

СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО В ОБЛАСТТА НА ПРОДЪЛЖАВАЩОТО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ

Евелина Ризова, Райна Димитрова
Югозападен университет „Н. Рилски”, Благоевград

Резюме

През последните десетилетия нараства увереността, че професионалното образование и обучение е ключов фактор за устойчивото социално-икономическо развитие в Европа. Особено важно е да се отчита състоянието на пазара на труда и нуждата от квалифицирани кадри в отделните сектори на икономиката. Целта на настоящото изследване е да се идентифицират актуалните проблеми и бъдещите предизвикателства, пред които е изправено социалното партньорство по отношение на продължаващото професионално обучение. В разработката са използвани български и чуждестранни литературни източници, доклади, анализи и други документи на ЕС и на Република България.

Ключови думи: професионално обучение, социално партньорство, работодател, пазар на труда, социална отговорност.

Key words: vocational training, social partnership, employer, labour market, social responsibility.

JEL: M14, M53.

Увод

В съвременното общество ученето през целия живот се определя като критичен фактор за личностно развитие и залог за успешна кариера, тъй като формалното образование представлява само една част от това, което човек научава през живота си. Голяма част от знанията се придобиват чрез лична практика, четене, работа и дори чрез наблюдение на заобикалящия го свят.

През последните десетилетия нараства увереността, че професионалното образование и обучение (ПОО) е ключов фактор за устойчивото социално-икономическо развитие в Европа. Изискват се нови подходи в областта на продължаващото професионално обучение (ППО) с цел подготовка на човешки ресурси със съответстващи на нуждите на националната икономика квалификации. Тези подходи трябва да са релевантни на специфичните социално-икономически предизвикателства, пред които е изправена България. Особено важно в това отношение е да се отчита състоянието на пазара на труда и нуждата от квалифицирани кадри в отделните сектори на икономиката

В този контекст целта на настоящото изследване е да се идентифицират актуалните проблеми и бъдещите предизвикателства, пред които е изправено социалното партньорство по отношение на продължаващото професионално обучение. В разработката са използвани български и чуждестранни литературни източници, доклади, анализи и други документи на Европейския съюз и на Република България.

Резултати и обсъждане

Професионалното образование все още дава сериозни предимства на пазара на труда. Придобилите професионална квалификация са с по-висока икономическа активност, по-висока заетост и по-ниска безработица. Хората с професионално образование работят и в сравнително високоплатени и високопродуктивни сектори на икономиката, като разликата в заплащането в някои сектори достига до 50% от средното равнище за страната. Тези показатели поставят представянето на групата на средните специалисти на пазара на труда над тези с общообразователна подготовка и едно стъпало под висшистите [13].

Недостигът на кадри с професионално образование и времето и ресурсите, които работодателите и работниците отделят за продължаващо професионално образование, са основните слабости и пропуски в професионалното образование и обучение в България. През 2014 г. 15% от фирмите в промишлеността не могат да намерят подготвени кадри, което е двойно по-висок дял от този в ЕС (7,4%). Освен това за десет години двойно се е увеличил броят на работодателите, които са квалифицирали допълнително работниците си [15].

В общественото пространство се обръща все по-голямо внимание на качеството на професионалното образование. През последните години се предприемат редица стъпки, за започване на реформа в системата. Това включва нормативни промени, както и приемане на Стратегия за развитие на професионалното образование и План за нейното изпълнение. Един от основните аспекти на промяната е въвеждането на образованието чрез работа (дуално обучение), което

бавно започва да навлиза в практиката на образованието. В същото време изпълнението подлежи на съмнение, предвид примерите на неприспособимост или липса на капацитет за прилагане на наглед иновативни стратегически документи [3].

Данните [15], които Институтът за пазарна икономика публикува през 2015 г. показват, че предприятията в България страдат от липса на подготвени кадри. Именно затова трябва да се обърне внимание и на продължаващото професионално обучение, което на практика довършва подготовката на специалистите и я адаптира към нуждите на пазара на труда. Обученията се инициират както от самите работодатели, така и от потенциалните работещи и заетите.

Целите на ППО са свързани с възможността работната сила да: 1) подобри или осъвремени знанията и/или уменията си (квалификация); 2) да придобие нови умения (преквалификация), 3) продължи личностното или професионалното си развитие (учене през целия живот).

През 2000 г. на срещата на Европейския съвет е приета „Лисабонската стратегия“, която е реформаторска програма на Европейския съюз. Стратегията предвижда ЕС да се превърне в най-динамичната и конкурентноспособна икономика в света. Лисабонската стратегия почива на три стълба: Икономически, Социален и Екологичен. Социалният стълб на стратегията предвижда модернизацията на европейския социален модел, чрез инвестиране в човешките ресурси и противодействие на социалната изолация. От страните - членки се очаква да вложат средства в образованието и обучението, да провеждат активна политика на заетост, да улесняват прехода към икономика на знанието [6].

Така наречения „Копенхагенски процес“ поставя началото на европейската стратегия за засилване на сътрудничеството в областта на професионалното образование и обучение. Определят се дългосрочните стратегически цели за следващото десетилетие (2011–2020 г.), с които Европа се опитва да се възстанови от тежка икономическа и финансова криза. Европа иска да бъде по-интелигентна, по-устойчива и по-приобщаваща. За да се постигне това са нужни гъвкави системи за качествено образование и обучение, които да отговарят на настоящите и бъдещите нужди [5].

В отговор на всички тези процеси са изготвени редица европейски и национални програми за справяне с новите обстоятелства. Сред тях са „Европа 2020“ [4]; „Меморандум за непрекъснатото образование“ [7]; и др. От своя страна Центърът на развитие на човешките ресурси изготвя „Национална стратегия за учене през целия

живот“ [9]; „Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България“ [18]; Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ [12]; „Национална стратегия за продължаващо професионално обучение“ [8] и др.

Теорията „Lifelong learning“ [20] (Учене през целия живот) е в основата на Стратегията за учене през целия живот и тя има своя еквивалент в повечето европейски страни. Изпълнението на Стратегията е от изключителна важност за цялото европейско общество. Именно за това във връзка с актуално действащата в България „Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014–2020 г. [9], се правят ежегодни „План за действие“ [14] и „Доклад за изпълнение“ на стратегията [2]. Докладите за изпълнение са от изключително значение защото дават актуална и подробна информация за предприетите действия и постигнатия резултат във всички направления на стратегията, вкл. и за това как България се справя с изпълнението на Стратегията в сравнение с останалите европейски страни.

В годишния доклад за 2015 [2] за изпълнението на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014–2020 г., ясно са показани данните относно това как се справя България по отделните показатели, които са включени в Националната стратегия. Нашата страна е на предпоследно място според показателя относителен дял на населението на възраст 25-64 години, участвало във формално или неформално образование или обучение с едва 2%, като след нас е само Румъния с 1,3%. За сравнение на първо място е Дания с 31,3%, следвана от Швеция, Финландия, Холандия и т. н., при средно ниво за ЕС от 10,7% [2]. В Доклада е записана като обща оценка за изпълнението на този критерий – „липсва напредък“ [2].

Важен въпрос в контекста на ППО е ролята на работодателите за неговото реализиране, информация за което е представена в табл. 1. [10, 11, 19]. Данните за 2010 г. са последните актуални данни на НСИ.

Табл. 1. Дял на предприятия, осигуряващи обучение в България и във Великобритания за периода 1999–2010 г.

Година	България	Великобритания
1999	28,2%	87%
2005	28,7%	91%
2010	31,2%	83%

Източник: Национален статистически институт – за България; Continuing Vocational Training Survey, Department for Business, Innovation and Skills – за Великобритания.

Данните в табл. 1 показват, че към 2010 г. само 31,2 % от работодателите са осигурили

обучение на персонала. Констатира се, че броят на предприятията, предприели инициативи за обучение на служителите се повишава. Същевременно обаче относителният дял на предприятията, осъществяващи обучения нараства едва с 0,5% през 2005 г. спрямо 1999 г. и с 2,5% през 2010 г. спрямо 2005 г., което е крайно недостатъчно. За сравнение в табл. 1 са добавени съпоставими данни за Великобритания [19]. Установява се драстична разлика в относителния дял на осъществяващите обучения предприятия в двете страни за целия период.

По отношение на начините за обучение данните към 2010 г. сочат, че 15,2% от предприятията, реализиращи обучения, са използвали външни курсове [10].

С оглед на задълбочаване на проучването интерес представлява и изследването на диференциацията на данните за предприятията, осигуряващи ППО, в зависимост от броя на заетите. Относителният дял на тези, при които числеността на персонала е 10-49 човека е 26,7%; за тези с персонал 50-249 човека е почти 50%, а при тези с брой на заетите над 250 души е близо 80% [10]. По отношение на типа обучения – вътрешни или външни, повечето предприятия разчитат на външни курсове. Само при предприятията с над 250 заети се наблюдава малко по-висок процент при вътрешните курсове – 62,7%, спрямо 58,2% за външните такива [10].

По отношение на формата на собственост се установява, че е по-висок делът на обучаващите предприятия от общественения сектор – 48,9%, спрямо 30,0% в частния сектор, като и двата сектора разчитат по-скоро на външни курсове [10].

Информацията за обучаващите предприятия според икономическите им дейности показва, че на първо място, с малко над 50%, са дейностите свързани с разпространяване на информация, далекосъобщения и финансови дейности, като съотношението между външни и вътрешни курсове е почти изравнено. На второ място, с 37,7%, е промишленият сектор, следван от строителството с 37,1%, дейностите свързани с недвижими имоти, научни изследвания, административни дейности, култура, спорт и т. н. с 35,8%. Прави впечатление, че секторът на търговията, услугите и хотелиерство, в който броят на заетите лица е най-висок, е с най-нисък дял от 25,3% на обучаващите предприятия [10].

Общата стойност на разходи за обучения на предприятията за 2010 г. е 74 675 хил. лв. Най-големи са разходите в сектора на далекосъобщенията, разпространяването на информация и финансовите дейности – 35 566 хил. лв., а най-малки (2 778 хил. лв.) са в строителството [10]. В структурата на разходите общо най-висок е

делът на разходите за хонорари и възнаграждения за курсове за заетите лица (54,1%) и на разходите за командировки (30,7%) [10].

Социалното партньорство [17] в областта на ППО е изключително важен фактор както за качеството на самото професионално обучение и на човешкия ресурс, така и за пригодността на работната сила към пазара на труда. Социалното партньорство се осъществява чрез социален диалог между институциите за професионално обучение и представителите на социалните партньори, а именно работодатели и синдикати. Това партньорство на ниво предприятие се реализира чрез по-добра комуникация между работодателите и представителите на работниците и служителите.

На национално ниво добър пример за прилагане на принципа на социалния диалог в сферата на ППО е Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО). Управителният съвет и експертните комисии към агенцията са основани изцяло на трипартидният принцип на социално партньорство. НАПОО има ключова роля в осигуряването на координация между институциите, ангажирани с проблемите на професионалното образование и обучение, както и в разработването на нормативните и методически документи в областта на ППО. Това позволява да се направи изводът, че НАПОО допринася съществено за осъществяване на ефективно социално партньорство в ППО [1].

На регионално равнище социалното партньорство има много голямо значение. Именно там „се свързват“ потребностите на социално-икономическото развитие и конкретните потребности на пазара на труда с възможностите за предоставяне на обучение и да се решават проблемите на съответствието с изискванията на работодателите. На регионално ниво социалният диалог се проявява чрез дейността на постоянните и временните комисии по заетостта към областните съвети за регионално развитие, регламентирани със ЗНЗ, в които инспекторатите по образование и службите по заетостта поддържат активни връзки с различните структури за социално партньорство и/или участват в тях [1]. Социалните партньори се групират на: „Правителствени (административни) партньори“ – институции, министерства, агенции и т.н.; „Социално-икономически партньори“ – синдикални организации, работодателски организации, неправителствени организации, организации за професионално образование, бизнес асоциации и др. [16].

Основен инструмент за реализиране на социалното партньорство е колективният трудов договор (КТД), а главно средство за неговото

разработване е социалният диалог. Най-важната насока за развитие на социалния диалог е в повишаването на възможностите на социалните партньори да влияят върху политиката по ППО и да подпомагат нейната реализация с цел изграждането на общество на знанието, постигане на социална кохезия и високо жизнено равнище на базата на висока заетост [1]. Социалният диалог може да бъде мощен инструмент за съвместно решаване на проблеми [17].

През 2014г. е приета „Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2015-2020 г.” В тази стратегия [18] много ясно се откроява изводът, че е жизнено необходимо да се предприемат мерки по засилване на участието и на отговорностите на всички заинтересовани страни за осигуряване на кадри с необходимата за икономиката квалификация. Също така става ясно, че на този етап се търсят начини за активизиране включването на социалните партньори в системата на ПОО и е оформен пакет от необходимите мерки за това.

През 2011 г. Европейският център за развитие на професионалното обучение публикува мащабно проучване [21] на ефектите върху пазара на труда не само от професионалното средно образование, но и от това, организирано от работодателите за своите работници. Докладът заключава, че продължаващото професионално обучение има положителни ефекти за пазара на труда и в редица държави в Европа има ясни връзки между ППО и по-високото ниво на заплащане, по-голямата мобилност и по-ефективната интеграция на работната сила. Основните положителни ефекти от ППО за предприятията пък включва по-висока продуктивност, повече иновации, по-стабилна организация. Всичко това води както до по-висок икономически растеж, така и като цяло до високо благосъстояние (ниво на БВП) [15].

Ползите от ППО за работника могат да се сведат до: повишаване на квалификацията; превръщане в по-добър специалист; повишаване на дохода; увеличаване на възможностите за работа; гарантиране на заетостта; повишаване на ефективността; увеличаване на възможностите за личностно развитие; обучението е и социална придобивка; подобряване на работната среда; нарастване на възможностите за високо заплащане; повишаване на социалния статус.

Ползите от ППО за работодателя и бизнеса са: работи се с по-добри специалисти; повишава се производителността на труда; повишава се качеството на продукцията; съкращава се времето за производство; нарастват възможностите

за разширяване на дейността; разкриват се нови работни места; увеличава се конкурентоспособността на предприятието; намалява се текущото на хора и се запазва постоянен квалифициран персонал; по-ефективно управление на бизнеса; повишаване на лоялността към работодателя; по-висока продуктивност и иновации.

Ползи от ППО за пазара на труда и за икономиката: гарантира се по-висока заетост; повишава се квалификацията на работната сила; стабилен пазар на труда; повишаване на производителността на труда; добър социален диалог; намаляване на социалното напрежение; пониски социални разходи за държавата; по-високи данъчни приходи за държавата; развита икономика и бърз икономически растеж

Хората са най-ценния актив и именно за това осъществяването на непрекъснатото образование е най-важната политика за развитие на активно гражданско съзнание, социално единство и повишаване на заетостта [7]. От тук следва и изводът, че качествено професионално образование води до редица положителни ефекти както за хората и предприятията, така и за държавата и икономиката като цяло.

Заклучение

Съществуват редица проекти за решение на проблемите на трудовия пазар, които водят до част от социалните проблеми, но повечето от тях, които биха дали трайни решения ще отнемат десетилетия и дори няколко поколения. Продължаващото професионално обучение и социалното партньорство не са начин за решаване на всички проблеми, но са добро начало, което може да изгради правилните социално отговорни бизнес практики.

В съвременните индустриални отношения ролята и въздействието на социалните партньори на всички нива е изключително важна. Реалната цел е чрез добър социален диалог, чрез предварително информиране и консултиране да се стигне до вземането на най-правилните и законосъобразни решения. Едно от най-важните неща в сферата на ППО е работодателите да осъзнаят своята социална отговорност и ангажираност към обществото. Да прозрат, че именно чрез създаване на добри практики за провеждане на обучения, най-бързо ще решат част от проблемите на пазара на труда и в социалната сфера.

Литература

1. Баев, С. и колектив. *Анализ на състоянието на продължаващото професионално обучение в страната.* София. 2006. [http://iii.mon.bg/uploaded_files/Analiz_PPO.pdf].

2. *Годишен доклад – 2015 за изпълнение на Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014–2020 г.* [http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=880].
3. *Дуално обучение.* [http://export.government.bg/ianmsp/docs/ger-dual-2013/2013/07/31/dual-training-bg.pdf].
4. *Европа 2020 Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж.* Брюксел. 2010. [http://www.strategy.bg/Publications/View.aspx?lang=bg-BG&Id=124].
5. *Комюнике от Брюж относно засилването на европейското сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение за периода 2011—2020 г.* Брюж. 7 декември 2010 г. [http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_bg.pdf].
6. *Лисабонска стратегия - Документ относно напредъка на Лисабонската стратегия.* Брюксел. 2010. [http://ec.europa.eu/Europe2020/pdf/lisbon_strategy_evaluation_bg.pdf]
7. *Меморандум за непрекъснато образование. Европейска комисия по образованието.* Брюксел. 2000. [http://www.nsa.bg].
8. *Национална стратегия за продължаващо професионално обучение за периода 2005-2010 г.* [http://www.mon.bg/?go=page&pageId=74&subpageId=143].
9. *Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014–2020 г.* [http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=880]
10. *Национален статистически институт* [http://www.nsi.bg/bg/content/3520/]
11. *Национален статистически институт. Инфостат* [https://infostat.nsi.bg/infostat/pages/reports/result.jsf?x_2=1301].
12. *Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2014-2020 г.* [http://ophrd.government.bg/zview_doc.php/6946].
13. *Пазар на труда. Състояние и тенденции.* Българска стопанска камара. 2011. [http://www.bia-bg.com/uploads/files/_oldsite_analysis/bulgarian_industrial_association_analysis_1317037822_labour_market-2011.pdf].
14. *План за действие за 2016 г. за изпълнение на Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014–2020 г.* [http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=880].
15. *Професионално образование и заетост - Преглед, слабости, възможности и опасности.* Институт за пазарна икономика. 2015. [https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/vocationaleducation-employment-1.pdf].
16. *Социално-икономическо партньорство в България към Национален план за развитие основан на социално-икономически консенсус и обществена информираност.* [https://www.eufunds.bg/archive/documents/1259337489.pdf].
17. *Социалните партньори като бенефициенти. Подкрепа на Европейския социален фонд за социалните партньори в периода 2007-2013 г.* [http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/tp_socpart02_bg.pdf].
18. *Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2015-2020 г.* [http://mon.bg].
19. *Continuing Vocational Training Survey*, Department for Business, Innovation and Skills, February 2013, [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/81645/bis-13-587-continual-vocational-training-survey-cvts4.pdf]
20. *Dimitrova, R. Research on the educational needs of the employed personnel in the Blagoevgrad region within the context of the lifelong learning concept.* Scientific journal NR 801, Service management vol.12. 2014.
21. *The benefits of vocational education and training* European Centre for the Development of Vocational Training. 2011. [http://www.cedefop.europa.eu/files/5510_en.pdf]

SOCIAL PARTNERSHIP IN THE FIELD OF CONTINUING VOCATIONAL TRAINING

Evelina Rizova, Rayna Boykova
South-West University „Noefit Rilski”, Blagoevgrad, Bulgaria

Abstract

In recent decades, the belief that vocational education and training is a key factor for sustainable socio-economic development in Europe is growing. Especially important in this regard is that it must be taken into account the current situation on labour market and the need for skilled human resources in various sectors of the economy. The purpose of this survey is to identify current problems and future challenges facing social partnership in terms of continuing vocational training. To achieve the objective the following tasks are placed: presentation of the situation on the labour market and existing forms of continuing vocational training; employers' role inquiry on how, with the help of development and improvement of continuing vocational training, actions can be taken to overcome some of the problems of the labour market; outline some possibilities of social partnership in the field of continuing vocational training. The publication is based on Bulgarian and foreign literature, reports, analyses and other documents of the European Union and the Republic of Bulgaria. Based on survey results summarized conclusions are derived. Specific recommendations regarding the social partnership in the field of continuing vocational training are made.