

ТЕНДЕНЦИЯТА българинът да работи след пенсионирането си става все по-отчетлива

През 2022 г. БСК приключи работата по два проекта, насочени към удължаването на трудовия живот.



Вдъхновени от опита
По-дълго заедно - път към успех

Проект „Вдъхновени от опита: По-дълго заедно – път към успеха“, финан-

сиран от Европейския социален фонд чрез Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, цели преодоляване на предизвикателствата пред работодателите по отношение на управлението на човешките ресурси и индустриалните отношения, възникващи от променящите се демографски тенденции и застаряване на работната сила, както и социално партньорство за осигуряване и поддържане на работна среда, съобразена със специфичните възрастови потребности на различните генерации и нуждата от трансфер на знания и опит между поколенията на работното място.



Interreg

Danube Transnational Programme
eDigiStars

Проект eDigiStars е насочен към изграждане на дигитален предприемачески капацитет на въз-

растните хора чрез иновативна платформа за обучение и е финансиран от Програма за транснационално сътрудничество „Дунав 2014-2020“. Платформата съдържа три модула: Модул *PowerUp* мотивира възрастните хора да придобиват дигитални компетенции с цел реализацията им като наети /самонаети лица, предлагащи ИКТ услуги; Модул *Campus* насочва доставчиците на курсове за обучение как ефективно да адаптират своите курсове към нуждите на целевата група на проекта – хората над 50 г.; Модул *Label* е насочен към различните участници в пазара на труда – бюра по труда, сдружения на работодателите, като гарантира качество на работната сила чрез удостоверяване на придобитите знания и умения и създаване на доверие в работодателите.

Липсата на работна сила се усеща в почти всички сфери на икономическия живот, а липсата на висококвалифицирани специалисти се отразява пряко на конкурентоспособността на българските компании. Само за десет години, според последното преброяване на населението, броят на трудоспособното население в България е намалял с 415 000 души. Тази тенденция ще се задълбочава, ако няма адекватни политики. През 2018 г. пенсионерите с лична пенсия, които упражняват трудова дейност, са достигнали 295 500 души, като за периода 2014-2018 г. броят на работещите пенсионери се е увеличил с около 30 на сто, показва анализ на БСК. Това са тенденциите, които естествено се налагат поради демографската криза, прерастваща в катастрофа.

Преработващата промишленост, образованието и здравеопазването са трите сектора, в които застаряването на работната сила се усеща най-силно. Голям брой работещи хора, на възраст преди и след пенсиониране, има също в образованието и здравеопазването. Ужасяващ е недостигът на кадри в здравеопазването, а в образованието, независимо от това, че беше направено много през последните години за превръщането на тази професия в по-привлекателна за младите хора, все още няма достатъчно положителни резултати. Все още делът на учителите в предпенсионна и следпенсионна възраст е висок, като една от причините е именно липсата на млади специалисти, които да ги заместят.

"Арена на младостта" са IT секторът, финансовият и застрахователният сектори.



Поколението Т

Положителната тенденция на удължаване на средната продължителност на живота естествено води до увеличаване и на трудовия живот. За 2022 г. в България право да придобият пенсия за осигурителен стаж и възраст имат мъжете, които са навършили 64 г. и 5 месеца със стаж 39 години и 2 месеца, и жените, които са достигнали 61 години и 10 месеца със стаж 36 години и 2 месеца. Плавно до 2037 г. по критерия възраст двата пола ще се изравнят и ще се пенсионират на 65 години. Този процес на все по-дълъг трудов живот, съчетан с негативните демографски процеси, които водят до намаляване на общия брой трудоспособно население, определя все по-голямото значение на т. нар. поколение Т (традиционалистите). Това са хората, които са израснали в периода на утвърждаване на социализма и държавната планова икономика и на които им се налага да удължават своя престой на работното място, защото няма кой да ги замени. Този проблем е особено чувствителен в традиционните индустрии, каквато е преработващата промишленост, и той ще се задълбочава. Коефициентът на демографско заместване в България е с изключително негативна стойност - 69, което означава, че на всеки 100 души, които излизат от трудоспособна възраст, 69 ги заместват, останалите 31 ги няма и те обикновено се заместват пак от хора, които вече са в пенсионна възраст. Затова все по-често ще виждаме работещи пенсионери.

Да работиш след пенсиониране, не е толкова страшно

Всъщност, според експерти, това да работиш след навършване на възраст за пенсиониране не е толкова страшно. Това е въпрос на лично възприятие и необходимост или потребност. За да може реално да стане това, е необходимо да бъдат осигурени и съответните условия на труд, съобразени с потребностите към работното място на по-възрастните поколения. Тези хора се превръщат в най-ценните служители и те трябва да бъдат задържани. Това започва да се осъзнава от все повече работодатели.

Най-скъпите за изпълнение мерки са свързаните с адаптирането на работните места и подобряване на условията на труда към нуждите на поколението Т. Други мерки, които е препоръчително да залегнат във вътрешно-фирмените програми на компаниите, са свързани с налагането на едно ново разбиране, че спецификите на различните поколения трябва да бъдат използвани за създаването на работна среда, която откроява силните страни на всяко поколение, насърчава взаимното разбирателство и солидарността между отделните поколения в интерес на общите бизнес цели.

Млагодостта срещу опитността

Обикновено в работна среда, в която се налага в екип да работят хора от различни поколения, конфликти-

те са свързани с отношението към труда и с новите технологии. Те са и най-честата предпоставка за появата на дискриминация на работното място. Не е новина, че по-възрастните хора по-трудно възприемат технологичните новости, а по-младите им колеги ги усвояват по-бързо. В един момент става разрушаване на традиционната йерархия и младите хора повече напредват в професията, защото усвояват технологиите по-бързо и тогава се създават предразсъдъците към по-възрастните, че те вече са негодни за работа. Задачата на ръководителите на екипи е да създадат атмосфера на солидарност, защото всъщност поколението Т няма нищо против да се обучава и да усвоява техническите новости, но се нуждае от достатъчно време за това. По-възрастните служители предпочитат да не ходят на традиционните курсове за повишаване на дигиталните умения, а искат това да става по-скоро под формата на обмяна на опит на работното им място и чрез фирмени обучения.

Конфликтът в мултипоколенческото работно място се генерира и от възрастните към младите, породен от разбирането на поколението Т, че успехите и израстването в йерархията идват след дълги години упорита работа, и неразбирането на младите, за които успехът и издигането могат да се случат "за една нощ".

По отношение на мотивационните фактори, които движат различните поколения, изследването на БСК развенчава един мит за по-младите работници и служители. За представителите на поколението Z (родени между 1993 и 2001 г.) не размерът на възнаграждението, а смислената работа е от първостепенно значение. За да се чувстват ангажирани, работата трябва да е предизвикателна и разнообразна. Те търсят вълнуващи проекти и начинания, каузи, за които могат да отдадат цялото си време, енергия и страст.

Поколението Т в Европа

Проектът eDigiStars, в който БСК е партньор с още 19 организации от 8 дунавски държави, насочен към повишаване на дигиталните умения на поколението Т, се базира на общото разбиране, че без значение на националността, по-възрастните работници и служители имат своето място на пазара на труда дори и в професии в областта на дигиталните технологии. Потребностите на поколението Т в страните от Централна и Източна Европа са сходни и изискват сходни мерки – подходяща мотивация, адаптирани обучения и учебни съдържания, и призната сертифицираща система, която да определя качеството на обучение. Преди всичко обаче стои промяната в нагласите на по-възрастните служители, които трябва да осъзнаят, че съвременната работа изисква непрекъснато усъвършенстване и надграждане на съществуващите знания и умения.