

УЧАСТИЕ НА ЗАЕТИТЕ В ОБУЧЕНИЯ – СРАВНИТЕЛНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ И СЕГМЕНТИРАНИ ГРУПИ

Маргарита Атанасова*

ВСТЪПЛЕНИЕ

Нарастването на качеството на заетостта като предпоставка за ръст на конкурентоспособността и социалната кохезия е сред ключовите приоритети на Европейската стратегия за заетост. Един от основните фактори за повишаване на качеството на заетостта е непрекъснатото усъвършенстване на работната сила, вкл. – обогатяване на знанията и уменията на заетите. Във връзка с това и на равнище Европейски съюз, и във всяка страна членка процесите на усъвършенстване на уменията по време на заетост са обект на системен анализ и мониторинг. При това се подчертава, че тези процеси трябва да се анализират както от гледна точка на ефективността, така и от позициите на принципа за осигуряване на справедлив достъп и обхващане на по-широк кръг лица в разнообразни форми на учене по време на заетост.

Проблемът за относително ниските равнища на участие в обучения на определени групи заети лица в изследванията се разглежда в контекста на основните изводи на теорията за сегментацията на трудовите пазари¹. В нея се анализира и обосновава съществуването на определени групи от работната сила, които се характеризират с относително ниски възможности за заетост и мобилност. **По този повод се въвеждат понятията "неконкурентни" или "сегментирани" групи на пазара на труда. Тяхното формиране се свързва със съществуването на двата основни сегмента на трудовия пазар – първичен и вторичен, които се различават преди всичко по параметрите на условията за работа (характеристики на работната микросреда и съдържанието на труда) и условията за заетост (характеристики на договорните отношения с работодателя, стабилност на заетостта, равнище на работната заплата и социалното осигуряване, възможности за професионално развитие).**

Заетостта на първичния трудов пазар се характеризира с относително високо равнище на заплащане и социално осигуряване, възможности за професионално и кариерно развитие, сигурност на заетостта. В първичния трудов пазар се обхваща обикновено високообразованата част от работната сила, която получава от работодателя относително най-добри условия за работа и заетост. Работодателите правят инвестиции за развитие и усъвършенстване на работната сила на заетите на първичния трудов пазар и имат стимули да ги задържат в организацията. Привлекател-

* Маргарита Атанасова е доктор по икономика, доцент в катедра "Човешки ресурси и социална защита"; тел.: 81-95-293, e-mail: katedratsz@unwe.acad.bg

¹ Doeringer, P.B., Piore, M.J., 1971, Internal Labour Markets and Manpower Analysis, Health exington Books, Lexington; Leondaridi, M.R., 1998, Segmented Labour Markets: Theory and Evidence, Journal of Economic Surveys; Osterman P., 1975, An Empirical Analysis of Labour Market Segmentation, Industrial and Labour Relations Review, 28:508-523.

ните условия на работа и заетост са допълнителен фактор, които обуславя относително ниската динамика на текучеството на първичния трудов пазар.

Заетостта на вторичния пазар на труда се характеризира с относително ниски равнища на заплащане и социално осигуряване, ограничени възможности за професионално и кариерно развитие и заетост в най-динамичната част от работните места в организацията. Във вторичния трудов пазар се обхваща обикновено нискообразованата част от работната сила, която получава от работодателя относително непривлекателни условия за работа и заетост. Трудовите задачи на вторичния трудов пазар обикновено не изискват специално обучение или могат да се изпълняват след кратка подготовка. Движението на работната сила на вторичния трудов пазар е интензивно поради две основни причини. От една страна, работните места и условията на заетост не са атрактивни, а, от друга – работодателите нямат склонност да инвестират в тази част от работната сила и да я задържат. Във връзка с това се подчертава относително високата интензивност на движението на работната сила на вторичния пазар на труда.. Основният резултат от сегментацията на трудовия пазар се свързва със съществуването на определени групи от работната сила, които имат относително ниски шансове за заетост, вкл. и за заетост, която осигурява възможности за стабилно и достойно заплащане, адекватно социално осигуряване и професионално развитие.

В изследванията посветени на сегментацията на трудовия пазар се очертават **няколко основни групи лица, които са застрашени от попадане в сегмента на вторичния трудов пазар:** с основно и по-ниско образование; работещи по гъвкави форми на заетост, от младежките и високите възрастови групи; хора с увреждания и др. Един от основните фактори за намаляване на тези групи на трудовия пазар е усъвършенстването на техните знания и умения чрез разнообразни методи в процеса на тяхната заетост. Във връзка с това **в рамките на настоящото изследване се отделя специално внимание към анализа на диференциацията на участието в обучения на определени групи заети** в зависимост от тяхното образователно равнище, принадлежност към определена професионална група, вид на договорните отношения с работодателя, работно време и възраст.

Основната цел на настоящата студия е да се характеризира участието на заетите в България в обучения на фона на тези процеси в останалите страни от Европейския съюз и общността като цяло. При това се отделя специално място за анализ на участието в обучения на определени групи, които се отличават с относително ниски нива на включване както във формални, така и в неформални обучения: заети с основно и по-ниско образование; работещи по гъвкави форми на заетост и лица от високите възрастови групи. Анализът на състоянието и отличителните характеристики на участието на заетите в България в обучения се осигурява с данни от последното периодично наблюдение на образованието и обучението на възрастни (Adult Education Survey) по методика на Евростат¹, в което е включена нашата страна с данни за 2007 година.

¹ Данните за основните показатели използвани в настоящото изследване, са от последното периодично наблюдение на образованието и обучението на възрастни (AES): Eurostat, Education and Training, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/education/data/database>

Участие на зетите в България в обучение – сравнителни характеристики

Относителният дял на зетите, които участват в различни форми¹ на образование и обучение в България, надвишава средните за ЕС равнища, като само в Швеция, Финландия, Великобритания и Словакия са регистрирани по-високи нива от постигнатите в нашата страна. Относително нисък е делът на зетите в България, които участват във формалните степени на образование (вж. Таблица 1).

Таблица 1

Участие на зети лица в образование и обучение в ЕС – общо,
и по страни членки през 2007 г.

(% от всички зети)

	Всички форми	Формално образование и обучение	Неформално образование и обучение
ЕС 27	43.4	6.2	40.5
Белгия	48.9	13.5	41.9
България	50.2	2.5	49.3
Чехия	47.6	3.6	45.9
Германия	53	4.2	51.6
Естония	49.2	5.1	47.7
Гърция	17.8	2.3	16.3
Испания	35.9	6.1	32.3
Франция	42.3 (p)	1.6 (p)	41.6 (p)
Италия	27.7	3.6	26.4
Кипър	48	2.7	47.3
Латвия	40.1	6.8	37.6
Литва	43.4	7.4	40.3
Унгария	12.1	2.9	9.6
Холандия	52.7	6.8	50.7
Австрия	48.3	3	47.1
Полша	30.1	6.9	26.3
Португалия	31.5	6	28.3
Словакия	54	6.4	51.5
Финландия	62	8.8	59.5
Швеция	79.3	8.5	78
Великобритания	56.6	16.2	47.5

¹ Формалното образование и обучение се провежда в институциите за образование и обучение и води до получаване на официално признати документи. Неформалното обучение представлява организирана форма на учене, извън институциите за образование и обучение, обикновено не завършва с издаването на официално признат документ и води до повишаване на личностните, професионалните и гражданските компетентности. Резултатите от неформалното обучение могат да бъдат валидирани и сертифицирани и да доведат до получаване на официално признати документи. При самостоятелното учене човек сам придобива знания и умения при осъществяване на всекидневните дейности, на работното място, в семейството или чрез самостоятелно търсене на информация., "Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2008-2013 г.", стр. 5.

Добрите позиции на България по равнището на този показател се дължат основно на високия относителен дял на заетите, които са участвали в неформални обучения. Данните показват, че относителният дял на заетите, които участват във формални обучения, е значително под средния за ЕС и само в Гърция е регистрирано по-ниско равнище (2.3%) от достигнато в България (2.5%). В контекста на целите на настоящото изследване участието на заетите във формално образование е предмет на анализ, като се има предвид, че в определени случаи това участие се нуждае от подкрепата на работодателя – например чрез предоставяне на възможности (вкл. полагащи се отпуски във връзка с образованието) на индивида да изпълнява своите задължения към учебния процес. Високият дял на заетите, които са участвали в неформални обучения през 2007 г., трябва да се анализира във връзка с очертаните относително ниски равнища на часовете, които се падат на един участник в тази форма на обучения (вж. Таблица 2).

Таблица 2

Среден брой часове на участник (заети лица) в образование и обучение ЕС – общо, и по страни членки през 2007 г.

(часове)

	Общо	Формално образование и обучение	Неформално образование и обучение
ЕС 27	93	296	62
Белгия	140	198	101
България	70	580	43
Чехия	75	300	54
Германия	108	774	66
Естония	93	447	51
Гърция	104	322	79
Испания	146	364	100
Италия	79	295	45
Кипър	82	388	61
Латвия	159	560	74
Литва	120	351	72
Унгария	177	404	101
Холандия	:	:	59
Австрия	105	378	88
Полша	157	385	79
Португалия	147	404	80
Словакия	85	282	56
Финландия	112	267	81
Швеция	99	297	70
Великобритания	60	92	45

Средният брой часове, които се падат на един участник в неформални обучения в България, е 43 ч. – значително под средното за ЕС равнище – 62 ч. Това състояние се анализира във връзка с наблюдаваните лични разходи за участие в образование и обучение през 2007 г. Разходите на лични финансови средства, които в България е

изразходвал един участник за неформални обучения (16 евро) са най-ниски в рамките на общността. Анализът на структурата на тези разходи показва, че преобладаващата част от тях обхваща преките разходи (такси за обучения, за изпити и др.), а около 20% от тези средства включват косвени разходи – разходи за учебници, помощни технически пособия и др.

В рамките на относително високия дял на заетите в България, които участват в неформални обучения, е необходимо да се акцентира върху оформящата се група, която участва в самообучения (вкл. самостоятелно запознаване с професионални материали чрез достъп до електроннобазирани тренинг ресурси). Данните от таблица 3 показват, че в България над 1/5 от заетите са участвали в самостоятелни обучения.

Таблица 3

Участие на заети лица в самостоятелно обучение в ЕС – общо,
и по страни членки през 2007 г. по степени на образование

(% от съответната група)

	Общо	Основно и по-ниско образование	Средно образование	Висше образование
ЕС 27	36.9	21	35.9	57.3
Белгия	36.8	20.9	32	54.7
Чехия	24.6	8.1	20.4	56.2
Дания	67.6	45.6	62.2	84.6
Германия	42.8	17.6	38.4	62.5
Естония	30.6	11	21.7	50.8
Гърция	17.1	5.8	16	37.9
Испания	18	8	18.8	33.6
Франция	53.8	32	51.1	82.7
Ирландия	46.9	31.6	45.9	62.4
Италия	53.2	37.7	60.7	78.6
Кипър	34.6	5.8	25.7	68
Латвия	47.9	38	43.1	68.6
Литва	29.8	7	20.5	59.7
Люксембург	83.7	68	87.7	94.3
Унгария	7.9	3.5	5.8	18.5
Малта	57.7	53.4	65.8	70
Холандия	36.7	15.4	33.7	58.1
Австрия	82.2	77.6	80.7	91.6
Полша	34.5	11.7	27.5	73.4
Португалия	45.2	36.2	67.1	77.2
Словения	80.1	64.9	79.6	93.2
Словакия	63.8	51.1	61	83.3
Финландия	72.6	57.5	68.9	84.5
Швеция	53.5	30.9	48.3	75.4
България	21.5	2.7	13.3	50.7
Румъния	10.5	2.4	9	35.8

Най-висок дял на участвалите в самостоятелни обучения се отбелязва при заетите с висше образование. Съпоставката със средните за ЕС равнища разкрива значително по-малкото участие на нискообразованите заети у нас в самостоятелни обучения, като само в Румъния са наблюдавани по-ниски нива.

Анализът на участието на заетите в България в неформални обучения се съчетава с допълнително проучване на основните институции, в които са проведени. Данните разкриват, че най-висок дял на проведените неформални обучения в България имат тези, които са проведени при работодателите – 68.8%, докато средно за ЕС те са само 38.4% (вж. Таблица 4).

Таблица 4

Разпределение на проведени неформални обучения в ЕС – общо,
и по страни членки през 2007 г. по видове институции

(%)

	Работодател	Синдикални организации	Неформални образователни институции	Формални образователни институции
ЕС 27	38.4	1.4	16.4	10.3
Белгия	41.7	0.7	7.3	15.2
България	68.8	0.2	14.1	3.1
Чехия	42.9	0.6	27.9	10.7
Германия	42.4	1.1	14.7	4.8
Естония	29.2	5.5	34.4	10
Гърция	36	2.3	12.1	14.6
Испания	19.9	4.2	26.2	9.7
Италия	27.6	1.3	8.5	12.9
Кипър	27.1	0.9	19.3	5.4
Латвия	42.6	0.2	21.3	13.4
Литва	14.5	0.4	28.7	20.8
Унгария	0.6	13.1	32	7
Холандия	38.6	1.9	:	38.2
Австрия	27.7	0.3	21.8	6.7
Полша	20.8	0.2	49.9	13.1
Португалия	40.7	1.4	20.9	9.1
Словения	11.8 (p)	0.3 (p)	44.6 (p)	8.7 (p)
Словакия	40	0.1	28.2	17
Финландия	36	3	10.1	8.8
Швеция	45.5	2	14.6	4.2
Великобритания	50.2	0.1	8.2	

Данните показват относително ниския дял на формалните образователни институции в проведените неформални обучения в България – 3.1%. За разлика от останалите страни в ЕС в България е относително нисък дялът на неформалните обучения, които се предлагат от синдикални организации. В това отношение са регистрирани най-високи равнища в Унгария, Естония и Испания.

Самостоятелно внимание заслужава сравнителното изследване на причините, които са заявени за участие в неформално образование и обучение на заетите (таблица 5).

Таблица 5

Причини за участие в неформално образование и обучение в ЕС – общо, и по страни членки през 2007 г.

(% от всички участници)

	По-добро изпълнение на работата и перспективи за кариерно развитие	Задължително участие	Придобиване на сертификат
ЕС 27	43.7	20.7	10.6
Белгия	64.4	24.1	8.1
България	25.8	7.4	11.5
Чехия	15.5	2.1	5.9
Германия	68	25	11.6
Естония	80.2	24.9	8.8
Гърция	55.4	13.4	35.8
Испания	55.9	9.7	20.5
Италия	47.6	13.8	13.5
Кипър	36	11.4	8.9
Латвия	74.7	33.7	37.8
Литва	66	22.3	35.3
Унгария	67.8	51.4	35.2
Холандия	66.4	35.9	23.7
Австрия	67.1	23.7	10.7
Полша	67.1	5.2	7.2
Португалия	29.5	5.2	20
Словения	63.1	66.1	19.2
Финландия	65.1	33.2	12.7
Швеция	61.8	36.4	8.9
Великобритания	6.6	32.3	2.8

Водещо място сред причините за участие в неформални обучения в България заема желанието за по-добро изпълнение на работата и подобряване на перспективите за кариерно развитие, но при значително по-ниски нива от средните за ЕС. Представената информация показва, че задължението за участие има относително нисък

дъл сред причините за участие в неформални обучение в България, за разлика от страните като Унгария и Словения, където се посочва в над 50% от наблюдаваните случаи. Това може да се интерпретира като сигнал за относително ниска степен на инициатива от страна на организациите, където се създават реални възможности за усъвършенстване на знанията и уменията на заетите (в разнообразни форми), директно свързани с нуждите на конкретното производство. В същото време сред причините за участие в неформални обучения ясно се откроява желанието за получаване на сертификат (официално признаване на новите знания и умения). Данните показват, че само 6% от участниците в неформални обучения са получили сертификат, което още веднъж потвърждава необходимостта да се предприемат реални стъпки за изграждане на подходящи институционални механизми за решаване на този проблем, вкл. и чрез валидиране на придобитите в процеса на труда знания и умения. Изследване от началото на 2010 г. разкрива, че работодателите (почти 80% от анкетираните) имат позитивна нагласа към възможностите съответните организации да участват в процеса на валидиране и официално признаване на нови знания и умения, които са придобити в процеса на работата. Това се подкрепя и от 100% от анкетираните експерти от трудовата администрация, които добре познават възможностите на предприятията да участват успешно при изпълнение на тази дейност, а също така и ползите от нея.

Наличните данни осигуряват възможности за анализ и структуриране на основните причини, поради които заетите не са участвали в образование и обучение (вж. Таблица 6).

Таблица 6

Причини за неучастие в образование или обучение на заетите лица
(които са изяви́ли желание да участват, но не са участвали) по причини за 2007 година

Причини за неучастие в образование или обучение		Желаещи да участват в образование или обучение (% от неучаствалите)
		%
Причина за неучастие: не отговарят на условията за участие	Да	12.2
Причина за неучастие: обучението е твърде скъпо	Да	53.9
Причина за неучастие: липса на подкрепа от работодателя	Да	16.9
Причина за неучастие: затруднения с изпълняването на служебните задължения	Да	35.2
Причина за неучастие: липса на време, поради семейни задължения	Да	31.2
Причина за неучастие: липса на обучение на достъпно (близо) разстояние	Да	28.4

Забележка: Общо 160 151 заети са имали желание да участват в образование или обучение, но поради определени причини не са участвали.

Сред причините, които заетите посочват за неучастие в образование и обучение, водещо място заемат изискваните разходи на финансови и времеви ресурси (вж. Графика 3).



Графика 3. Причини за неучастие в образование или обучение на заетите лица (които са изявиали желание да участват, но не са участвали) по причини за 2007 година

Наред с невъзможността да се осигурят съответните финансови средства за обучение, над 1/3 от анкетираните посочват като причина за неучастие липсата на време поради служебни и семейни ангажименти. Тази структура на основните причини за неучастие в обучения може да се интерпретира в контекста на въвеждането на ваучерната система за обучение на заетите, при която те получават финансова подкрепа, но трябва самостоятелно да решат проблема с намирането на подходящо време, период и продължителност на обучението.

Диференциация в равнищата на участие на заетите в обучения

Представените сравнения на България спрямо средните за ЕС равнища на ключовите показатели за участие на заетите в обучения са основа за провеждане на задълбочен анализ на някои особености в тези процеси въз основа на данните за нашата страна. Във връзка с това се откроява диференциацията в участието на заетите в обучения в зависимост от тяхното образователно равнище, принадлежност към определена професионална група, вид на договорните отношения с работодателя, работно време и възраст. Относително ниските равнища на участие в обучения на тези групи в изследванията се свързва с основните изводи на теорията за сегментацията на трудовите пазари.

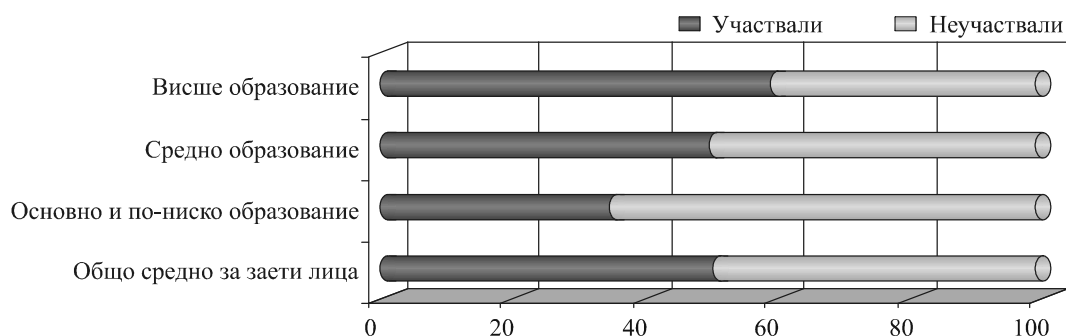
Анализът разкрива, че относителният дял на участвалите в образование и обучение е най-нисък при заетите с основно и по-ниско образование (вж. Таблица 7).

Таблица 7

Участие на заети лица (на възраст 25-64 г.)
във формално образование и неформално образование и обучение
през 2007 година в България – по степен на образование

		Участие във формално образование или неформално обучение			
		Участвали		Неучаствали	
		Брой	%	Брой	%
Общо – средно за заети лица			50.2		49.8
Завършена най-висока степен на образование	Основно и по-ниско образование	148,182	34.6	279,502	65.4
	Средно образование	838,539	49.9	841,043	50.1
	Висше образование	485,020	59.0	337,265	41.0

При заетите с основно и по-ниско образование под 35% са участвали в образование и обучение, докато при заетите с висше образование – 59% (вж. Графика 4).



Графика 4. Участие на заети лица (на възраст 25-64 г.) във формално образование и неформално образование и обучение през 2007 г. в България – по степен на образование

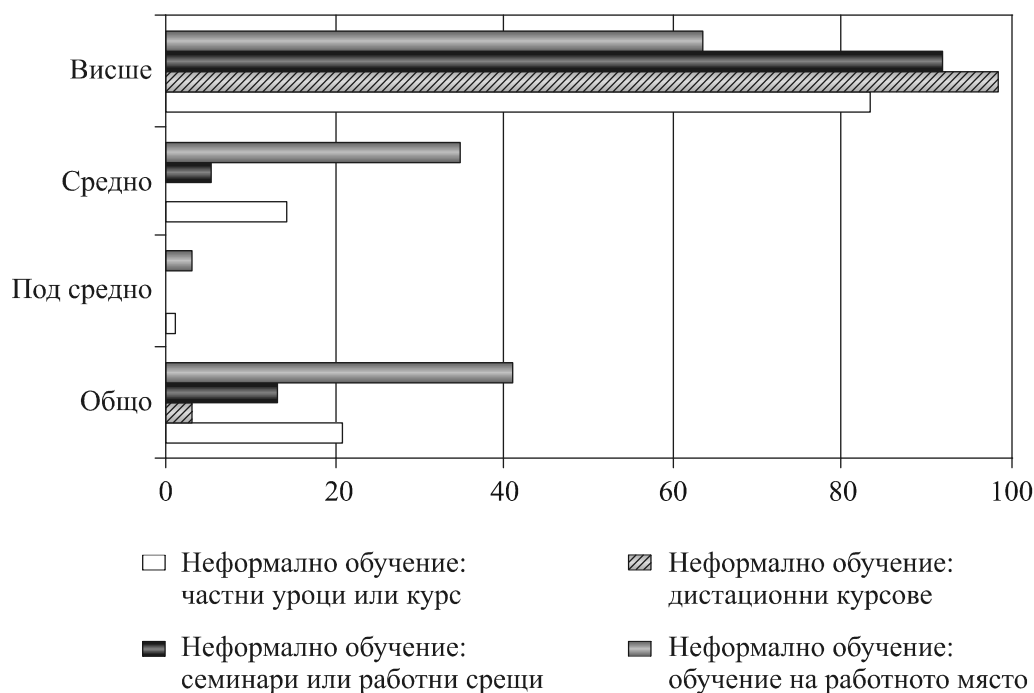
При това се формират различия в интензитета на участие в основните разновидности на неформално обучение в зависимост от равнището на образование (вж. Таблица 8).

Таблица 8

Участие на зетите лица (на възраст 25-64 г.) в различните форми на формално образование и неформално образование и обучение за 2007 г. в България – по степен на образование

Основни групи степени на образование	Участие във формално образование		Участие в неформално образование и обучение					
	Участвали – % от съответната група	Неучаствали – % от съответната група	Участвали	Неучаствали	От участвалите по видове неформално образование или обучение (възможно е участие в повече от един вид неформално обучение)			
					частни уроци или курсове	оистанционни курсове	семинари или работни срещи	обучение на работното място
	%	%	%	%	%	%	%	%
Общо за зети лица	2.5	97.5	49.3	50.7	21.1	1.2	14.3	83.6
Основно и по-ниско образование	0.1	99.9	34.6	65.4	3.0	0.0	0.0	98.8
Средно образование	1.5	98.5	49.5	50.5	13.2	0.5	5.4	91.9
Висше образование	5.8	94.2	56.5	43.5	41.2	3.0	34.8	63.8

Зетите с основно и по-ниско образование участват предимно в обучение на работното място (98.8%), докато при зетите с висше образование е относително висок дялът на участвалите в курсове, семинари и работни срещи (вж. Графика 5).



Графика 5. Участие на заетите лица (на възраст 25-64 г.) в неформално образование и обучение за 2007 година в България – по степен на образование

Очертаните различия в степента на участие на заетите в обучения в зависимост от тяхната образователна степен трябва да се свързват с резултатите от проучването на отношението към обучението на заетите, групирани според образователното равнище (вж. Таблица 9).

Таблица 9

Отношение към участието в образование и обучение на населението на възраст 25-64 г. в България през 2007 г. – по степен на образование

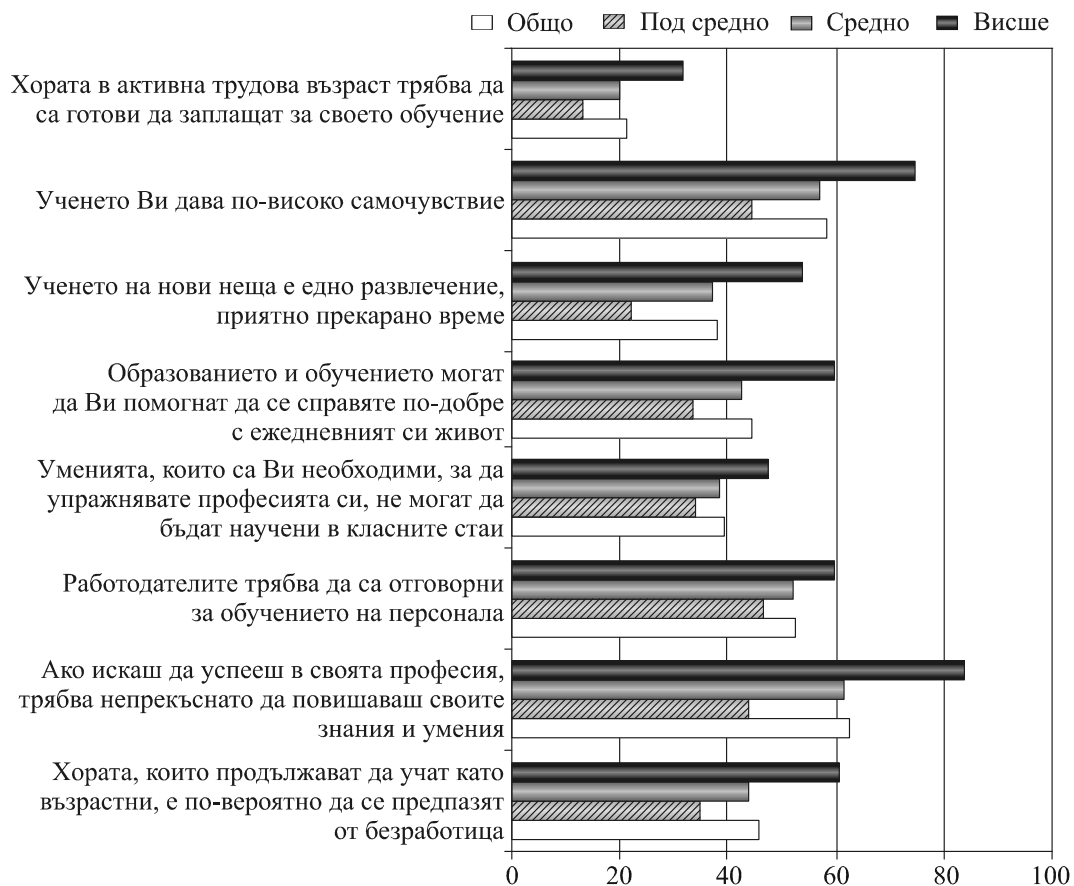
(% на посочилите съответните отговори)

		Завършена най-висока степен на образование			
		Общо	Основно и по-ниско образование	Средно образование	Висше образование
		%	%	%	%
1	2	3	4	5	6
Хората, които продължават да учат като възрастни, е по-вероятно да се предпазят от безработица	Напълно съгласен	45.7	35.0	43.9	60.5

Продължение

1	2	3	4	5	6
Ако искаш да успееш в своята професия, трябва непрекъснато да повишаваш своите знания и умения	Напълно съгласен	62.6	43.7	61.6	83.6
Работодателите трябва да са отговорни за обучението на персонала	Напълно съгласен	52.4	46.4	51.9	59.6
Уменията, които са Ви необходими, за да упражнявате професията си, не могат да бъдат научени в класните стаи	Напълно съгласен	39.5	33.9	38.3	47.5
Образованието и обучението могат да Ви помогнат да се справяте по-добре с ежедневието си	Напълно съгласен	44.4	33.5	42.6	59.6
Ученето на нови неща е едно развлечение, приятно прекарано време	Напълно съгласен	37.8	22.3	37.1	53.9
Ученето Ви дава по-високо самочувствие	Напълно съгласен	58.3	44.4	57.0	74.8
Хората в активна трудова възраст трябва да са готови да заплащат за своето обучение	Напълно съгласен	21.1	13.0	19.9	31.8

По всяко от проучваните измерения на отношението към образованието и обучението отговорите в групата на зетите с висше образование разкриват позитивни нагласи, което се представя и чрез Графика 6.



Графика 6. Отношение към участието в образование и обучение на населението на възраст 25-64 г. в България през 2007 г. – по степен на образование (% на посочилите съответните отговори)

Значително по-малък дял от заетите с по-ниско от средно образование посочват, че разчитат на образованието и обучението за успешно справяне с трудови и житейски задачи и са готови да инвестират лични средства за това.

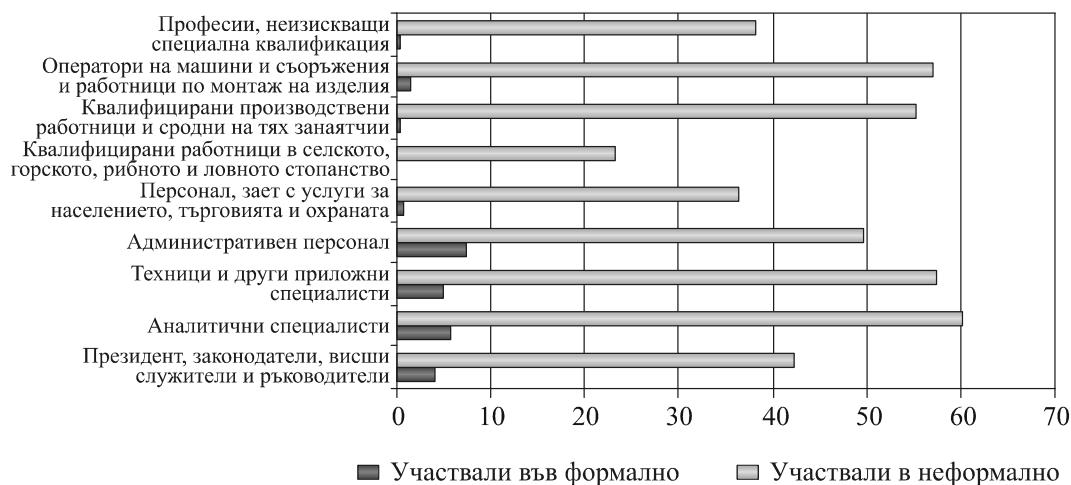
Съществуват значителни различия в относителния дял на заетите, участвали в образование и обучение по основни професионални групи. Най-висок дял от заетите, участващи в образование и обучение, се отбелязва в следните професионални групи: *Аналитични специалисти и Техници и други приложни специалисти*. (Графика 7).



Графика 7. Участие на заети лица (възраст 25-64 г.) във формално образование и неформално образование и обучение през 2007 година в България – по професионални групи

С най-ниски равнища на участие в образование и обучение се характеризират следните професионални групи: *Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство, Персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната, Професии, неизискващи специална квалификация*. В тези професионални групи са заети над 800 000 души, а относителният дял на участващите в образование и обучение е под 40%.

При това се очертават различия между заетите в отделните професионални групи и по интензитет на участие в различните видове неформални обучения. Данните показват, че при заетите в професионални групи *Квалифицирани работници в селското стопанство, Персонал, зает с услуги за населението и търговията и при Професии, неизискващи специална квалификация* неформалните обучения имат най-ниска степен на разпространение. В професионални групи *Аналитични специалисти и Техници и други приложни специалисти* – е относително висок дялът на неформалните обучения/участия в курсове, семинари и работни срещи (вж. Графика 8).



Графика 8. Участие на заетите лица (на възраст 25-64 г.) във формално образование и неформално образование и обучение през 2007 г. в България – по основни групи професии

Принадлежността към определена професионална група оказва влияние при определяне на качеството на работата и нейните познавателни характеристики като пространство за обогатяване на знанията и уменията. Във връзка с това се очертава диференциацията в интензивността на участието на заетите в образование и обучение в зависимост от тяхната принадлежност към определена професионална група. Това се свързва с диференциация в отношението към образование и обучение на заетите в различните професионални групи в две основни направления: разбирането за обучението като средство за по-успешна трудова и житейска реализация и готовността да се инвестират средства за усъвършенстване на знанията и уменията. (Вж. Таблица 10).

Таблица 10

Отношение към участието в образование и обучение на населението на възраст 25-64 г. в България през 2007 г. – по някои професионални групи

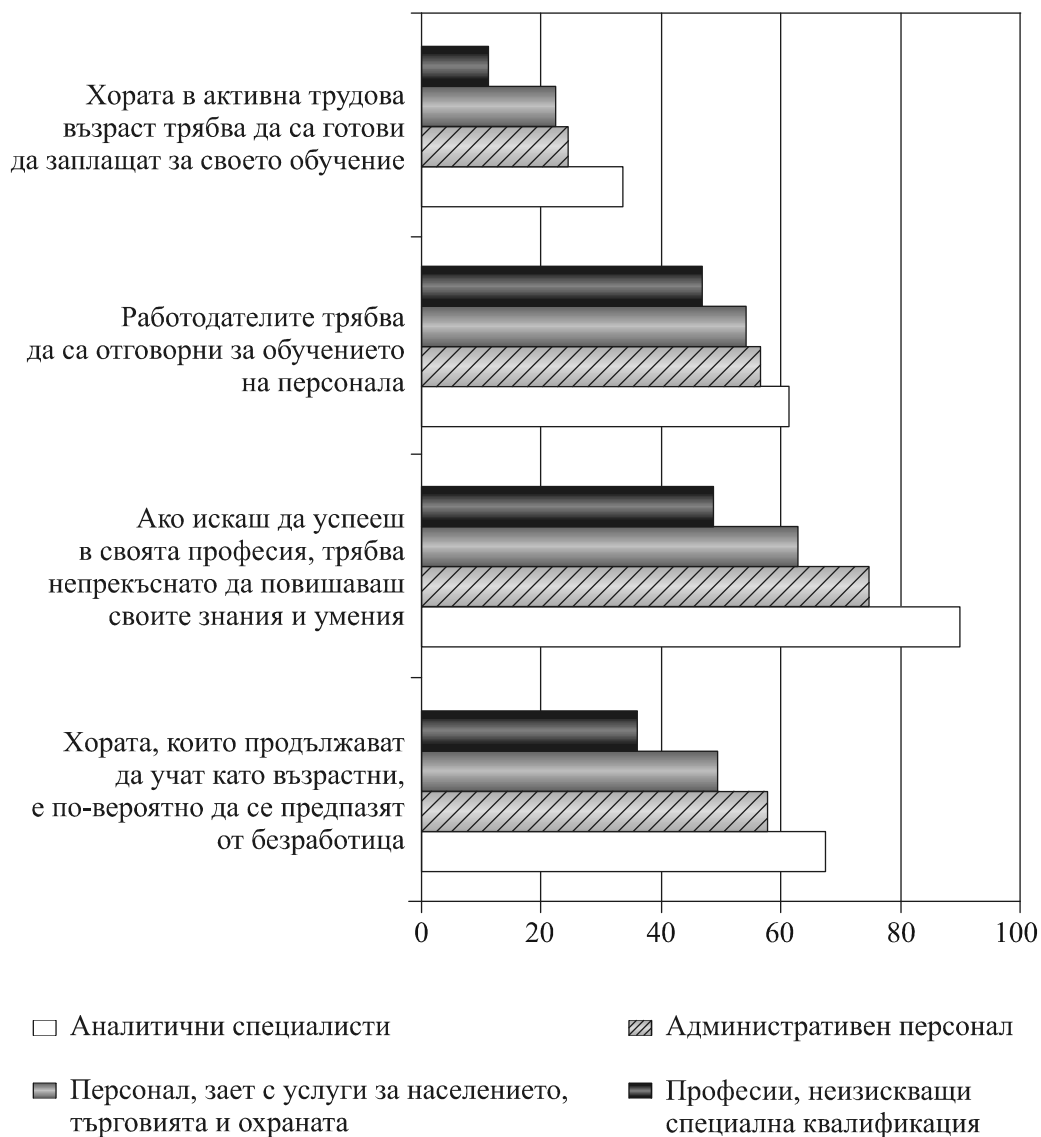
(% на посочилите отговор "напълно съгласен")

	Аналитични специалисти	Административен персонал	Персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната	Професии, неизискващи специална квалификация
1	2	3	4	5
Хората, които продължават да учат като възрастни, е по-вероятно да се предпазят от безработица	67.4	57.7	49.3	36.2

Продължение

1	2	3	4	5
Ако искаш да успеш в своята професия, трябва непрекъснато да повишаваш своите знания и умения	90.0	74.9	62.8	48.6
Работодателите трябва да са отговорни за обучението на персонала	61.2	56.6	54.0	46.8
Хората в активна трудова възраст трябва да са готови да заплащат за своето обучение	33.7	24.5	22.5	11.2

Преобладаващата част от зетите в професионалните групи, които се характеризират с относително ниски нива на участие в образование и обучение (*Персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната и Професии, неизискващи специална квалификация*), не разглеждат обучението като средство за подобряване на трудовия и жизнения статус и проявяват относително ниски нива на готовност да инвестират лични средства (вж. Графика 9).



Графика 9. Отношение към участието в образование и обучение на населението на възраст 25-64 г. в България през 2007 г. – по някои професионални групи (% на посочилите отговор "напълно съгласен")

На графиката ясно се открояват различията между отделните професионални групи, вкл. и позитивното отношение към обучението от страна на аналитичните специалисти, 90% от които считат, че професионалният успех изисква непрекъснато повишаване на знанията и уменията.

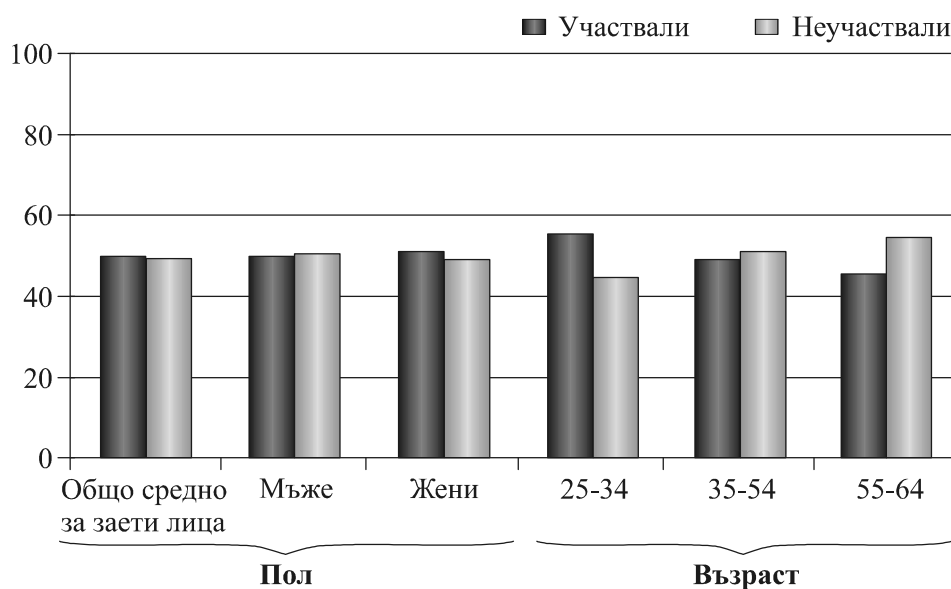
Данните разкриват, че с по-високи нива на участие в образование и обучение се характеризират заетите от възрастова група 25-34 г. (55.3%), а най-ниски нива се отбелязват при заетите на възраст 55-64 г. (Таблица 11).

Таблица 11

Участие на заети лица (на възраст 25-64 г.) във формално образование и неформално образование и обучение през 2007 година в България – по пол и възраст

		Общо – население на възраст 25-64 години	Участие във формално образование или неформално обучение			
			Участвали		Неучаствали	
		Брой	Брой	%	Брой	%
Пол	Общо средно за заети лица	2,929,552	1,471,741	50.2	1,457,811	49.8
	Мъже	1,550,408	768,959	49.6	781,449	50.4
	Жени	1,379,144	702,782	51.0	676,362	49.0
Възраст	25-34	823,538	455,574	55.3	367,965	44.7
	35-54	1,670,950	818,502	49.0	852,448	51.0
	55-64	435,064	197,666	45.4	237,398	54.6

Данните за 2007 г. сочат, че при заетите жени е по-висок дялът на участвалите в образование и обучение, отколкото при заетите мъже, което се представя чрез Графика 10.



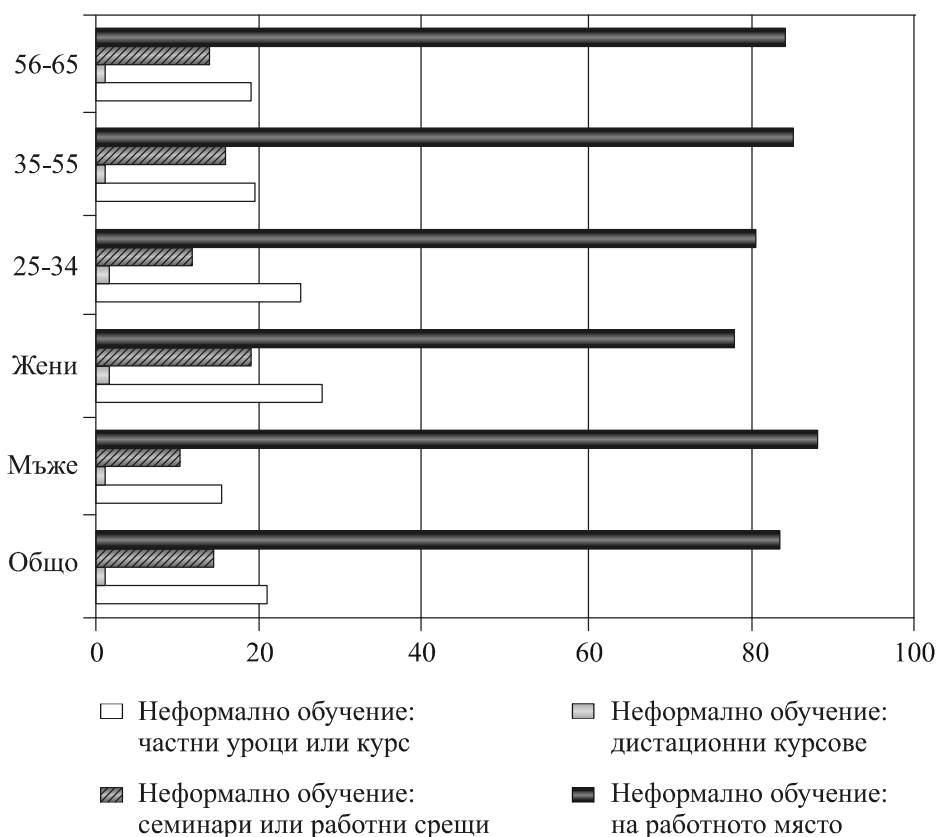
Графика 10. Участие на заети лица (на възраст 25-64 г.) във формално образование и неформално образование и обучение през 2007 г. в България – общо, по пол и възраст

При това се очертават различия в интензитета на участие в отделните разновидности на неформалните обучения в рамките на доминираните на обучение на работното място при всички групи. Така например при жените се очертава по-високият дял на участващи в семинари и работни срещи, което е характерно и за групата на възрастните работници (Вж. Таблица 12).

Таблица 12

Участие на зетите лица (на възраст 25-64 г.) в различните форми на формално образование и неформално образование и обучение през 2007 г. в България – по пол и възраст

Основни групи по пол и възраст		Участие във формално образование		Участие в неформално образование и обучение					
		Участ-вали	Неучаства-ли – % от съответната група	Участ-вали	Неучаст-вали	От участвалите по видове неформално образование или обучение (възможно е участие в повече от един вид неформално обучение)			
						Неформално обучение: частни уроци или курс	Неформално обучение: дистанционни курсове	Неформално обучение: семинари или работни срещи	Неформално обучение: на работното място
		%	%	%	%	%	%	%	%
Пол	Общо за зети лица	2.5	97.5	49.3	50.7	21.1	1.2	14.3	83.6
	Мъже	1.8	98.2	49.0	51.0	15.1	0.8	10.1	88.3
	Жени	3.3	96.7	49.6	50.4	27.8	1.7	18.9	78.3
Възраст	25-34	5.4	94.6	53.1	46.9	25.1	1.6	11.9	80.4
	35-54	1.8	98.2	48.4	51.6	19.6	1.1	15.8	85.1
	55-64	0.0	100.0	45.4	54.6	18.9	0.9	13.6	84.2



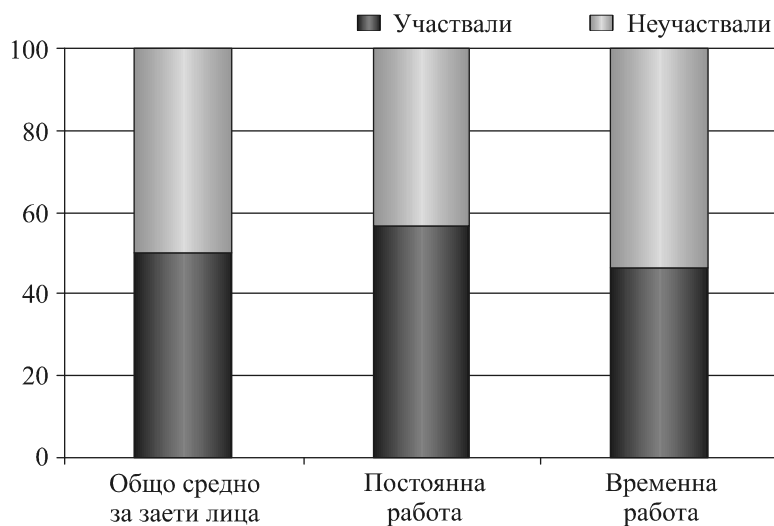
Графика 11. Участие на заетите лица (на възраст 25-64 г.) в неформално образование и обучение през 2007 година в България – по пол и възраст

Анализът разкрива относително нисък дял на участвали в образование и обучение от групите, които са заети по гъвкави форми (по договор за определен срок и непълно работно време). Данните от таблица 13 показват, че 46.5% от заетите на временна работа са участвали в образование и обучение, докато при заетите на постоянен договор този процент е 56.5.

Таблица 13

Участие на заетите лица (на възраст 25-64 г.) във формално образование и неформално образование и обучение на заетите лица (на възраст 25-64 г.) за 2007 г. в България – по вид на договора за работа (само за наети лица)

Вид на договора/работата (само за наетите лица)	Участие във формално образование или неформално обучение	
	Участвали	Неучаствали
Общо средно за заети лица	50.2	49.8
Постоянна работа	56.5	43.5
Временна работа	46.5	53.5



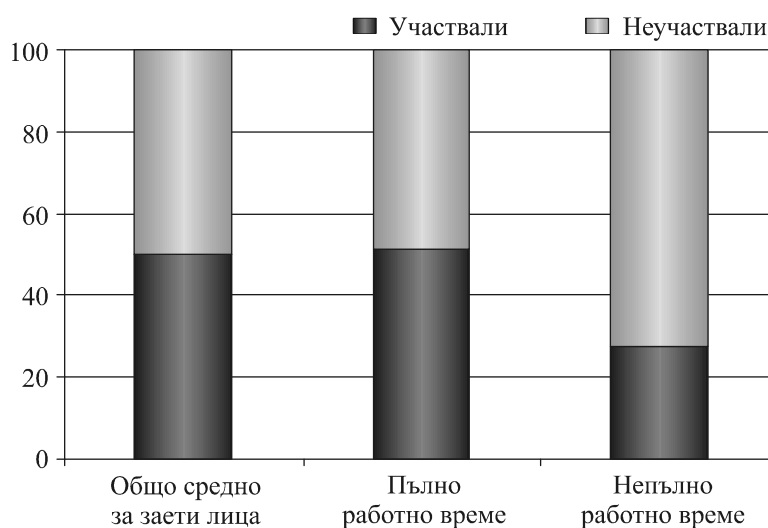
Графика 12. Участие на заетите лица (на възраст 25-64 г.) във формално образование и неформално образование и обучение през 2007 г. в България – по вид на договора за работа (само за наети лица)

Особено ниски нива на участие в образование и обучение се очертават при заетите на непълно работно време (вж. Таблица 14).

Таблица 14

Участие на заетите лица (на възраст 25-64 г.) във формално образование и неформално образование и обучение през 2007 г. в България – според работното време

Пълно/непълно работно време	Участие във формално образование или неформално обучение	
	Участвали	Неучаствали
	%	%
Общо средно за заети лица	50.2	49.8
Пълно работно време	51.3	48.7
Непълно работно време	27.5	72.5



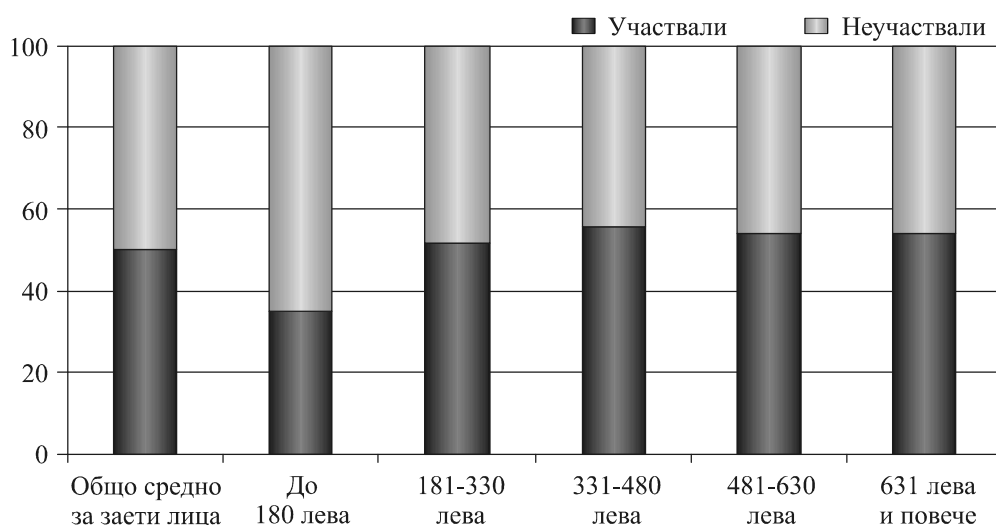
Графика 13. Участие на заетите лица (на възраст 25-64 г.) във формално образование и неформално образование и обучение през 2007 г. в България – според работното време

Наличните данни дават възможност да се характеризира интензитетът на участие на заетите в образование и обучение в зависимост от техния месечен доход. С най-ниски равнища на участие в образование и обучение се характеризират заетите с най-ниски равнища на доходите (вж Таблица 15).

Таблица 15.

Участие на заетите лица (на възраст 25-64 г.) във формално образование и неформално образование и обучение през 2007 г. в България – според размера на месечния доход

Нетен месечен доход (изключват се неплатените семейни работници)	Участие във формално образование или неформално обучение	
	Участвали	Неучаствали
	%	%
Общо средно за заети лица	50.2	49.8
До 180 лева	34.7	65.3
181-330 лева	51.4	48.6
331-480 лева	55.8	44.2
481-630 лева	54.1	45.9
631 лева и повече	54.3	45.7



Графика 14. Участие на заетите лица (на възраст 25-64 г.) във формално образование и неформално образование и обучение през 2007 г. в България – според размера на месечния доход

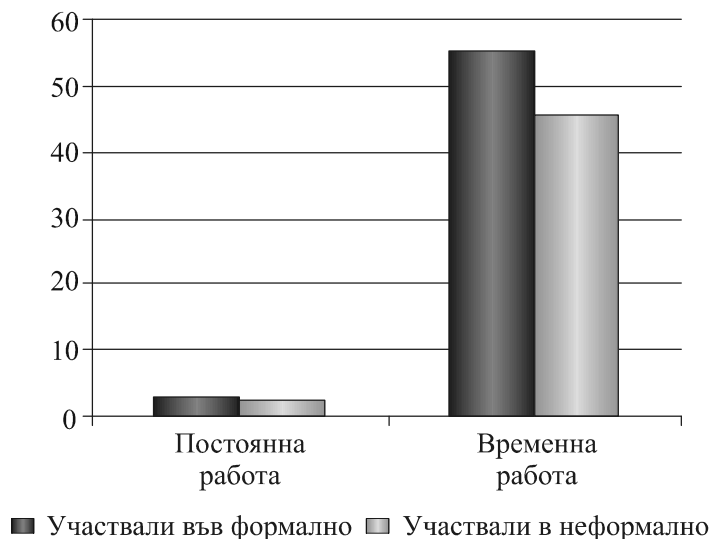
Данните показват, че съществува диференциация в степента на участие на заетите в образование и обучение в зависимост от вида на техните договорни отношения с организацията. Заетите на безсрочен договор се характеризират с по-висок дял на участия във формални и неформални обучения (вж. Таблица 16).

Таблица 16

Участие на заетите лица (на възраст 25-64 г.) в различните форми на формално образование и неформално образование и обучение през 2007 г. в България – по вид на договора за работа

Вид на договора/ работата (само за наетите лица)	Участие във формално образование		Участие в неформално образование и обучение					
	Участ- вали	Неу- част- вали	Учас- твали	Неу- час- твали	От участвалите по видове неформал- но образование или обучение (възможно е участие в повече от един вид неформално обучение)			
					частни уроци или курсове	дистанционни курсове	семинари или работни срещи	обучение на работното мяс- то
	%	%	%	%	%	%	%	%
Постоянна работа	2.9	97.1	55.4	44.6	21.6	1.3	14.6	84.2
Временна работа	2.2	97.8	45.7	54.3	14.7	0.0	4.4	90.7

При заетите с временна работа е относително нисък делът на участващите в неформални обучения – курсове, семинари и работни срещи (вж. Графика 15).



Графика 15. Участие на заетите лица (на възраст 25-64 г.) във формално образование и неформално образование и обучение през 2007 г. в България – по вид на договора за работа

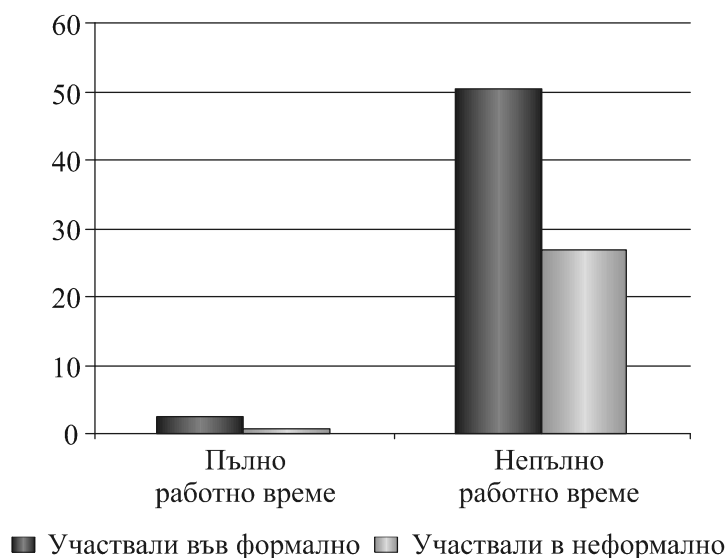
С относително ниски участия в образование и обучения се характеризират заетите на непълно работно време (вж. Таблица 17).

Таблица 17

Участие на заетите лица (на възраст 25-64 г.) в различните форми на формално образование и неформално образование и обучение за 2007 г. в България – според работното време

Пълно/ непълно работно време	Участие във формално образование		Участие в неформално образование и обучение					
	Участвали	Неучаствали	Участвали	Неучаствали	От участващите по видове неформално образование или обучение (възможно е участие в повече от един вид неформално обучение)			
	%	%	%	%	частни уроци или курсове	дистанционни курсове	семинари или работни срещи	обучение на работното място
Пълно работно време	2.6	97.4	50.3	49.7	21.1	1.2	14.5	83.5
Непълно работно време	0.7	99.3	26.8	73.2	24.0	3.1	2.0	88.9

Доколкото заетите на непълно работно време участват в образование и обучение, те разчитат предимно на неформални обучения, което се вижда от графика 16



Графика 16. Участие на заетите лица (на възраст 25-64 г.) в различните форми на формално образование и неформално образование и обучение за 2007 г. в България – според работното време

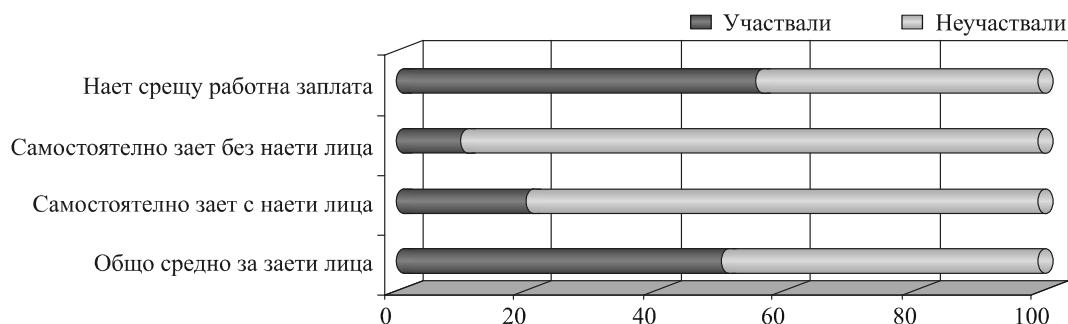
Анализът разкрива, че относителният дял на заетите, които участват в образование и обучение, варира в зависимост от техния **статус в заетостта**, при което се очертава относително нисък дял на участвалите в образование и обучение при самостоятелно заети без наети лица. (Вж. Таблица 18)

Таблица 18.

Участие на заети лица (на възраст 25-64 г.) във формално образование и неформално образование и обучение през 2007 г. в България – по статус в заетостта

Вид статут в заетостта	Участие във формално образование или неформално обучение	
	Участвали	Неучаствали
	%	%
Общо средно за заети лица	50.2	49.8
Самостоятелно зает с наети лица	20.2	79.8
Самостоятелно зает без наети лица	10.1	89.9
Нает срещу работна заплата	55.6	44.4

Най-висок относителен дял на участвалите в образование и обучение се отбелязва при наети срещу работна заплата, което се вижда и чрез Графика 17.



Графика 17. Участие на зети лица (на възраст 25-64 г.) във формално образование и неформално образование и обучение през 2007 г. в България – по статус в заетостта

Анализът на участието на зетите в образование и обучение в зависимост от техния статус в заетостта трябва да се съчетава с резултатите от проучване на отношението на зетите към образование и обучение, в което се съдържа и информация за тяхната готовност да заплащат обучението. В Таблица 19 са представени данните от проучването на отношението към образование и обучение на наети срещу заплащане и на самостоятелно зети с наети лица.

Таблица 19

Отношение към образованието и обучението в зависимост от статуса в заетостта (% на посочилите "напълно съгласен" и "отчасти съгласен" за съответния въпрос)

	Самостоятелно зает с наети лица	Нает срещу работна заплата
	%	%
Хората, които продължават да учат и като възрастни, е по-вероятно да се предпазят от безработица	81.5	81.1
Ако искаш да успееш в своята професия, трябва непрекъснато да повишаваш своите знания и умения	92.6	89.5
Работодателите трябва да са отговорни за обучението на персонала	74.2	84.4
Уменията, които са Ви необходими, за да упражнявате професията си, не могат да бъдат научени в класните стаи	81.1	77.8
Образованието и обучението могат да Ви помогнат да се справяте по-добре с ежедневието си живот	82.0	81.2
Хората в активна трудова възраст трябва да са готови да заплащат за своето обучение	68.4	56.6

Очертава се ясна диференциация в готовността на заетите да инвестират лични средства за обучение в зависимост от статуса в заетостта. Сред самостоятелно заетите с наети лица (представители на групата на работодателите) 68.4% посочват, че хората трябва да са готови да заплащат своето обучение, докато при наетите срещу заплащане – 56.6%.

Основни изводи

Резултатите от сравнителните изследвания на участието в обучения на заетите в България и ЕС, съчетани с допълнителни анализи в рамките на националния контекст, разкриват подчертана активност на работниците и служителите за участие в неформални обучения, които са осъществени в извънработно време – по този индикатор България надвишава средното за ЕС равнище. При това трябва да се има предвид, че значителна част от заетите усъвършенстват своите знания и умения за сметка на своето лично време, макар и с подкрепа на организацията под определена форма. Това може да се свърже и с отбелязания относително нисък обхват на предлаганите в организациите курсове за продължаващо професионално обучение и тяхното концентриране върху ограничен кръг работници и служители. При тези условия заетите търсят (и намират) допълнителни възможности да обогатяват своите знания и умения. Доказателство за това е присъствието на определена група заети, които усъвършенстват своята квалификация чрез самообучения. По този показател България е под средното за ЕС равнище, но все пак над 20% от заетите през 2007 г. са участвали в различни форми на самообучения – запознаване с професионални материали (вкл. и чрез интернет достъп). В същото време данните разкриват относително ниски лични финансови инвестиции за неформални обучения, като по този показател България заема най-ниски позиции в ЕС.

Въз основа на направените анализи се разкриват конкретни данни, че определени групи от заетите в нашата страна се характеризират с относително ниска степен на участие в обучения. Във връзка с това се отделя специално внимание на групата заети с ниска степен на образование, на работниците и служителите от високите възрастови групи и на заетите по гъвкави форми (непълно работно време, срочен договор). Данните показват, че само 34.6% от заетите с основно и по-ниско образование в България са участвали в обучения (при средно 50.2% за страната). Подобно дистанциране от възможностите за обучение се очертава и при заетите по гъвкави форми: относителният дял на заетите на непълно работно време, които са участвали в обучения, е 27.5%, а при заетите на срочен договор – 46.5%. Изследванията в областта на гъвкавата заетост разкриват, че работниците и служителите, които работят по нетипични форми заетост (непълно работно време, срочни договорни отношения) по-рядко участвуват в различни форми за обучения.¹ Анализът разкрива диференциация в участията на заетите в обучения в зависимост от тяхната възраст, като с най-ниска степен на участие се характеризират заетите на възраст 55-64 години.

¹ Otero, M., Access to postcompulsory education and training: economic, sociological and political determinants and remaining gaps, Comparative education, Vol. 43, № 4, November 2007, стр. 581.

Относително ниското участие в образование и обучение при очертаните групи заети се свързва с проблеми пред бъдещото развитие на тяхната работна сила, вкл. и на тяхната успешна реализация на трудовия пазар (във и извън организацията). В специализираните научни изследвания този проблем се анализира в контекста на "подхода на възможностите", при който благосъстоянието и развитието на хората се разглежда във връзка с възможностите им да функционират, да предприемат действия, които искат, и да бъдат такива, каквито искат да бъдат. Тези действия и състояния, които нобеловият лауреат Амартия Сен (основоположникът на подхода на възможностите) нарича осъществено/постигнато функциониране, представляват ценността на живота.¹ В концепцията за функционирането централно място заема трудовата дейност и възможностите за обогатяване на знанията и уменията в процеса на заетост. "Ако трудът се разглежда като компонент на функционирането, то трябва да се вземат предвид редица други социални характеристики: участие в групови дейности, оценяване на трудовите и жизнени условия, обогатени социални взаимоотношения."² Ключовата отличителна черта на "подхода на възможностите" е акцентът върху различията между средствата и целите на развитието и благосъстоянието. Целите имат съществена ценност, а средствата са само инструменти за постигане на целта – по-добро благосъстояние и развитие. В рамките на "подхода на възможностите" заетостта се разглежда като средство за повишаване на възможностите на индивида да осъществява желаните дейности, да постига желаните състояния и да се развива.

Резултатите от сравнителните изследвания на участието в обучения на заетите в България и Европейския съюз са основа на очертаване на основните предизвикателства пред нашата страна в тази област: намаляване на очертаващата се сегментация на определени групи, които се характеризират с ниска степен на участия в обученията, и създаване на подходящи условия за активизиране на индивидуалните усилия на заетите като ключов фактор в процеса на учене и усъвършенстване на знанията и уменията. Успешното справяне с очертаните предизвикателства се разглежда както в контекста на настоящата икономическа криза и на приоритетното място и роля на непрекъснатото актуализиране на уменията в новата европейска програма за развитие Европа 2020, така и във връзка с капацитета на организациите и на индивидите да осъществяват ефективни действия за усъвършенстване на знанията и уменията си.

В контекста на членството на България в Европейския съюз при анализите и оценките на участието на заетите в обучения в нашата страна централно място се отнежда на приоритетната роля на актуализирането на уменията на заетите в обновената програма Европа 2020, където се посочва: "Уменията са ключовият елемент в икономическия и производствения ръст на Европа и в създаването на работни места"³.

¹ The Capability Approach, Concepts, Measures and Applications, 2008, Cambridge University Press, 2008.

² Salais, R., Incorporating the capability approach into social and employment policies, 2003, стр. 13.

³ Обновена програма за развитие на Европа 2020, Консултативен документ на Европейската комисия, стр. 7.

Използвана литература

1. Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2008-2013 г.
2. Обновена програма за развитие на Европа 2020, Консултативен документ на Европейската комисия.
3. Doeringer, P.B./Piore, M.J., 1971, Internal Labour Markets and Manpower Analysis, Heath Lexington Books, Lexington.
4. Leondaridi, M.R., 1998, Segmented Labour Markets: Theory and Evidence, Journal of Economic Surveys.
5. Osterman P., 1975, An Empirical Analysis of Labour Market Segmentation, Industrial and Labour Relations Review, 28:508-523.
6. The Capability Approach, Concepts, Measures and Applications, 2008, Cambridge University Press, 2008.
7. Otero, M., Access to postcompulsory education and training: economic, sociological and political determinants and remaining gaps, Comparative education, Vol. 43, № 4, November 2007, стр. 581.

УЧАСТИЕ НА ЗЕТИТЕ В ОБУЧЕНИЯ – СРАВНИТЕЛНИ ХАРАКТЕРИСТИКИ И СЕГМЕНТИРАНИ ГРУПИ

Резюме

Непрекъснатото обогатяване на знанията и уменията на зетите трябва да се анализира както от гледна точка на ефективността, така и от позициите на принципа за осигуряване на справедлив достъп и обхващане на по-широк кръг лица в разнообразни форми за учене по време на зетост. Проблемът за относително ниските равнища на участие в обучения на определени групи зети лица в изследванията се анализира в контекста на основните изводи на теорията за сегментацията на трудовите пазари, в която се обясняват спецификите на сегментираните групи. Един от основните фактори за намаляване на тези групи на трудовия пазар е усъвършенстване на знанията и уменията на зетите чрез разнообразни методи в процеса на работата. Във връзка с това в рамките на настоящото изследване се отделя специално внимание за анализ на диференциацията на участието в обучения на определени групи зети в зависимост от тяхното образователно равнище, принадлежност към определена професионална група, вид на договорните отношения с работодателя, работно време и възраст.

Основната цел на настоящата студия е да се характеризира участието на зетите в България в обучения на фона на тези процеси в останалите страни от Европейския съюз и общността като цяло. При това се отделя специално място за анализ на участието в обучения на определени групи, които се отличават с относително ниски нива на включване както във формални, така и в неформални обучения: зети с основно и по-ниско образование, работещи по гъвкави форми на зетост и лица от високите възрастови групи.

EMPLOYEES' PARTICIPATION IN TRAINING – COMPARATIVE CHARACTERISTICS AND SEGMENTED GROUPS**Abstract**

The constant enrichment of employees' knowledge and skills should be analysed both in terms of effectiveness and from the perspective of the principle for ensuring a fair access and encompassing wider circles of people in varied forms of learning during employment. The problem about the relatively low levels of participation in trainings on the part of certain groups of surveyed employees is analysed in the context of the main conclusions of the theory for labour market segmentation which explains the specifics of the segmented groups. One of the key factors for the decrease in the number of these groups on the labour market is the improvement of employees' knowledge and skills through various methods in the work process. In this respect, this survey gives special attention to analysing the differentiation of participation in trainings on the part of certain groups of employed depending on their level of education, belonging to a particular professional group, type of contractual relations with their employers, working hours and age. This study's main purpose is to describe the participation in trainings on the part of the employed in Bulgaria against the background of these processes in the other EU Member States and the Community as a whole.

In addition, special attention is given to the analysis of certain groups' involvement in trainings, where these groups are generally characterised by low levels of participation both in formal and informal trainings: employees with elementary or lower-level education; employed in flexible types of employment and people from the high age groups.