведеният иновативен модел ще продължи приложението си след установяване на дългосрочно сътрудничество с български партньор. Подготовените български екипи, мобилизираните местни ресурси и въвлечените институции и организации от иновативната практика, подкрепяни от нашия Институт и консултирани от партньорската организация са достатъчни условия за мултиплициране на проектните дейности. Институтът има дългосрочна визия за подобряване на помощното техническо средство и за разпространението му чрез неправителствения сектор. Проектът ще даде възможност на нашия организационен екип да черпи от опита на испанския ни партньор, генериращ иновативни знания и чрез съвместната ни дейност да въведе стандарти и подходи с европейско измерение. Партньорите ни от INGEMA ще могат да намерят нови партньори сред членовете на и представителите на неправителствения сектор, в резултат на успешното реализиране на проекта. Те биха могли да приложат и да представят за реализация и други ефективни практики, адаптирани към българските условия, свързани с подкрепа на хора с увреждания (с фокус младежи).

Иновационни решения, които ще бъдат реализирани в РОБКО 11:

- Разработване на потребителски интерфейс за управление на робота – в зависимост от нуждите на възрастния човек, **РОБКО 11** може да бъде управляван с джойстик, таблет, гласово, с жестове или устройство за управление с мозъчни вълни.
- Интелигентна самообучаваща се система - **РОБКО 11** ще бъде способен да се учи от своя опит (вече изпълнените задачи), както и да интерпретира човешкото поведение.
- Интелигентна система за вземане на решения • **РОБКО 11** ще функционира в 3 основни режима:
 - Ръчен режим за ръчно управление на робота посредством някое от изброените по-горе устройства;
 - Полу-автономният режим ще използва системата за вземане на решения посредством изпълнение на задачи от високо ниво като затопляне на храна и донасяне на чаша вода;
 - Автономният режим ще използва системата за вземане на решения за денонощно наблюдение на възрастните, за предотвратяване на падане и в спешни случаи.
- Система за безопасност на робота – тъй като **РОБКО 11** ще се намира в дома на възрастния човек и ще осъществява реално взаимодействие с него, движението

на робота трябва да осигури както безопасността на човека така и своята безопасност.

Интелигентният модул сервизен мобилен робот подпомагащ възрастните хора РОБКО 11 се състои от следните компоненти:

- **Интелигентни** вградени многослойни системи за управление и “ROS” базиран софтуер за управление на различните модули на интелигентния модул сервизен мобилен робот;
- Потребителски интерфейс с **модулно** дистанционно управление: телеуправление с джойстик; тактилно управление с “touch screen”; гласово управление с разпознаване на говор; жестомимично- с разпознаване на жестове; управление с мозъчни вълни;
- Електро-завдвижващи системи, батерии и автоматично-презареждащи системи (docking stations) позволяващи 24 часов **Сервиз**;
- **Мобилна** роботизирана платформа – 4 колесна/2 активни колела – интелигентно напълно автономно мобилно устройство с всички системи разработени на модул принцип, способно да превозва периферни системи или инструменти;
- Манипулираща антропоморфна система – ръка на **робот с 5 степени на свобода** – включваща хващач с 3 пръста, която ще позволи да се изпълняват различни задачи като повдигане, пренасяне, и манипулиране на сложни обекти и пр.;
- Сензорни системи – включително тактилни сензори; инфрачервени сензори; ултразвукови сензори; система за изкуствено зрение и система за генериране и разпознаване на говор, които помагат да се изпълняват всички функции свързани със средата и с взаимодействието с потребителите – наблюдение на пространственото разположение и ориентация на робота, поддържане на подходящ курс, откриване на препятствия; безопасност на хората и самия робот; визуализиране и разпознаване на обекти, управление на робота и комуникация с член на семейството за **подпомагане на възрастните хора**.

**НАУКАТА ЗА СТАРЕЕНЕТО – ВЪПРОСИ И ОТГОВОРИ В
ПОДКРЕПА НА ПОЛИТИКИТЕ И ПРАКТИКИТЕ ЗА
АКТИВЕН ЖИВОТ НА ВЪЗРАСТНИТЕ ХОРА**

*Проф. д-р на икономическите науки Пенка Найденова
Доц. д-р Геновева Михова*

Наука за стареенето? Какви са основанията за нея?

\Ето едно питане, което предизвиква няколко въпроса.

Един от тях е: защо отделна наука в атмосферата на XXI век, когато все повече се настоява за глобализация, интеграция и мултидисциплинарен подход в научните изследвания?

Друг въпрос е: защо обособено научно направление с обект процесът на стареенето, след като доскоро демографията определяше място на възрастното население в зависимост преди всичко от смъртността, а в социологията то се третираше като съвкупност със залязващи функции, натоварваща издръжката на населението?

Най-общите отговори съдържат поне няколко аргумента:

Забележителното в човешкото познание, особено от XVIII век насам е все по-прецизното и ползотворно вглеждане в реалния живот и умението явленията да се преценяват по тяхната специфичност, повтораемост и закономерност. Натрупват се знания за обектите и за измерването на техните признаци и динамика. На това се дължи разделянето им като науки от фундаментален, приложен и методологичен характер. Развитието на компютризацията и новите технологии улесняват опознаването на света и явленията му като система. Това налага интегрирането на научните познания, принадлежащи към различни дисциплини. И доколкото съществуват отделни науки, те следва да се построяват като подсистеми.

В този смисъл **науката за стареенето** следва да израсне не като познание от емпиричното изучаване на обекта – възрастните хора, а като съвкупностно познание за развитието на процеса стареене под въздействието на много фактори. Познанието в тази област се осъществява на база на процеса на стареене, който не се ограничава с постигнатото от няколко науки и от техните подходи, а подпомага развитието на самите науки и техните методи. Стои и въпросът защо се прави избор на обект на научно изследване, който е само част от процесите на развитието на населението. Макар да има съвкупностен характер и системен подход, той по-решаващ ли е сред много други страни на човешките дейности? Всъщност неговата важност и значимост по-трудно се забелязват. По принцип човечеството отдавна се занимава освен с опознаване на околната среда, в която съществува и на която въздейства, и със самото себе си. Така се отделят съ-

вкупните знания с по-специфичен характер. Демографията възниква още в края на 18 век, много по-късно се разгръща социологията. Развиват се биологията, медицината с всички разклонения, до военните науки, свързани със самоунищожението му. Познанията винаги отговарят на определени потребности и всички възникват и се развиват на емпирична основа. В резултат на това се оформят фундаментални и приложни науки.

За развитието на знанията за възрастното население причина са също така възникващите потребности в реалната действителност. За пръв път в демографската история възрастовото реструктуриране се проявява като дълготраен процес, налагащ съществени промени в икономическата и социалната сфера, в преразпределението на ресурсите. Затова този процес трябва да се познава и в рамките на възможното да се направлява. Потребностите за това все повече налагат събирането на знанията в обективно, достоверно установени концепции за закономерностите му, прогнози за бъдещето. В крайна сметка целта е да му се въздейства, в случаи, че се проявят признаци, които очертават нежелани тенденции в развитието и да се стимулират положителните.

Благоприятните тенденции за човечеството са тези, които означават – равномерно и устойчиво развитие при достатъчно ресурси, позволяващи то да съществува с адекватна задоволеност и качествено възпроизвеждане. Тази адекватност е социалният проблем на човечеството, където разпределителният механизъм играе ролята на силен фактор в демографското развитие. А то има и биологична основа. Налага се необходимостта от знания за управлението, биологичните процеси, икономическото развитие. В крайна сметка трябва съвременни подходи и механизми, за да се наблюдават и анализират социално-демографските процеси и околната среда на човешката популация и нейните структурни изменения. Точно тези изменения по дадени принципи определят интереса в изследванията, от общото към частното, какъвто е случаят със стареенето.

Всъщност какво става с хората на планетата и по отделните ѝ райони. Нека споменем нещо за т. н. демографски преход, който може да се третира като промяна на темповете и съотношенията между раждаемостта и смъртността, чиято последица е възрастовото развитие и реструктуриране. В този контекст остаряването се явява признак и резултат на режима на възпроизводство на населението. В цялост и в историческа перспектива фактите подтиква интереса към отбелязаната, но непълно обяснена тенденция на нарастване броя на населението на Земята – поне през последните две хиляди завършени години, през които от 200-300 милиона, то е вече 7 и малко повече милиарда. Увеличението е около 30 пъти, но то е за сметка на последните две столетия. Първият милиард е достигнат в края на XVIII век, а останалите – през последните 200 години. Известно е, че през XX век в развиващите се страни е $\frac{3}{4}$ от броя на населението в света тогава, а и досега населението там се удвоява за 30-40 години. За толкова години се удвоява възрастното население (над 60-65 години) в по-развитите страни, много от които със стационарен тип възпроизводство (при нулев естествен прираст). Закономерно възниква въпросът – отговорила ли е науката какво ще става напред – не само по отношение на потреблението и изчерпването на ресурсите, когато населението продължава да се увеличава, а и когато спада при нарастване на броя и дела на остарялото и остаряващото население.

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

Засега в България в началото на 2011г. хората над 60 години са 26%, към 2060г. ще бъдат 40%. Няма единно мнение след още колко време ще се премине от отрицателен прираст към положителен. Сега по-неразвитите страни имат решаващия принос за средногодишен световен естествен прираст от 1.5-1.6%. А какъв ще бъде той след като те изживеят 4-те стадия на демографския преход. И ако навлязат в петия – на числен спад до отрицателен прираст и също толкова бързо застаряване? Така се стига до хипотезата, че ако се тръгне от нулев прираст и продължаваща акселерация на остаряването може да се случи изчерпването на човешкия потенциал и изчезването на хората на Земята като биологичен вид. В Червената книга този застрашен вид няма как да се впише, защото няма кой да го пази. Самосъхранението му е в решаване на въпросите за раждаемостта и остаряването. Така че **науката за стареенето е само фрагмент, част от една съвременна наука за населението**, която също ще се развива на базата на мултидисциплинарността и информационните технологии. Тази наука следва с ретроспективния си поглед да отговори на въпроса дали в своето развитие човечеството е реализирало само възходяща тенденция – по брой, физически и когнитивни признаци, продължителност на живота. Това би помогнало за построяване на хипотези за бъдещото развитие в няколко варианта.

Съответно следва да се познават утвърдените тези за развитието на процеса на остаряването и дейностите, свързани с проучването му и техният прочит да се съобрази с особеностите им за различните страни по региони. Изводите ще служат за основа на много инициативи на международните организации и на отделни правителства за насочване на научните дейности и политиките.

Човечеството поема голяма отговорност спрямо собствената си съдба, като намалява в хода на демографските процеси. Това е не по-малко опасно от намесата в живота на обкръжаващата го среда. Как стоят нещата със съвременните предизвикателства, свързани с екологичното равновесие, донякъде е известно. И в същия смисъл – как ще се развият спрямо демографското равновесие е много по-неизвестно. От това следва, че човечеството е в дълг да изясни собствената си природа – биологична и социална, като натрупва знания и солидарно действа в посока на опазване на света и себе си. Още повече, че през всички исторически етапи то е търсило средства и начини да устоява и да живее по-дълго. Това е още един аргумент в подкрепа на необходимостта от специална наука за стареенето.

Предпоставки за обособяването на научно направление в областта на остаряването

Има ли достатъчно тези за процеса на стареенето, на които да се опират фундаменталните и приложните страни на една съвременна наука за стареенето.

Не може да се отрече, че и най-ранните проучвания върху населението – емпирични, био-медицински, социално-икономически съдържат интерпретации, засягащи процеса на стареенето. В съвременната действителност на информационно общество логично е да се очаква наличието на статистически, библиографски и други бази данни, от които може да се проследи натрупването на данни, тези, заключения. Не са неизвестни и проучванията на редица международни организации. Точно преди две десетилетия ООН публикува едно мащаб-

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

но изследване (Demographic Causes and Economic Consequences of Population aging, N.Y., 1992).

Анализът му обхваща периода 1950-1985 г., т. е. когато от 2,5 милиарда населението на Земята нараства до близо 5 милиарда. През този период относителният дял на населението на 60 и повече години у нас от 7,3% нараства до 17,8%, а за още 25 години – до 25,8%. И ако темпът на прираста на световното население се забави, макар и слабо, нараства темпът и делът на възрастното население, главно в Европа и Северна Америка (от 11,6% в 1950г. на 18-19% към 2010г.). Страната ни държи рекордните равнища по застаряване и то при отрицателен естествен и механичен прираст, което следва да се има предвид при развитието на тази наука.

Повече от три десетилетия Северна Америка хвърля много средства и научен потенциал в многоотраслови проучвания. Това направи и Япония, която освен научни изследвания разработи и строго следва стратегия за издръжка и оползотворяване на интелектуалния и трудовия потенциал на възрастното население. Изследванията върху нарастването и състоянието му стигат ретроспективно до ерата на мейджи (някъде във времето на Освобождението на България), когато се появяват първите признаци на застаряване сред японското население. Научните им концепции доказват, че това е траен процес, който засяга цялата икономика и социална инфраструктура и че трябва да ги преустроят съобразно неговите последици. Оттук идва и **стратегията за оползотворяване на наличния трудов капацитет, натрупани знания и производствен опит** при осигуряване на по-добри възпроизводствени условия за възрастното население.

Европа се огледа в действителността много по-късно, но осъзна необходимостта от реална преценка на процеса и **третирането на възрастния състав на населението не като тежест**, а като ресурс за бъдещото развитие. В такъв дух тя възприе плана за действие от Международната асамблея по политиките за възрастните (Виена, 1982 г.), както и Международната стратегия за действие по политиките за възрастните хора (Мадрид, 2002 г.).

Европейският съюз се вслуша в основните изисквания, които стратегията на ООН предяви към науката в тази област и очакванията от научно-изследователската практика – събирането и анализирането на данни, улесняващи политиките за възрастни, определяне на приоритетите и разработването на ключовите методически въпроси за практически ориентирани изследвания, идентифициране на неотложните въпроси и на спешните мерки, прилагане на надеждни критерии за обективна и независима оценка на постигнатото (Международна стратегия..., 2002).

Повече от две десетилетия Европейската комисия на Европейския съюз отделя специално внимание на тази проблематика, разработва програми и финансира проекти като поощрява научните изследвания в тази област. Основни проекти, свързани с изследванията върху стареенето, финансирани по V, VI и VII Рамкова програма са: Форум (2002 г.), Европейско изследователско пространство по стареенето (ERA-AGE, 2004-2009 г.), продължението му ERA-AGE 2 (2009-2012 г.) и свързания с тях проект за бъдещата тематика и приоритети на изследванията по стареенето – FUTURAGE – „Пътна карта на изследванията по стареенето в Европа“ (2009-2011 г.). Тези проекти очертават няколко водещи тематични области

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

за следващите две десетилетия. Първата от тях включва **12 ключови приоритета от биогеронтологията, биологията и биомедицината**. Втората област се отнася до **социално-икономическите и културните аспекти на стареенето**. Третият тематичен кръг е посветен на **проблеми на възрастните в контекста на околната социална и домашна среда**. Четвъртата водеща тематика е тази за **здравословното и благополучно остаряване**. Обособена е и тематична област, включваща отразяването на позициите на самите възрастни хора към изследванията, политиките и практиките по отношение на тях (Уокър, А., Дж. Кук, 2007г.).

Споменатите проекти от една страна отразяват усилията за **координиране на извършените и провежданите засега изследвания** в областите, имащи отношение към процеса на стареенето в Европа, и от друга страна – за **очертаване на бъдещите приоритети и нови области**. Така проектът FUTURAGE завърши с документа „Бъдещето на изследванията по стареенето в Европа: Пътна карта“, в който благодарение на научните форуми и разискванията в тях по бъдещите насоки на изследванията (по три семинара с присъствието по над 30 изследователи за всяка тематична област) се набелязаха нови области на изследователската дейност. Сред тях са тези за биогеронтологията, за възрастните хора с тяхното виждане за потребностите и очакванията им, за участието им на пазара на труда и в социалните мрежи, за качеството на системите за социална защита, за живота в домашна среда и в социални домове. Всяка област съдържа обяснение за важността ѝ сред научните изследвания, предполагаемите нови ключови приоритети, освен съдържащите се в пътната карта, и за досегашните и новосъздадените научни институти, където се извършва изследователска работа. Областите съответстват на списък от определен брой теми, които могат да имат приоритетно място в изследванията. Общо документът съдържа около 250 тематични заглавия.

Така този документ в крайна сметка води до идентифицирането на теми за изследвания, които ще имат значение за развитие на знанията за процеса на стареенето. Но този списък от теми е и нещо друго – той е една широка научна програма, пътна карта, която предполага сътрудничество и интеграция на изследванията. Открояват се поне три неща:

- Потребност от съвършено нова визия за научно-изследователска дейност в тази област на основата на разрастването на процеса на остаряването и по-дълбокото вникване в неговата същност и многостранни последици. Обособяване на разширяваща се научна тематика в специализирано за Европа изследователско пространство.
- Необходимост от повсеместно използване на интердисциплинарния подход, изграждане на адекватна научна инфраструктура за обмен на знания, научни постижения, политики и добри практики в областта на стареенето.
- Потребност от една нова съвременна наука – за остаряване на населението, която съвместява концепции не само от областта на демографията, но и на икономиката, философията, социологията, психологията на стареенето със специален акцент върху биогеронтологията, биологията и биомедицината. Създаване на съответстваща образователна система по основните научни направления. Става дума за **нов тип наука**, съответно **научна дисциплина, която не само**

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

интегрира класически известните научни области, но и отразява нови технологии и иновационни процеси и осъществява интеграцията благодарение на постигнатото в информационната област. Благодарение на това тя ще бъде и динамична наука, защото ще способства за откриването на нови области и теми, налагани от интензивната информация за новости и нови процеси. Този е и пътът за утвърждаване на активния живот на възрастните хора, минаващ от познания към адекватни политики и при иновативно управление на процеса на индивидуално равнище, на човека като обект на тези политики през всички жизнени цикли.

Идеята за формирането и развитието на тази наука може да има живот само при наличието на подходяща **изследователска инфраструктура** и навременна **подготовка на млади изследователи** и разбира се, ако се възприеме виждането, че обект на изследванията на тази наука е не само старото население, а процесът на стареенето, който засяга последователно изживяващите този процес, т. е. всички възрастови групи. Засега проучванията са съсредоточени към възрастните, нещо, което е важно, особено от гледище на социалните науки, но това може да бъде само част от подобна цел – да се изяснят закономерностите на процеса на стареенето посредством мултидисциплинарен подход.

Българското изследователско поле

Има ли място **участието на българските изследователи** в развитието на съвременна наука за стареенето? Въпросът е излишен, защото откритията не се правят пропорционално на мащаба на една страна или на нейното население. При това при наличие на по-малобройно население или на особено неблагоприятни демографски показатели (както е случая с големия диапазон в България между раждаемостта, модално около 10‰ и смъртността, растяща до 14,8‰ съгласно преброяването в началото на 2011 г.) може по-остро и по-настойчиво да се прояви потребността от биомедицински, биогеронтологични и социални изследвания, даващи отговор на назряващи проблеми.

Очертаващото се демографско предизвикателство стареене на населението и многостранния характер на последиците му твърде рано е уловено като тенденция от българските учени демографи. Изпреварващо са разработени редица теоретични проблеми, отнасящи се до същината на този процес, до факторите и причините, които го пораждат, до показателите за наблюдения върху динамиката на развитието му. В научното творчество още на първото поколение български демографи – Д. Мишайков, К. Попов, Г. Дюлгеров и др. – се съдържат анализи за възрастовия състав на населението, за високата икономическа активност на възрастните и участието им в социалния и стопанския живот. По отколешна българска традиция – отбелязва К. Попов – възрастните хора у нас до дълбока старост продължават трудовата си дейност, обяснявайки това с битувания обществен морал и чисто стопански мотиви. В подкрепа на това той привежда факта, че от общо 300 935 души на възраст от 60 до 80 години през 1911 г. към активното население като главен творител на богатствата на нацията продължават да се числят 225 396 лица, т. е. 74,9% от тази възрастова група (Попов, К., 1911, с. 35-36). Ето къде са корените на националната традиция в разбирането за активен живот

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

на третата генерация, практикувана масово преди едно столетие. Благодарение на това, на възрастното население не е оспорван нито приноса в развитието, нито достъпа им до ресурсите на обществото. При този статус и позиции те няма как да придобиват комплекс за малоценност, да ги владее чувството, че са в тежест на обществото и на семейството, че са излишни.

За чест на демографската мисъл в България най-изтъкнатите й изследователи своевременно са оценили значимостта на процеса на остаряването, перспективата му да се превърне в глобален проблем и отражението му не само върху демографското, но и върху цялостното обществено развитие. Още през 70-те години на миналия век Ан. Тотев окачествява стареенето на населението като един от най-важните демографски феномени на съвремението ни, който дава сериозни отражения върху много страни на обществено-икономическия живот. Той причислява проявленията и последиците от него сред основните обществени проблеми в края на XX век и определя стареенето като демографски процес с голямо социално значение с отражение върху бъдещото обществено-икономическо развитие на света (Тотев, на., 1978, с. 28).

При изследването на основните демографски структури на България М. Минков отбелязва, че спадане на относителното тегло както на населението от ниските, така и от средните възрасти се проявява още от 1956 г. Той обръща внимание на последиците от този процес – стесняване на възможностите за включване в икономиката на допълнителна работна сила и в разширяване на общественото производство с всички социални и икономически последици. Четвърт век преди новото хилядолетие той прозорливо предупреждава, че ако спада на раждаемостта продължи и занапред, възрастовият състав на населението на България може да надхвърли границите на стационарния тип, който ако се задържи за дълго време, крие опасност от депопулация (Минков, М., 1976, с. 157-158). Принос в изследване на стареенето имат и редица други български учени – Ив. Стефанов, Здр. Сугарев, Н. Наумов и др.

На развитието на българската изследователска практика в началото на новото хилядолетие благоприятно се отразява осъзнатата в по-висока степен значимост на проблема и нарастващата отговорност на науката да участва в посрещането на това предизвикателство. В страната съществува безспорен интерес към тази проблематика и е налице определен изследователски потенциал. Повече от 15 научни института и над 50 български изследователи провеждат проучвания в тази област. Въпреки отсъствието у нас на специализирани научни звена (Института по гериатрия и геронтология е закрит през 2001 г., когато в европейските страни съществуващите научни структури се укрепват и разширяват и масово се създават нови) българските учени имат впечатляваща научна продукция, съдържаща препоръки относно политиките и управлението на процеса на остаряването (Табл. 1).

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

Таблица 1
Публикации, свързани с изследванията по
стареенето в България 2005-2010 г.

Вид публикация	Брой	Излезли от печат	Приети за печат
Монографии	16	16	-
Сборници	8	6	2
Учебници и др.	5	5	-
Статии в научни списания и поредици	84	79	5
Публикации в сборници от конгреси, конференции и др.	132	107	25
Общо:	245	213	32

Българските изследователи имат своите научни и научно-приложни постижения. Дефинират се нови тематични направления. За нови концепции в прогнозиране на населението вече има признанието на Евростат. Характерните признаци на пета фаза на демографския преход първи дефинираха български учени. Изгражда се система от адекватни измерители на процеса на стареенето, усъвършенстват се статистическите методи за анализ и извадковите наблюдения. Българските учени имат принос в разкриване същността, националната специфика и динамиката на процеса на остаряването, в анализа на факторите на обкръжаващата среда по дължината на жизнените цикли. Внасят се подобрения в моделите и нови информационни решения за базите данни за възрастното население. Многообразни са проучванията и решенията в областта на клиничните и лабораторни изследвания, в биомедицината, геронтологията, социалните грижи и т. н. Положени са основите на интеграцията между създателите на научни продукти, потребителите им и финансиращите организации.

Три направления в дейностите са спешно необходими у нас за подпомагане на научно-изследователската работа и усилията за формиране на специална, съвременна научна дисциплина по стареенето:

- Наличието на определена структура – консорциум, център или звено, което да събира не толкова и не само информация, а да подпомага взаимодействието между самите специалисти. Провежданите конференции, семинари и научни срещи показват, че има интерес към всестранната проблематика по стареенето. На тези форуми се демонстрира желание за взаимнообмяна. Но те не са в състояние да поддържат постоянна отговорност и да поемат грижа за научното сътрудничество. Създаването на действащ център, агенция, дирекция като структура на държавна институция или обществена организация би могло да се свързва с подобна функция. Една постоянно поддържана база данни за българското изследователско поле, основите на която вече са положени, може да улесни усилията за интеграция.
- Другият момент се отнася до насочването и обучението на специалисти сред младия състав на изследователите, които трайно да привикнат да следят иновативното пир познаване на постигнатите решения и то нито само у нас, нито само в други страни.
- При решаване на въпроса за достъпа до информация и за контактуването следва да се осигурят условия и начини за изтъкване на позициите и постиженията на нашите изсле-

дователи. Българската научна мисъл има какво да даде и още повече – да допринесе за развитието на една нова съвременна изградена наука.

Науката за стареенето, както и процесът на самото ѝ създаване, могат да бъдат непосредствено и навременно от полза за общественото възприемане на предизвикателствата на стареенето и на политиките, свързани с тях. Това е и израз на нейната новост и важност като наука с фундаментален характер и перманентна приложност.

Науката за стареенето ще трябва да бъде не наука за старостта и за проблемите на възрастните. Нейно призвание е да допринесе обществото да гарантира по-добро здраве и благополучен живот на хората, за да достигат по-здрави до дълбоки старини и да продължават своя активен живот в едно общество, което признава приноса им в развитието, зачита достойнството им, дава им сигурност и самочувствие.

Литература:

Международна стратегия за действие по политиката за възрастните хора. ООН, Мадрид, 2002.

Минков, Минко. Население и основни социални структура. София, 1976.

Михова, Геновева. Българската изследователска практика по стареенето на населението. // Първи национален форум на изследователите по стареенето на населението в България. София, 2007, с. 21-34.

Попов, Кирил. Стопанска България през 1911 г. Статистически изследвания. София, Държавна печатница, 1916.

Тотев, Анастас. Демографският процес „стареене на населението“. // Природа, 1978, № 3.

Уокър, Алън, Джоан Кук. Европейски научни приоритети в полето на стареенето. Обобщен доклад за препоръките на Европейския форум на изследователите на стареенето на населението. // първи форум на изследователите по стареенето на населението в България. София, 2007, с. 48-81.

The Future of Ageing Research in Europe: A road Map. - Sheffield, 2011, 116 p.

АКТИВНИЯТ ЖИВОТ НА ВЪЗРАСТНИТЕ ХОРА В КОНТЕКСТА НА КОРПОРАТИВНАТА СОЦИАЛНА ОТГОВОРНОСТ



Веселин Илков

Темата за активния живот на възрастните хора в контекста на 2012 – Европейска година на активния живот на възрастните хора и солидарността между поколенията беше разгледана от най-различни аспекти в рамките на богата програма от инициативи в Република България. В настоящата статия ще я представим от един по-малко познат ракурс – този на корпоративната социална отговорност. В рамките на краткото изложение ще представим само основните насоки на този специфичен феномен, засягащ социално-отговорното отношение на управлението на българските компании към своите настоящи и бивши по-възрастни работници и служители. Основната ни цел е да хвърлим повече светлина върху този по-малко познат аспект от корпоративната социална отговорност и надяваме се, да дадем скромния си

принос за неговото по-широко разпространение в бъдеще.

При представянето на разглежданата тема ще използваме подхода на **сравнението на социалната политика, от която грижата за възрастните хора е важна част, и корпоративната социална отговорност в България.**

Възрастните хора –прилики и разлики в подходите на социалната политика и на корпоративната социална отговорност

Прилики между двата подхода

Те не са много – и при двата е налице стремеж да се съдейства за по-пълноценното участие на тази група от обществото в социалния и икономическия живот. Адресати на усилията на държавата, в лицето на правителството и на бизнеса, най-вече с частен капитал, е да се осъществят определени действия, с които да се подобри социалния статус на по-възрастните хора. Подходите са различни.

Разликите са многобройни:

Социалната политика

- В обезпечаването на реализацията на тези права чрез **социалната политика** се включват и си взаимодействат различни правителствени и местни структури;
- Мерките са ясно очертани в нормативните изисквания и те се определят от определени граници – възраст, доход, здравословно състояние, това в определени случаи създава трудности при справяне със спецификата на отделните случаи;
- **Социалната политика** се характеризира с набелязване на мерки, включени в стратегически актове – Стратегии, годишни планове, приемане на определени законодателни актове, касаещи създаването на определени социално-осигурител-

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

ни, трудови права, здравни и други права на възрастните хора.

Предимства:

- Ясна нормативна регламентация, предполагаща публичност и сигурност;
- Обезпеченост чрез администрацията на компетентните институции на национално и местно равнище;
- Стратегически планиран подход.

За съжаление, от гледна точка правата на възрастните хора последното предимство не винаги е еднозначно положително с оглед различните политически виждания и решения на отделните правителства. Не винаги осъществяваните реформи, засягащи правата на възрастните хора – техните социално-осигурителни, трудови и здравни права, носят устойчива положителна промяна за всички. Както и не винаги е налице приемственост в законодателните решения. В този контекст, добре е да се подчертае, че за да бъдат тези решения достатъчно ефективни и успешни за мнозинството от бенефициентите тези политики следва да бъдат представяни и разглеждани в една далеч по-дългосрочна перспектива, и пред далеч по-широк кръг от лица. Това произтича от характеристиката на политиката за възрастните хора, която засяга не само настоящите възрастни хора, но и младите хора в перспектива. Тази дългосрочна перспектива означава, от една страна, да бъдат информирани, а от друга страна, да се отчитат правата и интересите на този по-широк кръг от лица, като им се даде възможност да участват в решенията, които ще предрешат тяхното настояще/бъдеще.

Недостатъци:

- Унифициран подход, при който липсва гъвкавост и достатъчна степен на оперативна самостоятелност, гарантираща най-доброто решение според конкретния специфичен случай;
- Липса на пазарни механизми за функциониране на тези административни структури с оглед предоставяне на по-добри услуги и в частност – по-добри решения за всеки специфичен случай;
- Трудно взаимодействие между отделните правителствени и местни структури и липса на стратегически подход за решаване на проблема в цялост – разделяне на отговорностите без яснота, къде се пресичат

Корпоративната социална отговорност – две решения:

- Вътрешният аспект – дейността в рамките на компанията

Предимства:

позволява да се индивидуализират насърчителните социални мерки на управлението на компанията спрямо специфичните нужди на служителя:

- да продължи да работи след навършването на възраст за пенсиониране на същата или друга позиция. По този начин се осъществява плавна промяна и приемственост между поколенията работници и служители като се запазят и развият, натрупаните от по-възрастните работници ценен опит и експертиза. Това включва и менторството на млади работници и служители.
- да работи на половин работен ден;
- да бъде използван от работодателя като консултант, работещ на гъвкаво работно време или на граждански договор;
- осигуряване на специални социални пакети за бивши служители, с което се из-

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

гражда силна връзка на служителите и управлението на компанията, представляващо демонстрация на уважение към приноса на всеки служител за успеха на компанията – корпоративна памет (здравни пакети, социални пакети, честване на рождени дни, дни на компанията и др.);

Недостатъци:

- Разпространен най-често в големите и мултинационалните компании, но преобладаващата част от компаниите в България са малки и средни и при повечето от тях не се прилагат подобни добри социално-отговорни практики;
- Икономическата криза допълнително затруднява и ограничава осъществяване на тези дейности в компаниите.
- **Стратегическият аспект – взаимодействие на всички заинтересовани страни – правителство, социални партньори, структури на гражданското общество, академичната общност и медиите.**

Предимства:

При него се съчетават до голяма степен предимствата от двата стратегически подхода – **на социална политика и добрите корпоративни социално-отговорни практики**. При него участват различни заинтересовани страни, които допринасят със специфичните си знания, опит, гледна точка за по-ефективното решаване на въпроса.

Недостатъци:

- Трудности при взаимодействието и предприемането на координирани действия между отделните заинтересовани страни;
- Доброволността на процеса предполага самоинициативност и самотивация за участие, ограниченост на ресурсите.

В заключение при съпоставката на двата подхода мога да се направят следните основни изводи:

Всеки от разгледаните подходи има своето важно място в решаването на проблема с активното участие на възрастните хора в икономическия и социалния живот – социалната политика, обаче е основният. Социалната политика представлява постоянен ангажимент на държавата да създаде нормални условия за пълноценен живот на възрастните хора.

Корпоративната социална отговорност, включително и в аспекта ѝ грижа и подкрепа за по-възрастните работници и служители би трябвало да надгражда и да е логично проявление на философията и културата на уважение за приноса и значението на по-възрастните хора в обществения живот, изградена с адекватна грижа и възможности, осигурени от социалната политика.

Ключът към положителната промяна по отношение активният живот на възрастните хора в България е в провеждането на **дългосрочна държавна политика за възрастните хора**, представляваща политически приоритет на всички основни политически сили в България. С оглед сложността и неограничен кръг от бенефициенти тази политика следва да адресира и да даде възможност за активно включване на всички заинтересовани страни – организации на младите, организации на възрастните хора, организации на социалните партньори, неправителствения сектор, медиите, научната общност. Положителен принос в тази насока би имало и съчетаването на методите и подходите на социалната политика и тези на корпоративната социална политика чрез използване предимствата и на двете.

ИЗМЕРВАНЕ НА ЗДРАВЕТО НА ВЪЗРАСТНИТЕ ХОРА – СЪСТОЯНИЕ И ПОДХОДИ

Проф. Божимир Давидов

„Старенето е най-високото постижение на човечеството“ заяви европейската комисарка по науката и технологиите Мари Геогхаген Куин на един форум. То се дължи на напредъка на медицината и общото подобряване на стандарта на живот. Заедно с това то отправя редица предизвикателства: пред науката – за да открие факторите влияещи върху него и пред обществата – да осигурят здравословен и достоен живот на възрастните хора. Всичко това поставя и два фундаментални проблема:

- а) да се установи настоящото и бъдещото здравно състояние;
 - б) да се установи настоящият и бъдещ икономически и социален статус на тези възрастни хора.
- От решаването на тези проблеми ще зависят и мерките и ресурсите, които обществата могат да планират – понастоящем и в перспектива.

Оценка на здравето на възрастните хора понастоящем

Здравната статистика оценява това здравно състояние посредством набор от рутинни статистически показатели: смъртност, заболяемост, болестност, временна и трайна нетрудоспособност и пр. Тези показатели са широко разпространени, международно съпоставими и относително надеждни. Посредством тях обаче не могат да се получат комплексни оценки за здравето на населението или на тяхни сегменти, които да са съпоставими във времето, както и да са съпоставими между отделни населения в един и същ период. Например – ние не можем да кажем дали днес здравето на българите над 65г. възраст е по-добро или по-лошо от това преди 20г. или от това днес на техни връстници в която и да е държава по света. Още по-трудно е да се правят прогнози за това здраве в обозрими периоди.

По тази причина се разработват нови подходи, показатели и методи за измерване.

Измерване на здравния статус

Това става посредством стандартизирана анкета с по няколко въпроса относно здравния статус на конкретния индивид. В зависимост от обхвата, анкетата може да бъде изчерпателна (за цялото население) или репрезентативна – за избран контингент.

Въпросите в анкетата могат да са от няколко области:

- Наличие/отсъствие на определена болест;
- Функционално състояние: наличие на дееспособност/недееспособност, увреждане, социална недостатъчност и др.;
- Функционални способности на индивида - да се придвижва, да се самообслужва, да общува и пр.

Отговорите могат да бъдат дихотомни (наличие ли не), но могат и да отчитат степента на това наличие в качествени (лошо, добро, отлично) или номерични скали (1-6, 1 – 100 или други).

В зависимост от дизайна на изследването анкетата може да се попълва от индивида (т. нар. „самооценка“) или от медицинско лице – с или без медицински преглед – с предимства и недостатъци на всеки подход, които оживено се дискутират. Някои системи с такива показатели са: Оценка на изпълнението на „дейности в ежедневието“; Показатели, отразяващи „инструментални дейности в ежедневието“; Скала за изследване на благополучието; Здравен индекс на МакМастер; Профил, отразяващ влиянието на болестта; Нотингамски здравен профил; Индекс Марк 3 за здравни ползи; Здравно изследване – Кратка форма 36; Инструмент за оценка на качеството на живота на Световната здравна организация (СЗО); Здравен профил на Дюк; Скала за оценка на благополучието и други. Известни са над 30 подобни системи – някои от тях се използват широко в международни изследвания и имат неофициалния статут на „стандарт“, някои имат по-локално приложение.

Самото наличие на такова множество системи и показатели показва, че все още не е постигната унификация, позволяваща международна сравнимост на резултатите от съответните измервания.

Този подход (със съответен набор показатели) е използван в последните преброявания у нас и са получени съответни оценки на здравния статус.

Интегрални показатели

Интегралните показатели комбинират информация за смъртността и състояние на болест, недееспособност или нарушение и представят в единен измерител здравния статус на дадено население. Те се подразделят на два големи класа – показатели от клас „очаквано здраве“ и показатели от клас „дефицит на здраве“.

Клас показатели „Очаквано здраве“

По определен метод (най-разпространен е „Методът на Съливан“) се изчислява „очаквана продължителност на живота в добро здраве“, респ. „очаквана продължителност на живота в болест (определена), в недееспособност (с определена тежест), с функционални нарушения (от определен вид и тежест)“. Общият измерител са човекогодини, преживяни в съответното състояние.

Например: Според българско изследване мъже на възраст 50-59 г. имат очаквана продължителност на живота 23.1 г., от които 6.2 г. без инвалидност и 16.9 г. – в инвалидност.

Клас показатели „дефицит на здраве“

По сходен метод се изчислява дефицитът на здраве. Той измерва дефицита (разликата) между общия брой човекогодини очаквани да се преживеят до дадена възраст, определена като стандарт и намаления брой човекогодини поради:

- а) смърт
- б) преживените човекогодини в болест и/или недееспособност.

Например: Изчислено е, че в Япония ще се загубят 12,8 мил. човекогодини, поради преждевременна смърт и поради време преживяно в недееспособност – съответ-

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

но разпределени по отделни причини за умиряния, пол и др. признаци.

Днес се наброяват над 30 вида и разновидности интегрални показатели. Посредством тях са проведени голямо множество от локални (по определени проблеми и контингенти), национални (за цялото население на дадена държава) и големи международни изследвания.

Световната банка и Световната здравна организация публикуват данни от редица изследвания, базирани на тези показатели. Европейската комисия и нейната Генерална дирекция „Здраве и защита на потребителите“ разработва „Комплекс от здравни индикатори“, в който са включени и някои от тези показатели.

В България с показатели от класа „очаквано здраве“ от екипа на проф. М. Мутафова са проведени няколко локални и национални изследвания. Все още обаче показателите и от двата класа не се използват в националната здравна статистика, както и в национални анализи, прогнози и стратегически документи.

Моделиране и прогнозиране на здравния статус

За анализ и за вземане на политически решения здравният статус е необходим параметър както за сегашното, така и за бъдещото население. Има минимум два интересни подхода в тази област.

В изследване на американската корпорация РАНД „Модел на бъдещите възрастни“ се моделира динамиката на здравния статус на голяма кохорта от реални възрастни хора – с хоризонт до 2020 г. С получените данни от модела се създават и анализират различни варианти на последиците на различни здравни интервенции за намаляване или премахване на различни заболявания, състояния и рискови фактори. Изследват се и последиците (здравни, икономически, социални и други) от въвеждане на десет различни здравни технологии за ограничаване или премахване на различни болести.

Друг подход се използва в моделът разработван от английски експерти „Моделиране на възрастното население до 2030 г.“. Целта е да се прогнозира динамиката на смъртността и заболяемостта на базата на очертаните тенденции на тази база да се оцени доколко очакваните допълнителни години живот ще се преживеят в добро здраве. Оттук нататък задачата е да се очертаят потребностите от формални и неформални грижи за възрастните хора, натрупването и разпределението на ресурси (пенсии, доходи, разходи за грижи и пр.) в последния период от живота им.

Методологични проблеми на измерването

В много изследвания се подчертава наличието на редица дискуссионни проблеми по самата същност на измерването на здравето. Едни от тях са ориентирани към неясната дефиниция на феномена здраве – неговата същност и свързаност с други категории като „качество на живота“ и „благосъстояние“. Други дискусии са ориентирани към големият проблем „кой трябва да оценява здравето“ – самият индивид или медицински професионалист. Подпроблем на този е, че способността за оценката на здравето от самите индивиди е свързана до голяма степен с нивото им на образование, културното им разнище, пол, възраст, религия и много други слабо изучени фактори. Трети проблем е зависимостта на здравето (в каквито и дефиниции то да се представя) с елементите на околната физическа и социална

ЧАСТ V. ДОБРИ ПРАКТИКИ И ПОДХОДИ ПО УПРАВЛЕНИЕ НА СТАРЕЕНЕТО НА НАСЕЛЕНИЕТО

среда. В тази връзка проблемите на измерването на здравето на възрастните хора се формират като специфичен подпроблем на измерването на здравето на населението изобщо.

Проект по Седма рамкова програма на Европейския съюз е насочен към методологични проблеми на измерването на здравето и в частност това на възрастните хора. Той се нарича „Съвместно изучаване на стареенето в Европа“ (COURAGE in EUROPE - collaborative research on ageing in Europe). Проектът ще валидира измерители на здравето и на здравни резултати за стареещото население. Те ще се основават на Международната класификация за функционирането, недееспособността и здравето, разработена от СЗО. Целта е „да се прекрати обръкването в съществуващите изследвания на стареенето, дължащо се на обективно констатиран здравен статус и на субективните констатации на качеството на живота и благосъстоянието. Тези елементи трябва да се измерват независимо едни от други и да се базират на ясна концептуална рамка, описваща здравето...“

Проектът ще засили научните изследвания на здравето и ще развие инструменти, определящи зависимостта на възрастното население от два фактора: изградената околна среда и социалните взаимоотношения.

Това ще осигури обективни и базирани на доказателства анализи, свързани едновременно и с показатели за качеството на живота, и с показатели на благосъстоянието. Разбирането на стареенето и на неговите детерминанти ще има голямо влияние върху политиките за обществено здраве, като подпомогне разработването на стратегии за позитивно влияние.

Изводи и препоръки

Необходимо е българската теоретична мисъл да започне интензивна работа в няколко насоки: разработване на методология за измерване на здравето, базирана на постиженията на чуждестранните експерти, вкл. и на тези свързани със СЗО. На тази база следва да се разработят и специфичните показатели за измерване на здравето на възрастните хора – като се отчетат и използват и постановките в цитирания проект на Европейския съюз по Седма рамкова програма. На свой ред българските институции трябва да започнат да използват в своите разработки (стратегии, концепции, планове и др.) получените резултати.

И обратно – необходимо е българските институции, които имат за предмет на дейност проблемите на стареенето и на възрастните хора, да осъзнаят потребността от подобни показатели и изследвания и да мотивират, подкрепят и финансират българската теоретична мисъл за да започне работа в тази важна и перспективна насока – измерване на здравето на възрастните хора.

Литература:

Давидов Б. (2011) *Измерване на здравето: Теории, практики, дискусии*, Академично издателство „Проф. Марин Дринов“, София, 2011

Давидов Б. (2011) *Изследвания и разработки по проблемите на стареенето и възрастните хора в европейския съюз*, „Население“, 1-2, 2011 г., Институт за изследване на населението и човека, БАН, с. 193:211

Мутафова М. (2007) *Интегрални индикатори за измерване на здравето на населението*, изд. „Пропелер“, София, 2007 г.

http://www.courageproject.eu/COURAGE_in_EUROPE-collaborative_research_on_ageing_in_Europe

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

АНАЛИТИЧЕН ДОКЛАД ПО ДАННИ ОТ СТАТИСТИЧЕСКИ ИЗСЛЕДВАНИЯ

Екип на Национален
статистически институт
София, 2012 г.

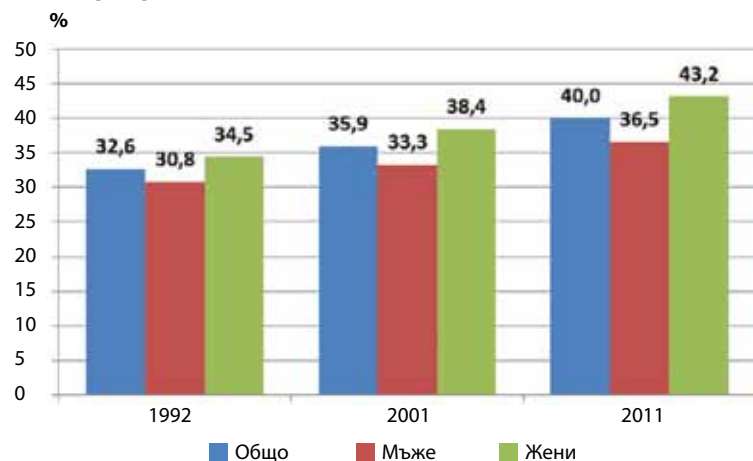
Всяко поколение има свое самостоятелно значение за развитието на обществото и на човешкия прогрес. Старите поколения имат своите заслуги за създадените в периода на техния разцвет материални и духовни ценности, за акумулацията на човешки опит и за мисията им да предадат най-ценното от него на подрастващото поколение. Населението на средна възраст има своя пълноценна изјава в издигането на по-висока степен на социалния опит, в преосмислянето на традициите и моралните норми. Обществото има свои специфични отговорности към всяка една от генерациите. Тук няма място за подценяване или противопоставяне. Напротив, необходимо е познаване на характеристиките и проблемите на всяка от тях и действащи мерки за осигуряване на тяхното пълноценно съществуване.

Проблемите на възрастното население в България са особено актуални. От една страна това се дължи на характерния за нашето демографско развитие процес на застаряване на населението. От друга страна е нарасналият интерес към потребностите на възрастните хора и насърчаване на техния активен и здравословен живот.

ДЕМОГРАФСКИ ХАРАКТЕРИСТИКИ¹¹

Към 01.02.2011 г. населението на възраст 50 и повече навършени години е 2 943 055, или 40.0% от общото население на страната. В сравнение с преброяването през 2001 г. относителният му дял нараства с 4.1 процентни пункта.

Фиг. 1. Относителен дял на населението на 50 и повече навършени години по пол и години на преброяванията

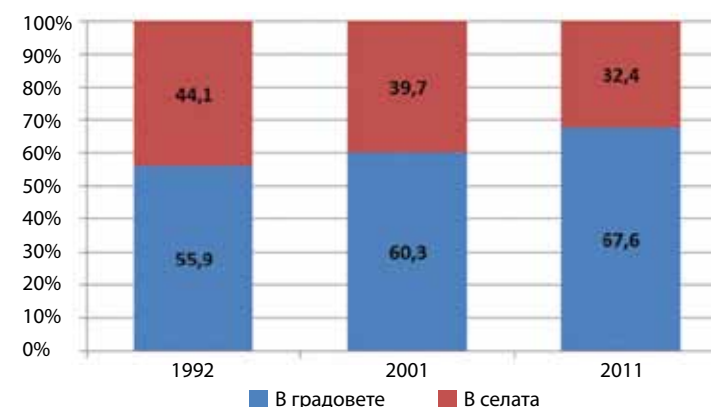


ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

По-високата смъртност сред мъжете и като следствие от нея - по-ниската средна продължителност на живота при тях определя и по-големия брой жени в тази възрастова група. Жените са 1 632 558, а мъжете - 1 310 497, съответно 55.5 и 44.5% от населението в анализираната възрастова група, или на 1 000 мъже се падат 1 246 жени.

В съответствие с утвърдилата се през последните десетилетия тенденция на урбанизация, в градовете живеят 67.6%, а в селата - 32.4% от лицата на 50 и повече навършени години.

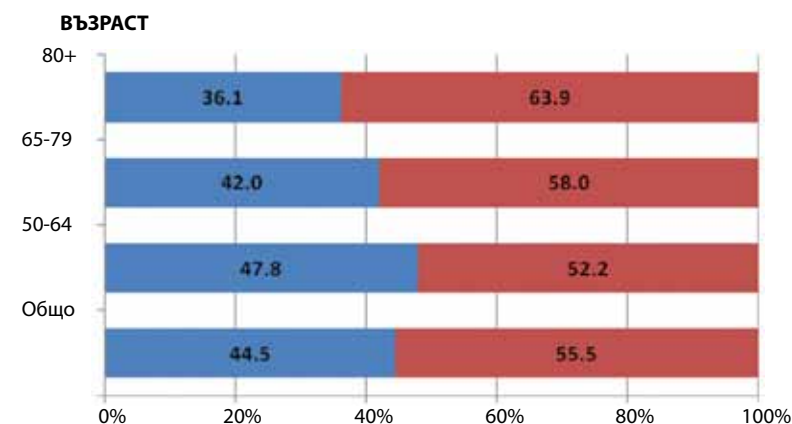
Фиг.2. Относителен дял на населението на 50 и повече навършени години по местожиене и години на преброяванията



В сравнение с 2001 г. делът на живеещите в градовете нараства със 7.3 процентни пункта, и съответно с толкова намалява делът на живеещите в селата.

От всички лица на възраст 50 и повече години 53.7% са във възрастовата група 50 – 64 години, 36.1% в групата 65 – 79 години и 10.2% са на 80 и повече навършени години. И в трите възрастови групи преобладават жените, като най-висок е техният дял при лицата на 80 и повече навършени години – 63.9% от всички в тази възрастова група.

Фиг. 3. Относителен дял на населението на 50 и повече навършени години по възрастови групи и пол

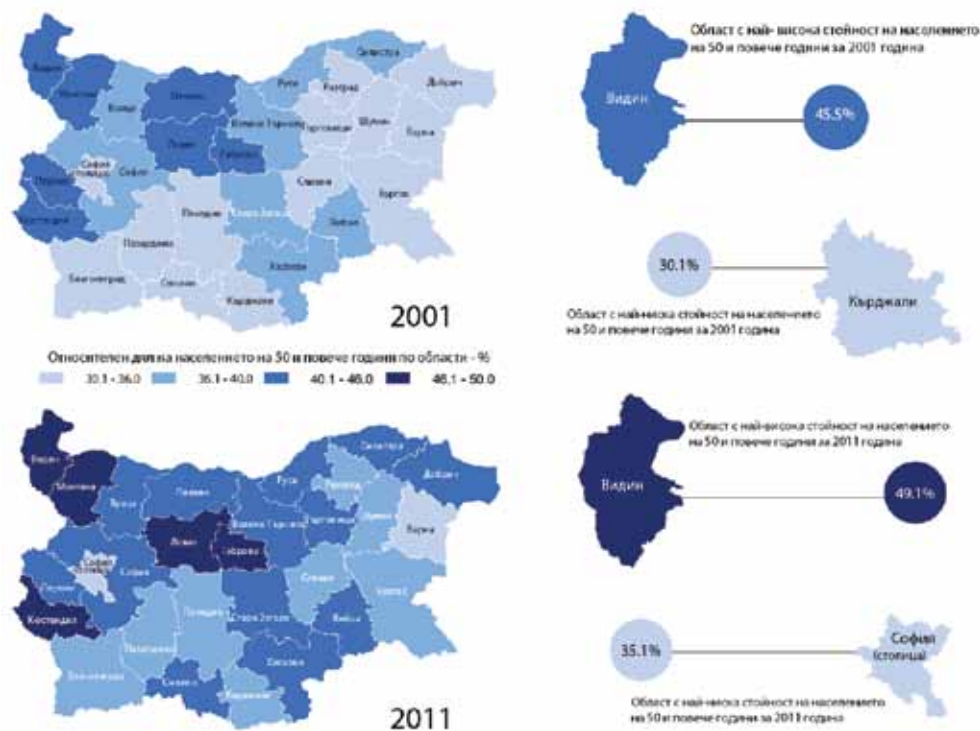


¹¹ Източник: „Преброяване на населението и жилищния фонд 2011 г.“, НСИ

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

В териториален аспект най-висок е относителният дял на лицата на 50 и повече навършени години в областите Видин (49.1%), Габрово (47.6%) и Кюстендил (46.6%). Общо в 18 области този показател е над средния за страната (40.0%). Най-нисък е този относителен дял в областите София (35.1%), Варна (35.9%) и Благоевград (36.7%).

Фиг.4. Относителен дял на населението на 50 и повече навършени години по области и по години на преброяванията



Семейно положение

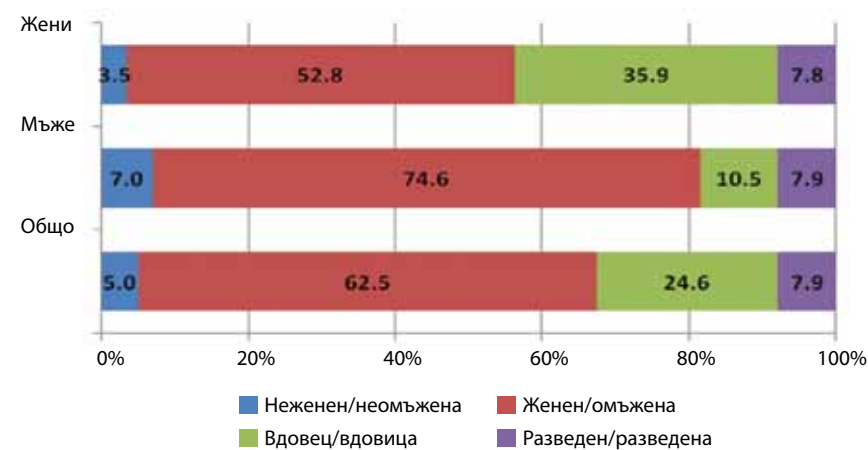
Към 1.02.2011 г. 1 838 945 души, или (62.5%) от лицата на 50 и повече навършени години са женени/омъжени. Вдовци са 723 997, или 24.6%, разведени – 232 161 (7.9%), а 147 952 лица (5.0%) никога не са встъпвали в брак.

По отношение на признака местоживеене се наблюдава разлика в дяловете на разведените и овдовелите лица. Сред живеещите в градовете дялът на разведените (9.2%) е с 4 процентни пункта по-висок, отколкото сред живеещите в селата (5.2%).

Овдовелите лица в градовете и селата са съответно – 22.8 и 28.4% от лицата в анализирания съвкупност.

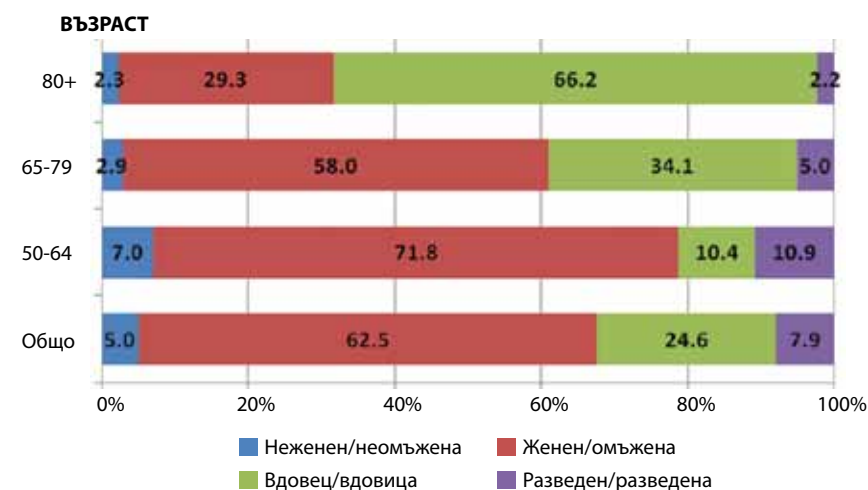
Фиг. 5. Относителен дял на населението на 50 и повече навършени години по пол и юридическо семейно положение.

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ



С увеличаване на възрастта дялът на овдовелите нараства и над 80-годишна възраст той съставлява 66.2% от лицата в тази възрастова група. Дяловете на жените/омъжените, разведените и никога невстъпвалите в брак намаляват с увеличаване на възрастта.

Фиг. 6. Относителен дял на населението на 50 и повече навършени години по възрастови групи и юридическо семейно положение



В съжителство без брак живеят 80 002 души или 2.7% от лицата на 50 и повече навършени години. Еднакъв е този дял при живеещите в градовете и селата – 2.7%, и по-висок при мъжете, отколкото при жените – съответно 3.6 и 2.0%.

Най-висок е дялът на живеещите без юридически брак сред лицата на възраст между 50 и 64 навършени години – 79.8% от всички живеещи в съжителство без брак.

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Етнодемографски характеристики

Лицата, отговорили на доброволния въпрос за етническо самоопределение, са 92.8% от населението на 50 и повече навършени години. Относителният дял на отговорилите сред анализирания съвкупност е с 2.1 процентни пункта по-висок, отколкото същият за цялото население (90.7%). Повече от половината от неотговорилите (58.7%) са във възрастовата група 50 – 64 навършени години. Преобладават жените – 55.4% и живеещите в селата (66.8%).

Българската етническа група обхваща 2 459 899, или 90.0% от отговорилите лица. Турската етническа група е втората по численост, като към 1.02.2011 г. 189 850 лица, или 6.9% са се самоопределили като етнически турци.

Ромският етнос е третият по численост – 51 527 души според самоопределянето на лицата, с относителен дял от 1.9%.

Към други етнически групи са се самоопределили 22 359 души, или 0.8%. Тук се включват лицата от други етнически групи: руска – 5 741, арменска – 3 695 души, каракачанска – 1 140 души и други. Лицата, които не се самоопределят, са 8 805 – 0.3%.

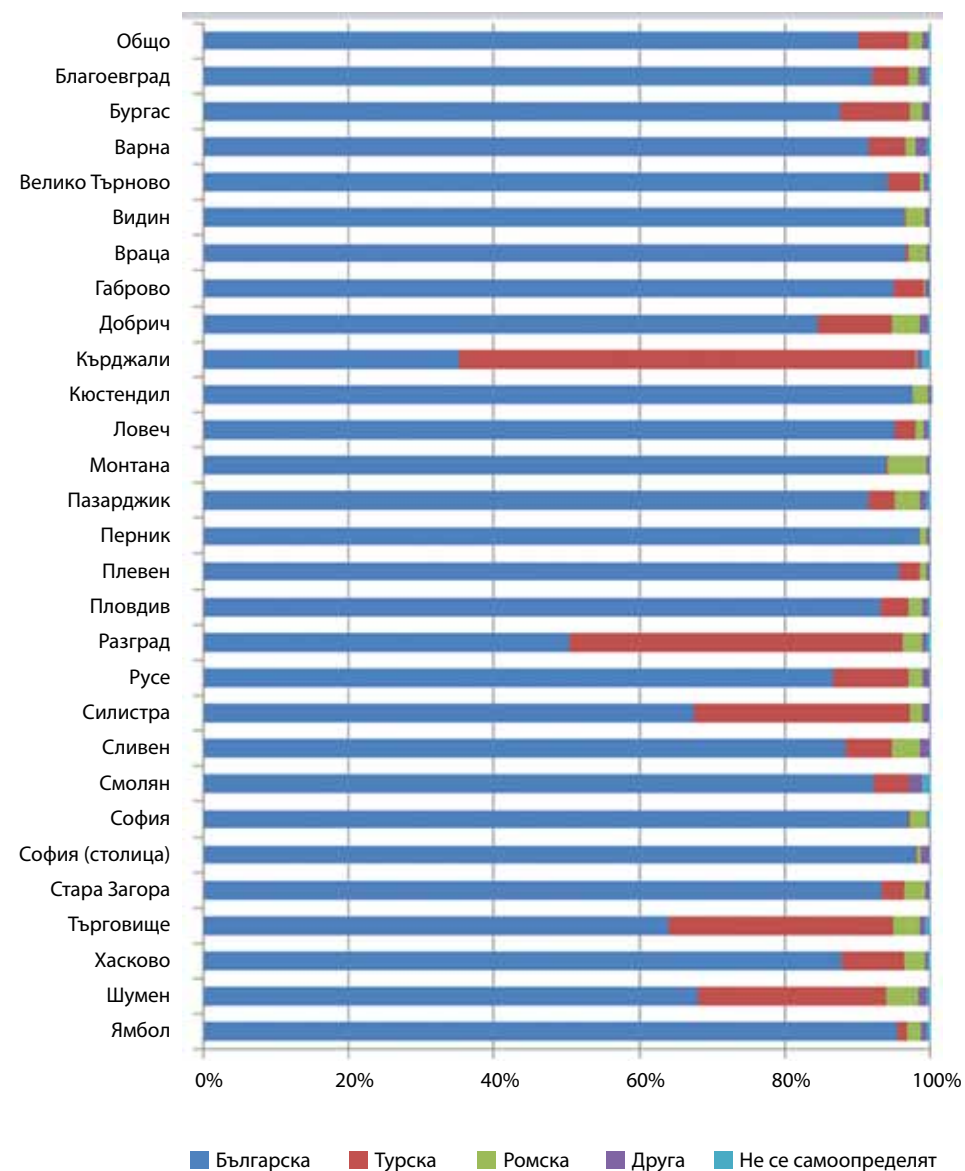
Населението от българската етническа група е значително по-урбанизирано в сравнение с другите две основни етнически групи. В градовете живее 70.8% от българския етнос, 29.5% от турския етнос, както и 54.6% от ромския етнос.

Българската етническа общност преобладава във всички области с изключение на област Кърджали, където тя формира 35.2%.

Делът на населението от турската етническа група е най-висок в областите Кърджали (62.8%), Разград (45.9%), Търговище (30.9%) и Силистра (29.8%). Общо в девет области делът на населението от турски етнос е по-висок от общия за страната. Лицата от ромската етническа група са разпределени териториално във всички области. Най-голям е делът на ромския етнос в област Монтана – 5.4%, Шумен – 4.3% и Сливен – 3.8%.

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Фиг.7. Относителен дял на лицата на 50 и повече навършени години отговорили на въпроса за етническа принадлежност по области и етнически групи



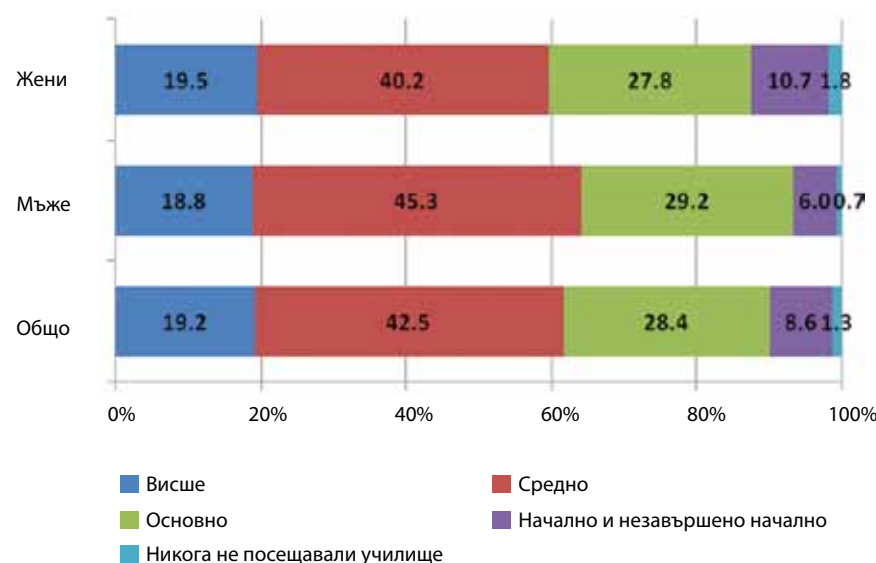
ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Образование

Образователната структура на населението на 50 и повече години е идентична с образователната структура на цялото население. Към 1.02.2011 г. броят на лицата с висше образование е 564 425 души, или всеки пети над 50 години (19.2%) е висшист. Лицата, завършили средно образование, към момента на преброяването са 1 249 992 (42.5%). С основно и по-ниско образование са 1 090 534 или 37.1% от анализирания съвкупност.

За първи път при настоящото преброяване беше включена категорията „никога не посещавали училище“. Броят на тези лица е 38 104, или 1.3% от населението на 50 и повече навършени години.

Фиг. 8. Относителен дял на лицата на 50 и повече навършени години по пол и степен на завършено образование



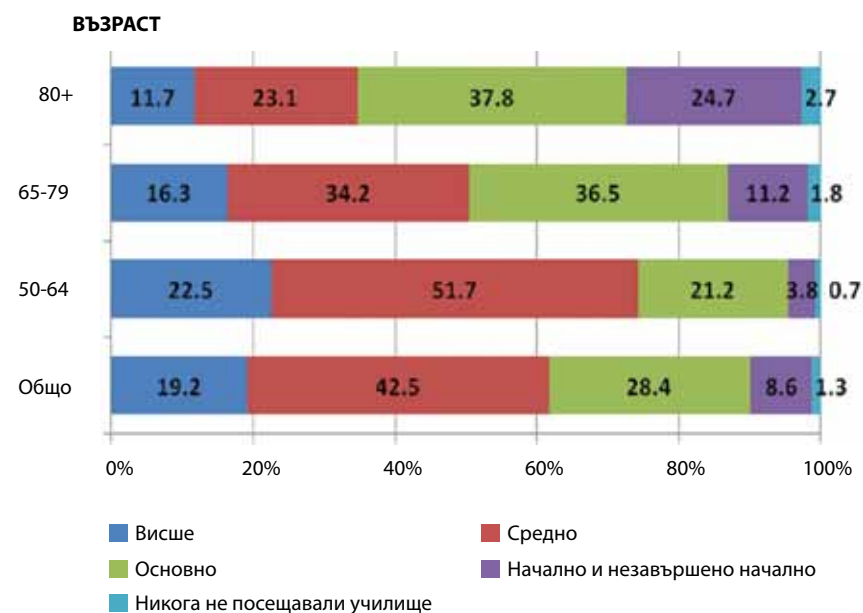
Образователният статус на мъжете като цяло е по-висок от този на жените. Относителният дял на мъжете със средно и по-високо образование е 64.1 срещу 59.7% при жените.

Делът на жените с начално и по-ниско образование е 10.7%, а 1.8% от тях никога не са посещавали училище. При мъжете тези дялове са съответно 6.0 и 0.7%.

Най-висок е делът на лицата с високо образование (висше и средно) сред лицата във възрастовата група 50 – 64 навършени години – 74.2%. С увеличаване на възрастта намалява делът на лицата с високо образование за сметка на тези с основно и по-ниско. Най-висок е делът на лицата с основно и по-ниско образование сред лицата на 80 и повече години – 62.5%, а 2.7% от тях никога не са посещавали училище.

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Фиг. 9. Относителен дял на лицата на 50 и повече навършени години по възрастови групи и степен на завършено образование



Значителни са различията в образователната структура по местоживееене - почти 3/4 от жителите на градовете (73.8%) са със завършено най-малко средно образование, докато за жителите на селата този относителен дял е едва 36.4%. Сред живеещите в селата 2.4% никога не са посещавали училище, а сред живеещите в градовете този дял е 0.7%.

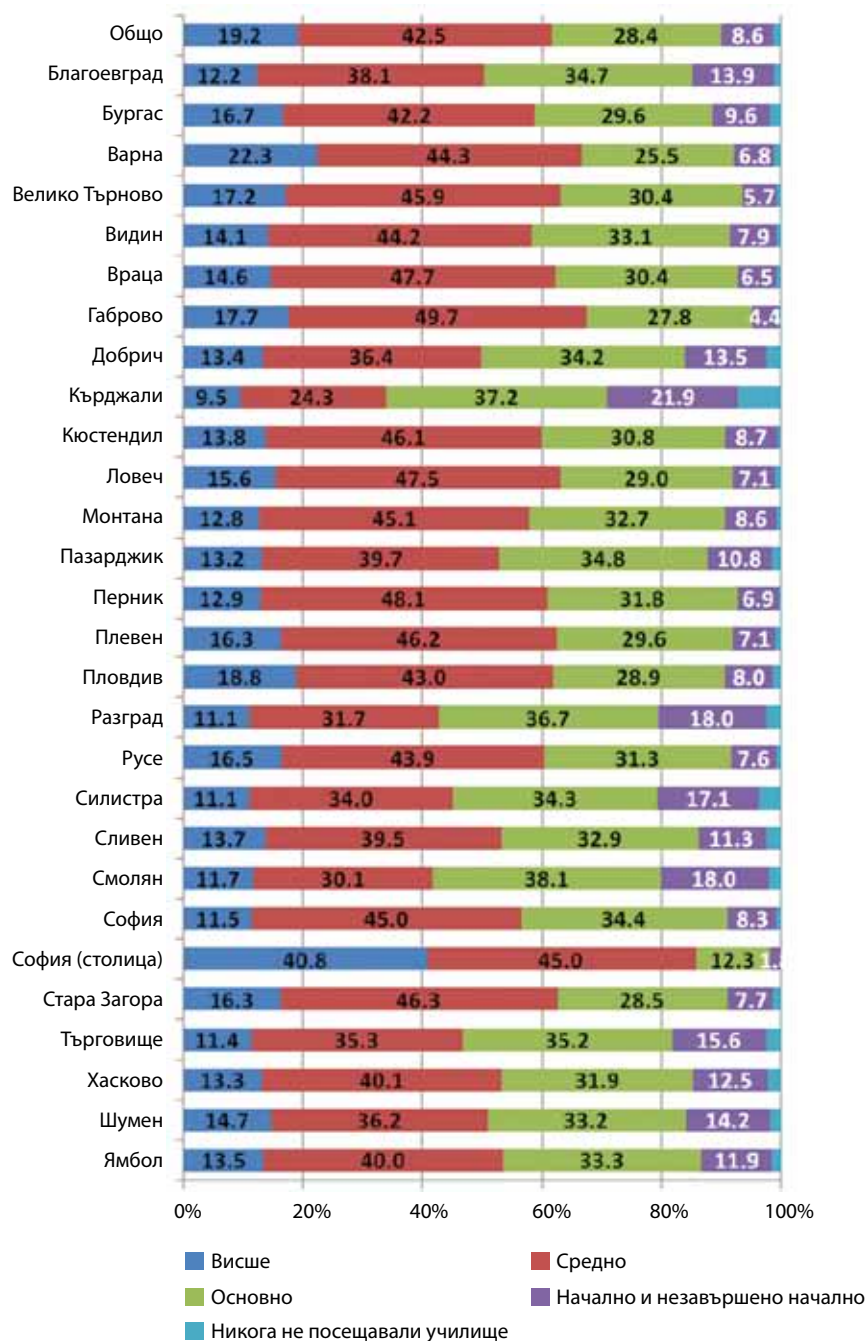
В регионален аспект най-образовани са жителите на област София (столица), където 40.8% от лицата на 50 и повече години са с висше образование, което е и два пъти по-високо от общото за страната за тази възрастова група. Следват областите Варна и Пловдив, където относителният дял на висшистите е съответно 22.3 и 19.2%. С най-неблагоприятна образователна структура по отношение на дела на лицата с висше образование са областите Кърджали (9.5%), Силистра и Разград – по 11.1%.

Най-висок е относителният дял на лицата с основно и по-ниско образование в област Кърджали – 59.0%. В още четири области - Смолян (56.0%), Разград (54.8%), Силистра (51.4%) и Търговище (50.8%), лицата с ниско образование са повече от половината от населението на 50 и повече навършени години.

Кърджали е областта и с най-висок дял на лицата, никога не посещавали училище – 7.2%. Следва област Силистра с 3.5% и Добрич, Търговище, Сливен и Разград – по 2.5%. Най-нисък е този показател в областите София (столица) – 0.2%, Перник и Габрово - по 0.4%.

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Фиг. 10. Относителен дял на лицата на 50 и повече навършени години по области и степен на завършено образование



ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Неграмотните лица са 50 228, а относителният им дял от населението на възраст 50 и повече навършени години е 1.7%. Сред жените неграмотните са 2.3%, а сред мъжете – 1.0%. По-висок е относителният дял на неграмотните при живеещите в селата (3.3%) в сравнение с живеещите в градовете (1.0%).

Най-висок е делът на неграмотните сред лицата на 50 и повече навършени години в област Кърджали (10.0%), Силистра (5.1%) и Разград (3.8%). Общо в дванадесет области делът на неграмотните е над средния за страната.

Най-нисък е делът на неграмотните в областите София (столица) (0.2%), Перник (0.5%), Габрово (0.6%), Кюстендил и София съответно по 0.8 и 0.9%.

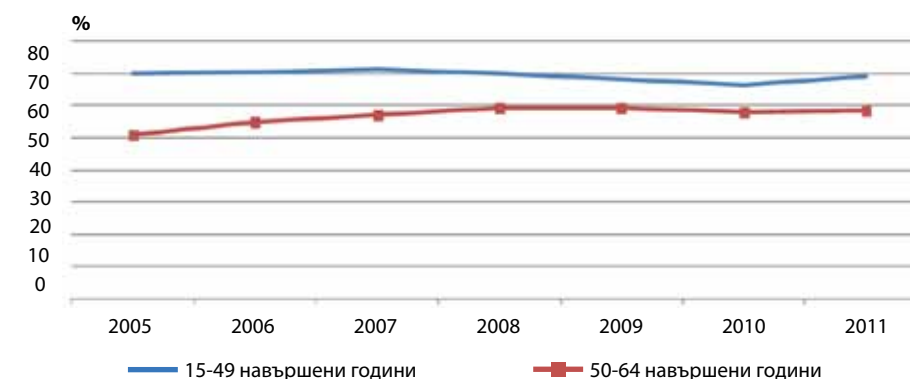
ПАЗАР НА ТРУДА ¹²

Икономическа активност

Около една четвърт от икономически активното население на страната през 2011 г. е на възраст 50 и повече навършени години. Преобладаващата част от лицата в тази група - 810.4 хил., или 24.4% от работната сила в страната, са на възраст 50 - 64 навършени години, а 42.8 хил.(1.3%) са над тази възраст.

През периода 2005 - 2011 г. икономическата активност на населението на 50 - 64 навършени години проявява тенденция на нарастване, като за посочения период коефициентът на икономическа активност се увеличава със 7.1 процентни пункта, достигайки 58.2% през 2011 година. Като цяло за посочения период намалява и различието в степента на икономическа активност между населението под и над 50-годишна възраст (Фиг.11.)

Фиг. 11. Коефициенти на икономическа активност по възрастови групи



Коефициентът на икономическа активност за населението на възраст 50 - 64 навършени години е по-нисък при жените в сравнение с мъжете - през 2011 г. той е съответно 53.7 и 63.3%, като в сравнение с 2005 г. разликата в коефициентите по пол намалява от 16.6 на 9.6 процентни пункта.

¹² Източник: Наблюдение на работната сила, НСИ

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Таблица 1. Основни показатели за икономическата активност на населението на 50 - 64 навършени години

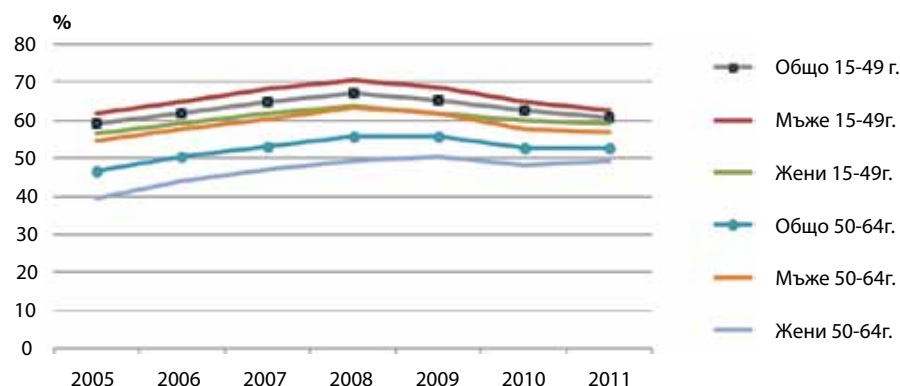
Година	Работна сила			Лица извън работната сила - хил.	Коефициент на икономическа активност - %	Коефициент на заетост - %	Коефициент на безработица - %
	всичко-хил.	заети-хил.	безработни-хил.				
2005	758.6	692.2	66.4	726.2	51.1	46.6	8.8
2006	800.0	735.4	64.6	661.9	54.7	50.3	8.1
2007	823.7	770.5	53.3	622.9	56.9	53.3	6.5
2008	854.7	807.4	47.3	589.0	59.2	55.9	5.5
2009	847.0	795.3	51.6	584.0	59.2	55.6	6.1
2010	812.6	737.9	74.7	591.9	57.9	52.5	9.2
2011	810.4	734.5	75.8	581.4	58.2	52.8	9.4

Заетост

През 2011 г. 775.8 хил., или малко повече от една четвърт (26.8%) от лицата на възраст 50 и повече навършени години работят. От тях 400.7 хил. са мъже и 375.1 хил. - жени. От всички заети 734.5 хил. (26.3%) са на възраст от 50 до 64 навършени години и 41.3 хил. (1.4%) - на 65 и повече навършени години.

Коефициентът на заетост за възрастовата група 50 - 64 навършени години е 52.8%, или с 6.2 процентни пункта по-висок в сравнение с 2005 г., като в рамките на периода 2005 - 2011 г. е бил най-висок през 2008 г. - 55.9%. От 2009 г. заетостта на населението на 50 - 64 навършени години започва да спада, но с по-бавни темпове в сравнение с тази на населението на възраст до 50 години, в резултат на което коефициентите на заетост за двете възрастови групи се сближават до 8 процентни пункта, като остава по-висок при по-младите (Фиг. 12.)

Фиг. 12. Коефициенти на заетост по пол и възрастови групи

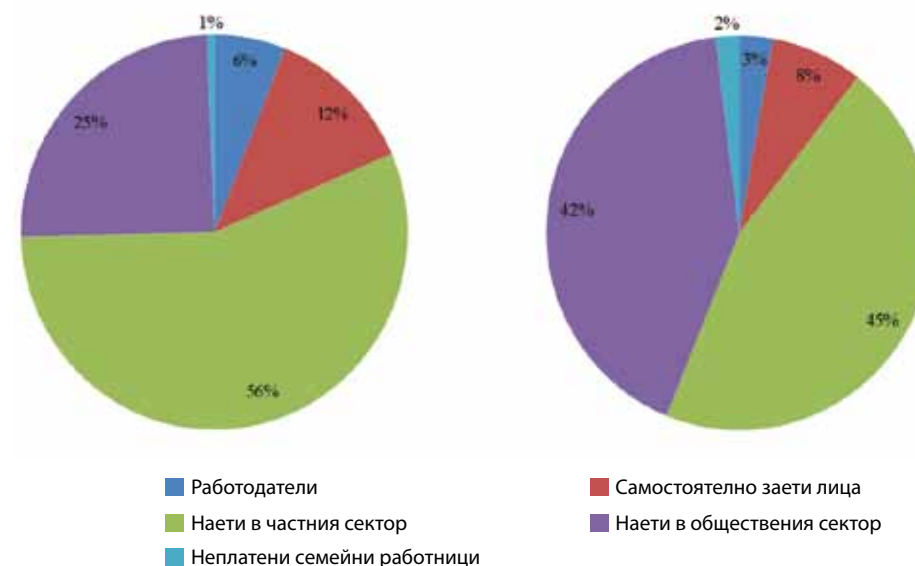


ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Общо за периода 2005 - 2011 г. коефициентът на заетост на жените (на 50 - 64 навършени години) регистрира по-голямо увеличение (с 9.6 процентни пункта) в сравнение с мъжете (с 2.3 процентни пункта), като спадът на заетостта, наблюдаван през последните 2 - 3 години се проявява предимно сред мъжете (Фиг. 12.). През 2011 г. коефициентите на заетост (50 - 64 навършени години) по пол достигат съответно 56.8% за мъжете и 49.2% за жените.

Лицата на възраст 50 и повече навършени години имат сравнително по-висок относителен дял от заетите в дейностите „Образование“ - 41.4%, „Хуманно здравеопазване и социална работа“ - 40.7%, „Селско, горско и рибно стопанство“ - 39.2%. Същевременно дялът на възрастните е по-малък от 1/5 в дейностите „Създаване и разпространение на информация и творчески продукти“, „Операции с недвижими имоти“, „Хотелиерство и ресторантьорство“, „Търговия, ремонт на мотоциклети и автомобили“, „Финансови и застрахователни дейности“ и „Добивна промишленост“. През 2011 г. всеки трети (34.2%) от самостоятелно заетите лица (работодатели, самостоятелно заети, без наети, и неплатени семейни работници) е на възраст 50 и повече навършени години, докато при наетите лица всеки четвърти (25.2%) е от посочената възрастова група. Дялът на лицата над 50 години е по-висок сред наетите в общественния сектор - 35.8%, в сравнение с този в частния - 21.2%. От общия брой на заетите лица на 50 и повече навършени години 396.4 хил. (51.1%) работят като наети в частния сектор, 256.1 хил. (33.0%) са наети в общественния сектор, 79.1 хил. (10.2%) са самостоятелно заети, без наети лица, 34.5 хил. (4.4%) са работодатели и 9.8 хил. (1.3%) - неплатени семейни работници. Структурата на заетите по статус в заетостта и пол се характеризира с по-висок относителен дял на работодателите и на наетите в частния сектор сред мъжете, в сравнение с този при жените (Фиг.13).

Фиг. 13. Структура на заетите лица на 50 и повече навършени години по статус в заетостта и пол през 2011 година



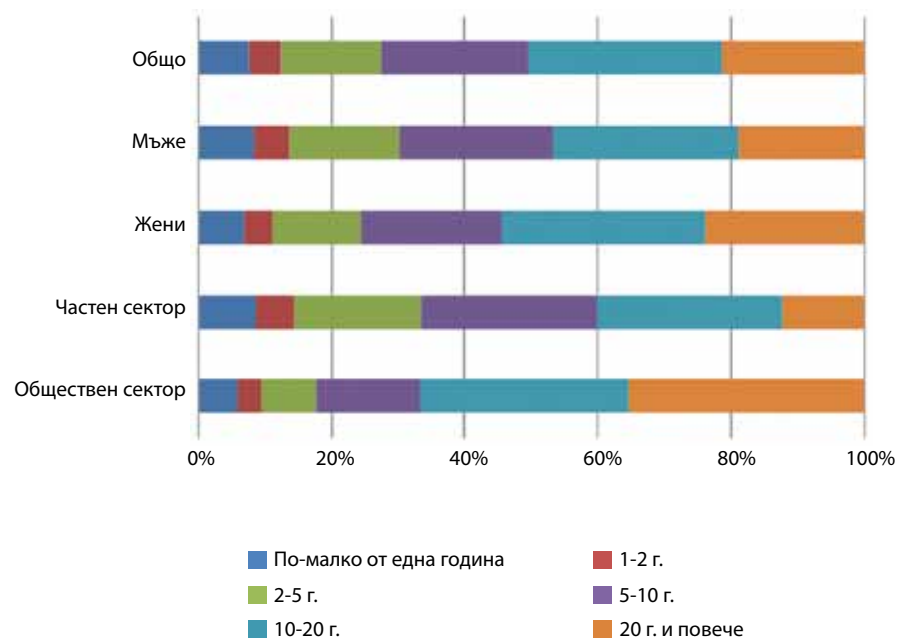
ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Населението на 50 и повече навършени години е различно представено в отделните класове професии. Най-голям е дялът на заетите от тази възрастова група сред квалифицираните работници в селското, горското и рибното стопанство - 40.9%, следван от този при специалистите - 31.6%, ръководителите - 29.4%, и професиите, неизискващи специална квалификация - 29.0%. За останалите класове професии (с изключение на военнослужещите) дялът на лицата над 50-годишна възраст е между 23.3 и 24.1%. От общия брой на заетите жени над 50-годишна възраст почти половината са специалисти или персонал, зает с услуги за населението (съответно 26.8 и 22.9%), докато дялът на ръководителите е 4.9%. При мъжете дялът на ръководителите е 9.2%, а с най-висок дял са квалифицираните работници (18.3%) и машинните оператори и монтажниците (17.5%).

През 2011 г. средната фактическа продължителност на работното време на заетите на 50 и повече навършени години е малко по-малка от тази на заетите под 50 навършени години - съответно 40.4 и 40.0 часа седмично, като това се дължи главно на лицата на 65 и повече навършени години, за които тя е 37.7 часа.

Повече от половината от наетите лица на възраст 50 и повече навършени години работят при последния си работодател от 10 или повече години, а 21.4% - 20 или повече години (по данни за 2011 г.). Сред наетите лица в обществен сектор около 2/3 не са сменявали предприятието, организацията, в която работят поне 10 години, а 35.4% - поне 20 години.

Фиг. 14. Структура на наетите лица на 50 и повече навършени години по продължителност на работа при последния работодател, пол и сектори през 2011 година



ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

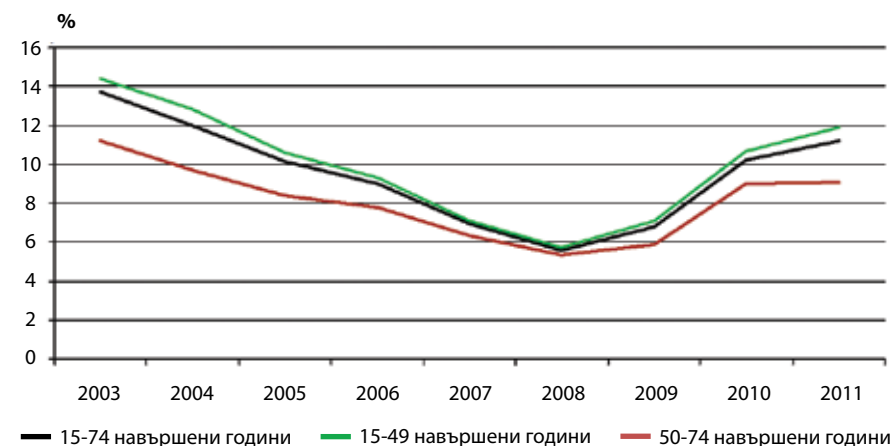
Безработица

Броят на безработните лица през 2011 г. е 373.2 хил., като 77.4 хил. от тях са на възраст 50 - 74 навършени години, или 20.8% от всички безработни. Коефициентът на безработица на възрастните хора (50 - 74 навършени години) е 9.1% и е с 2.1 процентни пункта по-нисък от общия коефициент на безработица (11.2%).

През периода 2003 - 2008 г. равнището на безработица бележи тенденция на намаляване, след което (от 2009 г.) започва да нараства. Същата тенденция е характерна както за възрастовата група 15 - 49 навършени години, така и за възрастното население. За целия период 2003 - 2011 г. равнището на безработица за възрастовата група 50 - 74 навършени години е по-ниско от общото равнище (като от 2007 до 2009 г. тази разлика е по-малка и е под 1.0 процентен пункт), докато за по-младото население (15 - 49 навършени години) то е по-високо.

Относителният дял на безработните жени на възраст 50 - 74 навършени години от общия брой безработни жени е 21.8% и е малко по-висок от този на безработните мъже на същата възраст (от общия брой безработни мъже) - 20.1%. Същевременно по пол дялът на безработните жени на тази възраст (50 - 74 години) от работната сила на същата възраст (8.3%) е с 1.5 процентни пункта по-нисък от дела на безработните мъже от същата възрастова група (9.8%). През 2011 г. стойностите на коефициента на безработица на възрастното население по пол са по-ниски от съответните стойности на коефициента на безработица (12.3% при жените и 10.0% при мъжете), като тази разлика е по-голяма при жените (с 4.0 процентни пункта).

Фиг. 15. Коефициенти на безработица по възрастови групи



През 2011 г. продължително безработни (от една и повече години) са 209.4 хил., или 56.2% от всички безработни. Дялът на продължително безработните възрастни хора от безработните на същата възраст е 61.0%, като повече от половината от безработните мъже на същата възраст (59.3%) и близо две трети от безработните жени (63.2%) са без работа от една и повече години. Дялът на продължително безработните лица на възраст 50 - 74 навършени години е по-висок и при двата пола, особено при жените (с 8.3 процентни пункта) в сравнение с дела на продължител-

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

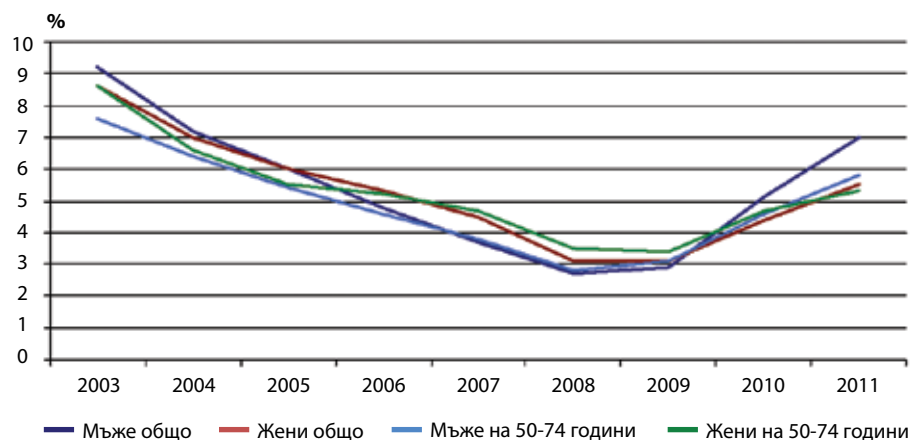
но безработните по пол.

От общия брой на продължително безработните лица 47.3 хил. (22.6%) са на възраст 50 - 74 навършени години. По пол този дял е 20.8% при мъжете и с 4.3 процентни пункта по-висок при жените - 25.1%.

От всички продължително безработни лица 58.9% са мъже и 41.1% жени. За възрастовата група 50 - 74 навършени години делът на продължително безработните жени е 45.7%, а делът на мъжете - 54.3%.

През 2011 г. коефициентът на продължителна безработица за възрастните хора е 5.5%, като по пол той е съответно 5.8% за мъжете и 5.3% за жените. Сравнен с общия коефициент на продължителна безработица (6.3%) той е по-нисък с 0.8 процентни пункта, като при мъжете е по-нисък с 1.2 процентни пункта, а при жените - с 0.2 процентни пункта.

Фиг. 16. Коефициенти на продължителна безработица по пол и възрастови групи



Основна причина за безработица, вкл. и за възрастното население, е уволнение или съкращение. През 2011 г. от всички безработни лица 50.7% са останали без работа по тази причина, а при безработните лица на възраст 50 - 74 навършени години този дял е малко по-висок - 51.4%. При мъжете в тази възрастова група делът на съкратените/уволнените (54.1%) е по-висок с 6.0 процентни пункта, отколкото при жените на същата възраст (48.1%). Поради приключване на временна или сезонна работа една пета от лицата на възраст 50 - 74 навършени години са загубили работата си, като по пол техният дял е съответно 20.4% при мъжете и 19.4% при жените.

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Таблица 2. Структура на безработните с предишна заетост по причини за напускане на последната работа и възрастови групи Проценти

Причини за напускане на последната работа	Възрастови групи		
	15 - 74 навършени години	15 - 49 навършени години	50 - 74 навършени години
Общо	100.0	100.0	100.0
Съкращение, уволнение	50.7	50.5	51.4
Завършване на временна или сезонна работа	23.0	23.9	20.0
Неудовлетвореност от условията на работа	7.7	9.0	3.9
Други причини	7.6	7.6	7.7
Непосочено, вкл. неработили през последните 8 години	11.0	9.0	17.0

Икономическа неактивност

През 2011 г. икономически неактивните лица на възраст 50 и повече навършени години са 2 041.4 хил., или 70.5% от населението в същата възрастова група. От тях 834.7 хил. са мъже и 1 206.7 хил. - жени, а коефициентите на икономическа неактивност по пол са съответно 65.3 и 74.7%.

От всички лица извън работната сила на 50 и повече навършени години 2 015.0 хил. са имали някога работа. От посочилите причина за напускане на работа най-голям е делът на неактивните, напуснали поради пенсиониране за осигурителен стаж и възраст (65.9%). След тях се нареждат напусналите поради уволнение/съкращение (11.3%), здравословни проблеми (9.5%), завършване на временна или сезонна работа (6.9%) и поради други причини (6.4%).

От всички неактивни лица на възраст 50 и повече навършени години 82.6 хил. (4%) желаят да работят. От тях 16.7 хил. (20.2%) са регистрирани в бюрата по труда. От лицата, които желаят да работят, но не търсят работа, най-голям е броят на обезкуражените лица - 62.8 хил. (32.8 хил. мъже и 30.0 хил. жени).

Лицата извън работната сила на възраст 50 и повече навършени години, които не желаят да работят са 1 958.8 хиляди. За 1 728.5 хил., или 88.2% от всички лица, които нямат желание да работят, основна причина е напредналата възраст. От тях 690.6 хил. са мъже и 1 037.9 хил. са жени. Поради недобро здравословно състояние не желаят да работят 149.6 хил. (7.6%).

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Фиг. 17. Икономически неактивни и обезкуражени лица на възраст 50 - 64 навършени години



ПРЕХОД ОТ РАБОТА КЪМ ПЕНСИОНИРАНЕ

Според резултатите от изследването „Преход от работа към пенсиониране“, проведено като допълнителен модул към наблюдението на работната сила през второто тримесечие на 2006 г., броят на заетите лица на възраст 50 - 69 навършени години, които получават или имат право да получават пенсия, е 98.4 хиляди. От тях 54.7 хил. са мъже и 43.7 хил. - жени. За 93.8% от посочената група заети лица причините да продължават да работят са основно финансови, като по пол не са налице големи различия, съответно 94.5% от мъжете и 92.9% от жените. Осигуряването на достатъчен доход (за себе си и домакинството) е главната причина да продължават да работят (въпреки че получават или имат право да получават пенсия) за 81.0% (79.7 хил.) от заетите лица на 50 - 69 навършени години.

Според изследването през второто тримесечие на 2006 г. броят на незаетите лица на възраст 50 - 69 навършени години (които са работили след навършване на 49-годишна възраст, но по време на изследването не работят) е 908.8 хил., като от тях 545.1 хил. (60.0%) са жени. От незаетите от посочената група най-голям е броят на лицата, които след напускане на последната работа, окончателно са се оттеглили от пазара на труда поради пенсиониране - 705.3 хил. (77.6%). От тях 88.8% (626.4 хил.) са напуснали последната си работа непосредствено след навършване на възрастта и осигурителния стаж, необходими за пенсиониране. За останалите 11.2% причините за напускане на последната работа (работата, която са имали след тази, от която са се пенсионирали) са уволнение, съкращение или приключване на временна работа (5.6%), лични здравословни проблеми (3.4%) или други (2.2%).

От общия брой на незаетите лица на възраст 50 - 69 навършени години на второ място е делът на безработните - 9.3% (84.8 хил.), а 5.4% (49.3 хил.) са продължително нетрудоспособни (с увреждания).

През второто тримесечие на 2006 г. 423.3 хил. лица на възраст 50 - 69 навършени

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

години (заети или незаети, работили след 49-годишна възраст) считат, че при по-гъвкаво работно време те биха останали по-дълго на работа. Те съставляват 27.1% от населението на същата възраст. Съответният дял при мъжете е 28.6%, а при жените - 25.8%.

По-безопасните и здравословни условия на труд също са фактор, който би способствал за по-дълго оставане на работа за 347.7 хил. лица от посочената група. Техният дял е 22.3% от всички лица на възраст 50 - 69 навършени години, съответно 26.5% при мъжете и 18.7% при жените.

От лицата на възраст 50 - 69 навършени години (заети или незаети, работили след 49-годишна възраст) 151.3 хил. (9.7% от населението на същата възраст) биха работили по-дълго, ако има възможност за придобиване на квалификация, съответстваща на изискванията на извършваната работа. Съответният дял е 11.0% при мъжете и 8.6% при жените.

Таблица 3. Лица на възраст 50 - 69 навършени години¹³, които биха работили по-дълго при наличие на определени фактори и по пол през второто тримесечие на 2006 година

Фактори Пол	Брой - хил.	Относителен дял от населението на възраст 50 - 69 навършени години - %
По-гъвкаво работно време		
Общо	423.3	27.1
Мъже	204.0	28.6
Жени	219.3	25.8
Безопасни и здравословни условия на труд		
Общо	347.7	22.3
Мъже	189.0	26.5
Жени	158.7	18.7
Възможност за придобиване на квалификация, съответстваща на изискванията за работа		
Общо	151.3	9.7
Мъже	78.6	11.0
Жени	72.7	8.6

¹³ Заети или незаети, работили след 49-годишна възраст

УЧАСТИЕ В УЧЕНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ НА НАСЕЛЕНИЕТО
НА ВЪЗРАСТ 50-64 НАВЪРШЕНИ ГОДИНИ

Източник на данни относно учене през целия живот е специализираното изследване на образованието и обучението за възрастни (Adult Education Survey), проведено през 2007 г. от Националния статистически институт по методология на Евростат и прилагана във всички страни от ЕС.

Равнище на участие на населението на възраст 50 - 64 навършени години
във формално образование или неформално образование и
обучение през 2007 година

Според резултатите от проведеното изследване 26.4% от възрастното население е участвало в поне една форма на формално или неформално обучение. Участието на мъжете е по-високо (28.8%) в сравнение с жените (24.3%).

Наблюдават се съществени различия по отношение на образователната степен и участието във формално или неформално обучение. Докато едва 14.0% от лицата с основно или по-ниско образование са участвали в УЧЖ, то този относителен дял е 27.4% за лицата със средно образование и достига до 39.7% за висшистите.

Фиг. 18. Участие във формално или неформално образование и обучение на населението на възраст 50-64 навършени години по образование



Участието в обучение е приоритетно за заетите лица - почти половината (46.5%) от тях са участвали, докато този относителен дял е значително по-нисък за безработните и икономически неактивните лица, съответно 4.4 и 1.5%.

Наблюдават се и различия по местоживее - докато 28.8% от населението на възраст 50 - 64 навършени години, живеещо в градовете, е участвало в обучение, този относителен дял за живеещите в селата е 21.1%.

Таблица 4. Участие във формално или неформално образование и обучение на населението на възраст 50-64 навършени години през последните 12 месеца по пол, образование, икономическа активност и местоживее

Пол Степен на образование Икономическа активност Местоживее	Общо - брой	Неучаствали във формално или неформално образование и обучение през последните 12 месеца		Участвали във формално или неформално образование и обучение през последните 12 месеца	
		брой	%	брой	%
Общо	1642631	1208033	73.5	434598	26.5
По пол					
Мъже	793814	565471	71.2	228343	28.8
Жени	848818	642562	75.7	206256	24.3
По образование					
Висше образование	367609	221840	60.3	145769	39.7
Средно образование	824063	598276	72.6	225787	27.4
Основно и по-ниско образование	450959	387917	86.0	63042	14.0
По статус в заетостта					
Заети	900315	481987	53.5	418328	46.5
Безработни	180941	172917	95.6	8024	4.4
Икономически неактивни	561376	553129	98.5	8247	1.5
По местоживее					
В градовете	1168322	834030	71.4	334292	28.6
В селата	474309	374002	78.9	100307	21.1

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

От участниците на възраст 50 - 64 навършени години в неформално обучение почти 3/4 (73.8%) са участвали само в едно обучение, 18.2% в две и едва 8.0% в три и повече обучения. За преобладаващата част от участниците (91.9%) целта на обучението е пряко свързана с работа, а едва 8.1% са участвали по лични, несвързани с професионалното развитие, причини. Значителни са различията при мотивите за участие по пол, докато само за 3.4% от мъжете участието не е породено от професионални мотиви, то за 11.4% от жените обучението е свързано с теми за личен интерес, за забавление или за свободното време.

Население на възраст 50 - 64 навършени години участващо в самостоятелно обучение

Самостоятелното обучение е важна част от УЦЖ, тъй като чрез него лицата имат възможност да повишават своите знания и умения без прякото участие на преподавател, учебно заведение или институция, т.е. извън рамките на формалната образователна система и неформалното обучение.

Резултатите от проведеното изследване показват, че почти 1/5 от населението на възраст 50 - 64 навършени години е участвало в самостоятелно обучение - 21.5%, или 353.7 хил. души. Жените отново са малко по-активни в участието си от мъжете, съответно 22.2 и 20.8%. Съществено влияние върху равнището на участие оказва степента на завършено образование, или колкото „по-образовано“ е едно лице, толкова по-голяма е вероятността да се самообучава. Почти половината от лицата с висше образование (46.0%) са участвали в някакъв вид самостоятелно обучение, докато делът на тези с основно или по-ниско образование е едва 10.0%.

Най-популярната форма за самообучение е използването на печатни материали (книги, учебници, професионални списания, ръководства и др.), като този метод е използван от 2/3 (67.9%) от лицата, участващи в някаква форма на самообучение, или 14.6% от населението на възраст 50 - 64 навършени години. На второ място като предпочитана форма на самостоятелно обучение е гледането на телевизионни образователни програми, използване на аудио- и видеокасети с образователна цел и др., което се среща при 50.2% от самообучаващите се, като този вид е най-често използван от безработните и икономически неактивните. С малко по-нисък относителен дял - 49.2% от самообучаващите се, следва самостоятелното обучение, осъществено чрез ползването на компютър (Интернет). От знанията на член на семейството, приятел или колега с цел повишаване на знанията или уменията са се възползвали 26.6% от участвалите в самостоятелно обучение на 50-64 навършени години, а непопулярни се оказват посещенията на учебни центрове (включително библиотеки и читалища) и посещенията на забележителности с участието на екскурзовод, съответно 11.6 и 7.1% от участниците в самостоятелно обучение.

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Фиг. 19. Относителен дял на използваните методи за самостоятелно обучение от участвалите лица на възраст 50-64 навършени години



Достъп до информация относно образование и обучение на населението на възраст 50 - 64 навършени години

През наблюдавания период 8.8% от населението на възраст 50-64 навършени години е потърсило информация относно възможности за образование и обучение. Жените отново са малко по-активни от мъжете в търсенето на такава информация, съответно 9.3 и 8.5%. Въпреки достигнатата си най-висока степен на образование всеки четвърти (24.3%) висшист търси информация за допълнително образование или обучение за разлика от хората с основно или по-ниско образование, от които едва 2.1% търсят възможности за придобиване на нови знания и умения. От заетите 13.3% са потърсили информация за допълнителни възможности за професионална реализация, докато активността сред безработните е три пъти по-ниска - 3.0%. Това показва, че очакванията на безработните да си намерят работа обикновено не са свързани с участието в образование или обучение. От потърсилите информация относно възможности за образование и обучение 95.6% са успели да намерят такава, което е показателно за лесен достъп до информация и наличие на разнообразен избор от варианти.

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Фиг. 20. Относителен дял на използваните източници за намиране на информация относно образование или обучение за населението на възраст на възраст 50-64 навършени години



Повечето от намерилите търсената информация са използвали различни начини. Най-често използваният и най-ефективен начин е използването на интернет-повече от половината от тях (54.3%) са използвали възможностите на глобалната мрежа, като това са предимно хората с висше образование (67.0%). На второ място (54.1%) се нарежда използването на книги и справочници за намирането на информация относно възможностите за образование и обучение, като това е водещ метод за икономически неактивните и жителите на селата. Значителен е и делът на използваните средствата за масова информация (обяви във вестници и списания) за намиране на търсената информация (39.2%), като това е основен метод за хората с основно или по-ниско образование (67.5%) и втори най-използван метод за икономически неактивните лица (47.4%). Значителен е относителният дял (31.5%) на потърсилите помощ от приятели или познати. Потърсилият информация директно от образователните институции са 12.7% от намерилите информация, а 20.3% са намерили информация чрез своя работодател. Сравнително малък е делът на намерилите информация чрез бюрата по труда и посреднически фирми-8.3%, но същевременно този начин са използвали 64.3% от безработните лица.

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Желание за участие в образование и обучение на населението на възраст 50 - 64 навършени години

Резултатите от изследването показват, че едва 5.3% от анкетираните лица на възраст 50-64 навършени години, които не са участвали в образование или обучение, са имали желание за това. Желание за участие са заявили предимно висшистите (9.6%) и икономически активните лица.

Разнообразни са конкретните причини, поради които толкова голяма част от неучаствалите в образование или обучение (94.7%) не са имали желание за това. При посочването на най-важната причина (за това нежелание) се получават следните резултати:

Фиг. 21. Относителен дял на посочените като най-важни причини за нежелание за участие в образование и обучение



Най-висок относителен дял (51.6%) от населението на възраст 50-64 навършени години са посочили като най-важна причина за нежелание за участие в образование или обучение напредналата възраст или влошеното здравословно състояние. Този отговор е по-често срещан при жените, отколкото при мъжете, съответно 55.5 и 47.2%. Значителен е и делът на лицата (24.1%), за които нежеланието за участие е липсата на такава потребност във връзка с тяхната текуща работа или професия. Неучастието е било мотивирано от лични причини за 8.5% от лицата на възраст 50-64 навършени години, като това са предимно безработните лица (15.9%). За 3.5% от нежелалите да участват основната причина е свързана с липса на време, поради семейни задължения, като това е доста по-съществена пречка за жените (5.3%), отколкото за мъжете (1.6%).

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО
НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Пречки за участие в образование и обучение на населението на
възраст 50 - 64 навършени години

Разнообразни са причините, поради които лицата на възраст 50-64 навършени години, които не са участвали в образование или обучение и са имали желание за това, но не са осъществили своето желание.

От участвалите в някакъв вид формално или неформално образование или обучение 14.6% имат желание да участват и в друго такова, а за 85.4% добитите знания или умения са достатъчни. Желанието за участие в още обучения е по-често срещано при лицата с висше образование (22.1%). Конкретните причини за неучастие обучение през наблюдавания период сред лицата, които са имали желание за това, са сходни за двете групи - участвалите в обучение, но имащи желание да участват и в друго, както и за лицата, които не са участвали в каквото и да е обучение, но са имали желание за това.

Таблица 5. Причини за неучастие в образование или обучение сред лицата на възраст 50-64 навършени години, имали желание за това

Причини за неучастие в образование или обучение (от имащите желание да участват)	Неучаствали в някакво обучение	Участвали в обучение и имащи желание за друго
Здраве или възраст	16.4	12.5
Липса на обучение на достъпно (близко) разстояние	10.0	12.5
Липса на време поради семейни задължения	9.6	10.4
Не отговаря на необходимите условия за участие	8.2	6.2
Обучението е твърде скъпо	37.6	25.1
Не харесва идеята да се връщане обратно към нещо, подобно на училище	1.3	6.9
Липса на подкрепа от работодателя	2.7	3.9
Липса на време поради служебни задължения	10.9	19.2
Друга причина	3.3	3.4

Основна причина за неосъществяване на желанието за участие е свързано с разходите за образование и обучение - 37.6% от неучаствалите в обучение и 25.1% от участвалите лица, са посочили, че избраното от тях обучение е твърде скъпо и не могат да си го позволят. Значителен е и делът на неучаствалите, поради влошено здравословно състояние или напреднала възраст - 16.4% от неучаствалите в обучение и 12.5% от участвалите. Основна причина е и липсата на свободно време, както поради изпълнение на служебни задължения, така и поради лични

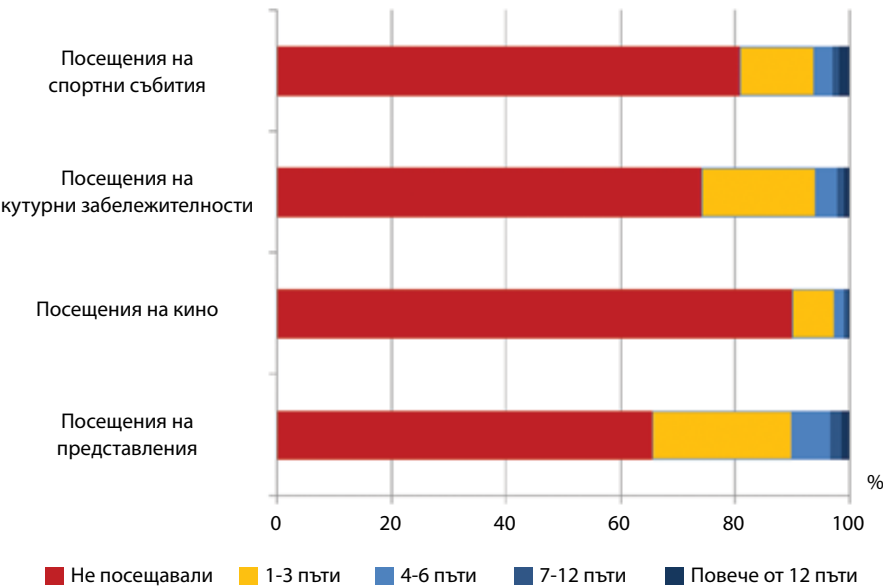
ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО
НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

ангажименти за полагане на грижи към семейството или домакинството. Значителен е и делът на лицата, които не са осъществили своето желание за участие в обучение, поради липса на такова на достъпно или близко разстояние - 10.0% от неучаствалите в обучение и 12.5% от участвалите.

Участие в културни събития на населението на
възраст 50 - 64 навършени години

Изследването на образованието и обучението установява ниско равнище на участие на в културни събития на населението на възраст 50 - 64 години. Най-много лица (34.4%) са посетили поне веднъж през последните 12 месеца представление на живо (пиеси, концерти, опери, балетни, танцови и шоу спектакли), като жените са по-активни от мъжете - съответно 39.8 и 28.4%. Едва 9.8% са посетили кино през последната година. Всеки четвърти (25.7%) е посетил поне веднъж някаква културна забележителност. Посещения на спортни събития на живо са направили 19.1% от лицата на възраст 50 - 64 г., като мъжете са пет пъти повече от жените - съответно 32.1 и 6.7%. Характерно за всички изброени посещения е, че заетите са значително по-активни от безработните и икономически активните, което е свързано с необходимостта от средства за осъществяването им. Според очакванията, делът на участвалите в културни събития е по-висок сред жителите на градовете, отколкото сред жителите на селата.

Фиг. 22. Структура на посетените културни събития по вид на събитието и брой посещения през последните 12 месеца



ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

ЛИЦА С УВРЕЖДЕНИЯ КЪМ 1.02.2011 ГОДИНА¹⁴

С нарастване на възрастта се увеличава и делът на хората с увреждания, които в зависимост от степента на увреждане са по-малко или повече зависими. Основните предизвикателства на съвременното общество с увеличаващ се брой на населението на 50 и повече навършени години ще бъдат превенцията на зависимостта и осигуряването на условия за подпомагане на ежедневието на възрастните хора. В този смисъл информацията за броя на лицата с увреждания и техните социално-демографски характеристики има важно национално значение за формирането на политики в областта на интеграцията на хората с увреждания и техните семейства в икономическия и социалния живот.

При проведеното през февруари 2011 г. 17-о преброяване на населението в страната бяха включени въпроси за установяване на броя на хората с увреждания.

Лица с трайно намалена работоспособност или вид и степен на увреждане са лицата на 16 и повече навършени години, които имат експертно решение от Териториалната експертна лекарска комисия (ТЕЛК) или Националната експертна лекарска комисия (НЕЛК) за извършена медицинска експертиза.

Трайно намалената работоспособност, съответно степента на увреждане, се определя в проценти спрямо възможностите на здравия човек.

Съгласно нормативната уредба в страната степента на трайно намалена работоспособност/ степента на увреждане на лицата на 16 и повече години е групирана в следните интервали:

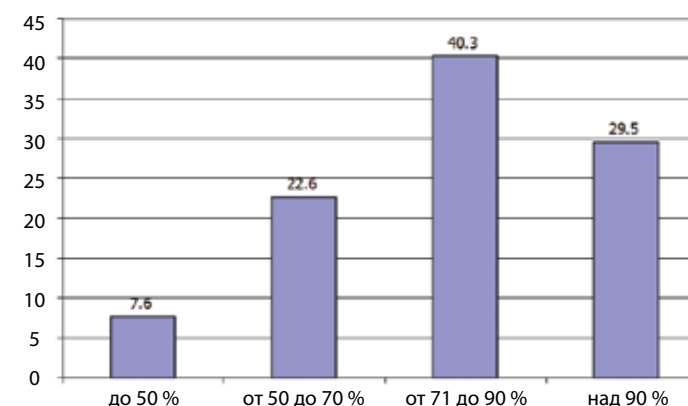
- До 50%;
- От 50 до 70%;
- От 71 до 90%;
- Над 90%.

Зададените въпроси бяха доброволни в съответствие със Закона за защита на личните данни, който определя като възможно събирането на лични данни по отношение на здравето само в случаите, когато лицето е дало своето съгласие за това¹⁵. За целите на настоящия доклад са анализирани данните за лицата на 50 и повече навършени години.

Към 1.02.2011 г. призната трайно намалена работоспособност или степен на увреждане имат 383 260 лица на възраст 50 и повече навършени години.

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Фиг. 23. Относителен дял на лицата с увреждания на 50 и повече навършени години по степен на увреждане към 1.02.2011 година



Сред лицата с трайно намалена работоспособност или степен на увреждане на 50 и повече години най-голям е делът на лицата със степен на увреждане от 71 до 90% - 154 405, или 40.3% от всички лица с увреждания на тази възраст. Лицата с най-висока степен на трайно намалена работоспособност - над 90%, са 113 150, или 29.5%. С трайно намалена работоспособност или степен на увреждане от 50 до 70% към критичния момент на преброяването са 86 747, или 22.6%. Най-нисък е делът на лицата с намалена работоспособност до 50% - 28 958, или 7.6%.

¹⁴ Източник „Преброяване на населението и жилищния фонд 2011 г.“, НСИ

¹⁵ Сред населението на 50 и повече години отговор са посочили 73.0% от преброените лица.

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Таблица 6. Лица с увреждания на 50 и повече навършени години по основни социално демографски характеристики към 1.02.2011 година*

Брой

Социално-демографски характеристики	Общо	На 1 000 души от населението
Общо	383 260	178
Пол		
Мъже	162 493	170
Жени	220 767	185
Възраст		
50-59	95 560	128
60-69	129 465	184
70-79	105 953	221
80 +	52 282	237
Местоживееене		
В градовете	275 775	188
В селата	107 485	157
Икономическа активност		
Икономически активни лица (50 - 64 години)	40 791	6
Заети	35 162	6
Безработни	5 629	7
Икономически неактивни лица (50 и повече години)	126 798	25

*Разпределени са лицата, отговорили на доброволните въпроси

Към 1.02.2011 г. лицата с трайно намалена работоспособност или степен на увреждане на 50 и повече навършени години се разпределят, както следва:

- жените са 220 767 с относителен дял 57.6%;
- мъжете - 162 493, или 42.4%;
- в градовете живеят 275 775, или 72.0%;
- в селата - 107 485, или 28.0% от лицата с увреждания.

За анализ на разпространението на броя на хората с увреждания по различни социално демографски характеристики се изчисляват коефициенти на интензитет. Показателят представлява отношение на броя на лицата с увреждания на 1 000 души от съответното население, отговорили на доброволния въпрос.

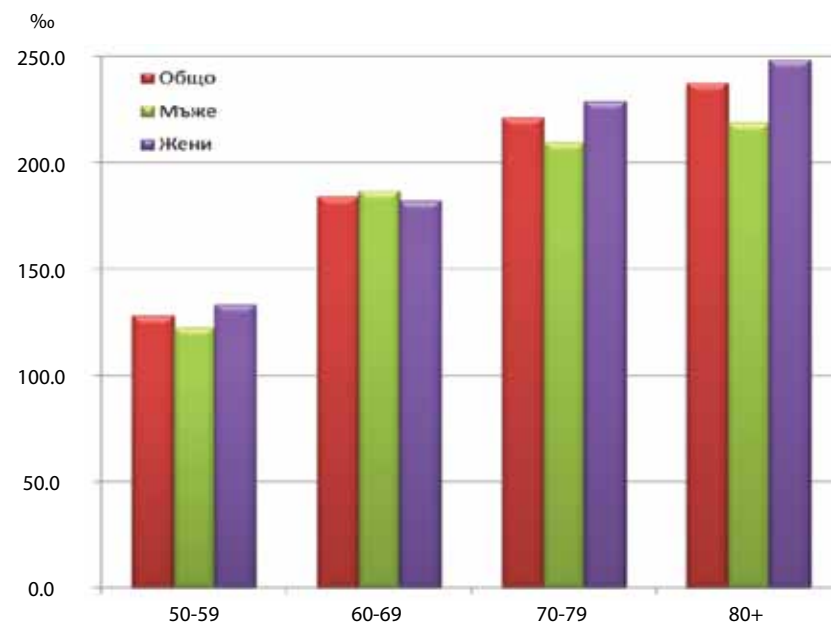
На всеки 1 000 жени на възраст 50 и повече навършени години 185 са с трайно намалена работоспособност или степен на увреждане, а при мъжете - 170 на 1 000 от съответното население.

Определящо за броя и относителния дял на лицата с увреждания в градовете и

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

селата е разпределението на броя на населението в страната по местоживееене. Различни обаче са показателите за броя на лицата с увреждания на 1 000 души от съответното население. За лицата на 50 и повече навършени години, живеещи в градовете, на всеки 1 000 души 188 са с увреждания. В селата коефициентът е по-нисък - трайно намалена работоспособност или степен на увреждане имат 157 на 1 000 души.

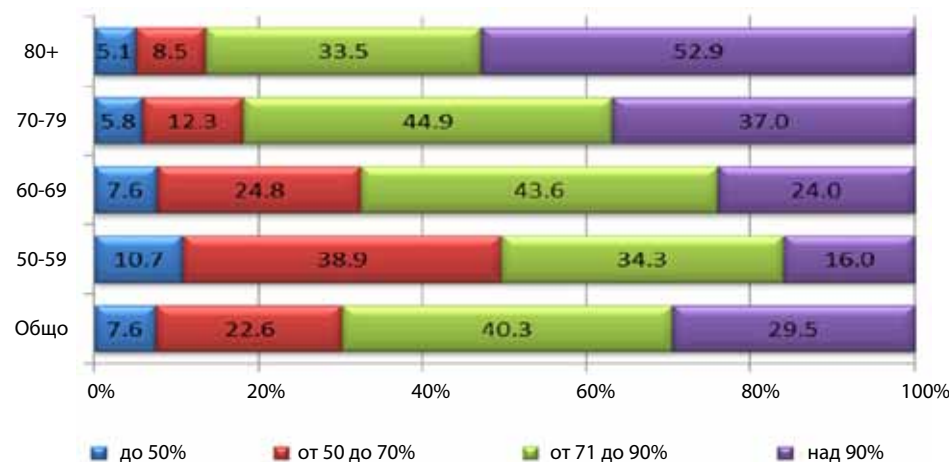
Фиг. 24. Лица с увреждания на 50 и повече навършени години по възрастови групи и пол на 1 000 души от населението към 1.02.2011 година



С нарастване на възрастта се увеличава броят на лицата с увреждания. Във възрастовата група 50 - 59 години броят на хората с увреждания е 95 560. На всеки 1 000 души на тази възраст 128 са с увреждания. Сред възрастното население на 80 и повече навършени години показателят е 237 на 1 000.

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Фиг. 25. Структура на лицата с увреждания на възраст 50 и повече навършени години по възрастови групи и степен на увреждане



С нарастване на възрастта се променя и структурата на хората с увреждания в зависимост от степента на увреждане.

Най-ниската степен трайно намалена работоспособност е с най-ниски относителни дялове във всички възрастови групи. С увеличаване на възрастта намалява делът на хората с до 50% трайно намалена работоспособност или степен на увреждане от 10.7% във възрастовата група 50 - 59 навършени години до 5.1% при лицата на възраст 80 и повече навършени години.

Сред най-младите лица с увреждания, на възраст 50 - 59 навършени години, най-голям е относителният дял на лицата с трайно намалена работоспособност или степен на увреждане от 50 до 70% - 38.9%. С увеличаване на възрастта този дял значително намалява и сред лицата на 80 и повече навършени години едва 8.5% от хората с увреждания в тази възрастова група имат трайно намалена работоспособност или степен на увреждане от 50 до 70%.

С увеличаване на възрастта делът на лицата с най-висока степен на трайно намалена работоспособност се увеличава значително. От 16.0% във възрастта 50 - 59 години, сред най-възрастните хора с увреждания - над 80 години, повече от половината са с над 90% трайно намалена работоспособност (52.9%).

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Разпределение по области

Относителният дял на лицата с увреждания на 50 и повече навършени години по области варира в широки граници - от 8.1% в област Бургас до 32.7% в област Силистра. За 18 области относителният дял е по-нисък от средната стойност за страната (17.8%). След Бургас с най-ниски дялове са областите Благоевград и Хасково (по 10.0%), Търговище (10.2%) и Кърджали (11.1%).

С най-висок относителен дял на лицата с увреждания на възраст 50 и повече навършени години след област Силистра са областите София (столица) (25.8%), Габрово (24.7%), Враца (22.8%) и Плевен (21.9%).

Икономическа активност на лицата с трайни здравословни проблеми и затруднения при извършване на ежедневни дейности¹⁶

Според резултатите от проведеното през 2011 г. допълнително изследване към наблюдението на работната сила 878.3 хил., или 18.2% от лицата на възраст 15 - 64 навършени години имат поне един траен здравословен проблем или заболяване (независимо дали са удостоверени от ТЕЛК или НЕЛК).

От всички лица с поне един траен здравословен проблем или заболяване 549.6 хил. са на възраст 50 - 64 навършени години, а делът им е 62.6%. По пол този дял е 63.9% при жените и 60.9% при мъжете. В тази възрастова група делът на жените с поне един траен здравословен проблем или заболяване (56.2%) е с 12.4 процентни пункта по-висок от този на мъжете (43.8%).

Проблемът със сърцето, кръвното налягане или кръвообращението е посочен като единствен или най-сериозен проблем от 48.5% от лицата на възраст 50 - 64 навършени години с трайни здравословни проблеми или заболявания. Този здравословен проблем е единствен или най-сериозен за 51.6% от мъжете и за 46.0% за жените на същата възраст.

През 2011 г. са заети 201.7 хил. от всички лица на възраст 50 - 64 навършени години с поне един траен здравословен проблем или заболяване. Коефициентът на заетост за населението от тази възрастова група е 36.7%, като при мъжете той е по-голям (41.2%), отколкото при жените (33.2%). Мъжете на възраст 50 - 64 навършени години с поне един траен здравословен проблем или заболяване са заети основно в сектора на услугите - 47.1%, и в индустрията - 40.4%. Преобладаващата част от заетите жените на възраст 50 - 64 навършени години с поне един траен здравословен проблем или заболяване работят в сектора на услугите - 72.3%.

От лицата на 50 - 64 навършени години с поне един траен здравословен проблем или заболяване 348.0 хил., или 63.3%, не работят. Неработещите жени (от жените на 50 - 64 навършени години с поне един траен здравословен проблем или заболяване) са 206.5 хил. (66.8%), а неработещите мъже - 141.5 хил. (58.8%).

¹⁶ Резултати от допълнителното изследване „Заетост на хората с увреждания“, проведено към наблюдението на работната сила през 2011 година.

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Таблица 7. Лица на 15 - 64 навършени години с поне един траен здравословен проблем или заболяване по икономическа активност и пол през 2011 година

Икономическа активност	Общо			В т. ч. на 50 - 64 години		
	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
Общо - хил.	878.3	394.8	483.5	549.6	240.6	309.0
Заети - хил.	368.6	173.5	195.1	201.7	99.1	102.6
Безработни - хил.	58.9	31.5	27.4	27.6	15.1	12.5
Лица извън работната сила - хил.	450.8	189.7	261.1	320.3	126.4	193.9
Коефициент на заетост - %	42.0	44.0	40.3	36.7	41.2	33.2
Коефициент на безработица - %	13.8	15.4	12.3	12.0	13.2	10.9

Според резултатите от изследването през 2011 г. 483.3 хил., или 10.0% от лицата на възраст 15 - 64 навършени години имат поне едно трайно затруднение при извършване на ежедневни дейности. От всички лица със затруднения при извършване на ежедневни дейности на възраст 50 - 64 навършени години са 304.9 хил., или 64.0%, като този дял е 65.1% при жените и 62.6% при мъжете.

За посочената възрастова група (50 - 64 години) делът на жените с поне едно затруднение при извършване на ежедневни дейности (57.5%) е с 15.0 процентни пункта по-висок от този на мъжете (42.5%).

От лицата на възраст 50 - 64 навършени години с поне едно трайно затруднение при извършване на ежедневни дейности най-висок е относителният дял на тези, които посочват, че срещат най-големи затруднения при ходене и изкачване на стълби (38.6%). Този вид затруднение е единствено или най-сериозно за 36.1% от мъжете и за 40.5% от жените на тази възраст, които имат затруднения при извършване на ежедневни дейности.

През 2011 г. са заети 84.2 хил., или 27.2% от лицата на 50 - 64 навършени години с поне едно трайно затруднение при извършване на ежедневни дейности. Коефициентът на заетост за тази възрастова група е по-висок при мъжете (30.8%) в сравнение с този на жените (24.6%). Делът на заетите мъже с поне едно трайно затруднение при извършване на ежедневни дейности (от посочената възрастова група) в сектора на услугите и в индустрията почти равен, съответно 43.3 и 43.0%. Преобладаващата част от заетите жените на същата възраст работят в сектора на услугите - 70.3%.

От лицата на 50 - 64 навършени години с поне едно трайно затруднение при извършване на ежедневни дейности 225.2 хил., или 72.8%, не работят. Неработещите жени (от жените на 50 - 64 навършени години с поне едно трайно затруднение при извършване на ежедневни дейности) са 134.3 хил. (75.4%), а неработещите мъже - 90.9 хил. (69.2%).

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Таблица 8. Лица на 15 - 64 навършени години с поне едно трайно затруднение при извършване на ежедневни дейности по пол и икономическа активност през 2011 година

Икономическа активност	Общо			В т. ч. на 50 - 64 години		
	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
Общо - хил.	483.3	210.0	273.3	309.4	131.4	178.0
Заети - хил.	151.3	66.1	85.2	84.2	40.5	43.7
Безработни - хил.	26.2	12.8	13.4	11.5	5.2	6.3
Лица извън работната сила - хил.	305.8	131.2	174.7	213.7	85.7	128.0
Коефициент на заетост - %	31.3	31.5	31.2	27.2	30.8	24.6
Коефициент на безработица - %	14.8	16.2	13.6	12.0	11.4	12.6

Според резултатите от изследването поради трайни здравословни проблеми (заболявания) и/или трайни затруднения при извършване на ежедневни дейности 268.7 хил. от лицата на 15 - 64 навършени години имат ограничение в продължителността на работното време, 353.8 хил. - във вида на работата, която могат да извършват, и 174.7 хил. - във възможността за придвижване до и от мястото на работа. От тези лица близо две трети (поотделно за всяко от посочените ограничения) са на възраст 50 - 64 навършени години, като по пол съответните дялове са по-високи при жените, отколкото при мъжете.

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Таблица 9. Лица на 15 - 64 навършени години, имащи ограничения поради траен здравословен проблем и/или трайни затруднения при извършване на ежедневни дейности, по вид на ограничението, икономическа активност и по пол през 2011 година

Вид на ограничението Икономическа активност	Общо		Мъже		Жени	
	общо	в т. ч. на 50- 64 години	общо	в т. ч. на 50- 64 години	общо	в т. ч. на 50- 64 години
Продължителност на работното време						
Общо	268.7	176.4	120.6	71.9	148.2	104.5
Заети	24.7	14.9	11.8	6.8	12.9	8.1
Незаети	244.0	161.4	108.8	65.1	135.3	96.4
Вид на извършваната работа						
Общо	353.8	228.6	158.1	95.4	195.7	133.3
Заети	60.3	35.8	29.6	18.3	30.6	17.5
Незаети	293.5	192.8	128.4	77.1	165.1	115.8
Придвижване до и от мястото на работа						
Общо	174.7	114.9	81.4	50.5	93.3	64.4
Заети	13.2	9.9	6.2	5.2	7.0	4.7
Незаети	161.5	105.0	75.2	45.3	86.3	59.7

От лицата на възраст 50 - 64 навършени години с ограничения по отношение на продължителността на работното време (поради трайни здравословни проблеми или затруднения), 91.5% не работят; за тези, които са ограничени във вида на извършваната работа и във възможността за придвижване до и от мястото на работа делът на неработещите е съответно 84.3 и 91.4%.

От всички незаети лица с поне един траен здравословен проблем или заболяване или с поне едно трайно затруднение при извършване на ежедневни дейности 219.5 хил. (54.9%) биха имали нужда от специални условия на работа, за да могат да работят - помощ на личен асистент или придружител, специално оборудване (съоръжение) или специфична организация на работа. При мъжете този дял е 52.8%, а при жените - 57.0%.

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

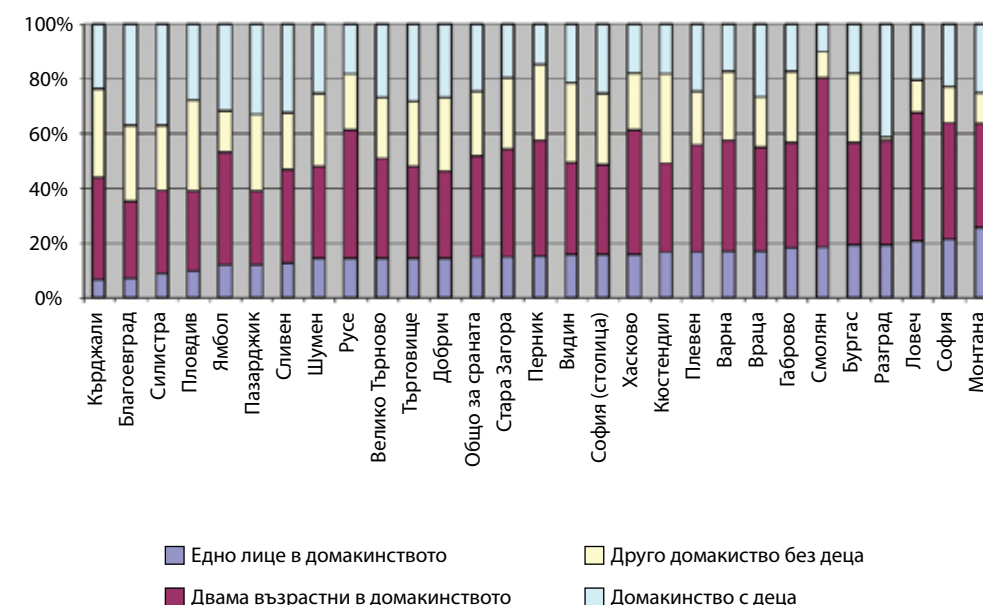
УСЛОВИЯ НА ЖИВОТ И БЕДНОСТ

Ключово значение за подобряване на стандарта и качеството на живот на възрастните хора е ограничаването на бедността и насърчаване на социалното включване. Наблюдението на доходите и условията на живот (EU-SILC) дава възможност за проследяване положението на лицата на 50 и повече навършени години от различни страни – семейна среда, материална обезпеченост, битови условия, активност на поведението, равнище на бедност и социално изключване.

Семейна среда и битови условия

По данни от изследването, проведено през 2010 г., 15.2% от лицата на възраст 50 и повече навършени години живеят сами. Сред лицата, живеещи сами, преобладават жените – 71.5%, а мъжете са 28.5%. Една трета от лицата на 50 и повече навършени години живеят с партньор, а всяко пето лице живее в домакинство с деца. Най-висок е относителният дял на лицата, живеещи сами в област Монтана (25.8%), следвана от областите София (21.3%) и Ловеч (20.89%), а най-нисък е делът им в областите Кърджали (6.7%), Благоевград (7.1%) и Силистра (9.1%). В домакинство от двама възрастни без деца живеят около две трети от лицата на 50 и повече навършени години в област Смолян. В тази област е най-нисък делът на лицата, живеещи в домакинство с деца – едва 9.8%.

Фиг. 26. Разпределение на лицата на 50 и повече навършени години по области и тип на домакинството



Изт. Наблюдение на доходите и условията на живот, 2010 г., НСИ

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

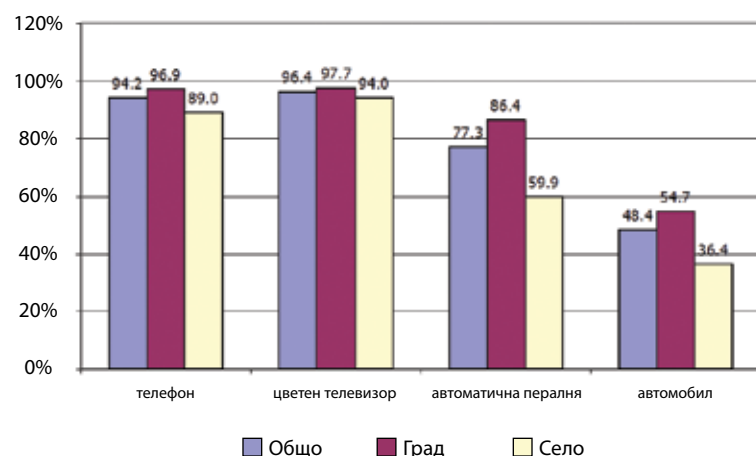
В зависимост от типа на жилището, повече от половината лица живеят в самостоятелна къща (51.7%), или част от къща (8.7%). В апартаменти живеят 39.2% от лицата, а в работнически общежития или друг вид жилище, живеят 0.4% от лицата на 50 и повече навършени години. Една трета от лицата разполагат с достатъчни по размер жилища, т.е. на всяко лице в домакинството има поне една стая.

Данните показват, че 84.0% от лицата на 50 и повече навършени години, имат в жилищата си баня, а 73.1% имат в жилището си тоалетна. Съществуват някои различия в благоустроеността на жилищата в градовете и селата. Баня вътре в жилището имат 64.0% от лицата, живеещи в селата, докато в градовете този процент е 1.5 пъти по-голям - 94.5%. Тоалетна вътре в жилището имат 37.9% от лицата, живеещи в селата и 91.6% в градовете.

Автомобили имат 48.4% от лицата на 50 и повече навършени години, като 24.5% не могат да си позволят да закупят и поддържат автомобил по финансови причини, а 27.2% нямат необходимост от лека кола.

От предметите за дълготрайна употреба най-разпространен е телевизорът – 96.4% от лицата го притежават. На второ място по разпространение е телефонът (вкл. и мобилен) – 94.2% от лицата на 50 и повече навършени години притежават телефон. Автоматична перална машина притежават 77.3% от лицата, 14.2% не могат да си закупят по финансови причини, а 8.1% не желаят да притежават този уред.

Фиг. 27. Относителен дял на лицата на 50 и повече навършени години по притежание на предмети за дълготрайна употреба



Изт. Наблюдение на доходите и условията на живот, 2010 г. НСИ

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

В изследването са включени въпроси, свързани с наличие на проблеми с жилището и проблеми на околната среда (квартала, населеното място), където лицата живеят. Според лицата на 50 и повече навършени години 13.9% имат проблем с течащ покрив, влажни стени и основи, 5.9% считат жилището си за тъмно, с недостатъчно светлина и 12.2% смятат, че в квартала, в който живеят е шумно. Проблемите с течащ покрив и наличие на шум в квартала са преобладаващи в градовете, съответно 12.2 и 16.0%, докато в селата за по-висок процент от лицата има проблем с наличието на достатъчно светлина в жилището.

В градовете има по-висок риск от криминални престъпления (27.8%) в сравнение със селата (21.2%). Проблеми със замърсена околна среда изпитват предимно в градовете (16.6%), или с 11.4 процентни пункта повече в сравнение с живеещите в селата (5.2%).

Данните показват, че най-голям брой лица на 50 и повече навършени години (79.7%) изпитват ограничения по отношение на възможностите да посрещнат неочаквани разходи (за неотложен ремонт на жилището или колата, подмяна на пералня или хладилник, внезапно заболяване и др.) със собствени средства. Тези ограничения са по-силно изразени в селата (85.6%) в сравнение с градовете (76.7%).

Равнище на бедност

Изследването на доходите и условията на живот е основен източник на информация за изчисляване на показатели за бедност и социално включване в контекста на отворения метод за координация.

Линията на бедност е монетарен (паричен) показател за определяне на бедните в обществото. Линията на бедност представлява 60% от средния¹⁷ общ разполагаем нетен доход на еквивалентна единица.

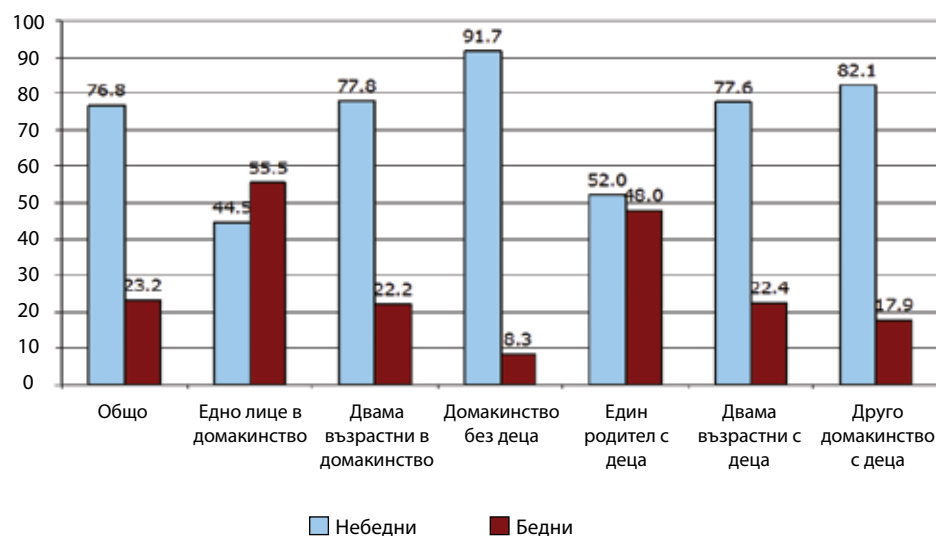
Според данните от изследването, през 2009 г. линията на бедност е 295 лв. При този размер на линията на бедност, под прага на бедността попадат 23.2% от лицата на 50 и повече навършени години. Риска от бедност при жените (26.6%) е с 1.4 пункта по-висок в сравнение с мъжете (18.9%).

Оценките на бедността в зависимост от типа на домакинството показват, че бедността е най-висока сред едночленните домакинства (55.5% са бедни) и при домакинствата съставени от един родител с деца под 18 години (48.0% са бедни).

¹⁷ Среден разполагаем общ доход е изчислен като медианен доход. Това е доходът, който разделя съвкупността на две равни части. 50% от домакинствата получават под този доход, а 50% над него.

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Фиг. 28. Разпределение на лицата на 50 и повече навършени години по риск от бедност и типове домакинства

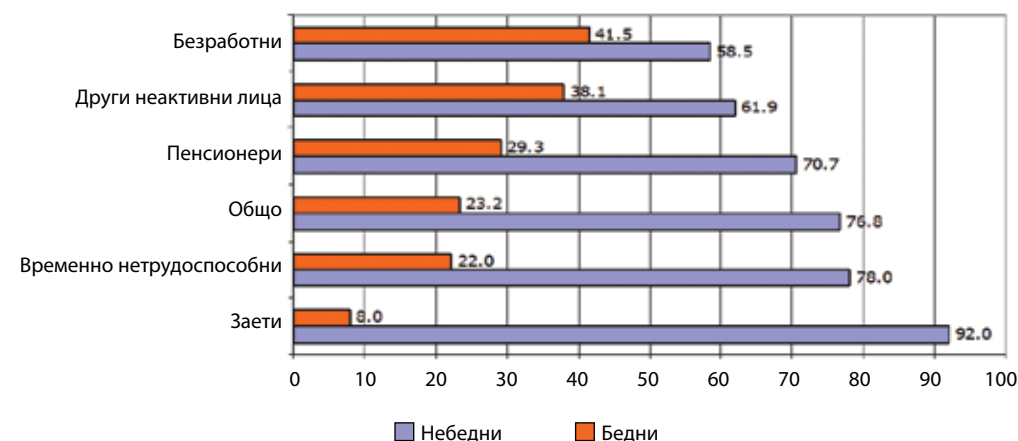


Изт. Наблюдение на доходите и условията на живот, 2010 г. НСИ

Основен фактор, увеличаващ риска за изпадане в бедност, е икономическата активност и участието на пазара на труда. Сред лицата на 50 и повече навършени години повече от половината са пенсионери (58.8%), около една трета от тях са посочили, че работят срещу заплащане в пари и/или натура, 2.6% са се самоопределили като временно нетрудоспособни и 5.5% са посочили, че са безработни. Относителният дял на бедните е най-висок сред безработните лица (41.5% са бедни). Наличието на заетост намалява риска от бедност до 5 пъти в сравнение с безработните лица и почти 4 пъти в сравнение с пенсионерите.

Фиг. 29. Разпределение на лицата на 50 и повече навършени години по риск от бедност и икономическа активност

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

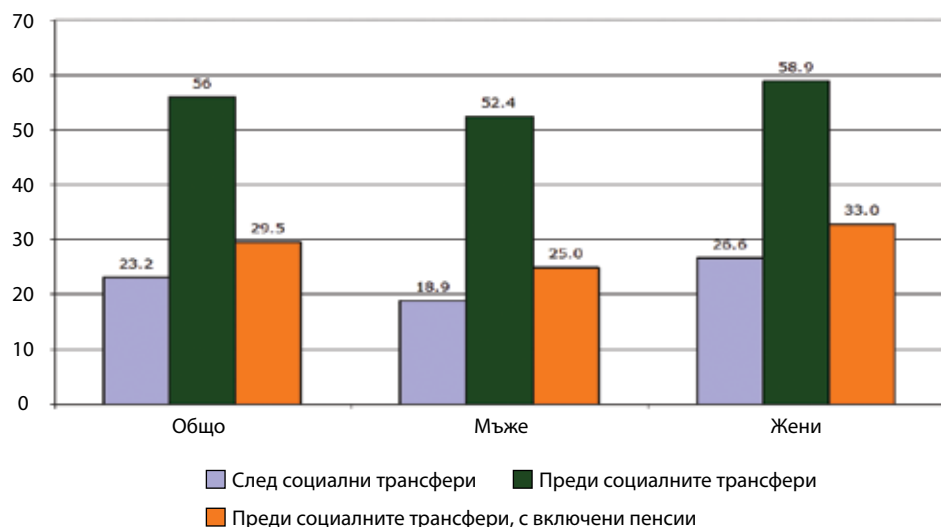


Изт. Наблюдение на доходите и условията на живот, 2010 г. НСИ

Системата за социална защита има съществено значение за редуциране на бедността. Най-силно влияние за намаляване на риска от бедност оказват социалните трансфери (пенсии, обезщетения, социални и семейни помощи и добавки). Съществен елемент за намаляване риска от бедност имат доходите от пенсии. Данните показват, че ако в доходите на лицата на възраст 50 и повече навършени години се включат доходите от пенсии, но се изключат останалите социални трансфери, равнището на бедност се повишава с 6.3 процентни пункта, като този процент е по-висок при жените в сравнение с мъжете. При изключването на пенсиите и останалите социални трансфери равнището на бедност рязко нараства с повече от 30 процентни пункта.

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Фиг. 30. Равнище на бедност преди и след социалните трансфери по пол

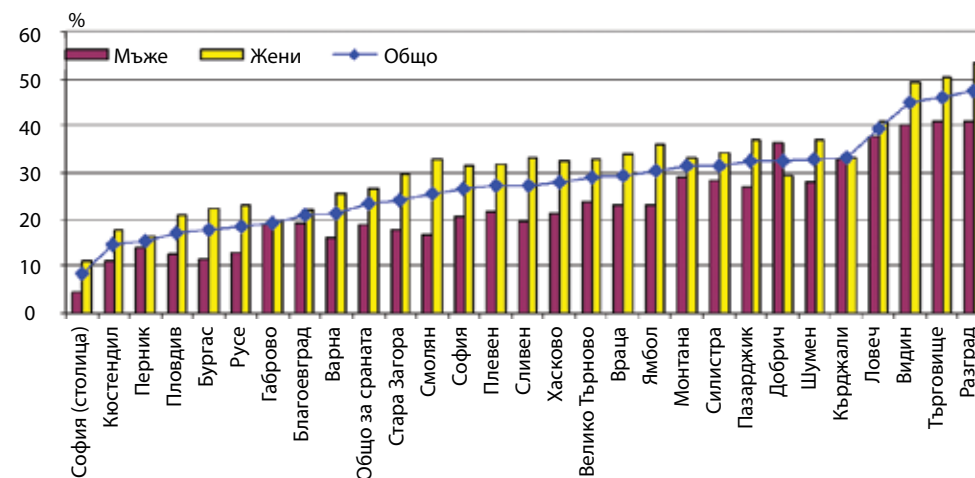


Изт. Наблюдение на доходите и условията на живот, 2010 г., НСИ

Наблюдението на доходите и условията на живот позволява оценка на равнището на бедност не само на национално, но и на регионално ниво. При размер на линията на бедност за 2009 г. в размер на 295 лв. с най-ниско равнище на бедност за лицата на 50 и повече навършени години е област София-столица (8.5%), или 2.7 пъти по-ниска от равнището на бедност общо за страната. С най-високо равнище на бедност за лицата на 50 и повече навършени години е област Разград (47.5%), или 2 пъти по-високо от общото за страната. С равнище на бедност под общото за страната са 8 области, а 19 области са с по-висок относителен дял на бедните от общото за страната.

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Фиг. 31. Равнище на бедност за лицата на 50 и повече навършени години по области и пол



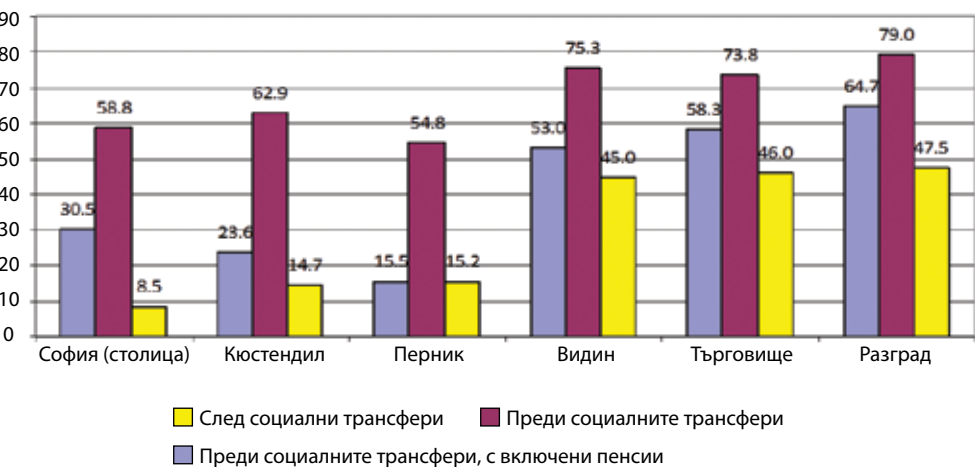
Изт. Наблюдение на доходите и условията на живот, 2010 г., НСИ

Жените от наблюдаваната възрастова група са с по-висок риск от бедност в сравнение с мъжете, като тези различия са най-силно проявени в областите Смолян и Сливен, където бедността при жените е по-висока в сравнение с мъжете - съответно с 15.9 и с 13.6 процентни пункта. Най-малки различия в равнището на бедност между жените и мъжете се наблюдават в областите Габрово и Кърджали – под 1 процентен пункт. Единствено в област Добрич относителният дял на бедността при жените е по-ниска с 6.8 процентни пункта спрямо бедността при мъжете.

Достигнатите ниски нива на бедност за лицата на 50 и повече навършени години в областите София-столица, Кюстендил и Перник се дължи основно на социалните трансфери, тъй като благодарение на тях бедността е редуцирана с около 7 пъти за област София-столица и с 4 пъти за Кюстендил и Перник.

За областите с най-висок процент на бедно население Разград (47.5%), Търговище (46.0%), Видин (45.0%) и Ловеч (39.4%), социалните плащания не играят съществена роля за редуциране на бедността. Разликата между равнището на бедност преди и след социалните трансфери е около 1.7 пъти.

Фиг. 32. Равнище на бедност преди и след социалните трансфери в области с най-висок и най-нисък дял на бедните



Изт. Наблюдение на доходите и условията на живот, 2010 г., НСИ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Таблица 1. Население на 50 и повече навършени години по възраст, местоживеене и пол

Възраст (в навършени години)	Общо			В градовете			В селата		
	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
Общо	2943055	1310497	1632558	1988381	875631	1112750	954674	434866	519808
50-54	516851	256509	260342	383322	185706	197616	133529	70803	62726
55-59	523827	251297	272530	383315	180295	203020	140512	71002	69510
60-64	540980	248710	292270	377388	171509	205879	163592	77201	86391
65-69	415431	182565	232866	267070	116661	150409	148361	65904	82457
70-74	345327	143726	201601	211594	86511	125083	133733	57215	76518
75-79	301851	119774	182077	181141	69275	111866	120710	50499	70211
80-84	191309	71526	119783	118410	43485	74925	72899	28041	44858
85+	107479	36390	71089	66141	22189	43952	41338	14201	27137

Таблица 2. Население на 50 и повече навършени години по пол, възраст и юридическо семейно положение

Възраст (в навършени години)	Общо	Юридическо семейно положение			
		неженен/ неомъжена	женен/ омъжена	вдовец/ вдовица	разведен/ разведена
Общо	2943055	147952	1838945	723997	232161
50 - 64	1581658	110307	1135015	164367	171969
65 - 79	1062609	30782	616413	361880	53534
80 +	298788	6863	87517	197750	6658
Мъже	1310497	91337	977050	138068	104042
50 - 64	756516	72722	574157	28471	81166
65 - 79	446065	16403	344357	64141	21164
80 +	107916	2212	58536	45456	1712
Жени	1632558	56615	861895	585929	128119
50 - 64	825142	37585	560858	135896	90803
65 - 79	616544	14379	272056	297739	32370
80 +	190872	4651	28981	152294	4946

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Таблица 3. Население на 50 и повече навършени години по пол, възраст и фактическо семейно положение

Възраст (в навършени години)	Общо	Фактическо семейно положение		
		Не в брак (не в съжителство)	В брак	В съжителство без брак
Общо	2943055	1042551	1820502	80002
50 - 64	1581658	396328	1121509	63821
65 - 79	1062609	435680	612209	14720
80+	298788	210543	86784	1461
Мъже	1310497	298161	965653	46683
50 - 64	756516	153664	565928	36924
65 - 79	446065	95718	341611	8736
80+	107916	48779	58114	1023
Жени	1632558	744390	854849	33319
50 - 64	825142	242664	555581	26897
65 - 79	616544	339962	270598	5984
80+	190872	161764	28670	438

Таблица 4. Население на 50 и повече навършени години по пол, възраст и етническа група

Възраст (в навършени години)	Общо	Етническа група				Не се самоопределят	Непоказана
		Българска	Турска	Ромска	Друга		
Общо	2943055	2459899	189850	51527	22359	8805	210615
50 - 64	1581658	1285790	114402	38246	13852	5721	123647
65 - 79	1062609	909153	63640	12029	6672	2565	68550
80+	298788	264956	11808	1252	1835	519	18418
Мъже	1310497	1093311	87521	23194	8424	4046	94001
50 - 64	756516	616878	54915	18092	5235	2764	58632
65 - 79	446065	380971	28007	4721	2550	1105	28711
80+	107916	95462	4599	381	639	177	6658
Жени	1632558	1366588	102329	28333	13935	4759	116614
50 - 64	825142	668912	59487	20154	8617	2957	65015
65 - 79	616544	528182	35633	7308	4122	1460	39839
80+	190872	169494	7209	871	1196	342	11760

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Таблица 5. Население на 50 и повече навършени години по пол, възраст и степен на завършено образование

Възраст (в навършени години)	Общо	Степен на завършено образование				
		Висше	Средно	Основно	Начално и незавършено начално	Никога не посещавали училище
Общо	2943055	564425	1249992	836568	253966	38104
50 - 64	1581658	356180	817910	335599	60686	11283
65 - 79	1062609	173303	363209	387991	119407	18699
80+	298788	34942	68873	112978	73873	8122
Мъже	1310497	246664	593147	382360	78865	9461
50 - 64	756516	148232	408576	173408	22604	3696
65 - 79	446065	78867	157310	168351	37427	4110
80+	107916	19565	27261	40601	18834	1655
Жени	1632558	317761	656845	454208	175101	28643
50 - 64	825142	207948	409334	162191	38082	7587
65 - 79	616544	94436	205899	219640	81980	14589
80+	190872	15377	41612	72377	55039	6467

Таблица 6. Население на 50 и повече навършени години по пол, възраст и икономическа активност

Възраст (в навършени години)	Общо	Икономически активни лица			Икономически неактивни лица
		общо	заети	безработни	
Общо	2943055	940901	823253	117648	2002154
50 - 64	1581658	893958	778079	115879	687700
65 - 79	1062609	45730	43961	1769	1016879
80+	298788	1213	1213	-	297575
Мъже	1310497	489948	423882	66066	820549
50 - 64	756516	459685	394737	64948	296831
65 - 79	446065	29528	28410	1118	416537
80+	107916	735	735	-	107181
Жени	1632558	450953	399371	51582	1181605
50 - 64	825142	434273	383342	50931	390869
65 - 79	616544	16202	15551	651	600342
80+	190872	478	478	-	190394

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Таблица 3. Население на 50 и повече навършени години по пол, възраст и фактическо семейно положение

Области	Общо			В градовете			В селата		
	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени	общо	мъже	жени
Общо	2943055	1310497	1632558	1988381	875631	1112750	954674	434866	519808
Благоевград	118734	54343	64391	67376	30602	36774	51358	23741	27617
Бургас	154884	69606	85278	113830	50750	63080	41054	18856	22198
Варна	170758	76567	94191	135642	60060	75582	35116	16507	18609
Велико Търново	109846	49490	60356	67200	30216	36984	42646	19274	23372
Видин	49604	22337	27267	25508	11539	13969	24096	10798	13298
Враца	81132	36842	44290	41568	18778	22790	39564	18064	21500
Габрово	58345	25600	32745	44094	19238	24856	14251	6362	7889
Добрич	76686	34754	41932	50508	22677	27831	26178	12077	14101
Кърджали	57916	26412	31504	21820	9846	11974	36096	16566	19530
Кюстендил	63658	28526	35132	38902	17227	21675	24756	11299	13457
Ловеч	65155	29365	35790	36602	16592	20010	28553	12773	15780
Монтана	68652	31131	37521	37708	17145	20563	30944	13986	16958
Пазарджик	107965	48277	59688	65263	28963	36300	42702	19314	23388
Перник	60413	27254	33159	42583	18946	23637	17830	8308	9522
Плевен	123075	55928	67147	74019	33522	40497	49056	22406	26650
Пловдив	270498	119034	151464	189780	82661	107119	80718	36373	44345
Разград	49731	22199	27532	22840	10000	12840	26891	12199	14692
Русе	100795	44884	55911	71385	31564	39821	29410	13320	16090
Силистра	51123	23458	27665	23299	10502	12797	27824	12956	14868
Сливен	74585	33320	41265	47282	20939	26343	27303	12381	14922
Смолян	51486	22760	28726	25435	11260	14175	26051	11500	14551
София	104461	47227	57234	56508	25369	31139	47953	21858	26095
София (столица)	453693	192706	260987	430132	181842	248290	23561	10864	12697
Стара Загора	138756	61600	77156	89554	39638	49916	49202	21962	27240
Търговище	48593	21874	26719	24204	10693	13511	24389	11181	13208
Хасково	104503	47139	57364	68366	30676	37690	36137	16463	19674
Шумен	70142	31360	38782	41923	18471	23452	28219	12889	15330
Ямбол	57866	26504	31362	35050	15915	19135	22816	10589	12227

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Таблица 8. Население на 50 и повече навършени години по възраст в навършени години и области

Области	Общо	Възраст (в навършени години)		
		50 - 64	65 - 79	80+
Благоевград	2943055	1581658	1062609	298788
Бургас	118734	67040	41887	9807
Варна	154884	87678	53090	14116
Велико Търново	170758	94607	60284	15867
Видин	109846	57734	40900	11212
Враца	49604	23893	19431	6280
Габрово	81132	42231	30044	8857
Добрич	58345	29069	22736	6540
Кърджали	76686	42773	27418	6495
Кюстендил	57916	32111	21073	4732
Ловеч	63658	32438	24182	7038
Монтана	65155	32191	25462	7502
Пазарджик	68652	33911	26609	8132
Перник	107965	59509	38705	9751
Плевен	60413	31136	22727	6550
Пловдив	123075	62562	46807	13706
Разград	270498	143127	99194	28177
Русе	49731	27727	18091	3913
Силистра	100795	53004	37736	10055
Сливен	51123	27359	19764	4000
Смолян	74585	41293	26528	6764
София	51486	30172	17009	4305
София (столица)	104461	54362	38968	11131
Стара Загора	453693	252065	149910	51718
Търговище	138756	73851	50741	14164
Хасково	48593	26205	18023	4365
Шумен	104503	55029	37978	11496
Ямбол	70142	38290	25545	6307
Благоевград	57866	30291	21767	5808

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Таблица 9. Население на 50 и повече навършени години по юридическо семейно положение и области

Области	Общо	Юридическо семейно положение			
		неженен/ неомъжена	женен/ омъжена	вдовец/ вдовица	разведен/ разведена
Общо	2943055	147952	1838945	723997	232161
Благоевград	118734	5682	81432	27622	3998
Бургас	154884	6700	99503	37383	11298
Варна	170758	7882	106055	39295	17526
Велико Търново	109846	5858	67021	27764	9203
Видин	49604	2275	29859	13820	3650
Враца	81132	4142	49200	21780	6010
Габрово	58345	3003	35060	14462	5820
Добрич	76686	3598	48911	19076	5101
Кърджали	57916	1825	41694	12720	1677
Кюстендил	63658	3356	39468	16701	4133
Ловеч	65155	3400	39984	17249	4522
Монтана	68652	3411	41398	19096	4747
Пазарджик	107965	5512	69320	27444	5689
Перник	60413	3491	36699	15511	4712
Плевен	123075	5498	76860	31665	9052
Пловдив	270498	12879	172138	66072	19409
Разград	49731	1849	31612	13124	3146
Русе	100795	4599	61645	24830	9721
Силистра	51123	2260	32770	12940	3153
Сливен	74585	3532	47037	19059	4957
Смолян	51486	1951	35367	12154	2014
София	104461	6114	63781	27865	6701
София (столица)	453693	29714	266980	99036	57963
Стара Загора	138756	6105	87093	34950	10608
Търговище	48593	2832	29774	12754	3233
Хасково	104503	4605	67722	26598	5578
Шумен	70142	3240	43870	18091	4941
Ямбол	57866	2639	36692	14936	3599

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Таблица 10. Население на 50 и повече навършени години по степен на завършено образование и области

Области	Общо	Степен на завършено образование				
		висше	средно	основно	начално и неза- вършено начално	никога непосе- щавали училище
Общо	2943055	564425	1249992	836568	253966	38104
Благоевград	118734	14468	45289	41176	16470	1331
Бургас	154884	25885	65352	45781	14878	2988
Варна	170758	38096	75686	43515	11652	1809
Велико Търново	109846	18884	50448	33390	6284	840
Видин	49604	7008	21903	16409	3926	358
Враца	81132	11839	38733	24645	5278	637
Габрово	58345	10316	29005	16230	2545	249
Добрич	76686	10244	27951	26194	10345	1952
Кърджали	57916	5494	14096	21518	12663	4145
Кюстендил	63658	8796	29353	19596	5527	386
Ловеч	65155	10137	30940	18869	4625	584
Монтана	68652	8805	30958	22460	5885	544
Пазарджик	107965	14258	42889	37536	11618	1664
Перник	60413	7818	29040	19182	4147	226
Плевен	123075	20065	56826	36385	8680	1119
Пловдив	270498	50979	116291	78054	21564	3610
Разград	49731	5517	15748	18275	8953	1238
Русе	100795	16619	44224	31523	7632	797
Силистра	51123	5661	17369	17548	8737	1808
Сливен	74585	10253	29495	24532	8442	1863
Смолян	51486	6048	15497	19599	9245	1097
София	104461	12065	47039	35972	8721	664
София (столица)	453693	185021	204097	55728	8050	797
Стара Загора	138756	22604	64244	39537	10632	1739
Търговище	48593	5532	17158	17117	7564	1222
Хасково	104503	13882	41876	33287	13104	2354
Шумен	70142	10329	25366	23254	9935	1258
Ямбол	57866	7802	23119	19256	6864	825

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Таблица 11. Население на 50- 64 навършени години по икономическа активност и области

Области	Общо	Икономически активни			Икономически неактивни
		общо	заети	безработни	
Общо	1581658	893958	778079	115879	687700
Благоевград	67040	40236	34388	5848	26804
Бургас	87678	49134	42146	6988	38544
Варна	94607	54919	47955	6964	39688
Велико Търново	57734	32832	27996	4836	24902
Видин	23893	11455	9566	1889	12438
Враца	42231	20742	17296	3446	21489
Габрово	29069	16482	14718	1764	12587
Добрич	42773	23346	19374	3972	19427
Кърджали	32111	16025	13360	2665	16086
Кюстендил	32438	15940	13794	2146	16498
Ловеч	32191	16996	14497	2499	15195
Монтана	33911	18165	14763	3402	15746
Пазарджик	59509	32030	27018	5012	27479
Перник	31136	16509	14387	2122	14627
Плевен	62562	32974	27850	5124	29588
Пловдив	143127	81408	72806	8602	61719
Разград	27727	14071	11737	2334	13656
Русе	53004	29619	25935	3684	23385
Силистра	27359	12832	10520	2312	14527
Сливен	41293	21780	17990	3790	19513
Смолян	30172	16824	12934	3890	13348
София	54362	29384	26043	3341	24978
София (столица)	252065	167390	155209	12181	84675
Стара Загора	73851	42282	38257	4025	31569
Търговище	26205	13497	10599	2898	12708
Хасково	55029	29960	26005	3955	25069
Шумен	38290	20363	16733	3630	17927
Ямбол	30291	16763	14203	2560	13528

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Таблица 12. Лица с увреждания на 50 и повече навършени години по степен на увреждане към 1.02.2011 година

Трайно намалена работоспособност/ Степен на увреждане	Брой	Структура
Общо	383 260	100.0
До 50%	28 958	7.6
От 50 до 70%	86 747	22.6
От 71 до 90%	154 405	40.3
Над 90%	113 150	29.5

Таблица 13. Население на 50 и повече навършени години по степени на образование, местоживее и пол през 2011 година

(Хиляди)

Степени на образование	Общо			В градовете			В селата		
	всичко	мъже	жени	всичко	мъже	жени	всичко	мъже	жени
Общо	2894.6	1278.8	1615.9	1911.5	834.6	1076.9	983.1	444.2	538.9
Висше	498.7	212.0	286.7	452.0	191.9	260.2	46.6	20.1	26.5
Средно	1219.1	579.9	639.1	934.4	430.1	504.3	284.7	149.8	134.9
Средно с придобита професионална квалификация	725.1	403.0	322.1	564.6	305.8	258.8	160.5	97.2	63.3
Основно	923.8	405.9	517.8	439.5	187.1	252.4	484.3	218.8	265.4
Начално и по-ниско	253.1	81.0	172.2	85.7	25.6	60.1	167.5	55.4	112.1

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Таблица 14. Лица на 50 и повече навършени години по тип на домакинството в което живеят през 2010 година

	брой лица	процент
Общо	2 898 715	100.0
Едно лице в домакинство	440 769	15.2
Двама възрастни в домакинство	1 057 144	36.5
Домакинство без деца	695 092	24.0
Един родител с деца	14 535	0.5
Двама възрастни с деца	122 977	4.2
Друго домакинство с деца	568 197	19.6

Таблица 15. Лица на 50 и повече навършени години по тип на жилището, в което живее домакинството през 2010 година

	брой лица	процент
Самостоятелна къща	1 496 728	51.7
Част от къща	252 106	8.7
Апартамент	1 134 438	39.2
Работническо общежитие	5 053	0.2
Друг вид жилище	7 081	0.2
Общо	2 895 406	100.0
Друго домакинство с деца	568 197	19.6

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Таблица 16. Относителен дял на лицата на 50 и повече навършени години по наличие на баня с душ или вана в жилището, в което живее домакинството през 2010 година

	Общо	Град	Село
Да, самостоятелна	73.0	81.2	57.3
Да, с общо ползване	11.0	13.3	6.7
Не	16.0	5.5	36.0
Общо	100.0	100.0	100.0

Таблица 17. Относителен дял на лицата на 50 и повече навършени години по наличие на вътрешна тоалетна с течаща вода в жилището, в което живее домакинството през 2010 година

	Общо	Град	Село
Да, самостоятелна	63.0	79.0	32.4
Да, с общо ползване	10.1	12.5	5.5
Не	26.9	8.4	62.1
Общо	100.0	100.0	100.0

Таблица 18. Относителен дял на лицата на 50 и повече навършени години по притежание на телефон (вкл. мобилен) през 2010 година

	Общо	град	село
Да	94.2	96.9	89.0
Не, не може да си позволи	3.6	2.0	6.7
Не, по други причини	2.2	1.1	4.3
Общо	100.0	100.0	100.0

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Таблица 19. Относителен дял на лицата на 50 и повече навършени години по притежание на цветен телевизор през 2010 година

	Общо	град	село
Да	96.4	97.7	94.0
Не, не може да си позволи	2.5	1.6	4.2
Не, по други причини	1.1	0.7	1.8
Общо	100.0	100.0	100.0

Таблица 20. Относителен дял на лицата на 50 и повече навършени години по притежание на автоматична пералня през 2010 година

	Общо	град	село
Да	77.3	86.4	59.9
Не, не може да си позволи	14.7	9.5	24.4
Не, по други причини	8.1	4.1	15.7
Общо	100.0	100.0	100.0

Таблица 21. Относителен дял на лицата на 50 и повече навършени години по притежание на автомобил (вкл. служебен, който се ползва за лични нужди) през 2010 година

	Общо	град	село
Да	48.4	54.7	36.4
Не, не може да си позволи	24.5	22.5	28.1
Не, по други причини	27.2	22.8	35.5
Общо	100.0	100.0	100.0

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Таблица 22. Относителен дял на лицата на 50 и повече навършени години по наличие на проблем, свързан с жилището през 2010 година

	Общо	Град	Село
Течащ покрив, влажни стени, основи			
Да	13.9	12.2	17.0
Не	86.1	87.8	83.0
Общо	100.0	100.0	100.0
Тъмно, недостатъчна светлина			
Да	5.9	4.9	7.8
Не	94.1	95.1	92.2
Общо	100.0	100.0	100.0
Шумно (транспорт, шумни съсед)			
Да	12.2	16.0	4.9
Не	87.8	84.0	95.1
Общо	100.0	100.0	100.0
Замърсена, подтискаща околна среда			
Да	12.7	16.6	5.2
Не	87.3	83.4	94.8
Общо	100.0	100.0	100.0
Риск от криминални престъпления и вандализъм			
Да	25.5	27.8	21.2
Не	74.5	72.2	78.8
Общо	100.0	100.0	100.0

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Таблица 23. Относителен дял на лицата на 50 и повече навършени години по ограничение при отоплението на жилището поради недостиг на средства през 2010 година

	Общо	Град	Село
Да	68.6	69.7	66.7
Не	31.4	30.3	33.3
Общо	100.0	100.0	100.0

Таблица 24. Относителен дял на лицата на 50 и повече навършени години, които могат да си позволят през 2010 година

	Общо	Град	Село
Платена едноседмична почивка извън дома			
Могат да си позволят	23.3	28.6	13.1
Не могат да си позволят	76.7	71.4	86.9
Общо	100.0	100.0	100.0
Консумация на месо, пилешко или риба, (или вегетарианския им еквивалент)			
Могат да си позволят	48.7	53.7	39.3
Не могат да си позволят	51.3	46.3	60.7
Общо	100.0	100.0	100.0

Таблица 25. Относителен дял на лицата на 50 и повече навършени години, които могат със собствени средства да посрещнат неочаквани финансови разходи (неотложен ремонт на жилището) през 2010 година

	Общо	Град	Село
Да	20.3	23.3	14.4
Не	79.7	76.7	85.6
Общо	100.0	100.0	100.0

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Таблица 26. Разпределение на лицата на 50 и повече навършени години по преценка „Как бихте оценили, че свързвате „двата края“ имайки предвид общите месечни доходи на домакинството Ви?“

	Общо	Град	Село
1 Много трудно	27.6	25.3	32.0
2 Трудно	39.3	38.4	41.1
3 С известни затруднения	26.6	29.3	21.5
4 Относително лесно	5.2	5.8	4.1
5 Лесно	1.0	1.1	0.7
6 Много лесно	0.2	0.1	0.5
Общо	100.0	100.0	100.0

Таблица 27. Относителен дял на лицата на 50 и повече навършени години по наличие на риск от бедност през 2010 година

	общо	мъже	жени
Не бедни	76.8	81.1	73.4
Бедни	23.2	18.9	26.6
Общо	100.0	100.0	100

Таблица 28. Разпределение на лицата на 50 и повече навършени години по риск от бедност и по тип домакинство през 2010 година

	небедни	бедни
Общо	76.8	23.2
Едно лице в домакинство	44.5	55.5
Двама възрастни в домакинство	77.8	22.2
Домакинство без деца	91.7	8.3
Един родител с деца	52.0	48.0
Двама възрастни с деца	77.6	22.4
Друго домакинство с деца	82.1	17.9

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

Таблица 29. Разпределение на лицата на 50 и повече навършени години по риск от бедност и по икономическа активност през 2010 година

	небедни	бедни
Общо	76.8	23.2
Заети	92.0	8.0
Временно нетрудоспособни	78.0	22.0
Безработни	58.5	41.5
Пенсионери	70.7	29.3
Други неактивни лица	61.9	38.1

Таблица 30. Относителен дял на бедните лица на 50 и повече навършени години преди и след социалните трансфери

	общо	мъже	жени
След социални трансфери	23.2	18.9	26.6
Преди социалните трансфери	56	52.4	58.9
Преди социалните трансфери, с включени пенсии	29.5	25.0	33.0

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

МЕТОДОЛОГИЧНИ БЕЛЕЖКИ КЪМ ДЕМОГРАФСКИТЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПО ДАННИ ОТ ПРЕБРОЯВАНЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО И ЖИЛИЩНИЯ ФОНД ПРЕЗ 2011 ГОДИНА

Всички данни, включени в анализа, са в съответствие с методологичните изисквания и дефинициите, регламентирани в българското и европейското законодателство, относно провеждането на преброяванията в Европейския съюз.

КРИТИЧЕН МОМЕНТ НА ПРЕБРОЯВАНЕТО

Критичният момент на преброяването беше 0:00 часа на 1 февруари 2011 година. Това означава, че цялата информация за състоянието на единиците на наблюдение (сгради, жилища, домакинства и лица) се отнася към този момент. Преброяването по интернет започна в 0:00 часа на 1 февруари и приключи в 24:00 часа на 9 февруари 2011 година. Класическото преброяване започна в 8:00 часа на 10 февруари и приключи в 20:00 часа на 28 февруари 2011 година.

ОБИЧАЙНО ЖИВЕЕЩО НАСЕЛЕНИЕ

Преброяването на лицата се извърши на принципа на обичайното им местоживееене. Под обичайно местоживееене се разбира мястото, в което едно лице обикновено прекарва дневния период на почивка (нощуване), независимо от временно отсъствие поради ваканция, летуване, посещения при приятели и роднини, работа, лечение, религиозно поклонение и други.

ВЪЗРАСТ

Възрастта на лицата се изчислява в навършени години към критичния момент на преброяването.

ЮРИДИЧЕСКО СЕМЕЙНО ПОЛОЖЕНИЕ

Юридическото семейно положение е семейното положение на лицето съгласно семейното право към критичния момент на преброяването. Всяко лице се категоризира в съответствие с най-скоро придобитото си юридическо семейно положение към референтната дата:

ФАКТИЧЕСКО СЕМЕЙНО ПОЛОЖЕНИЕ

Фактическо (действително) семейно положение е брачното положение на лицето, независимо дали то е оформено юридически. Фактическото семейно положение на лицето може да се различава от юридическото.

ЧАСТ VI. СОЦИАЛНО-ДЕМОГРАФСКИ ПРОФИЛ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ НА И НАД 50 ГОДИНИ В БЪЛГАРИЯ

ЕТНИЧЕСКА ГРУПА

Етническата група представлява общност от лица, близки по произход, бит, култура и език.

Приложени са принципите и препоръките на ООН, свързани с изучаването на населението по етнически признак:

- Доброволност на отговорите;
 - Самоопределение;
 - Възможност за свободно записан отговор при самоопределение в групата „други“.
- Етническата група на децата се определя от родителите. Ако родителите имат различна етническа принадлежност, за децата се регистрира отговорът, който родителите определят по взаимно съгласие.

СТЕПЕН НА ЗАВЪРШЕНО ОБРАЗОВАНИЕ

Това е най-високата степен на завършено образование независимо от формата на обучение, в която е придобито (дневна, вечерна, задочна, дистанционна), за което лицето притежава диплома или свидетелство (български или легализирани чуждестранни).

ГРАМОТНОСТ

Грамотността е умението да се чете и пише. За грамотно се счита лице, което може да чете, разбирайки смисъла на написаното, както и да напише кратко изложение за ежедневните си дейности. За неграмотно се счита лице, което не може да чете и да разбира смисъла на написаното и не може да напише кратко изложение за ежедневните си дейности. Лице, което умее да чете и пише само цифри и собственото си име, трябва да се счита за неграмотно. Също така неграмотно е лице, което умее да чете, но не може да пише, и лице, което умее да прочете и напише само няколко заучени ритуални фрази. (Препоръки на ООН (353).

ЛИЦА С ТРАЙНО НАМАЛЕНА РАБОТОСПОСОБНОСТ ИЛИ СТЕПЕН НА УВРЕЖДАНЕ

Отнася се за лицата на 16 и повече години. Посочен е процентът на трайно намалена работоспособност или степен на увреждане според експертното решение от ТЕЛК или НЕЛК, за което лицето има документ.

Степента на увреждане/степен на трайно намалена работоспособност се определя в проценти спрямо възможностите на здравия човек.

Съгласно нормативната уредба на страната степента на увреждане/степен на трайно намалена работоспособност е групирана в следните интервали:

- „Няма“;
- „До 50%“;
- „От 50 до 70%“;
- „От 71 до 90%“;
- „Над 90%“.

Въпросът е добровolen, т.е. лицето има възможност да не отговори ако не желае.