

ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ: ИНСТИТУЦИОНАЛНИ АСПЕКТИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА В КОНТЕКСТА НА НАСТОЯЩИЯ И БЪДЕЩИЯ ПАЗАР НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ¹

Маргарита Атанасова²

Катя Владимирова³

Развитието на професионалните знания и умения, като ключов компонент на човешкия капитал, на съвременния етап традиционно е обект на политиките в областта на заетостта, образованието и обучението и социалния диалог, както в Европейския съюз (ЕС), така и в България. Теоретичните изследвания и практики открояват изграждането и усъвършенстването на професионалните знания и умения като сложен процес, който се характеризира с определена институционална рамка⁴, включваща както нормативната база и компетентни обществени организации, така и стратегически документи, програми и планове. Общата характеристика на институционалната рамка на проблема знания – работа – благоденствие в случая се разглежда в контекста на динамичната социално-икономическа среда в България през последните години.

Целта на настоящата студия е да се представят основни аспекти на институционалната рамка за развитие на професионалните знания и умения в България от позициите на състоянието и развитието на пазарите на труда и прилаганите политики по заетостта, образованието и обучението, в т.ч. с открояване на нарастващата роля на социалните партньори и регионализацията на икономическите и социални политики⁵. В тази връзка студията е структурирана в три основни части: професионално образование и обучение, заетост и участие на

¹ Студията включва някои от резултатите от направеното изследване в рамките на проект „Skills for Future –Towards Better Skills at the Labour Market through Better Guidance and Education“, VS/2012/0516, 2013.

² Маргарита Атанасова е доктор по икономика, професор в катедра “Човешки ресурси и социална защита” на УНСС; сл.тел.: 81-95-293, e-mail: atanassova.margarita@yahoo.com .

³ Катя Владимирова е доктор по икономика, професор в катедра “Маркетинг и стратегическо управление” на УНСС; сл. тел.: 81-95-259, e-mail: kvladimirova@hotmail.com .

⁴ В случая се придържахме към разбирането, че институционалната рамка включва „формалните закони, регулатори и процедури и неформални традиции и норми, които формират социално-икономическата дейност и поведение“, Виж Tr. Donnellan, H. Kevin. and H. Thia, Defining an Institutional Framework for the Labour Market No. 24/ February 2012, Centre for European Policy Studies, Brussels.

⁵ При осигуряване на информация и данни са използвани разнообразни източници, и главно официална статистическа информация (Евростат и НСИ), резултати от периодични проучвания в областта на заетостта, професионалното образование и обучение и социалния диалог в тази област.

представителните организации на работодатели и на работници при формиране и реализиране на съответните политики. Сред използваните подходи е системният, т.е. професионалните знания и умения се разглеждат в тясна връзка с провежданите европейски, национални и местни политики в областта на заетостта, образованието и обучението на възрастните, социалното партньорство и състоянието на пазарите на труда и очакваното търсене от бизнеса на професионално подготвена работна сила.

Въведение

Развитието на България през последните две десетилетия беше насочено към изграждането на конкурентоспособна пазарна икономика, демократично общество и пълноправно членство в Европейския съюз. Продължителният преход, предопределен главно от избраните политики и подходи за реформи в икономиката и обществения живот, доведе през 90-те години на м.в. до силно съкращаване на производството и промени не само в мащабите на националната икономика, но и в нейната структура, до формиране на високо равнище на безработица, в т.ч. от високообразовани инженери, изследователи от много научни и развойни звена, висока миграция сред младото население, в т.ч. и такива с високо образование и професионална квалификация, обедняване и социална дезинтеграция на големи групи от населението.

Ускоряването на процесите на европейска интеграция от началото на новото хилядолетие беше свързано със значителни реформи в законодателството и управлението на икономиката, разработване на много национални, секторни и териториални стратегии, планове и програми по методология и технология на ЕС. През предприєдинителния период (2001-2006 г.), както и през първите години след включването на страната в ЕС (2007-2009 г.), сред водещите национални политики бяха тези за ускорен икономически растеж с цел успешно интегриране на икономиката към тази на ЕС, увеличаването на икономическата активност и заетост на населението, намаляването на бедността, насърчаването на социалното сближаване. С това България се включи и в изпълнението на действащата за този период Лисабонска стратегия (2000-2010 г.) и до началото на последната икономическа и финансова криза постигна определени успехи в динамиката на икономическия растеж, пазара на труда и начина на живот. В България за периода 2001-2008 г. равнището на заетост на населението в трудоспособна възраст (20-64 години) нарасна и достигна 70,7 % (при средно за ЕС-27 в 2008 г. 70,3 %).

С развитието на икономиката и нейното реструктуриране все по-определяща роля придобива качеството на човешкия фактор, неговата производителност. Започналата от края на 2008 г. световна финансова и икономическа криза засегна и България, промени насоките на нейното развитие и в много отношения отне постиженията от предшестващия период. Доминиращата през последните години политика на финансова стабилност, на нисък бюджетен дефицит, доведе до още по-голямо свиване на икономиката, ръст на безработицата

и разширяване мащабите и дълбочината на бедността. Това се отрази и на мотивацията на населението и бизнеса за повишаване на образованието и квалификацията и ролята им за заетост и социален просперитет. За последвалите години на криза равнището на заетост за населението в трудоспособна възраст (20-64 години) спадна значително и през 2012 г. вече е 63 %, т.е. налице е спад от 7,7 процентни пункта. Запазиха се високи броят и дялът на отпадащите от образователната система, увеличи се размерът и равнището на продължително безработните с ниско и без образование и професионална подготовка. Увеличи се поляризацията в динамиката на БВП на човек от населението между София-град и останалите области на страната.

Равнището на заетост, респ. безработица, ясно потвърждават, че образованието е важен фактор за включване и оставане в заетост, за равнището на получаваните доходи и възможностите за професионална кариера. И в периоди на икономически подем, и при кризи най-високо равнище на заетост е налице за притежаващите висше образование. От друга страна, за тези с ниско образование (основно и по-ниско) заетостта е ниска, рязко спада в периоди на икономически кризи, увеличава се равнището на безработица, те са преобладаващата част от продължително безработните и от обезкуражените или изключените от пазара на труда и силно застрашените от социална несигурност и бедност. Икономическото и социалното развитие все повече изискват работещи с по-високо образование и професионална подготовка, но и поддържането и непрекъснато повишаване на професионалните знания и умения. На тази основа възникна и се разви концепцията за непрекъснатото учене на хората в активна възраст. В България и в годините на икономически подем, и през тези на криза, остава нисък – и на практика неизменен, дялът на лицата, които се включват в продължаващото образование и обучение (1,5 % при средно за ЕС 9 % през 2012 г.). Това е своеобразно свидетелство за мотивацията на работодателите и на заетите да поддържат и повишават нивото на знанията, професионалните умения и компетенции. И още, би могло да се направи изводът, че едните не вярват, че образованието и особено обучението са фактор за по-висока производителност и конкурентоспособност на производството, а другите, че актуализирането и повишаването на знанията, овладяването на нови умения ще повиши заетостта и сигурността им на пазара на труда, получаваните доходи и социален просперитет.

Все повече много от проблемите на българския пазар на труда се свързват със застаряването на населението и работната сила, с количествените несъответствия между търсенето и предлагането на труд и в частност по отделни професии, и най-вече с наличието на все по-сериозни дисбаланси между търсенето и предлагането на труд с определени качествени характеристики като равнище на образование, професионална подготовка, допълнителни знания и умения и други. Тези проблеми се увеличили и усложниха през последните кризисни години. Най-висока е безработицата при младите хора и особено за тези на възраст 25–34 години. За 2012 г.⁶ техният дял от общо безработните е 26,5 %, а за лицата между 35–44

⁶ По данни на НСИ, Наблюдение на работната сила.

г. е 22,4 %. Продължително безработните (една и повече години) са повече от половината от официално регистрираните безработни (55,2 % през 2012 г.). В техния състав, както и в този на „обезкуражените“ е висок дялът на лицата с ниско образование и без професионална подготовка. Значителен е дялът и на тези, които са отпаднали от образователната система.

Сред най-значимите проблеми, които изискват промяна в политиките и управлението, са : развитието на икономиката и промяната в нейната структура с отчитането на броя и качеството на създаваните работни места; прилагане на интегрирани политики за заетост, икономическо развитие и образователно-професионална подготовка; подобряване на координираността и взаимодействието между образование, квалификация и търсене на труд; преодоляване на трудностите за преход от образование към първа работа с изграждане на трудови навици сред младежите; подобряване на координацията между институциите на пазара на труда; повишаване на ефективността на стимулите за икономическа активност и др. Все по-необходимо е и приемането на дългосрочна стратегия за икономическо и социално развитие, която да отчита предизвикателствата и възможностите на икономиката и пазара на труда в условията на ускореното стареене на населението и работната сила, високата мобилност на човешкия капитал, развитието на съвременното производство, новите технологии и качеството на човешките ресурси на страната и нейните региони; ресурсната осигуреност и състоянието на околната среда.

Професионално образование и обучение в България

Законодателна рамка, структура на системата, институции

Професионалното образование и обучение (ПОО) като част от националната система за образование и обучение⁷ в България се регламентира и развива на основата на редица закони и подзаконови актове, стратегии, планове, програми и други. Тази все по-значителна по обем нормативна и политическа рамка през последните години непрекъснато се променя преди всичко под влияние на стремежа за постепенното ѝ хармонизиране с политиките и процесите в ЕС.

Институционалната рамка на професионалното образование и обучение през последните години е предопределена преди всичко от основните нормативни актове, които регламентират тази дейност: Закон за професионално образование и обучение, Закон за народната просвета, Закон за висшето образование, Закон за насърчаване на заетостта. В съответствие с тази нормативна база, водеща роля при функционирането и развитието на системата за образование и обучение в България имат институциите: Министерството на обра-

⁷ Образователната система в България (в съответствие с традициите на континентална Европа) в структурно отношение обхваща: начално образование; основно образование; средно образование, което се разделя на два основни вида – общообразователно и професионално, и висше образование, включващо три равнища – бакалавър, магистър, доктор.

зованието и науката (МОН); Министерството на труда и социалната политика (МТСП) и Агенцията по заетостта (АЗ). През 2000 г. се създава Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) като специализиран орган към Министерския съвет.

Институциите в системата на професионалното образование и обучение са регламентирани в Закона за професионално образование и обучение и обхващат: професионални училища; професионални гимназии; училища по изкуствата; спортни училища; професионални колежи; центрове за професионално обучение (само за лица над 16 г. възраст); центрове за информация и професионално ориентиране; центрове за квалификация на обучаващите⁸. В съответствие със законовата регламентация системата на професионалното образование и обучение в България обхваща професионално ориентиране, професионално образование и професионално обучение⁹. Професионалното ориентиране включва информиране, консултиране и съветване на ученици и на други лица по отношение избора им на професия и кариерно развитие.

Професионалното образование обхваща усвояването на общообразователния минимум за средно образование и придобиването на квалификация по дадена професия. Професионалното обучение включва придобиването на квалификация по професия или по част от професия, както и усъвършенстването ѝ. Професионалното обучение включва както начално професионално обучение – за придобиване на първоначална квалификация по професия или по част от професия, така и непрекъснато професионално обучение – за усъвършенстване на придобитата квалификация по дадена професия или по част от тази професия. Придобиването на професионална квалификация в системата на професионалното образование и обучение се регламентира с рамкови програми, утвърдени от министъра на образованието и науката, които се групират в шест основни разновидности¹⁰.

Професионалното ориентиране, професионалното обучение и професионалното образование се осъществяват по професии и специалности, включени в Списъка на професиите за професионално образование и обучение (чл. 6 от ЗПОО), който се утвърждава от министъра на образованието и науката след съгласуване с министъра на труда и социалната политика, както и със съответни-

⁸ Закон за професионалното образование и обучение (ПОО), чл. 18 и чл. 20.

⁹ Закон за професионалното образование и обучение, чл. 4 и чл. 5.

¹⁰ Закон за ПОО, чл. 10 – 1. програми А за начално професионално обучение с придобиване на първа степен на професионална квалификация; 2. програми Б за начално професионално обучение с придобиване на втора степен на професионална квалификация; 3. програми В за професионално образование с придобиване на втора или трета степен на професионална квалификация; 4. програми Г за професионално обучение с придобиване на четвърта степен на професионална квалификация; 5. програми Д за начално професионално обучение с придобиване на квалификация по част от професия; 6. програми Е за непрекъснато професионално обучение за актуализиране или разширяване на придобита професионална квалификация, както и за придобиване на първа, втора и трета степен на професионална квалификация.

те отраслови министри и с представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище. Списъкът на професиите за професионално образование и обучение се разработва и предлага на министъра на образованието и науката от НАПОО (чл. 42 от ЗПОО). Държавната политика за обучение на възрастни се разработва и координира от министъра на труда и социалната политика съвместно с министъра на образованието и науката в съответствие със Закона за насърчаване на заетостта¹¹. Наред с това те отговарят за: създаване на условия за оценка и признаване на знания, умения и компетентности на възрастни, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене; проучване, анализиране и прогнозиране състоянието, развитието и потребностите от обучение на възрастни.

Обучението на възрастни е в няколко основни насоки: обучение за ограмотяване; обучение за придобиване на професионална квалификация; обучение за придобиване и усъвършенстване на ключови компетентности; мотивационно обучение.

Към министъра на труда и социалната политика е създаден Национален консултативен съвет по професионална квалификация на работната сила, който включва представители на министерства, агенции, комисии, представителни организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище и други юридически лица с нестопанска цел. В съответствие с политиките за регионализация на дейностите по образование и обучение в нормативните актове се предвиждат конкретни отговорности на местните органи на държавна власт (областни и общински администрации) в тази сфера.

Ключови национални и регионални стратегически документи за професионално образование и обучение

Развитието на системата за професионално образование и обучение в България през последните години се осъществява в изпълнение на редица стратегии и стратегически документи, които са приети на национално ниво, като: Национална стратегия за продължаващо професионално обучение за периода 2005-2010 г., Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2008-2013 г., Национална програма за реформи на Република България (2011-2015 г.), Национална стратегия за младежка (2010-2020 г.), Национална концепция за насърчаване на активния живот на възрастните хора в България (2012-2013 г.), Актуализирана стратегия по заетостта на Република България (2008- 2015 г.) и др.

Национална стратегия за продължаващо професионално обучение за периода 2005-2010 г., е насочена към процеса на обучение на лица над 16 години за придобиване, разширяване и усъвършенстване на професионалната квалификация с цел подобряване пригодността за заетост, подпомагане на професионалната кариера и индивидуалното развитие¹². В това си качество тя следва

¹¹ Закон за насърчаване на заетостта – чл. 58.

¹² Национална стратегия за продължаващо професионално обучение за периода 2005-2010 г., с. 5.

да е непосредствено свързана със ситуацията на националния пазар на труда и конкретните пазари на квалифициран труд.

Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2008-2013 г. очертава приоритетите и действията, които предприема държавата ни във връзка с подготовката на българските граждани за активно участие в глобалната икономика и конкретно на националния пазар на труда, както и на пазара на труда на държавите от европейската общност. Националната стратегия за учене през целия живот цели да обедини усилията на институциите и гражданите в Република България – учащите се, обучаващи институции, държавни органи, работодатели, синдикати, общински администрации, местни общности и другите партньори, за да се създадат условия всеки да има възможност да учи, да се развива като личност¹³.

В началото на 2014 г. се прие Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г. Стратегията включва дейности както в основните степени и видове образование и обучение, така и валидирането на резултати от неформално обучение и самостоятелно учене. Стратегията за учене през целия живот е насочена към усъвършенстване на знанията и уменията на хората от различни възрастови групи като предпоставка на нарастване на заетостта и борбата с безработицата. Един от водещите принципи на стратегията е образование и обучение, съобразени с икономиката и пазара на труда, наред с повишаване качеството на образованието и обучението, изграждането на мислещи, можещи и инициативни личности, равен достъп до учене през целия живот¹⁴.

В *Национална програма за реформи на Република България (2011-2015 г.)* се откроява приоритетното значение на действията, насочени към повишаване равнището на знания и умения на работната сила чрез дейности по учене през целия живот. Наличието на високи равнища на образование и квалификация на работната сила се оценява, че ще влияе непосредствено върху производителността и икономическия растеж¹⁵. На знанието и иновациите се очаква да се основава и бъдещото развитие на националната икономика. Това, от своя страна, изисква работната сила да притежава необходимите знания, умения и квалификации. В тази връзка се въвежда и т.нар. ваучерен механизъм за обучение на заети и безработни, който в голяма степен улеснява достъпа до обучение и е необходимо той да продължи да се прилага. Въвежда се и дуалната система на обучение. Повишаване на равнището на знания и умения на работната сила се предвижда да се осъществява чрез предоставяне на набор от качествени услуги по информиране и консултиране, професионално ориентиране, мотивиране, обучение за придобиване на професионална квалификация, обучение за ключови компетентности, обучение за ограмотяване, стажуване и чиракуване. Същевременно се предвижда да се прилагат и действия за насърчаване на участието и достъпа на населението до всички форми на учене и по-конкретно

¹³ Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2008-2013 г., с. 6.

¹⁴ Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г., с. 5.

¹⁵ Национална програма за реформи на Република България (2011-2015 г.), с. 46.

чрез осигуряване на достъпност на инфраструктурите и мрежите, които подпомагат разпространението на знания, квалификационни услуги и насърчаване на заетостта. Тези стратегически документи отразяват общите цели, към които се насочват дейността на социалните партньори и ресурсите от националния бюджет и европейски програми.

В съответствие с политиката за регионализация на дейността по продължаващо професионално обучение в редица райони на страната се разработват *регионални стратегии, вкл. и регионални стратегии за учене през целия живот*. Такива регионални стратегии вече функционират например в област Перник, в община Стара Загора, в община Казанлък¹⁶ и др., които са разработени в рамките на проект, осъществяван с директната финансова подкрепа на Европейската комисия по програма „Учение през целия живот“, в който партньори са Националната агенция за професионално образование и обучение, Институтът за следдипломна квалификация (ИСК) при Университета за национално и световно стопанство (УНСС) и представители на социални партньори, регионална публична администрация и неправителствения сектор.

Политики и практики за прогнозиране на бъдещите потребности на трудовия пазар – институции, потребители и някои резултати

Прогнозирането на бъдещите потребности на пазара на труда в България е компонент на държавната политика на пазара на труда, което намира израз както в конкретни законови регламенти, така и в текстовете на редица стратегически документи, представени в предходния параграф. Според чл. 16. от Закона за насърчаване на заетостта сред основните насоки за използване на средствата за активна политика се посочват и дейностите по изследване и прогнозиране на пазара на труда, както и за набиране, обработване и разпространение на информация за пазара на труда и оценка на ефекта от прилагането на мерките и програмите на активната политика.

В Националната програма за реформи на Република България (2011-2015 г.) дейността по подобряване на съответствието между търсене и предлагане на труд¹⁷ заема приоритетно място. Във връзка с това за постигане на по-добро съответствие между търсене и предлагане на труд на пазара на труда в средно-срочен план се предвижда да бъде изградена национална система, в рамките на която да се осъществява регулярно и системно проучване, анализиране и прогнозиране на потребностите на работодателите от работна сила с определени знания и умения. Предвижда се информацията и прогнозите да се използват при планиране и определяне на приема по специалности в средните и висшите училища, което ще рефлектира върху характеристиките на работната сила, излизаща на пазара на труда, а така също и при обучението на възрастни (заети и

¹⁶ Стратегия за учене през целия живот, община област Перник (2012-2020), Стратегия за учене през целия живот (2012-2020 г.), община Казанлък, http://www.resolve-bg.eu/files/upload/map/LL_Strategy_Kazanluk_Municipality.pdf

¹⁷ Националната програма за реформи на Република България (2011-2015 г.), с. 47.

безработни) за своевременно постигане и съответствие на търсенето на пазара на труда. Ефектът от изграждане на системата за прогнозиране на потребностите от работна сила с определени характеристики се предвижда да бъде допълнен и подкрепен от разработване на механизми за училищни и студентски практики, развитието на инициативата „Да превърнем знанията в умения”, създаване на система за кариерно ориентиране в училищното образование и др.

Подготовката за изграждане на тази национална система за регулярно и системно проучване, анализиране и прогнозиране на потребностите на работодателите от работна сила с определени знания и умения премина през пилотна фаза, резултатите¹⁸ от която бяха представени през 2012 г. Проучването се основава на наличните статистически данни за пазара на труда и на разработените в страната макроикономически и демографски прогнози. Данните обаче не отчитат резултатите от предвидената държавна политика за периода до 2020 г., което съответно може да влоши или подобри резултатите към момента.

***Опит за средносрочно прогнозиране на пазара на труда:
основни резултати***

Пилотен проект на Министерството на труда и социалната политика (МТСП), 2012 г.

- Работната сила в България ще намалее с 10 % до 2020 г., като основните причини за това са намаляването на населението и намаляващата икономическа активност. Ножицата между търсенето и предлагането ще се запази, като разликата се очаква да бъде от близо 700 хил. души. След 8 години и структурата на заетостта ще е доста по-различна: ще се търсят повече хора с добра квалификация и образование за сметка на тези, които извършват ръчен труд. Търсенето ще се увеличава в секторите, свързани с предоставяне на услуги, и ще намалява в селското стопанство и промишлеността
- Трайна тенденция ще бъде намаляването на заетите в селското стопанство и промишлеността за сметка на увеличаването на заетите в сектора на услугите. Заетостта в сферата на селското, горското и рибното стопанство се очаква да намалее почти двойно (от 24,4 % през 2000 г. на 12,6 % през 2020 г.). В добивната промишленост се предвижда спадът да е от 6,7 % през 2010 г. на 5,5 % през 2020 г., а в преработващата – от 16,8 % на 10,3 %.
- Най-значително се предвижда да е увеличението в секторите, свързани с търговия, ремонти, хотелиерство и ресторантьорство, които към 2000 г. създават 15 % заетост, през 2010 г. – 19,7 %, а към 2020 г. се очаква да обхващат 22,1 % от заетите. Нарастване се очаква да има

¹⁸ Източник: http://www.capital.bg/politika_i_ikonomika/bulgaria/2012/01/25/1752618_ra_botnata_sila_v_bulgaria_shte_namalee_s_10_do_2020_g/

и в ИКТ сектора (от 6,6 % през 2000 г. на 7,9 % през 2020 г.). По отношение на заетостта в сферата на научните изследвания увеличението се предвижда да се утрои спрямо 2010 г. и през 2020 г. да достигне 9,3 %. Сравнително слаб ръст се очаква да има в сферата на финансовите и застрахователните дейности (от 1,1 % през 2000 г. и 1,5 % през 2010 г. до 1,9 % през 2020 г.).

- При прогнозиране на разпределението на заетостта по професии, съгласно проучването, се откроява увеличение на заетите с висока квалификация за сметка на тези, които имат ниска или никаква квалификация и се занимават с ръчен труд. Очаква се към 2020 г. делът на лицата, които са висококвалифицирани и не се занимават с ръчен труд (основно ръководители, анализатори и други специалисти), да достигне близо 30 %. В същото време квалифицираните професии, свързани с ръчен труд, например занаятчиите, да се ограничат (от около 40 % на близо 30 %). Заетостта на хората без специална квалификация се предвижда също да намалее (до около 15 %).
- Предвижда се по причини, свързани с пенсиониране, излизане в отпуск по майчинство или др., да се увеличи т.нар. „заместващо търсене“, основно при професиите, които не са свързани със специфична квалификация.
- Предвижда се търсещите работа (т.е. предлагането) да продължават да са повече от работните места, които предлагат работодателите, както е и досега, и особено в годините на икономически и финансови кризи. Най-голям дисбаланс се очаква да има при лицата със средно образование (в рамките на около 400 хил.). При лицата с висше образование се предвижда предлагането да надвишава търсенето с почти 200 хил. Най-малко разминаване се очаква да има по отношение на работната сила с основно и по-ниско образование. Според прогнозите при тях предлагането ще надвишава търсенето с около 60 хил. души.

Този проект на МТСП, който очертава очакваните тенденции на пазара на труда до 2020 г., се разглежда като основа, върху която да се изгражда система за прогнозирането на потребностите от работна сила. В рамките на тази инициатива се предвижда да се създаде т.нар. *електронен национален квалификационен барометър*¹⁹. Наред с тази значима инициатива на МТСП, дейности по проучване на потребностите от професионални умения се осъществяват и от други институции и организации в страната. Пример в това отношение са периодичните проучвания на големите за страната работодателски организации като Българска търговско-промишлена палата (БТПП) и Българска стопанска камара (БСК), както и тези на редица консултантски агенции – Manpower, Ви-

¹⁹ По своята същност това ще представлява сайт, на който периодично ще се публикува информация за тенденциите на пазара на труда.

тоша Рисърч и др. Например през май 2013 г. бяха представени резултатите от изследване на Индъстри Уоч²⁰, посветено на бъдещите потребности на пазар на труда. В рамките на изследването се очертават няколко основни сектора (преработвателна промишленост, добивна индустрия, търговия и услуги, ИТ секторът и центрове за споделени услуги), за които се очаква развитие през следващите години и в тази връзка се представя търсенето на труд с определени характеристики. Очакваното развитие на добивната индустрия през следващите години се счита, че може да създаде работни места за високообразовани инженери и други специалисти. Но заедно с това се очаква да има и значителен брой позиции за технически специалисти (които да оперират с машини и съоръжения), както и за хора без квалификация, предимно за физически труд.

При комуникационните услуги след първоначалното изграждане на базовата инфраструктура вече започва „усложняването“ и създаването на нови продукти с по-висока добавена стойност. В тези дейности се очаква да се търсят хора с висока квалификация, като най-вероятно те ще се концентрират в по-големите градове, макар да има необходимост и от работни позиции, равномерно разпределени според разположението на населението в страната. При централните за споделени услуги, най-често това са т.нар. кол-центрове, работещи за големи корпорации, се очаква част от персонала да бъде със специализирано професионално образование – ИТ, счетоводство, финанси. „Може би най-интересни ще бъдат компаниите, които ще обслужват и поддържат машини за регионалния или европейския пазар в България – например такива за самолети на летище София. Поради естеството на дейността тези инвестиции ще се случват по-бавно, а наеманите хора ще трябва да имат технически квалификации.“²¹

В сложния процес по проучване на потребностите на пазара на труда значителна роля се очаква да има и официално откритата в края на 2012 г. от Европейската комисия електронна страница „Панорама на уменията в ЕС“ – уебсайт, където се предоставя количествена и качествена информация за потребностите от умения, за предлагането на умения, както и за несъответствието между потребностите и наличието на умения в краткосрочен и средносрочен план²². С помощта на данни и прогнози, събрани на равнището на ЕС и в отделните държави членки, уебсайтът привлича вниманието към най-бързо развиващите се професии, както и към най-проблемните професии, при които са налице най-много незаети работни места. Независимо от високото равнище на безработица понастоящем в ЕС има около 2 милиона незаети работни места. Уебсайтът съдържа подробна информация по сектори, професии и държави.

²⁰ Смяна на местата в икономиката. От бързината на реструктурирането на пазара на труда зависи кога ще започне възстановяването, сп. „Мениджър“, юни 2013, <http://spisanie.manager.bg/broi-176/aktsent/smyana-na-mestata-v-ikonomikata>.

²¹ Смяна на местата в икономиката. От бързината на реструктурирането на пазара на труда зависи кога ще започне възстановяването, сп. „Мениджър“, юни 2013, <http://spisanie.manager.bg/broi-176/aktsent/smyana-na-mestata-v-ikonomikata>

²² EU Skills Panorama, <http://euskills Panorama.ec.europa.eu/>.

„Панорама на уменията“ е част от оповестената неотдавна стратегия на Комисията „Преосмисляне на образованието“, с която държавите членки се насърчават да предприемат незабавни действия с цел да гарантират, че младите хора ще развият уменията и способностите, от които се нуждае пазарът на труда, за да бъдат постигнати целите за растеж и нови работни места. Наличната информация за уменията е ограничена до равнището на държавите членки и е трудно да бъде намерена и съпоставена. В своята водеща инициатива „Програма за нови умения и работни места“ в рамките на стратегията „Европа 2020“ Комисията разработи „Панорама на уменията в ЕС“ като инструмент за подобряване на наблюдението на потребностите от умения и за намаляване на несъответствието между предлагането на умения и тяхното наличие.

Използват ли институциите от сектора на образованието и обучението информацията от прогнозираните очаквания на пазарите на труда?

Един от основните фактори за ефективността и ефикасността на образователните и обучителните институции е успешната професионална и социална реализация на завършващите. В тази връзка е необходимо институциите да изучават динамичните промени в изискванията на пазара на труда и разработваните в тази насока прогнози. При определяне на учебното съдържание (учебни планове и учебни програми) образователните и обучителните институции би следвало да търсят мнението на бизнеса и публичната администрация. На тази основа могат да се въвеждат съответните промени както в предлаганите специалности, така и в учебната документация – учебните планове и учебните програми. Проучването показва, че списъкът на специалностите и на професиите за професионално образование и обучение²³ (отговорностите, за който има Националната агенция за професионално образование и обучение) ежегодно се обновява. Понастоящем броят на специалностите е над 550. Значим фактор за постигане на добър баланс между търсените и предлаганите умения на пазара на труда е политиката за насърчаване и укрепване на връзката между образователни и обучителни институции с организации от бизнеса и от публичния сектор, което намира израз и в редица стратегически документи, които са приети на национално равнище. Важна роля за развитие на връзките между системата на образование и обучение и потребностите на трудовия пазар има предоставянето на актуална и точна информация за дейността на институциите в системата на образованието и обучението. В тази връзка може да се открие полезността на създадения през 2010 г. Национален портал за професионално образование и обучение²⁴, който предоставя информация за професионални училища, професионални гимназии, професионални колежи, лицензирани центрове за професионално обучение и други обучаващи институции в България. В профи-

²³ Списък на професиите за професионално образование и обучение. http://www.navet.government.bg/assets/cms/File/vqualification/SPPOO_21-01-2013.pdf

²⁴ <http://www.vet-bg.com/>.

ла на всяка обучаваща институция се предоставя информация за план-приема за текущата учебна година.

Институциите в системата за образованието и обучението са обект на акредитационни процедури, които са регламентирани в Закона за народната про-света (ЗНП), Закона за висше образование (ЗВО) и Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО). Бъдещите потребности на пазара на труда са значим акцент в акредитационните критерии, вкл. и по отношение на аргу-менти за необходимостта от провеждане на образование и обучение по опреде-лени специалности. Това е част от непрекъснатото обновяване и разширяване на Списъка на професиите за професионално образование и обучение в рам-ките на НАПОО²⁵. По отношение на лицензирането на центровете за профе-сионално обучение (ЦПО) и на центровете за информация и професионално ориентиране (ЦИПО), НАПОО има конкретни отговорности. Съгласно Закона за ПОО (член 41) Националната агенция за професионално образование и обу-чение е държавната организация за акредитация и лицензиране на дейностите в сферата на професионалното образование и системи за обучение и също така за координиране на институциите, които са въввлечени в насочването на кари-ерата и в професионалното образование и обучение. Към настоящия момент в регистъра са включени 875 ЦПО с активна лицензия и 7 ЦИПО с активна лицензия. Посочени са 52 ЦПО с временно отнета лицензия, 128 с постоянно отнета лицензия, 14 със заличена лицензия – в резултат на стриктно спазване на нормативната база по акредитиране, която е заложена в ЗПОО²⁶. В последно време НАПОО (в сътрудничество с национални и международни партньори) разработва процедури за усъвършенстване на процеса на осигуряване на ка-чеството в институциите за ПОО чрез самооценка, бенчмаркинг и участие в професионални мрежи²⁷.

Значима предпоставка за нарастване на ефективността на ученето през целия живот е въвеждането на *процедури за валидиране на знанията и уменията, при-добити извън формалното*²⁸ образование. Очаква се през тази година (2014 г.) в България да заработи Система за признаване на неформално и самостоятелно придобити знания, умения и компетентности, разработена и тествана в рамки-те на проекта “Нова възможност за моето бъдеще”, изпълняван от Министер-ството на образованието и науката (МОН) и финансиран от Оперативна про-грама „Развитие на човешките ресурси”²⁹. Анкетно проучване, проведено в пе-

²⁵ http://www.navet.government.bg/assets/cms/File/vqualification/SPPOO_21-01-2013.pdf

²⁶ http://www.navet.government.bg/assets/cms/File/arch_cpo/sections/Legal-reg.htm http://www.navet.government.bg/assets/cms/File/arch_cpo/sections/Legal-reg_cipo.htm

²⁷ BEQUAL – европейски портал, посветен на процедурите за осигуряване на качест-вото в областта на професионалното образование и обучение (ПОО - <http://bequalplus.info/index-bg.html>)

²⁸ В плана за действие за 2012-2013 г. в изпълнение на Националната стратегия за уче-не през целия живот се предвиждат конкретни стъпки за осигуряване на механизми за валидиране на резултатите от неформалното обучение и самостоятелното учене.

²⁹ <http://www.bia-bg.com/news/14827>

риода 15 януари – 15 февруари 2013 г. от МОН, в партньорство с работодателските организации и синдикатите, показва, че само 35 % от заетите упражняват професия, за която имат документ за квалификация. Квалификацията на 43 % отговаря частично на изпълняваните трудови задължения, а в 22 % от случаите заетостта изобщо не съответства на образованието. В проучването са обхванати 568 лица от цялата страна, работещи в различни икономически сектори и сфери на реализация. На въпрос „Как сте усвоили знанията и уменията, необходими, за да изпълнявате настоящите си трудови задължения?“ 36 % от анкетиранияте отговарят „самостоятелно, с книга и/или компютър“, 32 % са получили съдействие от колеги на работното място, а 31 % са се включвали в курсове за повишаване на квалификацията.

С прилагането на системата за валидиране се увеличават възможностите за придобиване на професионална квалификация на работната сила, което на свой ред повишава нейната пригодност за пазара на труда и улеснява трудовата мобилност – както в рамките на държавата, така и извън нея. Системата за валидиране на компетентности позволява издаването на документ, който да доказва придобитите извън формалното образование професионални знания и умения, вкл. на работното място, у дома и т.н. По този начин ще се повиши мотивацията на работната сила за поддържане и повишаване на квалификацията, а оттам – повишаване на нейната конкурентоспособност на пазара на труда. Сред други предимства на системата могат да се посочат подобряване на процеса по подбор на персонала, постигане на по-висока степен на обективност при оценяването на персонала и кариерното израстване, по-ефективно прилагане на системите за диференцирано заплащане на труда, намаляване на времето и разходите при организиране на надграждащи обучения.

Развитие на ключовите компетенции като фактор за развитие на успешна кариера. Включване на ключовите компетенции в учебните програми и професионалната автобиография

Развитието на ключовите компетенции³⁰ през последните години в България се осъществява както чрез механизмите на усъвършенстване на учебните програми в институциите за професионално образование и обучение, така и чрез насочване на част от ресурсите на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“. Известно е, че ключовите компетенции трябва да са придобиват до края на задължителното образование и обучение и да се поддържат чрез ученето през целия живот. Ефективната работа по системно усъвършенстване на ключовите компетентности се свързва с активната политика по заетостта

³⁰ Осемте ключовите компетенции: комуникация на роден език; комуникация на чужди езици; математическа компетентност и основни познания в областта на природните науки и технологиите; дигитална компетентност (информационни и комуникационни технологии); умения за учене; социални и граждански компетентности; инициативност и предприемачески умения; компетентности в областта на културата и на творческите изяви.

(включваща обучения на заети и безработни) и въвеждането и популяризирането на ваучерната система. В резултат на тези целенасочени действия през периода 2007-2012 (юни) г. около 134 000 заети и безработни са се обучавали в ключови компетентности, а други 100 000 са завършили обученията си по ключови компетентности³¹. Активната дейност по развитие на ключовите компетентности чрез ваучерната система се разглежда като важен фактор за неутрализиране на дефицитите в това отношение при някои социални групи. В тази връзка следва да се отчитат и тревожните резултати³², които показват учениците в периодичните издания на международното изследване Programme for International Student Assessment – PISA³³.

Резултати³⁴ от международното изследване Programme for International Student Assessment – PISA³⁵

- По отношение на *постиженията на учениците при четене*: България има среден резултат от 429 точки (резултат, значително под средния за ОИСР) и се нарежда на 46 позиция сред 65-те участници. Другите държави с подобен среден резултат са: Тайланд, Румъния, Уругвай, Мексико, Сърбия и Тринидад и Тобаго;
- При *постиженията на учениците по математика*: българските ученици имат среден резултат по математика от 428 точки (резултат, значително под средния за ОИСР). По този показател те се нареждат на 46-о място сред 65-те участници. Другите държави с подобен среден резултат са: Азербайджан, Румъния, Уругвай, Чили, Тайланд и Мексико;
- Средният резултат на българските ученици *по природни науки* е 439 точки (резултат, значително под средния за ОИСР) и по този показател България се нарежда на 46 позиция сред 65-те държави. Други

³¹ Постигнати резултати в натурални показатели при изпълнението на приоритетни оси 1 и 2 на ОП "РЧР", Доклад за изпълнението на активната политика на пазара на труда през 2012 г., представен от заместник-министъра на труда и социалната политика и ръководител на УО на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” Зорница Русинова пред Комисията по труда и социалната политика на 41-ото Народно събрание, 11 юли 2012 г., http://ophrd.government.bg/view_doc.php/5866

³² „Училище за утрешния ден. Резултати от участието на България в Програмата за международно оценяване на 15-годишните ученици - PISA 2009“, www.ckoko.bg/images/stories/book-2010.pdf

³³ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc440>.

³⁴ „Училище за утрешния ден. Резултати от участието на България в Програмата за международно оценяване на 15-годишните ученици - PISA 2009“, www.ckoko.bg/images/stories/book-2010.pdf

³⁵ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc440>.

те държави с подобен среден резултат са: Чили, Сърбия, Румъния, Уругвай;

- *Разликата между резултатите на българските ученици от най-големите градове и селата и малките градове е тревожно голяма. Тя е 146,5 точки при средно 36,7 точки разлика за ОИСР. Тези резултати говорят за сериозна липса на достъп до качествено образование в по-малките населени места в България.*

Основните изводи от анализа на националните данни от PISA - 2009 за училищната система в България като цяло са: нисък среден резултат на учениците и в трите оценявани области; много висок дял ученици с резултат под критичния праг и в трите оценявани области; широко отворена „ножица“ между най-ниските и най-високите резултати на учениците в PISA - 2009; относително нисък дял на учениците с високи постижения.

Подкрепа за образованието и обучението в областта на техническите и естествените науки и научни изследвания

Развитието на икономиката на знанието, базирана на новите информационни и комуникационни технологии, както и необходимостта от значително повишаване на конкурентоспособността и производителността на националната икономика, изискват работна сила с високо образование и професионална подготовка в областта на инженерните и технически професии, научните изследвания и внедряване на достиженията. Състоянието и тенденциите на образованието и обучението в областта на техниката и точните науки в България през последните години принципно не се отличава от преобладаващата част на страните в ЕС. Данните показват, че след 2000 г. в условията на слабо нарастване на абсолютния брой на студентите в техническите и естествени науки (от 61,6 хил. през 2000 г. те нарастват на 65,1 хил. през 2012 г.) се очертава намаляване на техния относителен дял в общия брой на студентите в България – от 25,3 % през 2000 г. на 23,4 % през 2012 г.³⁶ Причините за тази тенденция са разнообразни и изискват добре обмислена и правилно прилагана политика и стратегия за подкрепа на образованието в областта на техническите и естествените науки в съответствие с предвижданията за индустриалното развитие на страната, както и ясна визия за развитието на научно-изследователските структури и особено на тези с приложни изследвания. Не на последно място е развитието на капацитета, техническото равнище и лабораториите за изследване в съответните учебни заведения. Наред с приоритетното развитие на висшето образование значително внимание изисква и подготовката на средни технически специалисти.

За качеството на научните изследвания и тяхната полезност и ефективност

³⁶ <http://www.nsi.bg/otrasal.php?otr=23&a1=782&a2=783&a3=785#cont>.

е от изключително значение развитието на теоретичните науки, на методите и технологиите на изследване, на тяхната техническа база, но не по-малко важно е развитието на човешките ресурси в областта на изследванията. Те се формират и изграждат с години непрекъснати и задълбочени изследвания – самостоятелни и в колективи, в съвместни проекти с учени и изследователи от водещи европейски и световни научни организации и висши учебни заведения. Бягството на държавата от тези изследвания, ликвидирането на много научноизследователски звена и прекъсване на професионалната кариера на много учени и изследователи нанесе значителни щети на икономиката и нейния човешки потенциал. Работещите по краткотрайни проекти с изследователски характер в преобладаващата си част сега не са изследователи, а правещи бизнес, в редица случаи за сметка на достоверността и научния характер на получените резултати. Същевременно през тези години много бавно и все още в недостатъчна степен научните изследвания намират своето естествено място в университетите.

Проблеми, които следва да бъдат решени в бъдеще

Нерешените проблеми в системата за професионално образование и обучение могат да се систематизират в няколко основни насоки³⁷: традиционен недостиг на средства за модернизиране на материално-техническата база; относително нисък обществен имидж на сектора и на работещите в него; липса на съвременна учебна и справочна литература; недостатъчна мотивация и подготовка на учителите и преподавателите за работа с подрастващи и възрастни; недостиг на средства за повишаване квалификацията на преподавателите; недостатъчно ефективен диалог с работодателите в това отношение.

Обучението и квалификацията на работната сила е силно подценена както в обучението на подрастващите, така и на заетите и на безработните. Квалификацията, професионалният опит са много чести условия за наемане и оставане на работа, но са силно подценени при заплащането на труда и още повече – като мотивиращ фактор³⁸.

Значим проблем е ниският обхват на лицата, които участват в продължаващо образование и обучение. Този обхват в България е не само нисък³⁹ (през 2012 г. по данни на Евростат този дял е 1,5 %, при средно за ЕС – 9 %) но и почти без промени след 2001 година. Това показва, че постоянното обновяване на знанията и уменията не се оценява като възможност за подобряване на качествените характеристики на човешкия потенциал за националната икономика, както и че такава потребност почти не е съществувала за работодателите и за индивидите. Във връзка с това може да се посочи и фактът за слабо участие

³⁷ Становище на икономическия и социален съвет по образователната система в България – проблеми и необходими реформи, София, 2009, с. 17-18.

³⁸ Владимирова, К., Човешкият потенциал за икономически растеж и конкурентоспособността на българската икономика, Годишник на УНСС, 2007, с. 149.

³⁹ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdsc440> .

на предприятията, които са организирали курсове за професионална квалификация. Наличните данни за предлаганите възможности в предприятията за обучение на заетите през периода 2005- 2010 г. разкриват позитивна тенденция за активизиране на организациите в тази насока. Относителният дял на предприятията, които в България осигуряват продължаващо професионално обучение⁴⁰ слабо нараства от 28,2 % през 1999 г. на 31,2 % през 2010 г., но въпреки това все още е далеч под средното за ЕС равнище – 66 %⁴¹.

Според данните, с най-висока активност в областта на продължаващото обучение се характеризират предприятията от икономическите дейности „Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; далекосъобщения“; „Финансови и застрахователни дейности“ – повече от половината от предприятията тук предлагат обучения, докато за всички икономически дейности този процент е 31,5 %. С най-ниска активност в областта на продължаващото обучение се характеризират предприятията от икономическа дейност „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети“. Това трябва да се свързва с тенденциите за нарастване на броя и относителния дял на заетите в тази професионална група и на потенциалните бариери пред развитието на техния човешки капитал поради редица характеристики на труда в тези дейности.

Анализите и оценките на дейностите по УЦЖ в нашата страна разкриват, че „липсват стимули, насочени към увеличаване на участието в УЦЖ“, което може да се характеризира като „...кампанийно или в рамките на съществуващите други публични политики (образование, обучение, младежки дейности, социална политика)“. Резултатите от анализа на ефективността и ефикасността на дейностите по УЦЖ за периода 2008-2013 г. разкриват „слабо представяне при постигането на целите и особено по отношение на участието на възрастни в дейности за УЦЖ е особено притеснително на фона на кризата. Налага се изводът, че концепцията за учене през целия живот не се прилага на практика в национален мащаб“⁴².

Предизвикателствата пред професионалното образование и обучение за бъдещето развитие на икономиката и редица социални дейности обхващат редица области, сред които се откроява необходимостта от подобряване на качеството на обучението и доближаването му до измеренията, осигуряващи достъп до европейския пазар на труда. В условията на увеличаващата се мобилност, гъвкавост, глобализация, се поставят все повече въпроси и се пораждаат нови проблеми, които изискват ефективни решения за инвестиции в човешкия фактор и за срока и мястото на тяхното възвръщане. Все по-често се разминават мястото (организацията) на инвестиране, от мястото на използване на тези инвестиции, т.е. тяхното „откупуване“ се прави не от инвеститора. Напри-

⁴⁰ Информационен източник: Наблюдение на ППО в предприятията, 2005 и 2010 г. <http://www.nsi.bg/otrasal.php?otr=23>.

⁴¹ http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_cvts02&lang=en

⁴² Оценка на въздействието на националната стратегия за учене през целия живот за периода 2008-2013 г., Министерство на образованието и науката, София, 2012 г., с. 76-77.

мер, инвестиции се правят у нас (общо и професионално обучение) и/или организациите (квалификации, специализации), а новото качество на същата тази работна сила се реализира в други страни и организации. Налице е и обратен процес. Много млади хора от България се обучиха и обучават, работиха и работят в чужбина. Все повече от тях търсят реализация в България⁴³. Във връзка с това нараства необходимостта от създаване на механизми за мотивиране както на потребителите на квалификационни услуги, така и на организации, инвестиращи в продължаващото професионално обучение. Друга група предизвикателства през професионалното образование и обучение се свързва с необходимостта от обединяване на усилията на всички социални партньори, органи на местна власт и неправителствени организации, които имат отношение към развитието на човешките ресурси и икономическия напредък на страната.

Успешното решаване на очертаните проблеми в системата за образование и обучение изискват конкретни стъпки по отношение на: подобряване на привлекателността на професионално образование и обучение чрез подходящи инициативи; усъвършенстване на регулацията на обществените отношения в сектора за усъвършенстване на уменията⁴⁴, институционализиране на процеса на валидиране на придобито по неформален път знание; въвеждане на съвременни методи за оценка на знанията на учащите се, вкл. и във връзка с разширяване на дистанционната форма на обучение; повишаване на качеството и ефективността на професионалното образование и обучение и усъвършенстване на квалификацията на преподавателите в системата за професионално образование и обучение⁴⁵; укрепване на социалния диалог и включване на социалните партньори в проекти, които имат значим принос за усъвършенстване на уменията; подобряване на капацитета и организацията на публичната администрация в сферата на професионалното образование и обучението; усъвършенстване на ваучерната система (като значим фактор в системата за обучение) чрез подобряване на начина на популяризиране на отделните обучения и усъвършенстване на комуникацията между обучаваните и институции, които предлагат обучения.

Заетостта и професионалните знания и умения

Институционална и нормативна рамка на политиките и дейностите

Институционалната рамка и политиките в областта на заетостта, пазара на труда и другите, свързани с тях, се предопределя от системата от непрекъснато развиващи се закони и подзаконови актове, както и от приеманите и изпълнявани стратегии, политики, планове и програми. В голямата си част съществуващите претърпяха радикални промени, доразвиха се и се допълниха с нови в

⁴³ Владимирова, К., Човешкият потенциал за икономически растеж и конкурентоспособността на българската икономика, Годишник на УНСС, 2007, с. 150.

⁴⁴ Доклад за състоянието на сектора за учене на възрастни в България, Министерство на образованието и науката, София, 2013 г., с. 21.

⁴⁵ Доклад за състоянието на сектора за учене на възрастни в България, Министерство на образованието и науката, София, 2013, с. 45.

процеса на присъединяване и интегриране на България в Европейския съюз.

На труда, трудовите и социални отношения са посветени редица от основните закони и други нормативни актове като Конституцията на Република България, Кодекса на труда, Закона за насърчаване на заетостта, Закона за защита от дискриминация, Кодекса за социално осигуряване и други. В Кодекса на труда има самостоятелен раздел "Професионална квалификация", в който се уреждат задълженията на работодателя и на работниците за поддържане и повишаване професионалната квалификация на работниците. Според него работодателят е длъжен да осигурява условия за поддържане и повишаване професионалната квалификация на работниците за ефективно изпълнение на техните задължения по трудовото правоотношение в съответствие с изискванията на изпълняваната работа и бъдещото им професионално развитие. При продължително отсъствие на работника или служителя от работа работодателят е длъжен да му осигури условия за запознаване с новостите в работата, настъпили през времето на неговото отсъствие, и за постигане на необходимото квалификационно равнище за ефективно изпълнение на трудовите му задължения. Работникът или служителят е длъжен, съгласно КТ, да участва в организирани или финансираните от работодателя форми на обучение за поддържане и повишаване на професионалната си квалификация, за подобряване на професионалните си умения, както и да полага усилия за повишаване на квалификационното си равнище в съответствие с характера на изпълняваната работа. Предвидени са възможности за сключване на договори между работодателя и работника във връзка с неговата квалификация. Възможностите за повишаване и усъвършенстване на знанията и уменията на работещите са уредени главно в Кодекса на труда като права и възможности за наетите и задължения за техните работодатели. Още по-големи възможности в това отношение дават колективните трудови договори, сключвани между работодателя и ръководството на синдикалните организации в съответните организации (предприятия, фирми, холдинги и др.).

Договори за квалификация на заетите съгласно Кодекса на труда

Договор за придобиване на квалификация (чл. 229):

Работодателят може да сключи договор с лице, което постъпва или е постъпило в учебно заведение за придобиване на квалификация. С договора работодателят се задължава: да осигурява на обучаващия се издръжка и други условия във връзка с обучението; след завършване на обучението да приеме обучаващия се на работа по придобитата квалификация за уговорения от страните срок, който не може да бъде по-дълъг от 6 години. С този договор обучаващият се задължава: да завърши в срок обучението си по уговорената квалификация; да работи при работодателя в уговорения срок.

Договор за ученичество(чл. 230):

С него работодателят се задължава да обучи ученика в процеса на работата по определена професия или специалност, а ученикът – да я усвои. С договора се определят формите, мястото и времетраенето на обучението, което не може да бъде повече от 6 месеца, обезщетението, което страните си дължат при неизпълнение, както и други въпроси, свързани с осъществяването на обучението. С договора страните определят и срока, през който ученикът се задължава да работи при работодателя след успешното завършване на обучението, а работодателят – да му осигури работа съобразно придобитата квалификация. Този срок не може да бъде по-дълъг от 3 години. През време на обучението ученикът получава трудово възнаграждение според извършената работа, но не по-малко от 90 на сто от минималната работна заплата, установена за страната

Признаване на квалификация на ученика (чл. 231):

Резултатът от обучението при договор за ученичество се установява чрез теоретико-практически изпит на ученика. При успешно полагане на изпита на ученика се признава определена степен на квалификация по съответната професия или специалност. При завършване на обучението ученикът има право на платен отпуск за подготовка и явяване на изпит в размери, уговорени с работодателя, но не по-малко от 12 работни дни. При повторно явяване на изпит той има право на неплатен отпуск в размер 12 работни дни, който се признава за трудов стаж. След успешното завършване на обучението съгласно договора за ученичество работодателят е длъжен да приеме ученика на работа съобразно придобитата квалификация, а ученикът – да постъпи на работа и да работи в уговорения срок. Ако работодателят не осигури на ученика, завършил успешно обучението, работа съобразно придобитата квалификация, той му дължи brutното трудово възнаграждение за съответната длъжност за времето, през което не му е осигурил такава работа, но за не повече от 3 месеца, доколкото не е уговорено друго. Ако ученикът по неуважителни причини не завърши обучението или след като го е завършил, не постъпи на осигурената му от работодателя работа, или я напусне преди определения срок, дължи на работодателя обезщетение съответно на неизпълнението в размер, уговорен от страните, но не повече от трикратния размер на минималната месечна работна заплата, установена за страната.

Договор за повишаване на квалификацията и за преквалификация (чл. 234):

Страните по трудовото правоотношение могат да сключат договор за повишаване на квалификацията на работника или служителя или за придобиване на квалификация по друга професия или специалност (преквалификация).

лификация). С договора се определят: професията и специалността, по която работникът или служителят ще се обучава; мястото, формата и времето на обучението; финансовите, битовите и други условия за времето на обучението. С договора страните могат да уговорят: задължение на работника или служителя да работи при работодателя за определен срок, но за не повече от 5 години; отговорност при незавършване на обучението, както и при неизпълнение на задълженията.

Договор за квалификация с лице, което не работи (чл. 235)

Договор за повишаване на квалификацията или за преквалификация може да се сключва и между работодател и лице, което се подготвя за работа при работодателя след завършване на обучението.

Кодекс на труда. Сборник нормативни актове, гл. Професионална квалификация, съставител: проф. д-р Емил Мингов, Сиела, 2012 г, с. 158 -162.

На практика през последните години много малко от тях се използват. Повишаването на квалификацията, знанията, уменията и компетенциите на работещите повишава качествата на работната сила, нейната производителност и приспособимост към промените, но заедно с това повишава и мотивацията и заплащането на труда, на сигурността в заетостта и намалява рисковете за освобождаване, уволнения, поради липса на необходимите за работата знания и квалификация

Въпросите на безработицата и връщането към заетост на безработните, вкл. тези за институциите и политиките, се уреждат със специално приетия Закон за насърчаване на заетостта (ЗНЗ)⁴⁶, който непрекъснато се развива и усъвършенства с цел да отговори в по-голяма степен на променящата се ситуация на пазара на труда, политиките и стратегиите на ЕС и др. Той урежда конкретно обществените отношения при: насърчаването и запазването на заетостта; професионалното ориентиране и обучението на възрастни; посредничеството по информиране и наемане на работа и други. Съгласно този закон държавата осъществява политиката по заетостта в сътрудничество и след консултации с представителните на национално равнище организации на работодателите и на работниците и служителите и с представители и на други юридически лица с нестопанска цел.

Министерският съвет е институцията, която определя *държавната политика по заетостта* като за целта приема по предложение на министъра на труда и социалната политика ежегодно Национален план за действие по заетостта, разработван от МТСП съвместно с другите министерства и социалните партньори. Министерството на труда и социалната политика (МТСП) е органът на изпълнителната власт, който провежда политиката за насърчаване и запазване труда и социалната политика а заетостта, както и по обучението на възрастни

⁴⁶ Приет в края на 2001 г. (ДВ, бр. 112 от 29.12.2001 г.) и влязъл в сила от 1.01.2002 г.

(чл. 5). Министърът на труда... разработва, координира и провежда държавната политика за насърчаване и запазване на заетостта и обучението на възрастни и осигурява защита на националния пазар на труда. Агенцията по заетостта (АЗ) към МТСП е изпълнителна агенция към министъра на труда и социалната политика и работи специално за изпълнение на държавната политика по насърчаване на заетостта, защита на пазара на труда, професионално ориентиране, обучение на възрастни, както и за извършване на посреднически услуги по заетостта. В своята дейност АЗ се подпомага от съвет, който се състои от представители на представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище.

Структурата на АЗ включва: централно управление; дирекции "Регионална служба по заетостта" и дирекции "Бюро по труда", т.е. тристепенна йерархична структура, обхващаща в своята дейност цялата територия на държавата. АЗ предоставя посредническите услуги по заетостта, които включват: информиране и/или консултиране на търсещите работа лица и на работодателите; психологическо подпомагане на търсещите работа лица; насочване към подходящи програми и мерки за заетост и обучение; насочване към обучение на възрастни; насочване и подпомагане за започване на работа, включително в друго населено място в страната или в други държави.

В съответствие със ЗНЗ е създаден Национален съвет за насърчаване на заетостта (НСНЗ) към министъра на труда и социалната политика като постоянно действащ орган за сътрудничество и консултации при разработване на политиката по заетостта, който се състои от равен брой представители на: държавните институции, определени от Министерския съвет; представителните организации на работодателите на национално равнище; представителните организации на работниците и служителите на национално равнище. Националният съвет: обсъжда и дава становища по разработването и провеждането на политиката по заетостта и на Националния план за действие по заетостта (НПЗ); периодично се информира за състоянието на пазара на труда и за ефективността от прилаганите мерки и програми за насърчаване на заетостта; предлага на МТСП разработването на проекти на нормативни актове, мерки и програми за насърчаване на заетостта; обсъжда и дава становища по проекти на нормативни актове, свързани с пазара на труда; обсъжда проекти и дава становища по споразумения на МТСП с други министерства, държавни институции и неправителствени организации за общи действия по въпросите на заетостта.

Съгласно ЗНЗ държавната политика по заетостта и обучението на възрастни по региони се осъществява от регионални органи по заетостта. По решение на регионалните съвети за развитие и с решение на областните съвети за развитие се създават постоянни или временни комисии по заетостта. В Комисията по заетост при областния съвет за развитие се включват представители на: областната администрация и на общините на територията на областта; териториалните поделения на АЗ; министерствата и други държавни институции; областните структури на представителните организации на работодателите и представителните организации на работниците и служителите; отрасли и браншови

организации; юридически лица с нестопанска цел в региона, чиято дейност е свързана с проблемите на заетостта и обучението за придобиване на професионална квалификация; регионалните дирекции за социално подпомагане; други териториални структури. При осъществяване на дейността си Комисията по заетостта към областния съвет за развитие се съобразява с приоритетите на областната стратегия за развитие и на регионалните, областните и общинските планове за развитие, както и с приоритетите на националните стратегически документи и Националния план за действие по заетостта.

Създаденият *Съвет за сътрудничество*, към поделенията на АЗ осъществява пряко наблюдение и контрол върху провежданата политика по заетостта. Съветът включва по един представител на поделението на АЗ, на териториалната структура на Министерството на образованието, младежта и науката и на общината и по трима представители на организациите на работниците и служителите и на работодателите, признати за представителни.

Областният управител следва да осигурява координация между националните и местните интереси по въпросите на заетостта при разработването и изпълнението на областни стратегии за развитие и намаляване на безработицата и осъществява взаимодействие с органите на местното самоуправление и местната администрация.

На пазара на труда наред с публичните функционират и частни институции, чиито услуги се предоставят срещу заплащане. За регистрация за извършване на посредническа дейност по наемане на работа могат да кандидатстват физически и/или юридически лица, които отговарят на определените в ЗНЗ условия. За извършване на дейността се сключва посреднически договор с: лицата, търсещи работа; работодателите, включително корабоприитежатели, търсещи работници и служители. Посредническата дейност по наемане на работа се извършва срещу заплащане от страна на работодателите; безплатно – от страна на търсещите работа или наетите на работа лица.

В Закона за насърчаване на заетостта се регламентира и *обучението на възрастните и професионалното ориентиране*⁴⁷. Съгласно закона (чл. 58) министърът на труда и социалната политика съвместно с министъра на образованието и науката: разработва и координира държавната политика за обучение на възрастни; създава условия за оценка и признаване на знания, умения и компетентности на възрастни, придобити чрез неформално обучение и самостоятелно учене; проучва, анализира и прогнозира състоянието, развитието и потребностите от обучение на възрастни. Обучението на възрастни, според ЗНЗ, включва: обучение за ограмотяване; обучение за придобиване на професионална квалификация; обучение за придобиване и усъвършенстване на ключови компетентности; мотивационно обучение.

Към министъра на труда и социалната политика е създаден *Национален консултативен съвет по професионална квалификация на работната сила (НК-СПКРС)*, който включва представители на министерства, агенции, комисии,

⁴⁷ Глава седма на Закона за насърчаване на заетостта.

представителни организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище и други юридически лица с нестопанска цел. Този съвет: съгласува разработването на национална политика и стратегии за обучение за придобиване на професионална квалификация на безработни и заети лица; създава условия за взаимодействие между представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище във връзка с ученето през целия живот; съгласува потребностите от обучение за придобиване на професионална квалификация на безработни лица.

Ключови национални/регионални институции и документи за активната политика на пазара на труда

Държавната политика по заетостта, съгласно ЗНЗ, се осъществява от централни и местни (регионални) органи по заетостта. През последните години и особено след 2000 г. преобладават активните политики на пазара на труда, т.е. политиките за насърчаване включването на пазара на труда и в заетостта на безработните и икономически неактивните трудоспособни лица. Основните направления на тези политики са: повишаване и разширяване на квалификацията, уменията и компетенциите на безработните и застрашените от безработица; насърчаване включването в заетост на продължително безработните, младежите, възрастните (над 50 и повече години), хората с увреждания и други, които имат затруднения или проблеми за връщане или включване в пазара на труда и оставането в заетост. За целта се стимулират и насърчават както лицата с официален статус на безработни, така и работодателите. През последните години в провежданите активни политики се включват и лица извън работната сила, т.нар. икономически неактивни и главно „обезкуражени“.

Активните политики за заетост се осъществяват главно чрез *програми и мерки*, които се включени в ЗНЗ и ежегодно разработвания и утвърждаван за изпълнение Национален план за действия по заетостта (НПДЗ), които са в изпълнение на действащите Стратегия за заетост, Стратегия за равнопоставеност на половете и други.

Програми и мерки за обучение и заетост

Програмите и мерките за обучение са насочени както към безработни и заети, така и към работодателите. Законодателството (ЗНЗ) предвижда работодател, който осигурява поддържане и повишаване на квалификацията на наетите работници и служители да може да кандидатства за предоставяне на съответни финансови средства⁴⁸. Работодателят може да наема безработни лица, насочени от поделенията на АЗ, за обучение и работа на работното място за времето, през което заетото лице е на обучение. За всяко работно място, на което е наето безработно лице, насочено от поделенията на АЗ, на работодателя се предоставят суми за вре

⁴⁸ Съгласно чл. 30а, ал. 2 от ЗНЗ.

мето, през което лицето е било на работа, но за не повече от 6 месеца. За всяко разкрито работно място за стажуване, на което е наето безработно лице, насочено от поделенията на АЗ, на работодателя се предоставят суми⁴⁹ за срока на стажуването, но за не повече от 6 месеца. На работно място за стажуване се наема лице, придобило през последните 24 месеца квалификация по професия или по част от професия, изисквана за заеманата длъжност, което няма трудов стаж по тази професия.

Обучение за придобиване на професионална квалификация на възрастни се осъществява в институциите, определени в Закона за професионалното образование и обучение и във висшите училища. Обучението за ограмотяване се осъществява от училищата, определени от Закона за народната просвета. Успешно завършилите обучение за ограмотяване получават удостоверение по образец, утвърден със заповед на министъра на образованието, младежта и науката. Обучението за придобиване на ключови компетентности и мотивационното обучение се осъществяват от физически или юридически лица, регистрирани съгласно действащото законодателство, при условия и по ред, определени с правилника за прилагане на закона.

Насърчаването на предприемачеството на практика **съчетава обучение и създаване на заетост**, като се основава на изградена мотивация и дух на предприемачество. Законът (ЗНЗ) предвижда на лице или лица, които са безработни с право на парично обезщетение и желаят самостоятелно или заедно да започнат стопанска дейност за производство на стоки и/или услуги, се предоставят за сметка на фонд „Безработица“ еднократни парични суми след одобряване на бизнеспроект от поделението на АЗ и заявление от лицето до поделението на АЗ, с което заявява, че желае да получи еднократна парична сума вместо парично обезщетение за безработица при условията и по реда на Кодекса за социално осигуряване.

На лицата, които са получили еднократна парична сума и които осигуряват заетост по одобрения проект на друг безработен член от семейството без право на парично обезщетение за безработица, се предоставят допълнително средства. На лицата, които са получили еднократна парична сума⁵⁰, може да се предоставят допълнително **средства под формата на кредит за квалификация** по предмета на стопанската дейност и/или нейното управление по одобрения проект.

На безработни лица може да се предоставят средства за разходи⁵¹ за започване на самостоятелна стопанска дейност като микропредприятие по Закона за малките и средните предприятия по одобрен от териториал

⁴⁹ Съгласно чл. 30а, ал. 2 от ЗНЗ.

⁵⁰ По чл. 47, ал. 1, съгласно чл. 30а, ал. 2 от ЗНЗ.

⁵¹ Съгласно чл. 30а, ал. 2 от ЗНЗ.

ното поделение на Агенцията по заетостта бизнес проект. За *придобиване на професионална квалификация* по предмета на дейност и/или нейното управление по одобрения бизнес проект на лицата се предоставят допълнително суми, съгласно ЗНЗ.

Професионално ориентиране и обучение на възрастни, организирано от Агенцията по заетостта в съответствие с потребностите на пазара на труда, изискванията на работодателите и утвърдения план се прави както следва за: безработни; работници и служители в микро- и малки предприятия; работници и служители, за които се изменят изискванията към квалификацията им или притежаваните от тях компетентности поради променени изисквания за заемане на работно място при същия работодател; лица, придобили право на професионална пенсия за ранно пенсиониране, които не работят; лица, изтърпяващи наказание лишаване от свобода. Включването на безработните лица в обучение за придобиване на професионална квалификация, организирано от АЗ, може да се предхожда от професионално ориентиране. Професионалното ориентиране се осъществява от АЗ и от лицензирани институции по реда на Закона за професионалното образование и обучение. На безработните, участващи в обучение за ограмотяване, обучение за придобиване на професионална квалификация и за придобиване на ключови компетентности, се изплаща стипендия при условия и по ред, определени с правилника за прилагане на закона. На безработните, участващи в обучение на възрастни, се изплащат средства за транспорт и квартира при условия и по ред, определени с правилника за прилагане на закона.

Програми и мерки за откриване на нови работни места: На работодатели – микропредприятия, регистрирани по действащото законодателство, се предоставят суми 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 заетостта⁵². За всяко разкрито работно място, на което са наети на непълно работно време безработни лица, насочени от поделенията на АЗ, на работодателя се предоставят суми съгласно ЗНЗ, но за не повече от 12 месеца.

Средствата за активна политика се изразходват преди всичко за: *програми и мерки за обучение на възрастни и за професионално ориентиране*; програми и мерки за запазване и за насърчаване на заетостта; програми и мерки за насърчаване на безработните към самостоятелна заетост; защита на вътрешния пазар на труда и за изпълнение на международни договори за обмен на работна сила, по които страна е Република България; разработването на *национални, браншови и регионални програми за заетост и обучение на възрастни*; реализация на проекти за социална интеграция на групи в неравностойно положение на пазара на труда; рекламно-информационната и издателската дейност,

⁵² Чл. 30а, ал. 2 от ЗНЗ.

свързани със заетостта, безработицата и обучението на възрастни; *изследване и прогнозиране на пазара на труда*, както и за набирането, обработката и разпространението на информация за пазара на труда и оценка на ефекта от прилагането на мерките и програмите на активната политика; финансиране дейността на центрове за професионално обучение; разходи за транспорт, квартира, стипендии и групова рискова застраховка за времето на обучението на безработни лица; възнаграждения на външни експерти за участие в комисии за *провеждане на изпити за придобиване на професионална квалификация*; финансиране на дейностите, свързани с организиране на избора и оценката на лицензирани *центрове за професионално ориентиране*, както и на институциите за *провеждане на обучение за придобиване на професионална квалификация*, организирано и финансирано от Агенция по заетостта; финансиране на обучение на обучаващи, разработване и отпечатване на помагала и други материали за обучение; други разходи за запазване и/или увеличаване на заетостта и др.

Регионалните програми за заетост и обучение конкретизират целите, приоритетите и инструментите за провеждане на държавната политика по заетостта. Те съдържат мерки и проекти, съобразени с приоритетите на областната стратегия за развитие и на регионалните, областните и общинските планове за развитие, както и с приоритетите на националните стратегически документи и Националния план за действие по заетостта.

***Ключови субекти във формулираните политики
по заетостта на национално и регионално равнище***

Министерският съвет, Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта, отделни министерства и други държавни институции или областни администрации и социалните партньори, както и юридически лица с нестопанска цел съвместно със социалните партньори могат да разработват и предлагат за финансиране и реализиране програми за увеличаване на заетостта, свързани с приоритетите на национални стратегически документи за развитие и Националния план за действие по заетостта, както и програми за заетост, ограмотвяване, професионално обучение и обучение по ключови компетентности на групи в неравностойно положение на пазара на труда.

Отговорни институции за разработването и реализирането на програмите за заетост и обучение са: за националните програми – Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта; за браншовите програми – съответните отраслови министерства (структури) съвместно с отраслови синдикални организации, браншови камари, Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта; за регионалните програми – комисиите по заетостта към областните съвети за развитие.

Комисиите по заетостта към областните съвети за развитие предлагат на Министерството на труда и социалната политика регионални програми за обучение на възрастни и/или заетост. Те организират реализирането на краткосрочни или средносрочни програми за развитие на заетостта. Областните и

общинските администрации предлагат регионалните програми за заетост и обучение на възрастни заедно със социалните партньори и други юридически лица, които се одобряват от комисията по заетостта. Те включват нови инициативи и дейности за увеличаване на заетостта съобразно приоритетите, както и програми за заетост и обучение на лицата, освободени от работа в резултат от масови уволнения.

Лицата, които търсят работа, могат да ползват по този закон: информация за обявени свободни работни места; информация за програми и мерки за запазване и насърчаване на заетостта; посредничество по информиране и наемане на работа; психологическо подпомагане; професионално ориентиране; включване в обучение на възрастни; включване в програми и мерки за заетост и обучение; стипендия за обучение, средства за транспорт и квартира за времето на обучението.

Работодателите могат да ползват по този закон: информация за лицата, които търсят работа; информация за програми и мерки за запазване и за насърчаване на заетостта; посредничество за наемане на работна сила; включване в програми и мерки за заетост и обучение; преференции при запазване и/или увеличаване на заетостта; преференции за стажуване и/или чиракуване; преференции за насърчаване на териториалната мобилност на заети лица.

Дейности, свързани с *обучението на възрастни*, се осъществяват и от Агенцията по заетостта; Националната агенция за професионално образование и обучение; центровете за професионално обучение; други институции, посочени в закон или в акт на Министерския съвет; физически или юридически лица, регистрирани съгласно действащото законодателство. Създадено е и функционира⁵³ Държавно предприятие “Българо-германски център за професионално обучение”.

Държавното предприятие “Българо-германски център за професионално обучение”

Юридическо лице по смисъла на действащия в страната Търговски закон, със седалище София и с клонове – териториални поделения, броят и седалищата на които се определят от министъра на труда и социалната политика.

Основният предмет на дейност на ДП БГЦПО е осъществяване на *обучения за придобиване на професионална квалификация на лица, навършили 16 години, обучения за придобиване на ключови компетентности и професионално ориентиране*. Основните публични задачи на Държавно предприятие “Българо-германски център за професионално обучение” са: подпомагане чрез обучение за придобиване на професионална квалификация и ключови компетентности в интегрирането на безработни лица от групи в неравностойно положение на пазара на труда; тестване на иновативни практики с цел последващото им прилагане от други

⁵³ Закон за насърчаване на заетостта, изм. ДВ, бр. 43 от 2011 г., в сила от 01.07.2011 г.

институции за професионално обучение; повишаване компетентностите на обучаващи на възрастни; обучение на наставници, външни експерти и обучаващи на възрастни по конкретни професии; създаване на партньорства с представители на бизнеса и на работниците и служителите за разработване на нови и актуализиране на учебни програми, учебни материали, професионално ориентиране и други.

В своята дейност изпълнителният директор на Държавно предприятие “Българо-германски център за професионално обучение” се подпомага от съвет, който се състои от представители на представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище. За осъществяване дейността на предприятието по този закон държавата предоставя за ползване и управление имущество – публична и частна държавна собственост.

Дейността на ДП “Българо-германски център за професионално обучение” по изпълнение на неговите публични задачи се подпомага от държавата чрез бюджета на Министерството на труда и социалната политика и чрез предоставяне на публични средства.

Политики и програми на пазара на труда

Централно място в провежданата политика по заетостта заемат *програмите и мерките за насърчаване на заетостта*. Те се реализират след одобряването им от Националния съвет за насърчаване на заетостта и от комисиите по заетостта и след финансовото им осигуряване с бюджета за съответната година – чрез Националния план за насърчаване на заетостта, както и по реда на Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси”. АЗ ежегодно представя на МТСП предложение с програмите и мерките за заетост и обучение на възрастни, които да се реализират през плановата година. Членовете на комисиите по заетостта и на съветите за сътрудничество към поделенията на Агенцията по заетостта контролират и наблюдават процесите при реализацията на програмите и мерките.

Значителна част от програмите и мерките за заетост са насочени за включване или връщане към заетост на различни групи от населението, които са продължително безработни, обезкуражени, икономически неактивни. Такива са мерките за включване, заетост, обучение на младежи, хора с увреждания, възрастни, продължително безработни и други. Те имат и важното предназначение да предотвратят дезинтеграцията и социалното изключване и обедняване на много от тях.

Програмите и мерките за младежи са предназначени главно за безработни младежи до 29 години и предвиждат стимулиране на работодатели, които разкриват работни места за тях за определен период от време (до 12 месеца). Аналогично – за всяко разкрито работно място, на което е наето безработно лице до 29-годишна възраст с трайни увреждания, както и младежи от социални заведения, завършили образованието си и насочени от поделение на АЗ. За

всяко разкрито работно място за стажуване, на което е наето безработно лице до 29-годишна възраст, насочено от поделенията на АЗ, на работодателя се предоставят суми за срока на стажуването (до 9 месеца)⁵⁴. През последните години във връзка със значителното повишаване на младежката безработица се приеха редица мерки, които в преобладаващата си част са финансирани със средства по ОП „Развитие на човешките ресурси“.

Програмите и мерките, осигуряващи равни възможности чрез социално-икономическа интеграция на групи в неравностойно положение на пазара на труда предвиждат за всяко разкрито работно място, на което са наети безработни лица с трайни увреждания, включително военноинвалиди, както и безработни лица – самотни родители и/или майки (осиновителки) с деца до 3-годишна възраст, безработни майки (осиновителки) с деца от 3 до 5-годишна възраст, безработни лица, изтърпели наказание лишаване от свобода, безработни лица над 50-годишна възраст, безработни от 50 до 64-годишна възраст, безработни с непрекъснато поддържана регистрация не по-малко от 12 месеца придобили право на професионална пенсия за ранно пенсиониране, наети на пълно или непълно работно време за чиракуване безработни лица с основно или по-ниско образование и без квалификация, насочени от поделенията на АЗ, да се предоставят на работодателя суми⁵⁵ за времето, през което лицата са на работа (най-често за срок от 6 до 12 месеца). Работодателят има право да *предложи обучение за придобиване на професионална квалификация* за тези наети лица. За лицата, включени в организирано от работодателя и АЗ обучение за професионална квалификация, на обучаващата институция се предоставят предвидените в ЗНЗ средства.

Работодателят е длъжен по време на чиракуването да осигури обучение на наетото лице на конкретното работно място от друг работник или служител (наставник). Наставникът, на когото е възложено от работодателя да обучава в процеса на работа наетото лице по съответната професия или занаят, трябва да притежава квалификация, удостоверена с документ, и минимум три години трудов стаж по същата професия или занаят. На работодател, който запазва заетостта на наетото за чиракуване безработно лице за допълнителен период, равен на периода на субсидиране, се предоставят суми за наставника и за допълнителния период. Работодателят заплаща на наставника, на когото е възложено обучението, допълнителното трудово възнаграждение за времето на наставничеството, но за не повече от 24 месеца.

За всяко разкрито “зелено работно място”, на което е наето безработно лице с непрекъснато поддържана регистрация не по-малко от 6 месеца, насочено от поделение на АЗ, на работодателя се предоставят суми за времето, през което лицето е било на работа, но за срок не повече от 12 месеца.

⁵⁴ На работно място за стажуване се наема лице, придобило през последните 24 месеца квалификация по професия или по част от професия, изисквана за заеманата длъжност, което няма трудов стаж по тази професия.

⁵⁵ съгласно чл. 30а, ал. 2 от ЗНЗ.

На работодател, който осигурява ежедневен организиран транспорт за пътувания до работното място и обратно на разстояние до 100 км на територията на страната на наети работници и служители, живеещи извън границите на населеното място по месторабота, се предоставят месечно средства (за не повече от 12 месеца за едно и също заето лице).

Ежегодно по решение на Националния съвет за насърчаване на заетостта (НСНЗ) се съставя комисия за оценка и подбор на програми/проекти, които се предлагат. В състава на комисията влизат представители на представителните организации на работниците и служителите на национално равнище, представителните организации на работодателите на национално равнище, Министерството на труда и социалната политика (МТСП) и Агенцията по заетостта (АЗ). Периодично си прави оценка на прилаганите политики, мерки и програми от официалните институции и главно от МТСП, АЗ, съветите за сътрудничество и други. Такива оценки се правят при подготовката и актуализацията на Стратегията за заетост, ежегодно разработвания Национален план по заетостта, реализацията на схемите по ОП „Развитие на човешките ресурси“ и други. Наред с това периодично се възлага с конкурси провеждането на такива оценки на проектен принцип от независими експерти (национални и международни).

Системата за кариерно ориентиране в контекста на пазара на труда: преходите между различните степени на образование, от образование към заетост и обучение, от безработица към обучение и заетост

Основните параметри на системата за кариерно ориентиране в България се регламентират както в Закона за професионално образование и обучение, така и в Закона за насърчаване на заетостта. Там са посочени конкретните ангажменти както на Министерството на образованието и науката и на Министерството на труда и социалната политика, така и на Агенцията по заетостта и на НАПОО. Под ръководството на НАПОО⁵⁶ беше разработена *Пътна карта за развитие на кариерното ориентиране в България 2009-2013 г*⁵⁷, в която се очертават основните функции на Центровете за информация и професионално ориентиране⁵⁸ като основни институции в системата за професионалното образование и обучение.

Основните сфери на кариерното ориентиране в България обхващат училищното образование, висшето образование, системата на АЗ и други субекти, които отговарят на изискванията към Центровете за информация и професионално ориентиране, посочени в ЗПОО. Системата за кариерно ориентиране в училищното образование е насочена към учениците в началния, основния и средния курс – от 1-ви до 12-ти клас. Системата за кариерно ориентиране в училищното образование ще включва Национален портал за кариерно ориен-

⁵⁶ http://www.navet.government.bg/bg/proforientirane/road_map_guidance

⁵⁷ http://www.navet.government.bg/bg/proforientirane/road_map_guidance

⁵⁸ В чл. 18 на ЗПОО се посочват ЦИПО сред основните институции на системата за професионално образование и обучение.

тиране на учениците. Това е информационно-търсеща система, която ще предоставя информация за институциите в системата на средното и висшето образование, както и психологически тестове за самодиагностика на интереси, нагласи и мотиви за избор на образование и професия. През 2012 г. се създадоха 28 Центъра за кариерно ориентиране (ЦКО) във всички областни градове (проект по схемата за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ BG051PO001-4.3.02-0001 „Система за кариерно ориентиране в училищното образование”, съфинансиран със средства от Европейския социален фонд). МОН подбра (чрез съответна селекционна процедура) лица за длъжностите „Ръководител на Център за кариерно ориентиране“ и „Кариерен консултант в Център за кариерно ориентиране“ и в края на 2012 г. тези ЦКО стартираха своята работа. Във висшите училища през последните години се утвърдиха кариерни центрове, където се предоставят и услуги по кариерно консултиране. Кариерният център контактува с работодателите и подпомага процесите на подбор на студенти за стажантски позиции и работни места.

В системата на Агенцията по заетостта (чрез дирекциите “Бюро по труда”) се предоставят редица услуги по професионално ориентиране, професионално консултиране и професионално информиране на основата на обявения списък на професиите⁵⁹, които са свързани с НКПД. Професионалното информиране и консултиране на търсещи работа лица и учаци е включено в общата процедура на насочване на безработните към заетост. Достъпът до професионално ориентиране се предоставя и на лица, придобили право на професионална пенсия за ранно пенсиониране, които не работят. Наред с услугите по професионално информиране и консултиране, извършвани от поделенията на Агенцията по заетостта, започва да се насърчава и дейността на лицензирани институции за професионално ориентиране (центрове за информация и професионално ориентиране). Наред с това се разработват и предлагат и други форми за информиране и консултиране на заинтересованите, вкл. и чрез използване на интернет пространството. Пример в това отношение е разработената *платформа WBS – Web Based Job Search Support*⁶⁰. Нейната цел е да създаде интерактивен уебсайт за онлайн консултиране на търсещи работа. Проектът обедини усилията на партньори от Италия, Испания, Чехия, Словения, Полша и България.

Проблеми, които изискват намиране на решение през следващите години

Обвързването на образованието (както висшето, така и средното професионално) с потребностите на бизнеса и високотехнологичните производства е „тясно място” в политиките за устойчивото икономическо развитие на България. Причините са свързани с липсата на ясно открити приоритетни области за развитие на българската икономика и обвързването на приема в българските

⁵⁹ На електронната страница на Агенцията по заетостта е представен списък от 414 професии, за които е систематизирана ключова информация.

⁶⁰ <http://www.jobsearchsupport.net/bg>

висши училища с потребностите от специалисти в тези области. Подкрепата от страна на бизнеса за осигуряване на работни места за учебна и производствена практика на учениците и студентите е крайно недостатъчна. За постигане на високо ниво на професионалното образование и обучение и на висшето образование е необходимо да се насърчава обучението, основано на най-новите достижения в съответните научни области и най-добрите практики, провеждане на стажове с висок коефициент на качество, професионална практика и модели за обучение, съчетаващи теоретична и практическа подготовка, чрез които да се подпомогне преходът от обучение към заетост и да се поощряват партньорствата между публичните и частните институции за осигуряване на подходящи учебни програми и умения. Сериозни са и проблемите за включването на младите хора в заетост след завършване на училище, запазването на работните места и реинтегрирането в труда на възрастните след 54 години, регионални дисбаланси на търсене и предлагане на труд. Значими по своя характер са и проблемите за поддържане качеството на заетите лица чрез непрекъснато обучение и квалификация. Разминаването е значително между потребностите на работодателите от работна сила с определена професия и квалификация и завършващите образователната система през последните две десетилетия. Например около 2/3 от работодателите имат потребност през последните години от работна сила с техническо образование, но по-малко от 1/3 (27 %) от студентите се обучават в такива специалности⁶¹.

Сериозен проблем остава реалното прилагане на неформалното обучение и самостоятелното учене. Динамиката в социалните и икономически процеси води до развитието на нови, дистанционни и гъвкави форми на придобиването и признаването на тясно профилирани и постоянно усъвършенстващи се знания и умения за адаптация и успешна реализация на трудовия пазар.

Счита се, че ученето през целия живот (УЦЖ)⁶² е ключовият фактор за постигане на общата за ЕС цел – конкурентна и динамично развиваща се икономика, базирана на знанието.

Най-актуалните проблеми по отношение на социалното изключване в страната са свързани с безработица, ниско образование, ниски доходи, осигуряването на достъп до информация и комуникация, осигуряването на достъпна физическа среда, особено за хората с увреждания и хората със затруднения в придвижването, осигуряването на достъпен транспорт, достъп до култура и спорт – изключително важен фактор за социалното включване на хората с увреждания, децата и други уязвими групи, достъп до публични услуги, включително и финансови.

Във връзка с много високата младежка безработица и имиграция са необходими приоритетно нови *работни места за младите, високо образованите, притежаващи съвременни компетенции*, защото вероятността те да не избягат България за свое бъдеще е значителен, а загубите за България и нейните

⁶¹ По данни на Българска стопанска камара.

⁶² Оценка на въздействието на Националната стратегия за УЦЖ за периода 2008-2013 г.

бюджети – огромни. Въпросът е какви работни места да се създават – в технологични и изследователски центрове, в интелигентна икономика, базирана на новите компютърни и информационни технологии, на новите индустриални технологии и други и в значителна степен това може да стане с държавни инвестиции, с използването на структурните и други фондове и програми на ЕС.

Необходими са обаче и немалко работни места за *младите хора, напуснали рано образователната система или невлезли в нея* поради бедност, недостъпност или други причини. Необходими са инвестиции в тях за придобиване или признаване на придобити умения и професионална квалификация на база практически опит, както и за обучение и професионална подготовка, но не със седмични или краткотрайни курсове в системата на Агенцията по заетостта. За това има значителни ресурси по ОП РЧР, но и по другите оперативни програми. Друга значителна група, все по-нарастваща, формира по-възрастната част от работната сила, *на 50 и повече години*. Повишаването на възрастта за придобиване право на пенсия като основание за стабилизиране на осигурителните фондове може би не е най-доброто решение, възможно е да помогне в краткосрочен аспект, но е възможно дори да действа в обратна посока. Практиката показва, че несигурността на населението от тази възрастова група е най-значителна в сферата на труда, при съкращаване и освобождаване, особено в условията на кризата, те са сред първите, които се уволняват, а повторното им завръщане в професионалната област и достигнатите позиции е на практика почти невъзможно. На практика обаче се срещат много затруднения от гл.т. на инвестициите и перспективите за тяхното възвръщане и при двете страни – работодателите и възрастната работна сила. Необходими са нови, по-адекватни политики, отчитащи мотивацията и интересите и на двете страни в по-дългосрочен аспект.

Работодателските и синдикалните организации и усъвършенстването на професионалните знания и умения

Законодателни основи и институции

Социалното партньорство и социалните партньори в България вече повече от две десетилетия имат значителна роля и отговорности в областта на трудовете, социалните и други, свързани с тях отношения, в т.ч. и по отношение на системата на образование и обучение. Това намира адекватно отражение както в Кодекса на труда, така и в Закона за ПОО.

Организациите на работодателите (според чл. 56. от ЗПОО) има отговорностите да: участват в разработването, актуализирането и съгласуването на Списъка на професиите за професионално образование и обучение; участват в разработването, съгласуването и актуализирането на държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии; участват в организирането и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и предлагат представители за участие в изпитните комисии; оп-

ределят своите представители в управителния съвет и в експертните комисии на Националната агенция за професионално образование и обучение.

Организациите на работниците и служителите на национално равнище (ЗПОО, чл. 57) имат отговорности да: участват в актуализирането на държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии; участват в разработването, актуализирането и съгласуването на Списъка на професиите за професионално образование и обучение; определят свои представители в управителния съвет и в Експертната комисия по професионалното ориентиране на Националната агенция за професионално образование и обучение. Според чл. 58 от ЗПОО *бранишовите синдикални организации* защитават интересите на обучаващите се пред работодателите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения при провеждане на практическото обучение в предприятията; участват в организирането и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и предлагат представители за участие в изпитните комисии; определят свои представители в експертните комисии по професионални направления на Националната агенция за професионално образование и обучение.

В съответствие с действащото в страната законодателство (Кодекса на труда) и на основата на установената процедура като национално представени са признати четири работодателски организации и две синдикални организации, които влизат в съвета за тристранно сътрудничество. Организациите на работодатели на национално ниво, които участват през последните години в социалното партньорство, са: Конфедерацията на работодателите и индустриалците в България (КРИБ), Българската стопанска камара (БСК); Българската търговско-промишлена палата (БТПП), Асоциацията на индустриалния капитал. Асоциацията на организациите на българските работодатели (АОБР) е обединение на официално признатите за представителни организации на работодателите в Република България, както и на други заинтересовани представители на работодателите в Република България.

Организациите на работниците и служителите, които са национално представени и участват активно в социалното партньорство и социалния диалог в страната са: Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ) и Конфедерация на труда (КТ) „Подкрепа”.

Дейности на работодателските и синдикалните организации за определяне на бъдещите потребности от знания и умения на заетите

Организациите на работодателите и на работниците и служителите през последните години работят все повече за подготовката и организирането на проучвания в областта на бъдещите потребности от умения (способности). Така например през периода м. юли-октомври 2010 г. по инициатива на БСК с партньорското участие на КНСБ и КТ „Подкрепа” са проведени анкетни проучвания сред представители на ръководния персонал в предприятия и сред експерти в синдикални структури. Целта на проучванията е да се идентифицират състояние-

то, проблемите, очакванията, потребностите и изискванията към компетенциите, професионалната квалификация и образователно ниво на работната сила в България⁶³. Някои от основни акценти в тези проучвания са представени по-долу.

**Резултати от проучвания на работодатели и синдикати:
някои изводи**

- **Представители на ръководния персонал на предприятията**
Основните приоритети в управлението на човешките ресурси (УЧР), които си поставят мениджърите в изследваните фирми, са: заплащане и ефективно стимулиране на труда; изграждане на лоялност и съпричастност у персонала; ефективно набиране, подбор и въвеждане на персонал; справедлива оценка и управление на трудовото представяне; развитие на лидерство и екипност; обучение и развитие на работниците и служителите; развитие на ефективни вътрешни комуникации и постигане на позитивно отношение към фирмата – работодател. Акцентите в управлението на човешките ресурси са традиционни и не кореспондират напълно със стратегическите приоритети на предприятията. Между 27 % и 38 % от анкетираните мениджъри нямат като стратегическа цел и респ. дейности, свързани с внедряване на компетентностния подход, управлението на промяната, на таланта и приемствеността в организацията. Причините за това подценяване са: недостатъчна осведоменост за съвременните практики и подходи в УЧР; липса на капацитет и специалисти в организацията, които да разработят и внедрят тези съвременни подходи; преобладава разбирането, че звената по управление на персонала са администратори, а не партньори на мениджмънта и фасилитатори на организационните промени.
- **Експерти на синдикални структури (представители на КНСБ и КТ „Подкрепа”)**
 - Най-често изпълняваната от синдикалните организации дейност е провеждането на обучения. Значително място заема и разработването на становища по подготовката на програми и мерки за обучение. На следващо място е участието в работни групи по подготовка на нормативни актове. На последно място е поставена оценката по разработването и актуализирането на държавните образователни изисквания. Всичките тези дейности са оценени с изключително високи оценки (в интервала 3,5-4,11 от максимална 5), което се обяснява със съсредоточаване на основните дейности на синдикалните организации главно в обхвата на професионалното образование и обучение.
 - Според преобладаващата част от анкетираните, комуникацията по отношение на съдържанието на образованието е слаба – обменът на информация между участниците, потребителите и регулаторните ор

⁶³ Съкращаването на персонал не е приоритет в дейността на българските предприятия, въпреки кризата, Българска стопанска камара, 2011, www.competencemap.bg, pr@bia-bg.com.

гани е прекъсната и са необходими мерки за нейното възстановяване и усъвършенстване.

- Според служителите в синдикалните организации държавните образователни изисквания (ДОИ) не съответстват на реалните пазарни условия и отразяват с предимство потребностите на обучаваните.
- Повечето от анкетираният считат, че съществува проблем при реализацията на обучаваните. Тези резултати са предпоставка за приемане на промени, както в държавните образователни изисквания (ДОИ), така и в процедурите по тяхното създаване.
- По отношение определянето на изискванията и оценяването на компетенциите на работната сила синдикатите виждат своето място най-вече при определянето на програмите за професионално обучение. По-ниско е оценена значимостта на участието им в дейностите по промени в списъка на професиите за професионално образование и обучение. Синдикалните организации оценяват със сравнително най-ниска значимост участието си при оценката на компетенциите.

През 2011 г. по инициатива на Българска стопанска камара е проведено анкетно проучване сред работодателите, резултатите⁶⁴ от което сочат, че *компаниите най-трудно намират квалифицирани работници, оперативни ръководители и мениджъри*. Основните причини, които са посочили анкетираният, са: отливът на млади хора от техническите специалности (44 %); разминаването между търсене и предлагане на пазара на труда (41 %); несъответствието на образователните стандарти и учебното съдържание с потребностите на бизнеса (39 %); физическият недостиг и застаряване на работната сила (35 %); формалното провеждане на учебните стажове и практики (35 %). Обобщените резултати от проведено проучване през 2011 г. разкриват проблемни области по отношение на съответствието между търсенето на пазара на труда и уменията/способностите на хората⁶⁵.

Проблемни области по отношение на съответствието между търсенето на пазара на труда и уменията/способностите на хората – резултати от проведени анкети

1. Налице е сериозен дефицит от ключови компетентности на персонала – умения за справяне с проблеми и конфликти (0 % от анкетираният), и професионални компетенции – познания за процеси и технологии (48 % от анкетираният). Анкетираният отбелязват, че за да бъде ефективна работата на персонала, са от голямо значение ключовите компетенции: организираност (посочена от близо 50 % от анкетираният), кому

⁶⁴ Анализ на основните проблеми при развитие и управление на образователната система и системата за квалификация и преквалификация, София, август, 2012 г., с. 39.

⁶⁵ Пак там, с. 107-111.

никативност (44 %), справяне с проблеми (43 %), работа с хора (39 %). Това изисква фирмите да повишават изискванията си към образованието, квалификацията и компетентността на персонала и да инвестират в обучението на вече наетия персонал, както и въвеждането на ученето през целия живот и системите за продължаващо професионално обучение.

2. Анкетираните са степенували по важност уменията, които трябва да притежава персоналот на фирмите им. При техния анализ се наблюдава интересна тенденция – палитрата на изискваните умения от персонала става все по-голяма. Като се изключат специфичните професионални умения, които са много важни за 66 % от анкетираните, ориентация към качество и грижа за клиента са много важни за 62 % и работа с инструменти, техника и технология за 55 %. Анкетираните посочват като много важни и уменията като: комуникативност, справяне с проблеми, принос към екипния успех, непрекъснато учене и усъвършенстване със степен на важност между 35 и 50 %.

3. Според участниците в анкетното проучване лицата, завършващи средни професионални училища, са по-скоро недостатъчно подготвени за работа в предприятието като специалисти, оператори на машини и съоръжения, технолози и технически специалисти, работници по поддръжка и квалифицирани работници. По-добре подготвен е персоналот за административни позиции, мениджъри, специалисти по поддръжка, юристи, финансиста и в известна степен оперативни ръководители.

Включване на работодателите в разработването и актуализирането на квалификационни стандарти

В резултат на сътрудничеството между организациите на работодателите и синдикатите през последните години в България започнаха да се изграждат основите на *Национална мрежа за оценка на компетенциите*⁶⁶ с цел повишаване на адаптивността, ефективността и балансирането на търсенето и предлагането на пазара на труда⁶⁷. В нейните рамки се включват: анализ и дефиниране на изискванията към компетенциите на работната сила при отчитане на европейските, национални и браншови изисквания и стандарти; изграждане на браншова и

⁶⁶ <http://www.competencemap.bg>.

⁶⁷ Проектът “Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони” се осъществява от Българска стопанска камара по Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд и Европейския фонд за регионално развитие. Партньори по проекта са двата основни синдиката: Конфедерация на независимите синдикати в България и Конфедерация на труда “Подкрепа”. Периодът на изпълнение е 2009-2013 г. Целевите групи, към които е насочен проектът, са 1500 работодатели и ръководители човешки ресурси, 2500 работници и служители и експертен и ръководен състав в институции и организации, работещи на пазара на труда и осъществяващи контрол.

регионална референтна мрежа и информационна система за оценяване и актуализиране на компетенциите на работната сила, съобразно настоящите и бъдещи потребности на пазара на труда; подобряване на координацията и информационния обмен между националните, браншови и регионални структури на работодателите и синдикалните организации и отговорните държавни институции при оценяване на компетенциите на работната сила; национално признаване и създаване на предпоставки за интегриране на информационната система за оценяване на компетенциите на работната сила в бъдещото електронно правителство за повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на работна сила. В основите на успешното функциониране на Информационната система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони (ИСОК) и реализирането на процедурите за оценка на компетенциите, както и създаването на специфична организационна инфраструктура на секторно и регионално ниво е Националната референтна мрежа (НРМ), състояща се от секторни референтни звена и регионални центрове за оценка на компетенциите (НРМ)⁶⁸. Нейната основна цел е да осигури необходимата организационна база за разработване и утвърждаване на компетентностни модели и практическите механизми за тяхното реализиране на различни нива.

Деятелностите по прогнозиране и развитие на необходимите умения, вкл. и дейностите по изграждане на Националната мрежа за оценка на компетентностите се предвижда да се свързват с изграждащата се в ЕС систематизация на уменията – ESCO⁶⁹ (European Taxonomy of Skills, Competencies and Occupations) – Европейска многоезична таксономия на компетентностите и квалификациите, която обхваща описание на специфични професионални компетентности. Тази систематизация е насочена към осигуряване на по-добри умения и работни места, които отговарят на потребностите на пазара на труда; професионална и географска мобилност. Целта е създаването на многоезична таксономия, която да допълни и свърже националните таксономии, с цел насърчаването на приложимостта ѝ в цяла Европа, в т.ч. и в България.

***Включване на работодателите в проектирането на учебни програми.
Сътрудничество на работодателите с образователните институции***

За подобряване на сътрудничеството между социалните партньори през март 2009 г. се сключва „Рамково споразумение за сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение”, подписано от министъра на образованието и науката, министъра на труда и социалната политика и ръководителите на Националната агенция за професионално образование и обучение и организации на работодатели в България. Основен момент в споразумението е

⁶⁸ Концепция за създаване на Национална референтна мрежа, с. 27.

http://www.competencemap.bg/language/bg/uploads/files/analysis__1/analysis__db12d6caa05143887b486901ef7f6556.pdf

⁶⁹ Европейска таксономия (йерархична класификация) на умения, компетенции и длъжности на 25 езика, вкл. и български език.

формирани на дългосрочна политика за реформиране на професионалното образование и обучение в България и по-доброто партньорство между държавните институции и работодателските организации.

В контекста на тази политика в системата за професионално образование и обучение се прилагат механизми за отчитане на позицията на работодатели при проектиране на учебните програми. В това отношение като добра практика може да се посочи инициативата на Министерството на образованието и науката (по програма “Развитие на професионалното образование и обучение в сътрудничество с работодателите” на стойност 7 млн. лв) за модернизация и нови програми в професионалните гимназии⁷⁰. Основната цел на програмата е актуализация на обучението чрез изграждане на образователни паркове⁷¹ между училищата и работодателите. Очакваните ползи са *привличане на местните работодатели към образованието в професионалните училища* и адаптиране на учебния материал към конкретните изисквания на фирмите по места. В края на програмата се очаква да се отчете и актуализиране на учебни планове на училищата, разработване и актуализиране на учебни програми за ЗИП и СИП съвместно с работодателя-партньор. Със средствата се предвижда да се финансират изграждането на образователен парк за нови знания и компетентности, дейности по актуализиране на училищните планове и изпитни материали, съвместно с работодателя, както и обучение на учители и ученици за придобиване на нови практически умения. Проектите се предвижда да приключат най-късно до 31 октомври 2014 година. Очаква се най-малко 3200 ученици да започнат обучение в образователните паркове (минимум 45 ученици при минимален размер на помощта и най-малко 160 ученици при максимален). Разчетите са поне 2500 ученици да завършат обучението, а около 100 учители да са преминали обучение за работа с ново технологично оборудване. Другите очаквани резултати са: подготвени двадесет училищни учебни плана, 40 разработени учебни програми и 20 изградени образователни паркове за нови знания и умения.

Ролите на работодателските и синдикалните организации в областта на обучението на работещите

Дейността на работодателските организации и на синдикалните в областта на обучението се осъществява чрез разнообразни форми, вкл. и в рамките на регламентираните в ЗПОО възможности за функциониране на ЦПО. Данните показват, че както синдикалните организации, така и работодателските организации осъществяват активна дейност в областта на обученията. Към КНСБ от

⁷⁰ http://www.hrdc.bg/cgi-bin/e-cms/vis/vis.pl?s=001&p=0179&n=68&g=target=_self

⁷¹ “Образователен парк” – учебна работилница или няколко работни места от учебната работилница в съответното училище за провеждане на конкретно практическо обучение по професия, част от професията или модул. Обучението в образователния парк се провежда по учебна програма, подготвена съвместно с конкретен работодател и в съответствие с идентифицирано и посочено от работодателя оборудване, техника, съоръжения, машини и инструменти и др. Обучението е с продължителност до 100 учебни часа.

2003 г. функционира успешно Колеж за работническо обучение ⁷², който има за цел да предлага информация, възможности за получаване на системни, задълбочени и изпреварващи знания, придобиване на необходими умения и квалификация и формиране на нагласи за повишаване на конкурентоспособността. За постигане на тази цел Колежът предлага на синдикалните структури и заинтересовани граждански формирования и лица: синдикално обучение; професионална квалификация по 10 професии; обучение по ключови компетентности; професионално ориентиране и консултиране; обучение за ITcard.

В КТ „Подкрепа“ дейността по обучения се осъществява от структурно звено „Синдикално обучение“, което засега акцентира върху обучения на наставници в редица региони на страната – Бургас, Пловдив, Велико Търново.

Активна дейност в областта на обучението развива Българската стопанска камара (БСК) чрез своя Център за професионално обучение. Тя е съюз на българския бизнес, създадена през 1998 година ⁷³ и лицензирана като национално призната обучаваща организация за предоставяне на начална и допълнителна професионална квалификация. Центърът издава национално признат документ за завършено професионално обучение с придобиване на степен на професионална квалификация по 35 професии в следните области на образованието: стопанско управление и администрация; информатика; производство и преработка; архитектура и строителство; селско, горско и рибно стопанство; социални услуги; услуги за личността; опазване на околната среда. Във всички лицензирани програми са включени модули за придобиване на базисни умения като: чуждоезикови компетенции, здравословни и безопасни условия на труд, използване на компютърни технологии, комуникационни умения, умения за работа в екипи и други.

Дейностите по обучение на Българска търговско промишлена палата (БТПП) ⁷⁴ се осъществяват чрез вътрешно-организационното структурно звено – дирекция „Международно сътрудничество и международни организации“. Съвместно с български и чуждестранни лектори дирекцията провежда семинари и обучения за предприемачите, браншовите организации и регионалните палати по актуални теми, свързани с новости в българското и европейското законодателство, маркетинга и др.

Включване на работодателите в кариерното развитие на заетите

Направеното в тази област предварително проучване открило добри практики не сред организации на работодатели, а сред организации на работници и служителите (при КНСБ и КТ „Подкрепа“) в областта на кариерното ориентиране, част от които са представени по-долу. Изследванията показват, че през последните години синдикалните организации в лицето на национално представителните КНСБ и КТ „Подкрепа“ осъществяват редица проекти съвместно с външни ор-

⁷² <http://www.knsb-bg.org/>

⁷³ <http://www.bia-bg.com/serviceCategory/15/Професионално%20образование%20и%20обучение>

⁷⁴ <http://www.bcci.bg/seminars.html>

ганизации от бизнеса, публичната администрация и неправителствения сектор, посветени на проблемите на кариерното ориентиране и с акцент върху кариерното ориентиране на младежите. Резултатите от някои от тези сътрудничества се открояват със своя принос към дейностите по учене през целия живот. Например в рамките на успешна дейност по проект „Първи стъпки“ КТ „Подкрепа“ създава Пътеводител в света на гражданското общество, висшето образование, пазара на труда, професионалните квалификации⁷⁵. В резултат на мащабни проучвателски и комуникационни дейности КНСБ създава информационна платформа за ориентиране на младежите в началните етапи на трудовата им кариера⁷⁶.

Заклучение

Основните проблемни области на съответствието между търсенето на пазар на труда и уменията/способностите на предлагащото труд икономически активното население могат да се систематизират в няколко основни направления:⁷⁷ професионалното образование и обучение; ученето през целия живот; научно обоснованото прогнозиране на потребностите на икономиката и бизнеса от работна сила по основни професионални направления, професионалното образование и обучение, специфичните умения и компетенции.

Ученето през целия живот като процес на непрекъснато и съзнателно придобиване на знания и умения и възможност за учене на всяка възраст, не само в образователните институции, но и на работното място, въкъщи, в свободното време все още не се използва ефективно за личностно и професионално развитие. Страната ни заема последно място сред страните – членки на ЕС, по участие в учене през целия живот. Това е изключително тревожно, като се има предвид стареенето на населението, но и още по-ускореното стареене на знанията и уменията, развитието на новата икономика на знанието, динамиката на трудовия пазар и необходимостта от придобиване на конкретни умения.

Съществува трайна тенденция в ученето през целия живот да се включват главно лица с по-висока степен на образование и по-малко хора с основно и по-ниско образование. Липсват стимули, достъп и прозрачност на пътеките за преход от обучение към заетост и “гъвкава сигурност” чрез учене през целия живот. Тези тревожни характеристики са обект на внимание и в Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г., където се поставя целта до края на периода да се повиши участието на населението на 25-64 навършени години в образование и обучение до повече от 5 % през 2020 г.⁷⁸ За да

⁷⁵ Първи стъпки след завършване на средното образование, http://www.podkrepa.org/content/Purvi_stupki_sled_sredno_obrazovanie.pdf

⁷⁶ Моето първо работно място, http://www.knsb-bg.org/index.php?option=com_content&view=article&id=2758%3Ablizo-100-000-zrelostnitsi-obhvanati-v-kampaniyata-moeto-parvo-rabotno-myasto-16-05-2013&catid=69&Itemid=116&lang=bg, <http://mfwp.labour-bg.net/>

⁷⁷ Анализ на основните проблеми при развитие и управление на образователната система и системата за квалификация и преквалификация, София, август, 2012 г., с. 107-111.

⁷⁸ Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г., с. 20.

стане това, е необходимо разбиране на проблема и мотивация от всички – работодатели и работещи, публичните институции, социалните партньори.

Размерът на инвестициите, които предприятията правят за обучение и развитие на работната сила, са недостатъчни за потребностите на икономиката на съвременния етап. Нисък е дялът на инвестициите на фирмите в обучение и развитие от общите им разходи⁷⁹.

Слаба е връзката между образователните и работодателските структури.

Преобладаващата част от предприятията не разполагат както със система за определяне на дефицитите в познанията, уменията и способностите на своите служители и организиране на обучение за преодоляване на несъответствието, така и с надеждна методика, инструменти и обективни критерии за измерване на възвращаемостта (добавената стойност) от разходите, които се правят за обучение и развитие на човешките ресурси.

Резултатите от направените анкетни проучвания свидетелстват, че и персоналните инвестиции за квалификация не се оценяват и поощряват, както и че предприятията развиват неефективни политики в областта на оценката на трудовото представяне, възнагражданията и стимулирането от гледна точка на равнището на притежаваните професионални знания и компетенции и тяхното непрекъснато развитие.

На основата на представеното състояние очертаните проблеми на досегашното развитие и ситуация, както и от гл.т. на стратегическите намерения за развитие на икономиката на страната като член на ЕС, могат да се изведат основните направления за бъдещото развитие на системата за усъвършенстване на професионалните знания и умения. Те са свързани преди всичко с: модернизирание на професионалното образование и обучение чрез осъвременяване на учебното съдържание, обучение и квалификация на учителите и преподавателите, обновяване на материално-техническата база, ефективно организиране и провеждане на ориентирано към практиката обучение; развитие на национална система за професионално и кариерно ориентиране; изграждане и развитие на национална информационна система за търсене и предлагане на работна сила, професионално образование и обучение и др.; популяризиране сред работодателите на получената информация от системата за професионално образование и обучение професия/специалност, по подобие на придобитата квалификация във висшето образование; повишаване на привлекателността на образованието в областта на техническите, природните и математическите науки (STEM-образованието) за младите хора и задълбочаване на връзката между образование и бизнес; развитие и усъвършенстване на дейностите по „учене през целия жи-

⁷⁹ Данните от проведеното анкетно проучване за компетенциите, професионалната квалификация и образователното ниво на работната сила показват, че през 2009 г. над половината от предприятията са инвестирани в обучение под 1 % и една четвърт – до 3 %. Между 5 % и 10 % разходи за обучение и развитие са направили 18 % от анкетираните фирми. Тези проценти са изключително ниски по сравнение с инвестициите в обучение, които правят водещи европейски фирми (средно около 15 % от общите разходи).

вот“ чрез конкретни мерки на национално, регионално и фирмено равнище за развитие на различните форми на формално образование и обучение и на неформално обучение⁸⁰; развитие на кредитната система за удостоверяване, натрупване и трансфер на придобити резултати от учене; изграждане и развитие на системата за валидиране на неформално и информално учене; усъвършенстване на връзката между квалификациите и уменията, придобити в системата за професионално образование и обучение и националните системи за класификация на професиите и длъжностите.

ЛИТЕРАТУРА И ДРУГИ ИЗТОЧНИЦИ

1. Владимирова, К., Човешкият потенциал за икономически растеж и конкурентоспособността на българската икономика, Годишник на УНСС, 2007.
2. Владимирова, К., М. Атанасова, Предизвикателствата пред политиките за заетост и социална кохезия, В, „Национални и регионални измерения на политиките на ЕС за развитие и заетост. Новите предизвикателства, свързани със заетостта и пазарите на труда”, „Сиела”, 2011, с. 100-128.
3. Владимирова, К., Ст. Черкезова, Политиките за заетост и институциите по места: за възможностите и свободата на избор, В „Трансформациите в труда: Социална сигурност и социален диалог”, „Сиела”, 2009, с. 115-158.
4. Доклад за състоянието на сектора за учене на възрастни в България, Министерство на образованието и науката, София, 2013.
5. Европейското пространство за висше образование през 2012 г.: Болонският процес, Доклад за изпълнението, Изпълнителна агенция за образование, аудиовизия и култура, 2012.
6. Закон за висшето образование (Обн. ДВ. бр.112 от 27 декември 1995 г., изм.и доп.).
7. Закон за насърчаване на заетостта, ДВ, бр. 43 от 2011 г., в сила от 1.07.2011 г.
8. Закон за професионалното образование и обучение (Обн. ДВ. бр. 68 от 30 юли 1999 г. , изм. и доп.).

⁸⁰ Успешно реализиране на основните приоритети на Европейската програма за учене на възрастни – превръщане на ученето през целия живот и на мобилността в реалност, подобряване на качеството и ефективността на образованието и обучението, насърчаване на равнопоставеността, социалното сближаване и активното гражданско участие посредством ученето на възрастни, засилване на творческия дух и новаторство у възрастните и в учебната среда, подобряване на базата данни, свързани с ученето на възрастни, и на мониторинга в този сектор; ДОКЛАД за състоянието на сектора за учене на възрастни в България, Министерство на образованието и науката, София, 2013 г., с. 37-58.

9. Кодекс на труда. Сборник нормативни актове, съставител. проф. д-р Емил Мингов, Сиела, 2012 г.
10. Концепция за създаване на Национална референтна мрежа, http://www.competencemap.bg/language/bg/uploads/files/analysis__1/analysis__db12d6ca05143887b486901ef7f6556.pdf
11. Моето първо работно място, http://www.knsb-bg.org/index.php?option=com_content&view=article&id=2758%3Ablizo-100-000-zrelostnitsi-obhvanati-v-kampaniyata-moeto-parvo-rabotno-myasto-16-05-2013&catid=69&Itemid=116&lang=bg, <http://mfwp.labour-bg.net>
12. Наблюдение на ППО в предприятията, 2005 и 2010 г. <http://www.nsi.bg/otrasal.php?otr=23>
13. Национална програма за реформи на Република България (2011-2015 г.).
14. Национална пътека за кариерно ориентиране, http://www.navet.government.bg/bg/proforientirane/road_map_guidance
15. Национална стратегия за продължаващо професионално обучение за периода 2005- 2010 г.
16. Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2008-2013 г.
17. Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014- 2020 г., с. 5.
18. Оценка на въздействието на националната стратегия за учене през целия живот за периода 2008-2013 година, София, 2012.
19. Продължаващото професионално обучение в контекста на ученето през целия живот в България, Европейска фондация за обучение, София, 2013.
20. Постигнати резултати в натурални показатели при изпълнението на приоритетни оси 1 и 2 на ОП "РЧР", Доклад за изпълнението на активната политика на пазара на труда през 2012 г., представен от заместник-министъра на труда и социалната политика и ръководител на УО на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” Зорница Русинова пред Комисията по труда и социалната политика на 41-то Народно събрание, 11 юли 2012 г., http://ophrd.government.bg/view_doc.php/5866
21. Първи стъпки след завършване на средното образование, http://www.podkrepa.org/content/Purvi_stupki_sled_sredno_obrazovanie.pdf
22. Развитие на Ключовите компетенции в училищата в Европа: Предизвикателства и възможности пред образователните политики, Доклад на мрежата „Евридика” Изпълнителна агенция за образование, аудиовизия и култура, 2012 г.

23. Резултати от участието на България в Програмата за международно оценяване на учениците PISA 2012, Предизвикателства пред училищното образование, Център за контрол и оценка на качеството на училищното образование, София, 2013.
24. Симидчиева, Д., Г. Божанова, Е. Шишманова, Ст. Добрева, Анализ на основните проблеми при развитие и управление на образователната система и системата за квалификация и преквалификация, Българска стопанска камара, София, 2012.
25. Смяна на местата в икономиката. От бързината на преструктурирането на пазара на труда зависи кога ще започне възстановяването, сп. "Мениджър", юни 2013, <http://spisanie.manager.bg/broi-176/aktsent/smyana-na-mestata-v-ikonmikata>
26. Стратегия за учене през целия живот, област Перник, (2012- 2020), http://www.resolve-bg.eu/files/upload/map/LL_Strategy_Pernik_Region.pdf
27. Стратегия за учене през целия живот, община Ст. Загора (2012-2020), http://www.resolve-bg.eu/files/upload/map/LL_Strategy_Stara_Zagora_Municipality.pdf
28. Стратегия за учене през целия живот (2012- 2020), община Казанлък, http://www.resolve-bg.eu/files/upload/map/LL_Strategy_Kazanluk_Municipality.pdf
29. Съкращаването на персонал не е приоритет в дейността на българските предприятия, въпреки кризата, Българска стопанска камара, 2011, www.competencemap.bg, pr@bia-bg.com
30. Трансформациите в труда: Социална сигурност и социален диалог, съст. и научен редактор К. Владимирова, „Сиела,” 2009.
31. Училище за утрешния ден. Резултати от участието на България в Програмата за международно оценяване на 15-годишните ученици - PISA 2009, www.ckoko.bg/images/stories/book-2010.pdf
32. Auer, P. (2007), "In search of optimal labour markets", Economic and Labour Market Paper, International Labour Organisation, Geneva.
33. Bessant, J., Kaplinsky, R., & Lamming, R. (2003). Putting supply chain learning into practice. *International Journal of Operations and Production Management*, 23, 167-184.
34. Borg, C., & Mayo, P. (2005). The EU memorandum on lifelong learning: Old wine in new bottles? *Globalisation, Societies and Education*, 3(2), 203-225.
35. Boud, D. (2000). Sustainable assessment: Rethinking assessment for the learning society. *Studies in Continuing Education*, 22, 151-167.

-
36. Caniëls, M. C. J., & Romijn, H. A. (2008). Actor networks in strategic niche management: Insights from social network theory. *Futures*, 40, 613-629.
 37. Donnellan, Tr., H. Kevin. and H. Thia, Defining an Institutional Framework for the Labour Market No. 24/February 2012, Centre for European Policy Studies, Brussels.
 38. Education and Training in Europe 2020, Responses from the EU Member States, Eurydice Report , Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2013.
 39. EU Skills Panorama, <http://euskills Panorama.ec.europa.eu/>
 40. European Skills/Competences, qualifications and Occupations (ESCO), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1042&langId=en>
 41. Goudswaard, A., Matthieu de Nanteuil, Flexibility and Working Conditions A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2000.
 42. Koper, R., Giesbers, B., van Rosmalen, P., Sloep, P., van Bruggen J., Tattersall, C., Vogten, H.,& Brouns, F. (2005). A design model for lifelong learning networks. *Interactive Learning Environments*, 13(1-2), 71-92. Spring, J. (2008). Research on globalization and education. *Review of Educational Research*, 78,330-363.
 43. Salais, R., 2004, Incorporating the capability approach into social and employment policies, in Salais, R. and Villeneuve, R.(eds.), Europe and the politics of capabilities, Cambridge, Cambridge University Press.
 44. Stiles, P., Kulvisaechana, S., Human capital and performance: A literature review, Judge Institute of Cambridge, University of Cambridge, 2004.
 45. Tissot, P. (2004). *Terminology of vocational training policy: A multilingual glossary for an enlarged Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
 46. Trends in VET policy in Europe 2010-12 Progress towards the Bruges communiqué Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.

**ПРОФЕСИОНАЛНИТЕ ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ: ИНСТИТУЦИОНАЛНИ
АСПЕКТИ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА В КОНТЕКСТА
НА НАСТОЯЩИЯ И БЪДЕЩИЯ ПАЗАР НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ**

Резюме:

Развитието на професионалните знания и умения, като ключов компонент на човешкия капитал, на съвременния етап традиционно е обект на политиките в областта на заетостта, образованието и обучението и социалния диалог, както в Европейския съюз (ЕС), така и в България. Теоретичните изследвания и практиката открояват изграждането и усъвършенстването на професионалните знания и умения като сложен процес, който се характеризира с определена институционална рамка, включваща както нормативната база и компетентни обществени организации, така и стратегически и програмни документи. Институционалната рамка в случая се разглежда в контекста на динамичната социално-икономическа среда в България през последните години. В настоящата студия се представят основни аспекти на институционалната рамка на процесите на усъвършенстване на професионалните знания и умения от позициите на състоянието и развитието на пазарите на труда и прилаганите политики по заетостта, образованието и обучението, в т.ч. и с открояване на нарастващата роля на социалните партньори. В тази връзка в студията последователно се представят характеристики на нормативната база, институциите и стратегически документи от областта на професионално образование и обучение, заетост и участието на представителните организации на работодатели и на работници при формиране и реализиране на политиките в посочените области. На основата на направеното проучване се очертават редица предизвикателства пред развитието на професионалното образование и обучение, заетостта и социалния диалог в България в контекста на динамиката на пазара на труда.

Ключови думи: професионално образование и обучение, заетост, социален диалог, пазар на труда, професионални знания и умения, кариерно ориентиране, учене през целия живот, институционална рамка.

JEL: J24, M53, H52, E24.

PROFESSIONAL KNOWLEDGE AND SKILLS: INSTITUTIONAL ASPECTS AND CHALLENGES IN THE CONTEXT OF CURRENT AND FUTURE LABOR MARKET IN BULGARIA**Abstract:**

Professional knowledge and skills development as a key component of human capital has traditionally been subject to policies in employment, education and training and social dialogue both the European Union (EU) and in Bulgaria. Theoretical research and practice highlight the construction and improvement of professional knowledge and skills as a complex process which is characterized by an institutional framework including both the legal basis and relevant public bodies and strategic and program documents. General characteristics of the institutional framework are considered in the context of the dynamic socio-economic environment in Bulgaria in recent years. In this paper are presented the main aspects of institutional framework of the professional knowledge and skills improvement process in Bulgaria from the perspective of the state and development of the labor markets and the policies on employment, education and training including to accent the growing role of social partners. Key features of the regulatory framework, institutions and strategic documents in the field of vocational education and training, employment and participation of organizations of employers and workers in the formation and implementation of policies in these areas in Bulgaria are consistently presented. Based on this research number of challenges to the development of vocational education and training, employment and social dialogue in Bulgaria in the context of the dynamics of the labor market were outlined.

Key words: vocational education and training, employment, social dialogue, labor market, professional knowledge and skills, career guidance, lifelong learning, institutional framework

JEL: J24, M53, H52, E24.