

## УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕМОГРАФСКИЯ РИСК В Р БЪЛГАРИЯ – ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВИ

*Климент Найденов<sup>1</sup>, Методи Иванов<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Софийски университет „Св. Климент Охридски“, 1504 София, бул. Цар Освободител 15, [kl.naydenov@gmail.com](mailto:kl.naydenov@gmail.com)

<sup>2</sup> Софийски университет „Св. Климент Охридски“, 1504 София, бул. Цар Освободител 15, [ivanov.metodi@abv.bg](mailto:ivanov.metodi@abv.bg)

**РЕЗЮМЕ.** Тенденцията на застаряване на работната сила, която се наблюдава в Р България, ще има сериозни последици за икономиката ѝ. Не след дълго фирмите ще бъдат изправени пред остър недостиг на работна ръка, тъй като работниците ще се пенсионират и с тях ще си замине и обемът от знания, който притежават. От друга страна ще се наблюдава все повече спад в производителността сред по-възрастните работници, особено при физически натоварващите работи. Поради тази причина е редно да се прави постоянна оценка на рисковия капацитет и рисковата производителност. Това включва изучаване на възрастовата структура на работниците и това как тя ще се променя в следващите 15-20 години. Този анализ може да се прави освен на фирмено ниво и на регионално. Мениджърите ще трябва все повече да отчитат демографските промени на дадена територия и да ги включват в стратегическото планиране на бъдещото развитие на фирмите си. Те ще могат да анализират бъдещото предлагане на работници на пазара на труда с цел наемането им, а и да следят своите конкуренти по отношение на задоволяване на потребностите им от работна сила. Все повече мениджъри ще се наложат да обърнат внимание на мерките в своите стратегически планове за развитие, свързани със запазване на продуктивността на по-възрастните работници. Ключът към успеха ще бъде идентифицирането на евентуалните проблеми в зародиш и тяхната превенция, като по този начин фирмите ще получават конкурентни предимства пред останалите фирми.

**Ключови думи:** демографски риск, работна сила, стратегическо планиране, пазар на труда

### MANAGEMENT OF DEMOGRAPHIC RISK IN BULGARIA – TRENDS AND PROSPECTS

*Kliment Naydenov<sup>1</sup>, Metodi Ivanov<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> Sofia University „St. Kliment Ohridski“, 1504 Sofia, 15 Tzar Osvooboditel Blvd., [kl.naydenov@gmail.com](mailto:kl.naydenov@gmail.com)

<sup>2</sup> Sofia University „St. Kliment Ohridski“, 1504 Sofia, 15 Tzar Osvooboditel Blvd., [ivanov.metodi@abv.bg](mailto:ivanov.metodi@abv.bg)

**ABSTRACT.** The trend of an aging workforce, which is observed in Bulgaria, will have serious consequences for its economy. Soon companies will face an acute shortage of labor, as workers will retire and will be gone and the volume knowledge they have. On the other side will be seen more decline in productivity among older workers, especially in physically demanding work. It is therefore appropriate to make a constant assessment of the risk capacity and risk performance. This includes studying the age structure of workers and how it will change in the next 15-20 years. This analysis can be done at company level and at the regional as well. Managers will increasingly need to take account of demographic change in a given territory and involve them in the strategic planning of future development of their companies. They will be able to analyze the future supply of workers in the labor market with the aim of recruiting them, and to monitor their competitors in terms of meeting the needs of their workforce. More and more managers will need to pay attention to the measures in their strategic development plans of maintaining the productivity of older workers. The key to success will be to identify potential problems in the bud and their prevention, thus the companies will receive a competitive advantage over other firms.

**Keywords:** demographic risk, workforce, strategic planning, labor market

През последните десетилетия в Р България настъпиха дълбоки социално-икономически и демографски проблеми. Ниската раждаемост, необезпечаваша простото възпроизводство на населението, застаряването му, ръстът на повъзрасовото натоварване, нарастващата роля на миграциите (вкл. международните), трансформация на брачността (брака) и раждаемостта, изменението на статуса на жените и движението към полово равенство, проблемите съпътстващи заетостта и семейната обвързаност, либерализацията на законите касаещи контрацептивите, абортите и разводите – всички те са характеристики на социално-демографската ситуация в страната. Вследствие на тях, все повече се говори за промени свързани с демографската ситуация в страната и трудовите ресурси. Между демографските процеси и устойчивото

социално и икономическо развитие съществува система от взаимодействия, които е необходимо да бъдат отчитани, както при определянето на перспективите в икономическото и социално развитие на страната и нейните региони, така и при в процесите на вземане и реализация на управленски решения. Влиянието на демографските процеси върху устойчивото социално и икономическо развитие могат да се проследят в следните основни направления:

- При възпроизводството на трудовите ресурси - численост, възраст, пол, образование
- При заетостта с отчитане на различната интензивност на заетостта по пол и възраст, а също така и в зависимост от броя на децата в семейството, интервала на между ражданията

полово-възрастовата, образователната и професионална структура на емигрантите и имигрантите

- При безработицата, с отчитане на безработицата по пол, възрастови групи, при младежите и при лицата в пред пенсионна възраст
- При отчитане на нивото на доходите в зависимост от пола и възрастта
- При преразпределението на доходите в зависимост от размера и състава на семейството
- При формирането на нивото на бедността. Увеличението или намаляването на броя на децата в малките и съответно в многодетните семейства, влияе върху увеличението или намаляването на нивото на бедност при различните етнически групи.
- На търсенето – ръстът на населението води до ръст на търсенето, а относителния ръст на деца влияе върху търсенето на детски стоки. Изменението на числеността на населението, брачността и разводимостта, води до изменение в търсенето на жилища (по квадратура и по брой стаи).
- На образователните услуги. Ръстът или съкращаването на раждаемостта в определен период води до ръст или съкращаване през 1 или 3 години на търсенето на детски учреждения, на 6 или 7 години на търсенето на основно образование, на 13 или 14 години на търсене на средно образование и на 18 или 19 години на търсенето на висше образование.
- На здравеопазването. Изменението на броя на населението, изменя и натоварването върху учрежденията отговарящи за здравеопазването, а полово-възрастовата структура, раждаемостта и смъртността на потреблението и съотношението на лекарите по специалности, на детските поликлиники, на родилните домове и т.н.
- На социалната поддръжка, на помощите свързани с раждането и възпитанието на децата, развитие на мрежата от учреждение за социално обслужване на населението

Бизнеса разглежда демографския фактор не само по отношение на търсенето (като фактор за формиране на съвкупното потребителско търсене и неговата териториална диференциация), но и по отношение на предлагането (като фактор за формиране на заетостта). Наличието на високообразовани, квалифицирани и незаети трудови ресурси се явява важен фактор за намаляване на финансите за подготовка и стимулиране на имиграцията в даден регион на работна сила. По този начин пред фирмите се отваря възможност да откриват в тези региони нови производства без да се налага инвестиране в привличането или подготовката на кадри, обезпечавачи високи технологии например.

Важна тенденция във възпроизводството на населението както в развитите страни, така и в нашата страна се явява неговото застаряване. Застаряването на населението влияе върху икономиката в няколко основни направления: заетост и качествена структура на работната сила, включваща и заетостта на пенсионерите; пенсионното

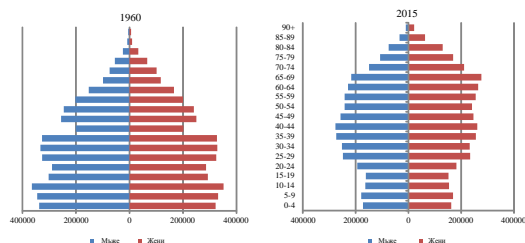
обезпечаване и стандарта на живот на по-старите хора, като значителна част от населението; здраве, организация на здравеопазването и социалното обслужване. Застаряването на работната сила влияе върху нейната възпроизводителност в две основни направления: във връзка с нарастването на стажа, растат трудовите навици, опитността и квалификацията. В отраслите със стабилна и традиционна професионално-квалификационна структура тя играе положителна роля. В перспективните отрасли, свързани с научно-техническата (информационна) революция голямо значение имат средното и висше образование, умението бързо да се адаптират към изменящите се технико-технологични условия. Тези характеристики обаче са присъщи повече на младите хора. Те по-бързо овладяват и използват постиженията на науката, те са по-образовани, по-мобилни както в професионален план, така и в териториален. В същото време младите хора (до 25 г.) не притежават необходимия професионален опит и са недогатачно адаптируеми към трудовите колективи. Работната сила в България претърпи промяна със застаряването на населението. Делът на възрастните работници се увеличава. Това изисква промяна на пазара на труда, в образованието и здравеопазването.

Здравето също се явява един от важните фактори, влияещи на трудовата активност на населението. Влошаването на здравето намалява трудовата активност, а здравните показатели са тясно свързани с възрастта. Най-голям отрицателен принос за икономическата активност има обаче инвалидността. Инвалидността и хроничските заболявания в най-голяма степен намаляват трудовата активност и при мъжете и при жените. Здравеопазването ще трябва да стане по-ефективно, за да се поддържа доброто здраве на възрастните хора.

Важно е да се отбележи и взаимовръзката между демографските процеси формирането на човешкия капитал на една страна. Терминът “човешки капитал” е въведен, за да се обясни защо образованието и опитът оказват влияние върху заплащането и кое определя какво образованиеполучават хората. Човешкият капитал е стойността на доходоносния потенциал, въплътен в индивидите. Човешкият капитал включва вродените способности и талант, а така също и образованието и придобитата квалификация. Човешкият капитал се създава, когато дадена личност (вероятно с помощта на родителите си) инвестира в себе си, плащайки за образование и за придобиванена квалификация. Инвестициите в човешки капитал се изплащат с течение на времето под формата на по-високи заплати или възможност да се извършва работа, носеща по-голямо удовлетворение. Образованието има положителен ефект и върху увеличаването на трудовата активност сред възрастното население и се явява един от важните фактори, оказващи влияние върху неговата заетост и особено при заетостта на пенсионерите. От една страна образованието разширява спектъра на работните места, които могат да бъдат преложени на пенсионерите, създава заинтересованост в работодателите за съхранение и използване на квалифицирани работници. В образованието ще трябва да се увеличат инвестициите в ученето през целия живот, за да се поддържа производителността на застаряващата работна сила във времена на бързи технологични промени.

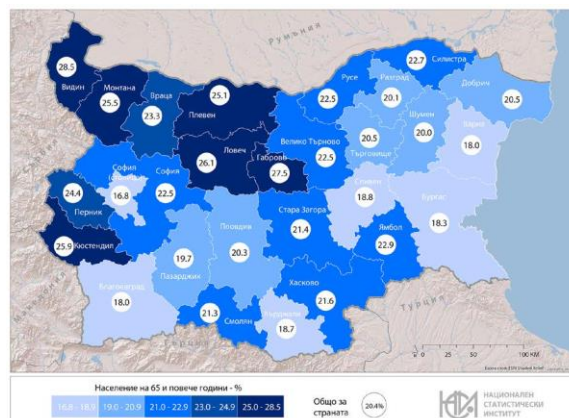
От друга страна, образованието особено висшето повишава конкурентноспособността на работниците на пазара на труда и е в основата на икономическата миграция, предприета от част от българското население, стоят хора почти изцяло попадащи в групата на трудоспособното население (95 %) и представители предимно на мъжкия пол (78%). Друга отличителна черта на емигрантския поток е фактът, че в него попадат предимно хора с по-висока образователна и професионална подготовка. Това неминуемо се отразява на образователната структура на населението в страната и то в негативна посока. Последниците от засилената миграция за демографската ситуация в страната са в следните направления – намаляване на раждаемостта, съответно повишаване на смъртността, засилени темпове на процеса на застаряване на населението, влошаване на структурите на населението, в това число намаляване възможностите за кадрово обезпечаване. Според данни на НСИ миграционното салдо на страната за периода 1992-2001 г. е отрицателно и възлиза на -178 хил. души., в това число около 197 хил. емигранти и 18,7 хил. имигранти. По друг начин представени тези данни показват, че външната миграция спомага за намалението на населението на страната с цели 32 %. За периода 2001-2011 г. този процент спада на 31.1 %, или с други думи казано салдото на външната миграция възлиза на -175 244 души. Един от най- ефективните начин да се спре по-нататъшното свиване на работната сила е да бъде спряна емиграцията.

Застаряването на населението на страната ясно личи от статистическите данни за лицата на 65 и повече навършени години, които през 2015 г. са 1 461 786, или 20.4% от населението на страната. В сравнение с 2014 г. делът на населението в тази възрастова група нараства с 0.4 процентни пункта, а спрямо 2001 г. - с 3.5 процентни пункта.



Фиг. 1 Възрастова структура на населението към 31.12.1960 и 31.12.2015 година (източник: НСИ)

Във връзка с инвестиционни решения и разработването на различни социални и здравни пакети трябва да се отбележи, че процесът на застаряване е по-силно изразен сред жените, отколкото сред мъжете. Относителният дял на жените на възраст над 65 години е 23.7%, а на мъжете - 17.0%. Тази разлика се дължи на по-високата смъртност сред мъжете и като следствие от нея - на по-ниската средна продължителност на живота при тях. Също от ключово значение е и регионалното разпределение на лицата на 65 и повече навършени години. Този дял е най-висок в областите Видин (28.5%), Габрово (27.5%) и Ловеч (26.1%). Общо в осемнадесет области този дял е над средния за страната. Най-нисък е делът на възрастното население в областите София (столица) - 16.8%, Благоевград и Варна - по 18.0%.



Фиг. 2 Относителен дял на населението на 65 и повече навършени години към 31.12.2015 г. по области (източник: НСИ)

Тенденцията на застаряване на населението води до промени и в неговата основна възрастова структура - под, във и над трудоспособна възраст. Влияние върху съвкупностите на населението във и над трудоспособна възраст оказват както застаряването на населението, така и законодателните промени при определянето на възрастовите граници при пенсиониране. За 2015 г. тези граници за населението в трудоспособна възраст се запазват както през 2014 г. - до навършването на 60 години и 8 месеца за жените и 63 години и 8 месеца за мъжете. През 2015 г. продължава процесът на застаряване на населението. Лицата в над трудоспособна възраст са 1 741 хил. души, или 24.3%, като се наблюдава плавно нарастване на този процент от 1990 г. насам. По отношение разпределението на населението по възрастови групи, въпреки лекото увеличение през последните години, с най-голям спад е групата на подтрудоспособното население, дължащо се на ниската раждаемост, емиграцията и на икономическите последици от прехода. За 2001 г. в тази група попадат 1306 хил. д. или 16,7 % от общото население на страната, а през 2011 г. – 14.1 % или 1 039 949 души и 1 064 хил. души, или 14.9% от населението на страната през 2015 г. Най-голям относителен дял от общото население на страната има групата на трудоспособното население, като към 31.12.2015 г. е 4 349 хил. души, или 60.8% от населението на страната, като мъжете са 2 284 хил., а жените - 2 065 хиляди. Броят на трудоспособното население намалява с над 54 хил. души, или с 1.2% през 2015 г. спрямо предходната година. Възпроизводството на трудоспособното население се характеризира чрез коефициента на демографско заместване, който показва съотношението между броя на влизащите в трудоспособна възраст (15 - 19 години) и броя на излизащите от трудоспособна възраст (60 - 64 години). През 2015 г. това съотношение е 64. За сравнение, през 2001 г. 100 лица, излизащи от трудоспособна възраст, са били замествани от 124 млади хора.

Всички тези данни недвусмислено говорят за наличието на тревожна съвременна възрастова структура, отличаваща се с неблагоприятно съотношение между възрастовите групи. Общият коефициент на възрастова зависимост е 46.5 %. На 100 лица във възрастова 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%. Това

Таблица 1 Население под, във и над трудоспособна възраст към 31.12. в проценти (източник:НСИ)

Година	Възраст		
	под трудоспособна	в трудоспособна	над трудоспособна
1990	21.6	55.5	22.9
1995	19.1	56.6	24.3
2001	16.3	59.2	24.5
2005	14.8	62.4	22.8
2010	14.6	62.7	22.7
2011	14.3	61.7	24.0
2012	14.4	61.8	23.8
2013	14.6	61.7	23.7
2014	14.8	61.1	24.1
2015	14.9	60.8	24.3

дава основание да се говори за наличието на икономическо обременяване на населението в трудоспособна възраст, което се засилва от активната емиграция на предимно млади, трудово активни хора, както и от наличието на стеснено възпроизводство на населението. Друга съществена черта на съвременната демографска ситуация в страната е силно изразеният процес на застаряване, продиктуван както от намаления дял на населението в подтрудоспособна възраст, така и (макар и в по-малка степен) от промяна на средната продължителност на предстоящия живот в страната. България вече се превръща в страната с най-рязък спад в съотношението между застаряващото население и населението в трудоспособна възраст. Това означава засилен натиск върху икономиката на страната. Делът на работещото население е ключов фактор за нивото на доходите в страната, неговият спад е вероятно да отслаби растежа. Според демографските прогнози на ООН до 2050 г. трудовите ресурси на страната се очаква да намалее с до 40%. Коефициентът на възрастова зависимост, т. е. броя на лицата от населението в „зависимите“ възрасти (населението под 15 и на 65 и повече години) на 100 лица от населението в „независимите“ възрасти (от 15 до 64 години), се очаква да се удвои през следващите четири десетилетия. През 2015 г. е 52.4%, или на всяко лице в зависимите възрасти (под 15 и над 65 години) се падат по-малко от две лица в активна възраст. За сравнение, през 2005 и 2014 г. този коефициент е бил съответно 44.5 и 51.2%. До 2050 г. се очаква един на всеки трима българи да бъде по-възрастен от 65 години и само един на всеки двама българи да бъде в трудоспособна възраст. Интерес представлява и факта, че се очаква увеличение не само делът на възрастните работници, но и делът на работниците от ромското население. Ромите вече представляват между до 20 % от новите участници на пазара на труда. Тази тенденция, която вероятно ще се засилва в бъдеще, изисква публичните услуги да се адаптират по-добре към техните нужди бизнеса да започне да се адаптира за наемане на тези работници.

От написаното до тук може да се твърди, че България продължава да пропада в „демографската дупка“ в която попадна преди повече от четвърт век. Това рано или късно ще доведе до намаляване броя на работниците, увеличаване на дефицита в пенсионната система и оттам

и възможността за по-високи данъци пред бизнеса. От друга страна стои проблемът със заетостта, като той не е толкова социален, колкото икономически, със сериозни фундаментални социални последици. Може да се твърди, че след икономическите реформи по примера на т.н. Вашингтонски консенсус: приватизация, либерализация, стабилизация, резултатът е слабо развита икономика с ниски заплати. Колкото и да се опитват правителствата да създават добро социално подпомагане, то никога няма да може да замени високо платените места свързани с висока производителност. В странат ни се създават благоприятни условия за бизнес, който да експлоатира населението. От там населението отказва да се бори за демографското спасяване на нацията. Дори и да се намали емиграцията на младите хора и да се заложи на една „интелигентна имиграция“ свързана с привличането на младите хора обратно, това няма да реши основните демографски проблеми, тъй като тези хора вече, ще имат изграден модел за семейство, обикновено – двудетен. Един от изходите е стимулирането на създаване на семейства с приоритет трето дете. Към момента раждането на трето дете се разглежда като автоматично означава попадане в бедност. Формулата която може да доведе до това е проста: високо платените работни места водят до висока производителност, което е добре за бизнеса, а хората съответно ще могат да издържат по-големи семейства. Тези места трябва да се осигурят индиректно от държавата чрез бизнеса. Той обаче ще ги достави, ако има благоприятна и сигурна среда за инвестиции. Към момента обаче, това не се случва и в комбинация с тенденцията на застаряване на работната сила, която се наблюдава в Р България, ще има сериозни последици за икономиката ѝ. Не след дълго фирмите ще бъдат изправени пред остър недостиг на работна ръка, тъй като работниците ще се пенсионират и с тях ще си замине и обемът от знания, който притежават. Мениджърите на компаниите все още не обръщат достатъчно сериозно внимание на демографския проблем, пред който е изправена странат ни. От друга страна ще се наблюдава все повече спад в производителността сред по-възрастните работници, особено при физически натоварващите работи. Поради тази причина е редно да се прави постоянна оценка на рисковия капацитет и рисковата производителност. Това включва изучаване на възрастовата структура на работниците и това как тя ще се променя в следващите 15-20 години. Този анализ може да се прави освен на фирмено ниво и на регионално. Основната роля на статистическите данни и анализи да дават „червена светлина“ на мениджърите за наличието на задаващ се проблем. Един от най-важните въпроси пред който може да се изправи един мениджър е „Ще бъде ли засегната от демографския риск, моята фирма?“. Евентуално пенсиониране на голяма група служители със специфични знания и умения, може да доведе до загуби и намаляване на производството, особено при условие, че броя на работната ръка ще намалява поради демографската криза. Тук мениджърите могат да прилагат систематичния подход за анализиране на бъдещото търсене и предлагане на работна сила при различни сценарии за растеж или намаляване обема на работата. Подходът дава възможност на компаниите да определят колко служители има вероятност да се наложи да се вземат в определено време, каква квалификация трябва да имат те. С тази информация може да се създаде

адекватна стратегия за набиране на персонал. Подобна стратегия трябва да се разработи и задейства преди нещата да са стигнали своята кризисна точка, тъй като средствата за защита от подобни ситуации могат да отнемат години за приложението им. През следващите години, големите фирми в страната ще бъдат изправени пред две категории демографски риск: риск, свързан с пенсиониращите се служители и риск със застаряващите служители. От важно значение за мениджърите е да внимават с какви показатели измерват демографския риск за своите компании. Например една висока средна възраст не винаги означава проблем, но струпването на голям брой служители в една или две възрастови групи рано или късно ще доведе до сериозен такъв. В тази връзка е редно да се следят възрастовите кохорти и да се прогнозира последиците. Мениджърите все повече ще се наложи да предлагат по-гъвкави условия на труд, а работните места да бъдат адаптирани към нуждите на по-възрастната работна сила. Мениджърите ще трябва все повече да отчитат демографските промени на дадена територия и да ги включват в стратегическото планиране на бъдещото развитие на фирмите си. Те ще могат да анализират

бъдещото предлагане на работници на пазара на труда с цел наемането им, а и да следят своите конкуренти по отношение на задоволяване на потребностите им от работна сила. Все повече мениджъри ще се наложи да обръщат внимание на мерките в своите стратегически планове за развитие, свързани със запазване на продуктивността на по-възрастните работници. Ключът към успеха ще бъде идентифицирането на евентуалните проблеми в зародиш и тяхната превенция, като по този начин фирмите ще получават конкурентни предимства пред останалите фирми.

## Литература

Минков М. *Демография*, 1999

Найденев Кл. *Демографската политика на Р България – фактор за устойчиво развитие*, автореферат, 2012  
*Население и демографски процеси през 2015 г.*, НСИ

Препоръчана за публикуване от Редакционен съвет.