



WWW.COMPETENCEMAP.BG



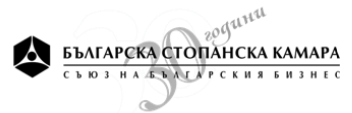
Европейски съюз

Оперативна програма
"Развитие на човешките
ресурси" 2007-2013

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален



WWW.BIA-BG.COM

Проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“. Проектът се осъществява от Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд и Р България, по договор № BG051PO001-2.1.06

Предложения за нормативни промени за разработване и прилагане на политики за недопускане на недостиг на работна сила

Гр. София, Декември 2010

Заглавие на анализа:	Предложения за нормативни промени за разработването и прилагането на политики за недопускане на недостиг на работна сила
Срок за изпълнение:	31.12.2010 г.
Дата на представяне:	31.12.2010 г.
Наименование на дейността:	Дейност 7. Подготовка на предложения за промени в приложимата нормативна уредба (периодично), съвместно с партньора по проекта КНСБ и КТ Подкрепа и браншови федерации и обсъждане в Националния съвет за оценка на компетенциите на работната сила.
Задача:	7.Предложения за нормативни промени за разработване и прилагане на политики за недопускане на недостиг на работна сила
Код:	ISBN 978-954-9636-26-0
Версия:	<input type="checkbox"/> Чернова <input type="checkbox"/> Междинна версия <input checked="" type="checkbox"/> Финална версия
Тип:	Анализ
Ниво на разпространение:	<input checked="" type="checkbox"/> Публично <input type="checkbox"/> Ограничено
Изготвили:	Снежана Славчева
	Йорданка Велинова
	Лазар Лазаров
	Людмила Векова
	Наталия Събева
	Елена Шишманова
	Милчо Димитров
	Чавдар Христов
	Владимир Бояджиев
Отговорник:	Снежана Славчева
Ръководител на дейността:	Григор Димитров
Партньор (ако има такъв):	<input checked="" type="checkbox"/> КНСБ <input checked="" type="checkbox"/> КТ „Подкрепа”
Кратко резюме (до 200 думи):	<p>Целта на разработката е пакет от предложения за нормативни промени за разработване и прилагане на политики за недопускане на недостиг на работна сила, който да бъде обсъден в Националния съвет за оценка на компетенциите (НСОК).</p> <p>Методологията включва използване на информационни източници за изготвяне на предложения за нормативни промени, методи и техники за събиране на данни, методи и инструменти за обработка на данни, методи и подходи за анализ на резултатите от прегледите на нормативната уредба и анализите.</p> <p>Основни изводи от анализа на нормативната уредба в Р.България</p> <p>Силни страни:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие на многоаспектна нормативна уредба; 2. Адаптирани в законодателството добри практики от страни-членки на ЕС; 3. Изградени са институции с определени функции в областта на пазара на труда и в системата за професионалното образование и

	<p>обучение;</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Формирана е определена система за професионално образование и обучение и висше образование; 5. Утвърдени са значителен брой ДООИ; 6. Утвърдени са рамкови програми за професионално образование и обучение; 7. Утвърдени са значителен брой Национални изпитни програми 8. Положителни стъпки за хармонизация на националното законодателство със законодателството на ЕС; <p><u>Слаби страни:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие на противоречие между законите; 2. Липса на регламентация и развитие на система за професионално ориентиране и кариерно развитие; 3. Кодексът на труда спъва професионалното обучение на заетите; 4. Законът за насърчаване на заетостта насърча усвояването на средства и е поставен под равнището като нормативен акт Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси” 5. Законът за занаятите ограничава входа на занаятчийското обучение и не предлага професионално развитие за други, освен на лицата които са извън образователната система; 6. В Закона за народната просвета липсва изискването за стандарт – ДООИ за професионално ориентиране; 7. Тежка и бавна процедура за утвърждаване на ДООИ. 8. Липсва уредба на кредитната система в професионалното образование и обучение и във висшето образование; 9. Липсва единна система за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение и във висшето образование. 10. Липсва уредба за контрол на качеството в професионалното образование и обучение и във висшето образование 11. Няма единна информационна система за трудовата реализация на излезлите от системата за професионално образование и обучение лица. 12. Има необходимост от осъвременяване на терминологията в нормативните документи <p><u>Направени са предложения за нови политики и за промяна на нормативната база в следните области:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Преодоляване на законовите пречки пред професионалното ориентиране, професионалното образование и обучение и висшето образование; 2. Въвеждане на законодателство за професионалните и квалификационните стандарти; 3. Развитие на кредитната система в професионалното образование и обучение и във висшето образование; 4. Либерализиране на Кодекса на труда към създаване на условия за непрекъснато повишаване на професионалната квалификация; 5. Синхронизиране на разпоредбите в отделните закони; 6. Унифициране и осъвременяване на терминологията в отделните закони.
<p>Ключови думи (до 10 бр.):</p>	<p>Пазар на труда, Нормативна уредба, Заетост, Професионално образование и обучение, Компетенции, Работна сила, Професионални стандарти, Квалификационни стандарти, Политики на пазара на труда</p>

СЪДЪРЖАНИЕ

Резюме	8
Съдържание	4
Раздел 1. Въведение	11
1.1. Цел на документа и връзка с другите проучвания/ изследвания/ анализи	11
1.1.1. Основна цел на проекта	11
1.1.2. Специфични цели:	11
1.1.3. Сред основните дейности в рамките на проекта са:	11
1.2. Структура на документа	12
Раздел 2. Методология за работа	13
Раздел 3. Преглед на действащата нормативна уредба в областта на пазара на труда и на системата за професионално образование и обучение	14
3.1. Кодекс на труда	15
3.1.1. Преглед на подзаконови нормативни актове свързани с приложението на Кодекса на труда.	25
3.1.2. Обобщения и изводи основани на извършения преглед:	27
3.2. Закон за насърчаване на заетостта	31
3.2.1. Общ преглед	31
3.2.2. Обобщения и изводи	36
3.3. Закон за занаятите	37
3.3.1. Общ преглед	37
3.3.2. Обобщение и изводи	37
3.4. Закон за висшето образование	37
3.4.1. Общ преглед	37
3.4.2. обобщения и изводи	39
3.5. Закон за професионалното образование и обучение	40
3.5.1. Общ преглед	40
3.5.2. обобщения и изводи	42
3.6. Закон за народната просвета	43
3.6.1. Общ преглед	43
3.6.2. обобщения и изводи	44
3.7. Закон за признаване на професионални квалификации	44
3.8. SWOT – анализ на нормативната уредба	44
Раздел 4. Преглед на прилаганите политики за преодоляване недостига на квалифицирана работна сила	46
4.1. Преглед на прилаганите политики	46
4.1.1. Политика в областта на образованието и обучението	46
4.1.2. Политика за повишаване пригодността за заетост	50
4.1.3. Политика по осигуряване на баланс между гъвкавостта и сигурността	52
4.2. Преглед на стратегическите документи	53
4.2.1. Актуализирана стратегия по заетостта на Р. България 2008 - 2015 г.	53

4.2.2.	Национална стратегия на Република България по миграция и интеграция 2008 -2015 г.....	57
4.2.3.	Стратегия за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания 2008 - 2015 г.....	59
4.2.4.	Национална стратегия за учене през целия живот.....	60
4.2.4.1.	Насоки за развитие.....	61
4.2.4.2.	Основни индикатори.....	61
4.2.4.3.	Фактори за постигане на целите.....	62
4.2.5.	ЕВРОПА 2020 - Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж.....	63
4.2.6.	Национална стратегия за младежта, 2010 – 2020 г.....	65
4.3.	Преглед на основните планове и програми.....	67
4.3.1.	Националните планове за действие по заетостта;.....	67
4.3.2.	План за изпълнение на Националната стратегия на Република България по миграция и интеграция;.....	83
4.3.3.	План за действие за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания.....	84
4.3.4.	План за действие 2010-2011 г. по Националната стратегия за учение през целия живот....	85
4.4.	Преглед на оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“.....	85
Раздел 5.	Преглед на анализите по проекта.....	87
5.1.	Основни констатации в анализите по дейност 5 и проведените анкети за недопускане на недостиг на работна сила.....	88
5.1.1.	Идентифициране и прогнозиране на потребностите от кадри.....	88
5.1.2.	Оценка на образователното равнище и професионално - квалификационна структура на заетите лица.....	90
5.1.3.	Оценка на трудовата реализация на заетите лица.....	93
5.1.4.	Оценка на политиката по доходите.....	93
5.1.5.	образователна и професионална подготовка на кадрите.....	94
5.2.	Основни препоръки за недопускане на недостиг на работна сила с определена образователна и професионална подготовка.....	99
5.2.1.	Идентифициране и прогнозиране на потребностите от кадри.....	99
5.2.2.	Развитие и усъвършенстване на възможностите за професионално образование и обучение.....	101
Раздел 6.	Преглед на институционалната структура и социалното партньорство за преодоляване недостига на квалифицирана работна сила.....	106
6.1.	Държавни институции.....	106
6.1.1.	Министерският съвет /МС/.....	106
6.1.2.	Министерството на труда и социалната политика /МТСП/.....	107
6.1.3.	Министерство на образованието, младежта и науката /МОМН/.....	107
6.1.4.	Агенцията по заетостта /АЗ/.....	109
6.1.5.	Националната агенция за приходите /НАП/.....	109
6.1.6.	Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ /ИА ГИТ/.....	109
6.1.7.	Национална агенция за професионално образование и обучение/НАПОО/.....	110
6.2.	Частни организации.....	112
6.3.	Преглед на социалното партньорство.....	116
Раздел 7.	Предложения за преодоляване недостига на квалифицирана работна сила.....	121
7.1.	Нови политики за регулиране на пазара на труда.....	121

7.1.1.	Активни политики на пазара на труда	121
7.1.1.1.	Стимулиране активната роля на работодателите и заетите лица	121
7.1.1.2.	Активни политики на пазара на труда за преодоляване недостига от работна сила и привличане на възрастните работници на пазара на труд	123
7.1.1.3.	Активна политика на пазара на труда за преодоляване недостига от работна сила и привличане на младежите на пазара на труда	124
7.1.1.4.	Регионални пактове за заетост	125
7.1.1.5.	Разработване на адекватна имиграционна политика	126
7.1.1.6.	Политика на доходите от труд	127
7.1.2.	Развитие и усъвършенстване на възможностите за професионално образование и обучение в съответствие с потребностите на пазара на труда	128
7.1.2.1.	Повишаване качеството на професионалното образование и обучение	128
7.1.2.2.	Прилагане на система за натрупване и трансфер на кредити в сферата на професионалното образование и обучение.	129
7.1.2.3.	Планиране на приема в професионалното образование и обучение	130
7.1.2.4.	Утвърждаване на Национална система за оценка на компетенциите на работната сила (ИСОК) със следните елементи:	130
7.1.2.5.	Нормативна уредба за професионалните и квалификационните стандарти	130
7.2.	Политики за преодоляване недостига на работна сила чрез подобряване на институционалната структура	131
7.2.1.	Управление и Институционална структура	131
7.2.2.	Препоръки за подобряване на информационната база	132
7.3.	Предложения за усъвършенстване и разширяване обхвата на социалния диалог за недопускане на недостиг на работна сила	133
7.4.	Промени в действащата нормативна уредба за недопускане на недостиг на работна сила	137
7.4.1.	Предложения за промени в Кодекса на труда	137
7.4.2.	Предложения за промени в Закон за насърчаване на заетостта	143
7.4.3.	Предложения за промени в Закона за занаятите	144
7.4.4.	Предложения за промени в Закона за висшето образование	145
7.4.5.	Предложения за промени в Закона за професионалното образование и обучение	145
7.4.6.	Предложения за промени в Закона за народната просвета	146
7.4.7.	Предложения за промени в Закона за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план:	146
7.4.8.	Предложения за промени в данъчни закони	146
Заключение		148
Раздел 8.	Литературни източници	149

Използвани съкращения:

<i>Съкращение</i>	<i>Описание на съкращението</i>
АЗ	- Агенция по заетостта
БСК	- Българска стопанска камара-съюз на българския бизнес
ГИТ	- Главна инспекция по труда
ДОИ	- Държавни образователни изисквания
ДОС	- Държавен образователен стандарт
ЗВО	- Закон за висшето образование
ЗДДФЛ	- Закон за данъците върху доходите на физическите лица
ЗЗ	- Закон за занаятите
ЗНЗ	- Закон за насърчаване на заетостта
ЗКПО	- Закон за корпоративното подоходно облагане
ЗНП	- Закон за народната просвета
ЗПОО	- Закон за професионалното образование и обучение
ЗППК	- Закон за признаване на професионални квалификации
ЗСОМУП	- Закона за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план
ИСОК	- Информационна система за оценка на компетенциите по браншове и региони
КТ	- Кодекс на труда
МОМН	- Министерство на образованието, младежта и науката
МРЗ	- Минимална работна заплата
МТСП	- Министерство на труда и социалната политика
НАПОО	- Национална агенция за професионално образование и обучение
НСИ	- Национален статистически институт
НСОК	- Национален съвет за оценка на компетенциите в Р.България
ОКРС	- Оценка на компетенциите на работна сила
ПОО	- Професионално образование и обучение
РС	Работна сила
СППО	Списък на професиите за професионално образование и обучение
ЦПО	Център за професионално обучение

РЕЗЮМЕ

Целта на настоящия доклад е чрез извършване на преглед на действащата нормативна уредба в областта на пазара на труда и на системата за професионално образование и обучение, както и на извършените през 2010 г. тематични анализи в рамките на проекта, да бъдат изготвени предложения за нормативни промени за усъвършенстване на нормативната и институционална основа. В най-голяма степен, предложенията са концентрирани върху създаването на пакет предложения за разработване на политики за недопускане на недостиг на работна сила.

Докладът е структуриран в 8 раздела, както следва:

Раздел I разглежда мястото на настоящия доклад при изпълнение на Проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони“, осъществяван по Оперативна програма „Човешки ресурси“, и връзката му останалите анализи и разработки по проекта.

Раздел II съдържа методология на разработката и използвани източници.

В Раздел III е направен преглед на нормативната уредба в областта на пазара на труда. Анализирани са причините от нормативен характер за дисбаланс в търсенето и предлагането на работна сила, като следствие от реструктуриране на собствеността и прекъсване на връзката между образователната система и потребностите на икономиката. Проследени са основните промени в трудовото законодателство и нормативните актове в областта на професионалното образование и обучение. Разгледани са определените в Кодекса на труда и подзаконовите нормативни актове по приложението му разпоредби, свързани с професионално образование и обучение на заети лица, правата и задълженията и видовете договори, насочени към придобиване и повишаване на квалификация. Посочени са дадените в Закона за професионалното образование и обучение и в Закона за признаване на професионални квалификации определения за професионална квалификация и обучение. Предмет на анализ са съдържащите се в Закона за насърчаване на заетостта норми по насърчаване и запазване на заетостта и свързаното с тях професионално ориентиране и обучението на възрастни, както и посредничеството по информиране и наемане на работа. Посочен е конфликт между Закона за занаятите и Закона за насърчаване на заетостта, относно разпоредбите за чиракуването и занаятчийското обучение. Подчертана е ролята на Закона за професионалното образование и обучение в обучението по професии и специалности във време на безработица и икономическа криза. Законът за народната просвета е разгледан от гледна точка на повишаването на качествените характеристики на работната сила, и държавните образователни изисквания. Подчертана е ролята на Закона за признаване на професионални квалификации за синхронизиране на българското законодателство с изискванията на Европейския съюз в областта на признаване на професионални квалификации на гражданите на държавите-членки. Направени са обобщения, изводи и препоръки за подобряване на правната рамка в разгледаните закони и, по-специално - по отношение на подобряване на информационното осигуряване и набирането на необходимите данни за оценка на образователното равнище и за образователната структура на заетите лица по основни икономически дейности.

В Раздел IV обект на изследване са прилаганите политики за преодоляване недостига на работна сила и, по специално - политиките в областта на образованието и обучението, по

осигуряване баланс между гъвкавостта и сигурността. Направен е преглед на стратегическите документи: Европа 2020; Актуализирана стратегия по заетостта на Република България 2008 - 2015 г.; Национална стратегия на Република България по миграция и интеграция 2008 -2015 г.; Стратегия за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания 2008 - 2015 г.; Национална стратегия за учене през целия живот; Национална стратегия за младежта. Посочено е, че политиката по заетостта е съобразена с европейските документи в областта на заетостта и развитието на човешките ресурси, Европейската стратегия за заетост, обновената Лисабонска стратегия, Ключовите послания от пролетния Съвет на Европейския съюз, както и Интегрираните насоки за растеж и заетост.

В **Раздел V** са основните констатации в изготвените по проекта анализи и анкети, свързани с недостига на пазара на труда на квалифицирана работна сила, както и на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия. Разгледано е направеното в анализите идентифициране и прогнозиране на потребностите от кадри, оценката на образователното равнище и професионално-квалификационната структура на заетите лица и на трудовата реализация, както и оценка на политиките по доходите и образователната и професионална подготовка на кадрите. Разделът завършва с основни препоръки за недопускане недостиг на работна сила с определена образователна и професионална подготовка и предложения за развитие и усъвършенстване на възможностите за професионално образование и обучение.

В **Раздел VI** е изследвана институционалната структура и социалното партньорство за преодоляване недостига на работна сила. Разгледана е ролята, отговорностите и функциите по планиране и изпълнение на програмите и мерките, свързани с изпълнението на стратегиите, които са в основата на успешното изпълнение на политиките на пазара на труда от страна на Министерски съвет, Министерството на труда и социалната политика, Министерството на финансите, Министерството на икономиката, енергетиката и туризма, Министерството на образованието, младежта и науката, Министерството на земеделието и храните, Агенцията по заетостта, Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“, Агенцията за социално подпомагане, Националната агенция за професионално образование и обучение, Националната агенция за приходите, Националният осигурителен институт. Специално място е отделено на ролята на социалното партньорство в разработването и прилагането на политиката по заетостта.

Раздел VII съдържа предложения за преодоляване на несъответствието между търсене и предлагане на труд. Разделът съдържа конкретни предложения за промяна на Кодекса на труда и подзаконовите актове за приложението му, насочени към осигуряване на благоприятни условия за пълноценно обучение на работниците и служителите, чрез изготвяне на годишни планове за професионална квалификация на работниците, включване в колективното договаряне на условия за квалификация и преквалификация, създаването на нов вид договори, насочени към развитие на процесите на квалификация и преквалификация и създаване на нови форми за работа, насочени или свързани с тези процеси, и създаване на системи за стимулиране на квалификацията и преквалификацията. Предвидените мерки в Закона за насърчаване на заетостта са свързани с разработване на специален раздел в Закона, озаглавен „Прогнозиране потребностите от кадри“. Предлага се обвързване на текстовете на Закона за насърчаване на заетостта в частта определяне потребностите от кадри с текстовете на Закона за народната просвета, Закона за висшето образование, Закона за професионалното образование и обучение, Закона за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план в посока на това, как идентифицираните потребности от работна сила биха могли

да намерят отражение в държавната поръчка за броя на обучаващите се по степени и форми на образование и по професионални направления и съдържанието на учебните програми.

В Закона за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план е предложено да се предвиди включването на нови елементи в учебните планове и програми да става и по инициатива на организациите на работодателите и на работниците и служителите.

Предлага се в Закона за корпоративното подоходно облагане и Закона за данъчно облагане доходите на физическите лица да бъдат регламентирани данъчни стимули и облекчения за работодателите и работниците, свързани с разходите за професионално обучение.

Предложенията за преодоляване недостига на работна сила чрез по-добра институционална структура и активизиране на работодателите са насочени към подобряване на връзките между образователната система и пазара на труда чрез създаване на Национален съвет към МОМН с участието на национално представителните организации на работодателите и на работниците и служителите, който да го подпомага при утвърждаването на държавните образователни изисквания по професии, утвърждаването на Списъка на професиите за професионално образование, планирането и утвърждаването на държавния план-прием в системата на професионалното образование и обучение, утвърждаването на учебни планове и програми за обучение за придобиване на професионална квалификация по професии.

Разделът съдържа предложения за нови политики за регулиране на пазара на труда, чрез привличането на социалните партньори в процеса на тяхното разработване, формулиране, изпълнение, контрол и мониторинг, предвиждащи пълноценното използване на потенциала на лица над четиридесет и пет годишна възраст. Приемане на мерки за насърчаването на заетостта на младежите чрез сключване на национално споразумение между социалните партньори за заетост и обучение на младежи и разработване на годишни планове за осигуряване на трудова заетост на младежите. Предложено е въвеждане на регионални пактове по заетост и възможността им да кандидатстват за финансиране на дейността им със средства от Националния план за действие по заетостта за съответната година и други национални и европейски финансови инструменти. Отбелязано е, че разработването на адекватна имиграционна политика следва да бъде сред приоритетните мерки в портфолиото от политики за недопускане недостиг на работна сила, главно поради протичащите в страната демографски процеси и необходимостта от привличането на висококвалифицирана работна сила. Отбелязана е необходимостта от въвеждане на модерни и гъвкави договорни отношения, като възможен инструмент за повишаване атрактивността на условията за предоставяне на труд и преодоляване недостига на работна сила. Подчертана е ролята на разширяване обхвата и усъвършенстване на социалния диалог и приобщаване на социалните партньори към усилията за ускорена реформа на системата на образование и обучение, ориентирана към потребностите на пазара на труда.

Раздел VIII. Литературни източници

Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1. ЦЕЛ НА ДОКУМЕНТА И ВРЪЗКА С ДРУГИТЕ ПРОУЧВАНИЯ/ ИЗСЛЕДВАНИЯ/ АНАЛИЗИ

Настоящият документ е разработен в рамките на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”. Проектът се осъществява в периода 2009-2013 г. от Българска стопанска камара - съюз на българския бизнес, в съответствие с договор № BG051PO001-2.1.06/23.10.2009 г. по мярка BG 051PO001-2.1.06 “Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори” 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 Конфедерация на независимите синдикати в България и Конфедерация на труда “Подкрепа”.

1.1.1. ОСНОВНА ЦЕЛ НА ПРОЕКТА

Обща цел на проекта е повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда чрез изграждане на система за оценяване на компетенциите на работната сила на браншово и регионално ниво.

1.1.2. СПЕЦИФИЧНИ ЦЕЛИ:

Анализ и дефиниране на изискванията към компетенциите на работната сила при отчитане на европейските, национални и браншови изисквания и стандарти;

Изграждане на браншова и 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.

1.1.3. СРЕД ОСНОВНИТЕ ДЕЙНОСТИ В РАМКИТЕ НА ПРОЕКТА СА:

Подготовка на не по-малко от 16 основни анализа и проучвания, както и не по-малко от 60 експертни разработки (доклади, позиции и др.);

Разработване на обща концепция на информационната система, индикатори, карта за оценка на компетенциите на работната сила по основни браншове и региони, и пилотен тест на секторни модели за оценка на компетенциите на работната сила;

Подготовка и изграждане на референтна мрежа от 30 секторни и регионални звена;

Проектиране, разработване, тестване и внедряване на информационната система за оценка на компетенциите на работната сила с индикатори за оценка на браншово и регионално ниво;

Провеждане на обучения за осигуряване изграждането и функционирането на информационната система за оценка на компетенциите по браншове и региони, вкл. 625 обучения на работното място, консултирани не по-малко от 125 лица и организации и обучени не по-малко от 2500 души на ключови компетенции;

Експлоатация, развитие, национално признаване и създаване на условия за интегриране в електронното правителство на информационната система за оценка на компетенциите на работната сила;

Провеждане на не по-малко от 20 работни форума, конференции, кръгли маси, дискусии, семинари и др.;

Подготовка на най-малко 4 пакетни предложения за промени в приложимата нормативна уредба.

1.2. СТРУКТУРА НА ДОКУМЕНТА

Раздел 1. Въведение

Раздел 2. Методология за работа

Раздел 3. Преглед на действащата нормативна уредба в областта на пазара на труда и на системата за професионално образование и обучение

Раздел 4. Преглед на прилаганите политики за преодоляване недостига на квалифицирана работна сила

Раздел 5. Преглед на анализите по проекта

Раздел 6. Преглед на институционалната структура и социалното партньорство за преодоляване недостига на квалифицирана работна сила

Раздел 7. Предложения за преодоляване недостига на квалифицирана работна сила

Раздел 8. Заключение и препоръки, включително за промяна на нормативната база

Раздел 9. Литературни източници

Раздел 2. МЕТОДОЛОГИЯ ЗА РАБОТА

Методология – преглед на нормативната уредба, на анализите и анкетните проучвания подготвени в рамките на проекта, формулиране на нови политики и предложения за нормативни промени.

Методология на предложения за нормативни промени - проучването и анализът на изходното състояние и очакваните тенденции на нормативната уредба са подчинени на целта, основните задачи и очакваните резултати, обхвата на изследването, изискванията, които се поставят на предложенията за нормативни промени. Освен това, методологията на пакетните предложения е съобразена със спецификата на основните източници на данни и тяхното набиране. За постигането на целта за подготовка на пакетни предложения за промени в нормативната уредба е извършено:

- Набиране, доработка, анализ и синтез на информация от НСИ, НОИ, АЗ, МТСП, МОМН, МЗ, НАПОО, Икономически и социален съвет, Световната банка и други;
- анализ на стратегии и програмни документи, национални и регионални програми ;
- анализ на документи на АЗ, МТСП, Икономически и социален съвет, Световната банка, синдикати, научни и учебни организации;
- набиране, обработка, анализ и синтез на теоретични и емпирични изследвания по проблемите на пазара на труда;
- консултации с партньорите по проекта и експерти в тази област;

Използваната методология включва: информационни източници за изготвяне на пакети предложения за нормативни промени; различни индикатори и критерии; методи и техники за събиране на данни; методи и подходи за анализ.

При разработката на документа са използвани резултатите от подобни изследвания на местен и чужд опит по политики на пазара на труда, анкетни проучвания проведени по проекта и други, както и подходящи информационни източници .

Методи – събиране на информация, обработка, анализиране, обосновка на подходите, SWOT – анализ на нормативната уредба .

Прилаганите основни **методи** на работа са:

- ✓ анализ, синтез и обобщение на информация;
- ✓ пренасяне на резултати по аналогия;
- ✓ мултипликация на опита от подобни, апробирани в практиката на изследвания;
- ✓ предварително обсъждане с партньорите по проекта, заинтересовани страни и представители на експертната общност.

Източници на информация: данни от Националния статистически институт (НСИ), Национален осигурителен институт (НОИ), МТСП, Министерството на здравеопазването, НАПОО, Национален институт за здравна информация, Агенцията за икономически анализи и прогнози (АИАП), Институт по пазарна икономика, Агенцията по заетостта (АЗ), рейтингови агенции, собствени бази данни, бази данни на международни организации (Световна банка, МВФ и т.н.), средствата за масова информация.

Раздел 3. ПРЕГЛЕД НА ДЕЙСТВАЩАТА НОРМАТИВНА УРЕДБА В ОБЛАСТТА НА ПАЗАРА НА ТРУДА И НА СИСТЕМАТА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

Първите симптоми на дисбаланс в търсенето и предлагането на работна сила в България се появяват още в началото на прехода към пазарна икономика със зараждането на частния сектор – 1991-1992 г. Работната сила не притежава знания, умения и професионално-личностни качества за изпълнение на трудови задачи в предимно малки частни предприятия, защото по това време господстващо място имат големите държавни предприятия и система за образование и обучение, адаптирана към държавна икономика.

Този дисбаланс в последствие се задълбочава поради реструктуриране на собствеността в икономиката, навлизане на чуждестранни инвестиции, промени в технологиите, организацията на труда и процесите, както на отраслово, така и на регионално равнище. И това ясно се потвърждава от изводите и резултатите от анализите изготвени през 2010 г. по Проекта на БСК за „Създаване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони” (ИСОК). В основата на този проблем стои откъсването на образователната система – професионалното образование и обучение и висшето образование, от потребностите на икономиката. Липсата на пазарен подход при формирането на политиката и конкретните механизми за нейното реализиране в областта на професионалното образование и обучение и висшето образование е една от най-съществените причини за прекъсването или затрудняването на връзката икономика – пазар на труда - образование/обучение.

След 1989 г. до 1997 г. отношенията на формиращия се в България пазар на труда, свързани с посреднически услуги по заетостта, професионална информиране и консултиране, обезщетения за безработица, насърчаване на заетостта, организиране на професионално обучение, се регулират с актове на Министерския съвет. През 1990 г. е създадено Националното бюро по заетостта като основен посредник между търсещите работа и работодателите.

През 1992 г. са отменени всички нормативни актове в областта на професионалното обучение и са ликвидирани съществуващите структури за методическо ръководство и научни изследвания на професионалното обучение. Следва период, през който липсва каквато и да е нормативна регулация и управление на професионалното обучение. Първа стъпка в преодоляването на този проблем е Наредба №6 на Министерството на труда и социалните грижи от 14.08.1995 г. за реда, условията и изискванията за организиране провеждането на квалификационно и мотивационно обучение.

В хронологичен план, следващ със значимо място като нормативен акт е приетият през 1997 г. Закон за закрила при безработица и насърчаване на заетостта, плод на 7-8 годишна съвместна работа на различни правителства със социалните партньори. С него се създават условия за осъществяване на обучение за професионална квалификация на безработни лица и заети в трудоспособна възраст от гледна точка на пазара на труда. Този закон постановява, че гражданите имат право на обучение за професионална квалификация и могат да повишават непрекъснато своята квалификация. С този закон се въвеждат държавни изисквания за обучението за професионална квалификация и се утвърждава принципа на трипартитното

партньорство при тяхното разработване и утвърждаване. За съжаление, разпоредбите на този закон не се прилагат на практика, тъй като те са отменени още през 1998 г.

През последните години са налице някои положителни явления, за които принос имат МТСП, МОМН, АЗ, НАПОО, организациите на работниците и служителите и на работодателите, повлияни във все по-голяма степен от чуждестранните инвеститори. Те показват тенденция към осъзнаване на необходимостта от дълбоко реформиране на образованието и професионалното обучение в съответствие с потребностите на пазара на труда. Няколко примери: промени в законодателството, въвеждането на Националната класификация на професиите и длъжностите, разработена в съответствие с международната стандартна класификация на професиите (ISCO 88); реализирането по инициатива на горепосочените институции и организации на няколко проекта, финансирани по програма ФАР, с основен акцент проучване, идентифициране и наблюдение на потребностите от професионално обучение; разработване на стратегически и методологически и методически материали, и ръководства за организиране и провеждане на професионално обучение въз основа на проучване на потребностите по професии и т.н.

Преодоляването на недостига на работна сила се осъществява чрез законодателни решения, насочени към намаляване на количествените и качествените несъответствия в търсенето и предлагането на работна сила. Следователно би трябвало целта на нормативната уредба е да осигури такава регулация на обществените отношения, която да води да по-бърз преход от образование и обучение към работа, от едно работно място към друго, от една професия към друга, от една степен на квалификация към друга, от състояние на безработица към състояние на заетост, от състояние на обезкураженост за работа към икономическа активност, към непрекъсната мотивация за поддържане и повишаване на знанията и уменията, подобряване на професионално-личностните качества.

В страната ни е формирана широка законова основа за регулиране на трудовоправните отношения, насърчаването на заетостта, професионалното образование и обучение, занаятчийството и висшето образование.

Същевременно, след като страната ни стана пълноправен член на Европейския съюз, настъпи нова фаза в регулирането на тези отношения чрез регламентите, директивите, препоръките и решенията на компетентните органи на Европейския съюз.

В национален аспект, основните закони в тази област са Кодекса на труда, Закона за насърчаване на заетостта, Закона за народната просвета, Закона за професионалното образование и обучение, Закона за висшето образование, Закона за занаятите, Закона за взаимното признаване на квалификации.

3.1. КОДЕКС НА ТРУДА

Кодексът на труда (КТ) е основният нормативен акт на трудовото законодателство в България. В него са определени възможностите за професионално и висше образование на заети лица. Според КТ професионално и висше образование може да се осъществи при взаимно съгласие на работника и работодателя. В зависимост от конкретните условия и потребности от се определят три вида договори между работника и работодателя: договор за придобиване на квалификация, договор за стажуване, договор за повишаване на квалификацията или за преквалификация.

Следва да отбележим, че в КТ няма легално определение на понятията квалификация, преквалификация и обучение. Според речника на чуждите думи (изд. БАН, 1993г, стр.392) «квалификация» е: «Наличието на необходими знания, умения, навици за извършване на известна дейност.» Близко до него е определението на българския тълковен речник (изд. БАН, 1993г, стр.329), според който «квалификация» е: «Степен на подготовка, годност за определен вид труд.»

За понятието преквалификация в посочените речници няма определение. Очевидно е, че под «преквалификация» ще разбираме преминаване от една квалификация в друга, т.е. придобиване на нова квалификация.

В българския тълковен речник (стр.539) думата «обучение» се свързва с глагола «обучавам»¹, и означава «системно преподаване на учебен предмет».

В Закона за професионалното образование и обучение (ДВ, 68/1999 г.; посл. изм. бр. 50/2010 г.), както и в Закона за признаване на професионални квалификации (обн., ДВ, бр. 13 от 2008 г.; изм., бр. 41 от 2009 г.) съществуват определения за професионална квалификация, които по своята същност се доближават до съдържанието в посочените по-горе речници.

В трудовоправната доктрина, т.е. в теорията, тези понятия имат еднозначно тълкуване, т.е. няма спор по значението им при използването на същите с оглед нуждите на правните регулации в КТ. Така например, в Коментара на Кодекса на труда² квалификацията се определя, като „степен на знания и умения по дадена професия или специалност.“, като се разграничават и понятията професия и специалност и квалификацията се обвързва тясно с тях. Знанията са осъзнатите представи на работника или служителя относно съдържанието, вида и последователността на операциите и резултатите от тях, в които се състои неговата работа. Умението е личната способност на работника или служителя да извършва тези операции, в които работата се състои.

В рамките на понятието квалификация в същия източник, макар и накратко, са маркирани такива важни нейни характеристики, като „сръчност“, „навици“, „опитност“, към които бихме могли да добавим и други да разсъждаваме по тях и комплексността върху която се изгражда разбирането за „квалификация“ в крайна сметка. В същата посока са разсъжденията и в книгата „Трудово право“³ в която проф.В.Мръчков обосновава вижданията си по отношение на понятията „квалификация“, „професия“ и „специалност“.

В Конституцията на република България няма отделен, специален текст, който да установява някакви ясни и категорични правила в тази посока. Разбира се с оглед съдържанието на понятията можем да приемем, че чл.53 от Конституцията, съдържа в себе си разбирането за конституционно право, тъй като в алинеи 5 и 6-та на чл.53⁴ могат да се открият аргументи, които дават основание да се твърди, че когато говорим за професионално

¹ Т.е. уча, научавам някого на нещо.

² Коментар на Кодекса на труда 10-то издание, Сиби, 2009г., авторски колектив с ръководител проф. В.Мръчков, стр.736 – 765.

³ Трудово право, 6.-то издание, Сиби, 2008г., проф. В.Мръчков, стр.449 –460.

⁴ Конституция на Република България

Чл. 53. (1) Всеки има право на образование.

(5) Граждани и организации могат да създават училища при условия и по ред, определени със закон. Обучението в тях трябва да съответства на държавните изисквания.

(6) Държавата насърчава образованието, като създава и финансира училища, подпомага способни ученици и студенти, създава условия за професионално обучение и преквалификация. Тя упражнява контрол върху всички видове и степени училища.

обучение, придобиване на квалификация и преквалификация всъщност имаме предвид права на гражданите, срещу които стои задължението на държавата.

Разпоредби насочени към професионалната квалификация, преквалификация и обучение се съдържат и в някои международни правни актове, по които Република България е страна. Така например, България не се е обвързала с чл.9 и 10 от Европейската социална харта (ревизирана), (ратифицирана, ДВ,бр.30/2000г.)⁵, Но се е обвързала изцяло с чл.1⁶, т.4 от хартата, в който се съдържа идеята за задължение на държавата насочено към поемане на отговорности в коментираната посока.

⁵ ЕСХ(ревизирана), Член 9, Право на професионално ориентиране:

С цел да осигурят ефективното упражняване на правото на професионално ориентиране договарящите страни се задължават, според необходимостта, да осигурят или да съдействат за създаването на служба, която да помага на всички лица, включително и на инвалидите, да решават своите проблеми, свързани с избора на професия или на професионално развитие, като се държи сметка за индивидуалните качества на лицето и връзката между тези качества и възможностите за заетост, като тази помощ е безплатна както за младежите, включително учениците, така и за възрастните.

Член 10, Право на професионално обучение

С цел да се осигури ефективното упражняване на правото на професионално обучение договарящите страни се задължават:

1. да осигурят или да съдействат, според необходимостта, за техническото и професионално обучение на всички лица, включително и на инвалидите, като се консултират с професионалните организации на работодателите и на работниците, както и да предоставят условия за достъп до висше техническо и университетско образование, включително на основата на индивидуалните способности;
2. да осигурят или съдействат за създаването на система за стажуване и на други системи за обучение на юноши и девойки в различни професии;
3. според необходимостта да осигурят или съдействат за осигуряването на:
 - a) подходящи и лесно достъпни условия за подготовка на пълнолетни работници;
 - b) специални условия за професионална подготовка на пълнолетни работници, която е станала необходима вследствие на технологичното развитие или на нови тенденции в заетостта.
4. според необходимостта да осигурят или съдействат за осигуряването на специални мерки за професионална преквалификация и трудова реинтеграция на лица, които са безработни за продължителен срок;
5. да насърчават пълното използване на облекченията, предвидени в съответни разпоредби, като:
 - a) намаляване или премахване на всякакви вноски и такси;
 - b) предоставяне на финансова помощ в необходимите случаи;
 - c) включване в нормалното работно време на времето, изразходвано от работника или служителя през работния ден за повишаване на неговата квалификация по настояване на работодателя;
 - d) осигуряване чрез подходящ контрол и при консултации с организациите на работодателите и на работниците на ефективност на системата за стажуване и на всяка друга система за обучаване на млади работници, както и на необходимата защита на младите работници като цяло.

⁶ Член 1, Право на труд

С цел да се осигури ефективното упражняване на правото на труд договарящите страни се задължават:

1. да приемат като една от приоритетните си цели и отговорности постигането и поддържането на колкото е възможно по-високо и по-стабилно равнище на заетост с оглед постигането на пълна заетост;
2. да защитават ефективно правото на работника да придобива средствата си за издръжка чрез професия, която е избрал по свободна воля;
3. да създават или поддържат безплатни служби за наемане на работа за всички работници;
4. да осигуряват или способстват за подходящо професионално ориентиране, професионално обучение и професионална ре хабилитация.

В някаква степен и други международни актове съдържат разпоредби, които ориентират в дългосрочен план приелите ги държави към политика на развитие и насърчаване на образованието и професионалната квалификация и обучение.⁷

Настоящият доклад не съдържа преглед и анализ на нормативни актове, уреждащи квалификацията и възможните последици от придобиването и повишаването ѝ за т.нар. публичен сектор, т.е. за случаите, при които имаме трудови правоотношения в централна и местна администрации и някои други системи финансирани изключително от и за сметка на държавния (вкл. местен) бюджет.

Глава XIX „Професионална квалификация” съществува в КТ от неговото приемане през 1986г. В първоначалната си редакция е имала подструктура от три раздела с отделни наименования,⁸ чрез които е имало ясно обособена философия на изграждане и структуриране на правата и задълженията на страните по трудовото правоотношение свързани с тази проблематика.⁹

С измененията и допълненията в Кодекса на труда от 1992г. (ДВ, бр. 100/ 1992 г.) раздел 1-ви с всичките си общо 6 текста (плюс един от следващия раздел)¹⁰, уреждащи права и задължения на предприятията и работниците/служителите, свързани с поддържане и повишаване на професионалната квалификация на работниците, е премахнат.

Останалите два раздела, съдържащи регулация на няколко вида договори, насочени към придобиване и повишаване на квалификация и договор за ученичество, са запазени и обединени в глава XIX (без раздели), с някои редакции и допълнения. По този начин текстовете са запазени и до момента, като в края на 2008г.(ДВ,бр.108/008 г.), с незначителни редакции, под нови номера, бяха възстановени два от отменените през 1992г. члена - чл.228а и чл.228б КТ (стари, отменени през 1992г. членове 229, ал.1 и ал.3 и чл.232, ал.1 КТ).

Към момента гл.XIX има 11 члена, два от които уреждат в общ план права и задължения на работодателя и работниците относно поддържане и повишаване на квалификацията, а останалите уреждат няколкото договора запазени като правна възможност от приемането на КТ през 1986г., насочени към придобиване/повишаване на квалификация и преквалификация и ученичество.

Направените през 2008г. допълнения, чрез които фактически са възстановени два от текстовете съществували в гл.XIX до 1992г., показват, или най-малкото предполагат да се

⁷ Виж например чл.26 от Всеобщата декларация за правата на човека на ООН, и чл.6 от Международния пакт за икономически, социални и културни права(ДВ, бр.43/1976г.).

⁸ Раздел №I – Поддържане и повишаване на професионалната квалификация.

Раздел II - Преквалификация

Раздел III- Договор за ученичество

⁹ Следва да отбележим, че всъщност текстовете в глава XIX на КТ не касаят пряко трудовото правоотношение. Те са от кръга на т.нар. „непосредствено свързани” с трудовото правоотношения, към които ни насочва чл.1, ал.1 КТ- „Този кодекс урежда трудовите отношения между работника или служителя и работодателя, както и други отношения, непосредствено свързани с тях.”

¹⁰ Чл.229.Задължение на предприятието за професионалната квалификация на работниците.

Чл.230.Задължение на предприятието за създаване на постоянен състав от висококвалифицирани работници.

Чл.231.План за професионална квалификация на работниците.

Чл.232.Задължения на работника по професионалната квалификация.

Чл.233.Осигуряване на работа съобразно повишената професионална квалификация.

Чл.234.Квалификационна книжка.

Чл.235 Организиране на преквалификацията на работниците.

направи преглед на отпадналите текстове и да се прецени доколко е нужно и възможно да бъдат възстановени и останалите текстове с или без съответните изменения, редакции и приспособяването им към съвременните обществено-икономически условия.

Чл.228а и чл.228б въвеждат две взаимосвързани задължения – едното, насочено към работодателите, другото - към работниците/служителите, насочени към поддържане и повишаване на квалификацията на работниците/служителите. Според чл. 228а, ал.1 КТ¹¹ работодателят е длъжен да осигурява условия за **поддържане** и **повишаване** на професионалната квалификация на работниците/служителите. Задължението за осигуряване на условия следва да се разбира, като включващо, както организационно-технически, така и финансови ангажименти на работодателя, чрез които той ще изпълни задълженията по тази норма.

От съдържанието на следващият нов член - 228б КТ¹², който изрично насочва към *”финансираните от работодателя форми на обучение за поддържане и повишаване..”* на професионалната квалификация също личи, че работодателят има финансови ангажименти.

По наше мнение това задължение може да бъде изпълнено оптимално, ако работодателите подготвят годишни планове за обучение, квалификация и преквалификация, чрез които ще определят потребностите от такова действия, ще ги ориентират във времето и пространството, ще ги обезпечат организационно-технически и финансово. Очевидно е, че това задължение е в интерес, както на работодателя, така и на работниците/служители. За последните то предоставя допълнителни възможности с оглед тяхната устойчива заетост.

За да бъде конструкцията напълно завършена, чрез чл.228б КТ законодателят е въвел задължение в тази посока и за работниците/служителите. Те са задължени да участват в организираните или финансираните от работодателя форми на обучение с оглед:

- поддържане и повишаване на професионалната си квалификация,
- подобряване на професионалните си умения,

В текста има и второ задължение, което следва да се открие самостоятелно. То изисква от работника/служителя *„...да полага усилия за повишаване на квалификационното си равнище в съответствие с характера на изпълняваната работа.”* Задължението *„да полага усилия”* е формулирано най-общо и широко по подобие на задължението на работодателя по чл.130, ал.1КТ *„...да положи усилия за постигане на споразумение..”*

Така формулирано, второто задължение подкрепя първото, за участие в организираните от работодателя обучения и показва, че тези обучения целят само повишаване на квалификационното равнище и следва да са свързани с характера на изпълняваната от

¹¹ Задължения на работодателя за поддържане и повишаване професионалната квалификация на работниците и служителите

Чл. 228а. (1) Работодаателят е длъжен да осигурява условия за поддържане и повишаване професионалната квалификация на работниците и служителите за ефективно изпълнение на техните задължения по трудовото правоотношение в съответствие с изискванията на изпълняваната работа и бъдещото им професионално развитие.

¹² Задължение на работника или служителя за поддържане и повишаване на професионалната квалификация

Чл. 228б. Работникът или служителят е длъжен да участва в организираните 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.

отделния работника/служител работа. То не се отнася към други организирани от работодателя възможни обучения, например общообразователни.

Във връзка с горните задължения, най-вече с първото, възниква въпросът, кога, през кое време, следва да се изпълнява задължението конкретния работник/служител? Впрочем, този въпрос с друга редакция важи и за задължението на работодателя по чл.228а, ал.1 КТ.

В изменения с ДВ бр.100/1992г. текст на чл.232 имаше и втора алинея, която дословно гласеше:

„Задълженията на работника по предходната алинея се изпълняват в рамките на установеното за него работно време със запазване на брутното трудово възнаграждение и на останалите права по трудовото правоотношение. Със съгласието на работника това задължение може да се изпълнява и извън установеното за него работно време.”

Липсата на този текст, като втора алинея на чл.228б КТ не означава, че това задължение ще се изпълнява в свободното време на работника/служителя.

По наше мнение това задължение може да се изпълнява в както работно, така и в извънработно време. Трябва да имаме предвид, че трудовото правоотношение предполага изпълнения на 2 вида задължения:

- Такива, които пряко произтичат и са свързани с трудовата функция, която работникът/служителят изпълнява в съответствие със заеманата длъжност, респ. - определени в длъжностната характеристика;
- такива, които се непосредствено свързани с тях, по смисъла на чл.1, ал.1КТ¹³.

В случая задължението за участие в организирани от работодателя форми на обучение не произтича пряко от задълженията свързани с непосредствената трудова функция, поети чрез заеманата длъжност по трудовия договор, респ. - определени в длъжностната характеристика. То има характер на обслужващо, подпомагащо изпълнението на тези задължения, т.е. то е непосредствено свързано с тях.

Дори и да приемем обратното, т.е. че това задължение е пряко свързано със задълженията които въвежда заеманата длъжност, респ. - длъжностната характеристика, то пак следва да приемем, че то ще се изпълнява, т.е. реализира в рамките на работното време.

Това е така, защото по начало и двете следва да се изпълняват в рамките на работното време определено в трудовия договор, вкл. и в уредените в КТ режими на работно време (удължено работно време, извънреден труд, ненормиран работен ден и други).

Няма никаква пречка чрез договор по чл.234 от КТ да се търсят възможности за ангажиране на работника/служителя за обучение, повишаване и поддържане на квалификацията и преквалификация във време, което не е работно, а лично. В тази връзка специално ще отбележим, че ако това задължение не бъде изпълнено, то неизпълнението би следвало да води до дисциплинарна отговорност на работника/служителя.

Във връзка с разясненията относно чл.228а КТ ще посочим, че подобно по своя характер и съдържание задължения за работодателя се съдържа и в чл.15 от Закона за защита от дискриминация.¹⁴

¹³ Чл. 1. КТ (1) Този кодекс урежда трудовите отношения между работника или служителя и работодателя, както и други отношения, непосредствено свързани с тях.

¹⁴ Закон за защита от дискриминация

При бъдещото изменение на КТ, вкл. и по отношение на професионалната квалификация може да се преуредят тези задължения и систематично да се отнесат именно в гл.VI-та „Основни задължения на страните по трудовото правоотношение” .

Приемането през 2008г./2009г. на текстовете на чл.228а, чл.228б КТ и чл.15 от Закона за защита от дискриминация, при това с общо съгласие на социалните партньори, показва, че е навярала необходимостта да се търсят пътища в посока по-стриктно ангажиране на работодателите с проблемите на квалификацията и преквалификацията, вкл. обучението на работниците и служителите, като един от пътищата за недопускане на недостиг на работна сила. Изминалият период от време красноречиво показва, че заинтересовани от подобен подход е преди всичко работодателите, респ. - работодателските организации. Разбира се, от него полза имат и работниците и служителите с оглед задържането им на една работа и квалификационното им израстване, вкл. придобиване на нови квалификации, когато и ако това се налага. В подобна посока са и тезите на представителните синдикати.

В другата своя част гл.XIX КТ съдържа няколко вида договори, чрез които закона дава възможност да се привличат и създават квалифицирани кадри, да се изграждат и задържат на работните им места.

Вярно е, че от чл.228б, ал.1 КТ разбираме, че важен път за това са „.....организираните или финансираните от работодателя форми на обучение за поддържане и повишаване на професионалната си квалификация, за подобряване на професионалните си умения...”, в които работниците са длъжни да участват, но следва да поясним, че основната форма за изграждането на квалификацията, преквалификацията е договорната основа. Именно чрез няколкото вида договори законодателят е предоставил възможност на работодателя да предприема действия в тази посока. При тях обаче няма „задължителност” за едната или другата страна. Като всеки друг, и тези договори предполагат свободно изразена воля обосноваваща се на някакъв интерес.

В приложената *таблица 1* са илюстрирани основните характеристики на тези договори.

Чл. 15. (1) Работодателят предоставя на работниците и служителите равни възможности без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, както и за професионално израстване и израстване в длъжност или ранг, като прилага еднакви критерии при оценка на дейността им.

(2) (Нова - ДВ, бр. 108 от 2008 г.) След завръщане от отпуск за бременност и раждане и/или за отглеждане на дете при наличие на въведена технологична промяна на лицето по чл. 13, ал. 3 се осигурява обучение за придобиване на съответна на промените професионална квалификация.

ТАБЛИЦА 1 Основни характеристики на договорите по гл. XIX от Кодекса на труда

№	Договор	Правна същност	Предмет	Страни	Форма	Срок	Други
1	За придобиване на квалификация, чл.229 КТ	Двустранен, възмезден облигационен, от типа на не наименованите договори. При виновно неизпълнение приложение имат общите разпоредби на ЗЗД и тези за гражданската договорна отговорност (чл.79 и сл. ЗЗД).	Правата и задълженията на страните във връзка с придобиване на квалификация по определена професия или специалност от лице, което не притежава такава квалификация. Обикновено към момента на сключване между страните не съществува трудово правоотношение. Няма пречка обаче, между страни в трудово правоотношение да бъде сключен и договор за придобиване на квалификация.	Условно можем да определим и наречем, като “Работодател” и “Обучаем”. “Обучаем” може да бъде лице, което към момента на сключване постъпва, т.е. предстои да постъпи или вече е постъпило в учебно заведение за придобиване на квалификация.	Макар че изрично не е посочено (както в КТ, така и в ЗЗД), прието е в практиката договора да се сключва в писмена форма , с оглед доказване на обстоятелствата по него.	Няма законов срок, в който следва да се осъществят отношенията между страните по договора т.е. да се придобие квалификация. Срока би следвало да е обусловен от формата и продължителността на обучението, чрез която ще се придобие квалификацията. Поради това срока се уговаря в зависимост от всички други обстоятелства свързани с предмета на договора.	1.Под “квалификация” следва да се разбира степен на знания и умения, равнище на такива за дадена придобита професия или специалност, а не придобиване на професия или специалност. 2..Прекратяването на се осъществи в условията на чл.236 КТ.
2	За ученичество –чл.230 КТ Уреден и в чл. 231, 232, 233 КТ.	Особен трудов договор с клауза за обучение.	Придобиване на квалификация по дадена професия или специалност от физическо лице – “ученик”. “..в процеса на работата..”. Тоест трудово правоотношение комбинирано със задължения и права на страните по квалификация	Работодател (по смисъла на §1, т.1 КТ) и Ученик (работник).	Писмена форма. ТД се сключва в писмена форма	Ограничение по отношение срока на клаузата за обучение – то не може да продължи повече от 6 месеца - чл.230, ал.2 КТ. По отношение на времетраенето на трудовото правоотношение след завършване на обучението, по придобитата вече професия/специалност законът също въвежда ограничение - 3 години.	1.Отговорностите при неизпълнение на договора са уредени в чл.232, ал.2 КТ спрямо работодателя и в чл.232, ал.4 КТ спрямо ученика. 2. Прекратяването на този договор може да се осъществи в условията на чл.236 КТ.

№	Договор	Правна същност	Предмет	Страни	Форма	Срок	Други
3	За повишаване на квалификацията/ преквалификация чл.234 КТ	Правно-нормативно е уреден в чл.234, 235 и 236 КТ. Облигационен от типа на не наименованите договори (вж.изложеното за договора по чл.229 КТ). Наличието на трудово правоотношение е предпоставка за сключване на този договор. Правата и задълженията по този договор се изпълняват извън работата по труд. правоотношение(за разлика от договора по чл.230 КТ).	“..повишаване на квалификацията или придобиване на квалификация по друга професия или специалност(преквалификация). Под повишаване на квалификацията се има предвид придобиването на ново, по-високо ниво на упражняваната професия или специалност, по която се осъществява труд. правоотношение между страните. Преkвалификацията свързваме с придобиване на друга такава т.е. професия или специалност.	Страни са Работодател и работник/служител, който условно можем да наречем “Обучаем”. Фактически страните по този договор са и страни по труд. правоотношение, което съществува паралелно и независимо от отношението по договора за повишаване на квалификацията/преквалификация.	Няма определен в закона срок. Срокът се уговаря в зависимост от всички други обстоятелства свързани с предмета на договора.	Прието е в практиката договора да се сключва в писмена форма , макар че изрично не е уредено.	1. Няма пречка договор за повишаване на квалификацията/ преквалификация да се сключи и с лице което не работи-чл.235 КТ. 2.Прекратяването на този договор може да се осъществи в условията на чл.236 КТ.

Данните от горната таблица показват, че:

- КТ урежда по особен път придобиването и повишаването на квалификация, чрез договори, които имат предимно облигационен характер, макар че са насочени да решават въпроси, свързани с трудовото правоотношение.
- Това са договори, които са останали още от времето на създаването на КТ(1986г.), т.е. при една друга обществено-икономическа система, в рамките на друга система от норми, насочени към решаване на проблемите с кадрите и тяхната подготовка. (квалификация, преквалификация, обучение, образование и т.н.).
- Няма развита система от норми, която да позволява различни въпроси, свързани с квалификацията и образованието, да се решават като част от трудовия договор. С оглед проблемите на недостиг на работна сила договорът за ученичество не е достатъчен.

Вярно е че чл.66, ал.2 КТ¹⁵ допуска такава възможност, но в практиката не се срещат подобни клаузи в трудови договори.

- Няма изградена система за наблюдение, в т.ч. статистика доколко и дали въобще се използват, къде в кои отрасли, с какъв ефект и т.н.
- Отделните договори съдържат възможности за развитие, особено по отношение на поемането на двустранни ангажименти за отговорности при неспазване и за стабилизиране на възникналото или съществуващо трудово правоотношение.
- Поради различни причини, вкл. и систематично различните им места, някои възможности на съществуващите режими на отпуски, свързани с обучение и придобиване на степен на образование, не могат да се комбинират с посочените договори.

Освен в глава XIX „Професионална квалификация”, отделни подкрепящи или свързани с тази проблематика разпоредби се срещат и в други раздели на КТ. Съществуват някои норми в правната регламентация, уреждаща различните видове отпуски, както и в раздела за работното време, които биха могли да бъдат използвани, вкл. доразвити с оглед по-добри възможности по отношение на квалификацията. В тази посока, например, с преходните разпоредби на Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (ДВ, бр.58/2010г.) е и новосъздаденият текст на §3д КТ¹⁶. КТ урежда императивно няколко вида отпуски, свързани най-общо с образование, обучение, с оглед придобиване или повишаване на образованието. Такива са:

чл.169 КТ - платен отпуск за обучение;

чл. 170 КТ - отпуск за приемен изпит в учебно заведение;

¹⁵ Чл.66 (2) С трудовия договор могат да се уговорят и други условия, свързани с предоставянето на работната сила, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, както и условия, които са по-благоприятни за работника или служителя от установените с колективния трудов договор.

¹⁶ § 3д. (Нов, ДВ, бр. 58 от 2010 г.) (1) До 31 декември 2010 г. при намаляване обема на работата работодателят може да предостави неплатен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие в размер до 60 работни дни през календарната година, при условие че по времето на неплатения отпуск се ползват мерки за запазване на заетост, финансирани от републиканския бюджет и/или Оперативната програма “Развитие на човешките ресурси”, и че преди това е било въведено непълно работно време по чл. 138а, ал. 1 и § 3б, ал. 1 и през този период са ползвани мерки за запазване на заетост, финансирани от републиканския бюджет и/или Оперативната програма “Развитие на човешките ресурси”.

чл.171 КТ - неплатен отпуск за обучение;

чл. 171а КТ - ползване на отпуските от учащите се

Като цяло, те са насочени не толкова към интересуващата ни проблематика, а по-скоро са израз на конституционното право на образование (чл. 53 Конституцията). Но в същото време би могло, както посочихме по-горе, да се комбинират с някои от договорите по глава XIX КТ или пък да се доразвият за нуждите на професионалната квалификация.

По подобен начин би следвало да се допуснат и възможности за по-либерален, договорен режим на работно време при условия на използване на някаква форма на повишаване на квалификацията или преквалификация.

В КТ има някои норми, които:

- изискват при възлагане на определена работа на дадени категории работници и служители да се държи сметка за тяхната проф. квалификация, образование и др. под.;
- или предполагат прекратяване на трудовото правоотношение при липса на образование или професионална квалификация (чл.328КТ).

На тях и други подобни няма да се спираме, защото на практика те нямат отношение към проблематиката, с оглед недопускане недостиг на работна сила.

Специално следва да се проучат възможностите, които предлага колективното трудово договаряне на различните равнища, с оглед организирано и координирано въздействие от страна на работодателските и синдикалните организации върху факторите, които имат значение относно професионалната квалификация. В тази посока нормите, уреждащи колективното трудово договаряне, като процес и съдържание, не предлагат почти нищо. Ето защо, би следвало за в бъдеще да се намери подходящо систематично място за евентуален правен акцент, допускащ договаряне в тази посока на различните равнища и, най-вече - на равнище предприятие, разбира се, там където има синдикални организации.

Така например, подходящи са като предмет на колективното трудово договаряне забравени форми, стимулиращи квалификацията и, въобще - насочени към задържане на работната сила и повишаване и поддържане на нейната квалификация, като:

- Наставничество;
- Новаторство и изобретателство;
- Рационализаторство;
- Въвеждане на системи от морални и материални стимули, насочени към професионалната квалификация и към недопускането на недостиг на работна сила.

3.1.1. ПРЕГЛЕД НА ПОДЗАКОНОВИ НОРМАТИВНИ АКТОВЕ, СВЪРЗАНИ С ПРИЛОЖЕНИЕТО НА КОДЕКСА НА ТРУДА.

В няколко подзаконови нормативни акта, свързани с приложението на КТ, може да се търсят разпоредби, свързани с професионалната квалификация, тъй като отделен такъв, специален, подзаконов нормативен акт не е приеман.

В някаква степен на връзка с проблематиката са няколко наредби:

1. Наредбата за работното време отпуските и почивките

В нея от значение са някои разпоредби, свързани с ползването на отпуските на учащите се – чл.51, чл.52 и чл.53 от наредбата. На тях няма да се спираме, тъй като по тези отпускни отношение е взето при коментара им в предходната част на доклада.

2. Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

Внимателно следва да се преценят няколко разпоредби от тази наредба във връзка с възможностите, които те предлагат за формиране на материална заинтересованост в работниците/служителите при придобиване и повишаване на квалификацията. Става дума най-вече за разпоредбата на чл.6, ал.1, т.2 и чл.13, ал.1, т.4¹⁷, които дават богати възможности в тази посока. Разбира се, при наличие на интерес и в двете страни и на финансови ресурси в предприятието.

При известни условия и съответните изменения би могло да се търсим връзка и между допълнителното възнаграждение по чл.12 от наредбата и придобиване на нова или повишаване на съществуващата квалификация, макар че изграждането на такава конструкция ще постави под съмнение концепцията, заложена в това допълнително възнаграждение (за придобит трудов стаж и професионален опит).

3. Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина.

Наредбата има връзка с темата на доклада, най-вече поради това, че в едната си част тя директно се свързва с професионалната квалификация. Става дума за т.нар. специализация, която по дефиниция от наредбата¹⁸ е форма на повишаване на квалификацията. Преглеждайки системата от норми, регулиращи „специализацията”, определено можем да направим извода, че законодателят е уредил подробно и внимателно тази материя. Отделен въпрос е, че тя няма измерение в законов текст и би следвало да намери място като правна уредба на хипотеза, права и задължения в КТ, и едва след това в подзаконов нормативен акт да се уредят технически различните детайли, свързани с организацията и формалния ред на командироването на изплащането и отчитането на съответните разходи. Това се налага и поради обстоятелството на засиления интегрет в икономиките на държавите въобще в световен мащаб, независимо дали става дума за държави-членки на ЕС, или и за държави извън него.

¹⁷ Чл. 6. (1) Допълнителните трудови възнаграждения са:

2. договорените с индивидуален и/или с колективен трудов договор възнаграждения, които се изплащат според договорените условия.

Чл. 13. (1) С колективен трудов договор, с вътрешни правила за организация на работната заплата и/или с индивидуален трудов договор могат да се определят и други допълнителни трудови възнаграждения за:

постигнати резултати от труда - текущо, за година или за друг период;

промени в условията на труд с временен характер, които водят до допълнително нервно-психическо натоварване, и в други условия, увреждащи здравето на работника;

участие в печалбата;

други.

¹⁸ Чл. 2. (1)

(2) Специализация в чужбина е изпращането на лица в чужбина с цел придобиване и/или повишаване на квалификация или изучаване на чуждестранен опит.

3.1.2. ОБОБЩЕНИЯ И ИЗВОДИ, ОСНОВАНИ НА ИЗВЪРШЕНИЯ ПРЕГЛЕД:

Очевидно е, че от изводите на прегледа се налага част от проблемите, свързани с развитието на икономиката, са свързани и с липсата на ясни, съвременни правила, норми за укрепване на капацитета на работната сила и създаване на кадрови резерв. Всичко това, в комплекс и с други фактори, води до недостиг на работна сила или до недостиг на квалифицирана работна сила. С оглед откритото в прегледа по-долу, правим няколко по-обща извода, насочени към предприемане на по-крупни мерки, с оглед решаване на редица проблеми в посока на квалификацията, преквалификацията, обучението и тяхното постоянно поддържане на необходимата висота.

1. В светлината на обективното нарастване на изискванията към професионалната подготовка и умения на работниците и служителите, наложено от съвременното развитие на научно-техническите достижения и все по-нарастващата роля на високите технологии, е безспорно, че действащите норми в КТ и подзаконовите нормативни актове, свързани с приложението му по отношение на професионалната квалификация, са остарели, изоставачи и е необходимо да бъдат създадени нови такива.

2. Видно е, че ролята и мястото на представителните организации на работодателите и работниците и служителите не е на онова равнище, на което би следвало да бъде, като се отчитат:

- тенденциите и опита на старите държави членки;
- натрупаният опит и постигнати резултати;
- интересите на едните и другите, съобразно ролята и мястото им в регулирането на индустриалните отношения и ефектите от тях, вкл. и за страната като цяло в икономически и социален план.

3. В тази връзка и с оглед действието на редица международни актове, по които България е страна, е нужно да се прецени доколко е възможно да се създаде специална разпоредба в Конституцията на Република България, насочена към установяване на конституционен принцип и право на професионална квалификация, преквалификация и продължаващо през целия живот обучение на гражданите и, респ. - задължение за подпомагане и обезпечаване на това право от страна на Държавните органи и на работодателските организации и работодателите.

4. Предвид горното, е необходимо да се преоцени, по съответния ред, дали не е дошло времето за обвързването на Република България с някои съществуващи международни актове, например чл.9 и чл.10 от ЕСХ (ревизирана).

5. Да се създадат съответните разпоредби в материалното право – в съществуващите и, ако се прецени, създаване на нови закони, вкл. усъвършенстване и развитие на системата от норми в КТ и подзаконовите нормативни актове, свързани с приложението му.

В тази връзка:

От усъвършенстване се нуждаят редица норми, свързани с трудовия договор и възможностите чрез него да се залагат определени параметри, свързани с квалификацията и преквалификацията на работниците/служителите, вкл. и в комбинация с усъвършенствана система от спомагащи договори, вкл. и облигационни, чрез които да се осъществяват конкретни дейности в тази посока.

От преосмисляне, с оглед облекчаване решението на проблемите, се нуждаят и редица институти КТ, като работното време, почивките и отпуските, формирането на работната заплата, въвеждането на морални и материални стимули и други. Всичките те, насочени към постигане на резултати в развитието и нарастването на капацитета на работната сила, на задържането и чрез стимули и на база интерес, с оглед преодоляване на недостига на работна сила.

Все в тази връзка, да се отдели специално място и роля на представителните организации на работодателите и работниците и служителите, като се създадат норми и режими, стимулиращи двустранния диалог на секторно равнище и равнище предприятие, вкл. и на колективното трудово договаряне, като инструмент за решаване на въпроси от взаимен интерес и в тази посока.

От обогатяване се нуждае гл. XIX, вкл. формиране на подструктура, повишаване ангажираността на работодателите и работниците, вкл. на техните представители. От по-нататъшно развитие се нуждае и длъжностното и функционално изясняване на функции и задачи и изграждането на тяхна основа на системна оценка и стимулиране на работната сила, вкл. въвеждане на системи за развитие и оценка на кадрите.

6. С оглед изложеното в предходните точки, е необходимо да се създадат и режими на финансово-данъчни облекчения, свързани с инвестициите в кадри.

С оглед възприетите в проекта задачи, горните изводи предполагат подработването на принципиално формулирани или конкретно определени предложения за изменения и допълнения в КТ и в някои от подзаконовите нормативни актове, свързани с приложението му:

1. Заслужава да се обмисли допълнение в Конституцията, като се запише правото на професионално обучение, квалификация и преквалификация. Това може да бъде направено в съществуващите ал.5 и 6 на чл. 53 или в самостоятелна алинея в същия член наред с правото на образование. Друга възможност е това право да се отнесе в чл.48 от Конституцията¹⁹, като право на гражданите, подчинено обаче на идеята за уреждане като част от правото на труд или директно към работниците и служителите, като тяхно специфично право по подобие на запис в ал.5 от чл.48 КРБ.

2. В тази връзка е възможно да се предложи обвързване на България с чл.9 и чл.10 от Европейската социална харта (ревизирана), тъй като тези текстове в пълна степен, при това разгърнато ангажират възприелите ги държави с конкретни действия, насочени към професионалното обучение, което в случая означава и квалификация. Още повече, че сме обвързани с чл.6, от ЕСХ, който в своята т.4 задължава присъединилите се държави да „... осигуряват или способстват за подходящо професионално ориентиране, професионално обучение и професионална рехабилитация.”

3. Макар и спорно, и на пръв поглед без особена стойност, предложението да се въведе легално определение на понятията „квалификация” и „преквалификация”, употребени за

¹⁹ Чл. 48. (1) Гражданите имат право на труд. Държавата се грижи за създаване на условия за осъществяване на това право.

(2) Държавата създава условия за осъществяване на правото на труд на лицата с физически и психически увреждания.

(3) Всеки гражданин свободно избира своята професия и място на работа.

(4) Никой не може да бъде заставян да извършва принудителен труд.

(5) Работниците и служителите имат право на здравословни и безопасни условия на труд, на минимално трудово възнаграждение и на заплащане, съответстващо на извършената работа, както и на почивка и отпуск, при условия и по ред, определени със закон.

целите на регулация на тези отношения в КТ, заслужава внимание. В тази посока е възможно и насочване към дефиницията им в други закони²⁰. Мярката е от значение с оглед обвързката между нормативната регулация на тези отношения от гледна точка заетост и от гледна точка предмета на уреждане на специалните закони, занимаващи се с тази материя.

4. Създаване на тестове в КТ, насочени към утвърждаване и развитие на двустранното сътрудничество. Във връзка с посоченото в първата част на доклада за липсата на изрични, специални текстове относно осъществяването на двустранния диалог на различните му възможни равнища, би било добре да се обмисли създаването на текстове, които изрично, по подобие на чл.2 и 3 КТ, да уредят двустранния диалог и по този начин да го насърчат. Подобен подход ще има пълно съответствие с обективното развитие на процесите на двустранен диалог в България след промените от 1990г., развитието на законодателството и практиката на национално, секторно и териториални равнища, вкл. на равнище предприятие.

5. Доразвитие на системата от норми в КТ и подзаконовите нормативни актове, насочени към създаване на нови условия, нова среда за действия от страна на работодатели, синдикати и работници и служители, насочени към квалификация, преквалификация и други подобни и, в крайна сметка - повишаване капацитета и задържане на работната сила.

В тази връзка:

5.1. Необходимо е да се прецени дали въобще да не се възстанови цялата отменена през 1992 г. Глава XIX от КТ, с цел да се насърчи развитието на отношенията между работодатели, работници и служители, от една страна, и работодатели и синдикални организации, от друга, с цел максимално благоприятна правно-нормативна среда, в която да се развиват отношенията, свързани повишаване на квалификацията преквалификация.

5.2. Необходимо е да се доразвие задължението на работника/служителя да полага усилия уредено сега в чл.228б КТ. Без конкретизацията на пътища и инструментариум тази част от текста звучи декларативно, необвързващо.

5.3. По категоричен начин следва да се уреди времето, през което се реализира задължението на работниците и служителите по чл.228б КТ, като се даде възможност със съгласието им тези задължения да бъдат реализирани и в извън работно време, т.е. в свободното им, необвързано с трудовото правоотношение време.

5.4. С оглед задълженията на работодателя, уредени в чл.228а КТ, е необходимо да се доразвие текстът, или създадат подкрепящи такива, насочени към изясняване задълженията по отношение на финансирането, организационно-техническите отговорности и задължения и други в тази посока.

5.5. Възможно е в други раздели и глави на КТ също да бъдат направени допълнения и изменения, насочени към облекчаване на процесите и процедурите по квалификация, преквалификация и обучение. Така например, е възможно в съдържанието на трудовия договор чл.6б, да бъдат направени допълнения, които да дават възможност още на «входа» на трудовото правоотношение да бъдат уговаряне права и задължения в тази посока. Изменения и допълнения могат да бъдат направени в системата от норми, уреждащи работното време, отпуските и почивките и други.

²⁰ Закона за професионалното образование и обучение, Закона за признаване на професионални квалификации.

5.6. Съществуват някои тестове в други закони, които имат или се доближават до трудовоправен характер, които биха могли да намерят систематичното си място в КТ с оглед унификация на материята, като например някои текстове от Закона за защита от дискриминация.

5.7. Горното, пък и не само то, показват, че е възможно да се създаде нова глава или разшири и реструктурира съществуващата правна уредба в глава XIX от КТ .

5.8. Задължително е да се предвидят правни възможности за въвеждане на стимули и допълнителни възнаграждения при повишена или придобита нова квалификация, довели до нарастване на производителността или качеството и т.н.

5.9. Не на последно място, изрични текстове следва да бъдат създадени в КТ, отделен е въпросът къде, чрез които да се даде възможност на страните по колективните трудови договори на всички равнища да договорят клаузи, свързани с обучението, квалификацията, преквалификацията, да се ангажират в пълнота и отговорно синдикалните организации с решаването на тези проблеми на отделните равнища, на които това е възможно.

При известни условия и съответните изменения би могло да се търси връзка между допълнителното възнаграждение по чл.12 от наредбата за структурата и организацията на работната заплата и придобиване на нова или повишаване на съществуващата квалификация, макар че изграждането на такава конструкция ще постави под съмнение концепцията, заложена в това допълнително възнаграждение (за придобит трудов стаж и професионален опит).

В тази връзка и с оглед приложението на наредбата за специализацията в чужбина, биха могли да се направят допълнения и изменения, даващи възможност за използване по-широко на договорното начало при уреждане на тези отношения и поемане на повече и по-високи отговорности и от двете страни.

5.10. Според нас изрично следва да се предвиди създаването и институционализирането на система за наблюдение, за извличане на статистическа информация, свързана с тези процеси на отделните равнища на тяхното осъществяване и развитие.

Очевидно е, че всичко изложено по-горе насочва към нов политически подход, към подготовка на цялостна комплексна философия за организация на различни обществени отношения в посока квалификация преквалификация, обучение и, в крайна сметка - недопускане на недостиг на работна сила. При това, не каква да е, а квалифицирана.

Идеята за комплексен подход при решаване на тези проблеми налага да се огледат и обвържат комплекс от мерки, да се направят съответните изменения и допълнения в редица закони, вкл. Данъчни, с оглед осъществяването на цялостна и комплексна държавна политика по тези проблеми. В този смисъл, предложенията за изменения и допълнения в КТ, в трудовото законодателство въобще, колкото и да са актуални и подходящи, имат частичен, фрагментарен характер.

3.2. ЗАКОН ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА ЗАЕТОСТТА

3.2.1. ОБЩ ПРЕГЛЕД

Законът за насърчаване на заетостта (ЗНЗ) урежда обществените отношения при насърчаването и запазването на заетостта; професионалното ориентиране и обучението на възрастни; посредничеството по информиране и наемане на работа в Република България и в други държави на български граждани, граждани на друга държава-членка на Европейския съюз, на държави - страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария и посредничеството по информиране и наемане на работа на чужденци в Република България.

ЗНЗ има едновременно влияние и върху процеса на ограничаване на количествения недостиг от работна сила, а така също и върху подобряването на качествените характеристики на работната сила. ЗНЗ би следвало да се приема като естествено продължение и допълнение на КТ. Това е вярно в приноса за създаването на структурите, които благоприятстват в определена степен наемането на работа чрез посредническите услуги по заетостта, и е силно възпрепятствано при професионалното ориентиране и обучение за придобиване на професионална квалификация. Това е така, защото КТ регламентира придобиването на професионална квалификация и преквалификация като придобиване на степен на образование, а не и като професионално обучение. Отделно, чрез разпоредбите, свързани с договора за ученичество, КТ по-скоро поставя проблеми, отколкото дава решения за учебен план и програма за обучение, хорариум учебни часове, преподавателски състав, изпити, признаване на квалификацията и т.н.

ЗНЗ регламентира правата и задълженията на търсещите работа лица. Лицата, които търсят работа, могат да ползват: 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.

Със закона се диференцират правата по категории лица, които търсят работа, и те могат да ползват обема от права, както следва:

1. безработните – всички права, посочени по-горе;
2. заетите и учащите се, които желаят да работят през свободното си от учене време, могат да ползват информация за обявени свободни работни места; посредничество по информиране и наемане на работа, психологическо подпомагане; професионално ориентиране.
3. лицата, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст - 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; и включване в програми и мерки за заетост и обучение;
4. лицата, придобили право на професионална пенсия за ранно пенсиониране, които не работят - 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

Със ЗНЗ са въведени и дисциплиниращи мерки за безработните, като регистрацията им се прекратява в случаите, когато:

- не изпълнят препоръките на трудовия посредник или действията, сроковете и графика за посещения, включени в плана за действие;
- не се явят на посочените дата и час в писмената покана от поделението на АЗ или в срок три работни дни след тази дата;
- не спазват определения им график за посещения в поделението на АЗ;
- откажат да приемат предложената им подходяща работа и/или включване в програми и мерки за заетост и обучение за възрастни по този закон, както и в програми и проекти, финансирани със средства от европейски и други международни фондове;
- прекратят участието си в курс за обучение на възрастни;
- придобият право на пенсия за осигурителен стаж и възраст или професионална пенсия за ранно пенсиониране;
- не изпълнят изискването в 7-дневен срок от промяната на статуса си да уведомят поделението на АЗ.

Прекратяването на регистрацията води и до други нежелателни последици за безработните като лишаване от възможността да се възползват от формите на социалното подпомагане.

За другите категории търсещи работа лица няма изискване за поемане на определени задължения.

ЗНЗ определя правата и задълженията на работодателите. Работодателите могат да ползват: 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, както и преференции за насърчаване на териториалната мобилност на заети лица.

Работодателите могат да обявяват в поделенията на АЗ: свободните работни места; потребностите от обучение на наетите лица и собствените възможности за неговото организиране. Работодателите са длъжни в срок от 7 работни дни да информират поделенията на АЗ за заетите и закритите работни места, които са били обявени като свободни, за приетите на работа лица, насочени от АЗ, за безработните лица, отказали да приемат предлаганата подходяща работа, както и за отказа си да наемат търсещи работа лица, насочени от поделенията на АЗ.

Работодателите могат сами да правят подбор на препоръчаните им от поделението на АЗ търсещи работа лица или да изискат от АЗ да направи подбора по предварително подадена заявка.

Работодателите могат да обявяват в поделенията на АЗ потребностите от обучение на наетите лица и собствените възможности за неговото организиране. Работодателите подават заявки за обучение на наетия персонал, както и за потребностите от работна сила по видове специалности.

При обявяване на работните места работодателите нямат право да определят условия по признак пол, възраст, народност, етническа принадлежност и здравословно състояние. Изключения се допускат само по отношение на пол, възраст и намалена работоспособност, когато вследствие на естеството на работата полът, съответно - възрастта или здравословното състояние, представлява съществен елемент от нея.

Важна роля за улесняване прехода от едно работно място на друго и от състояние на безработица към състояние на заетост имат **посредническите услуги по заетостта**. Съгласно закона те 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.

Видно е, че в пакета от услуги липсва регламентиране на професионалното информиране, консултиране и професионално ориентиране.

Право на посреднически услуги по заетостта имат работодателите и лицата, които търсят работа. Посредническите услуги по заетостта се организират и предоставят от АЗ и от лица, които имат право да извършват посреднически услуги по заетостта, съгласно българското законодателство, законодателството на друга държава - членка на Европейския съюз, или на друга държава - страна по Споразумението за Европейско икономическо пространство или на Конфедерация Швейцария.

Агенцията по заетостта предоставя посреднически услуги:

- бесплатно - по наемането на лицата, с българско гражданство или гражданство от страна членка на ЕС и ЕИП, и лица с приравнени с тези на български граждани права на пазара на труда – бежанци, лица с хуманитарен статут и други, и по наемането на българските граждани в чужбина, както и на чужденци в страната в изпълнение на международен договор, по който Република България е страна;
- по договор с чуждестранни работодатели и лицензиране посреднически агенции, които заплащат такса за извършени посреднически услуги, и със сродни чуждестранни институции за наемане на български граждани в други държави.

Законът позволява посредническа дейност по наемане на работа да могат да извършват и физически и/или юридически лица след регистрация в Агенцията по заетостта. Взаимоотношения на АЗ с регистрираните посредници се уреждат със споразумение.

Освен посредническите услуги по заетостта, законът формулира редица програми и мерки за насърчаване на заетостта, за които се предоставят финансови средства. Регламентирани са 20 възможности за финансова подкрепа, които започват от трудови възнаграждения и доплащанията към тях по КТ, през средства за обучение на възрастни, до насърчаване на териториалната мобилност на заети лица; допълнително трудово възнаграждение за наставник; професионално ориентиране; групова рисков застраховка на включени в обучение безработни лица за срока на обучението.

Според предназначението си, финансовите средства за насърчаване на заетостта се разпределят за работодатели, наемащи безработни лица, за лицензиране обучаващи институции, за лицензи рани институции, предоставящи професионално ориентиране, за лица, които стартират собствен бизнес, на лица с увреждания или общо в четиринадесет направления.

Размерът на средствата и направленията за тяхното използване се конкретизира с Националния план за действие по заетостта.

Законът регламентира пакет от конкретни мерки, насочени към насърчаване заетостта, с което се постига и известно смекчаване на проблема с недостига на работна сила, **основно на групи в неравностойно положение на пазара на труда** като:

- 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, но за не повече от 9 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.
- на наети **безработни майки с деца от 3 до 5 г.** възраст, за които АЗ предоставя суми на работодателя, може да се предложи и обучение за придобиване на професионална квалификация, финансирано от АЗ.
- на наети **лица, изтърпели наказания** в местата за лишаване от свобода, за които АЗ предоставя суми на работодателя, може да се предложи и обучение за придобиване на професионална квалификация, финансирано от АЗ
- на наети **лица от 50- до 64-годишна възраст**, придобили право на професионална пенсия за ранно пенсиониране, за които АЗ предоставя суми на работодателя, може да се предложи и обучение за придобиване на професионална квалификация, финансирано от АЗ.

Специално внимание заслужават разпоредбите, свързани със стажуване, повишаване на квалификацията на заети лица, обучение на работното място, чиракуване, наставничество. Както бе посочено по-горе, в основния закон, който регламентира трудовите отношения – КТ, от една страна, липсва подобна нормативна уредба, а от друга, съществуващите разпоредби позволяват единствено степен на образование или научна степен. Това води до сблъсък между Кодекса на труда и Закона за насърчаване на заетостта, което пък е главната причина за ограниченото и символично прилагане на насърчителните мерки.

Същевременно, ЗНЗ предлага позитивни решения като:

- за всяко разкрито работно място **за стажуване**, на което е наето **безработно лице**, насочено от поделенията на АЗ, на работодателя да се предоставят суми 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;
- работодател, който **осигурява поддържане и повишаване на квалификацията** на наетите работници и служители, може да кандидатства за предоставяне на суми.
- работодател 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 времето, през което лицето е било на работа, но за не повече от 6 месеца.
- за всяко разкрито работно място, на което е наето на пълно или непълно работно време **за чиракуване** безработно лице с основно или по-ниско образование и без квалификация, насочено от поделение на АЗ, на работодателя се предоставят суми за

времето, през което лицето е било на работа, но за не повече от 12 месеца. 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 от АЗ за времето на наставничеството, но за не повече от 24 месеца. Разпоредбите, свързани с чиракуването влизат в конфликт със закона за занаятите, където е регламентирано занаятчийското обучение, включително обучението на чирак.

Значимо място в ЗНЗ е отделено на въпросите, свързани с **обучението на възрастни**. Министърът на труда и социалната политика 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.

Съгласно закона, обучението на възрастни включва обучение за ограмотяване, обучение за придобиване на професионална квалификация, обучение за придобиване и усъвършенстване на ключови компетентности, и мотивационно обучение. Или точно този сегмент от обучения, който не са в обхвата на КТ.

Обучение за придобиване на професионална квалификация на възрастни се осъществява в институциите, регламентирани от Закона за професионалното образование и обучение, и във висшите училища.

Обучението за ограмотяване се осъществява от училищата по Закона за народната просвета.

Обучението за придобиване на ключови компетентности и мотивационно обучение се осъществяват от физически или юридически лица, регистрирани съгласно действащото законодателство.

АЗ може да организира обучение на възрастни в съответствие с потребностите на пазара на труда и изискванията на работодателите за безработни, за лицата, започващи по смисъла на ЗНЗ самостоятелна стопанска дейност, за работници и служители в микро- и малки предприятия, за 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, за лица, придобили право на професионална пенсия за ранно пенсиониране, които не работят и лица, изтърпяващи наказание лишаване от свобода.

В ЗНЗ е отделено съвсем малко внимание на **професионалното ориентиране**, което по смисъла на закона е информиране, консултиране и съветване относно избора на професия и кариерно развитие. 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.

Със закона се **насърчвава участието в обучение**, като на безработните, участващи в обучение за ограмотяване, обучение за придобиване на професионална квалификация и за придобиване на ключови компетентности, се изплаща стипендия, а при определени условия - и средства за транспорт и квартира.

ЗНЗ въвежда следните **определения**:

"Мотивационно обучение" е обучение за стимулиране и насочване на лицата към обучение за придобиване на професионална квалификация и/или заетост чрез придобиване на знания и умения за ориентиране в пазара на труда, търсенето и избор на обучение или заетост.

"Ограмотяване" е процес на обучение за достигане на общообразователния минимум по учебните предмети "български език и литература", "математика", "човекът и обществото" и "човекът и природата", определен за начален етап на основно образование и се провежда по учебни програми, утвърдени от министъра на МОМН.

"Професионално ориентиране" е информиране, консултирани и съветване относно избора на професия и кариерно развитие.

3.2.2. ОБОБЩЕНИЯ И ИЗВОДИ

- Налице е колизия между КТ, който не допуска професионалното обучение, и Закона за насърчаване на заетостта, който насърчава професионалното обучение;
- Законът за насърчаване на заетостта е в противоречие и със Закона за занаятите относно разпоредбите за чиракуването;
- Липсва задълбочена нормативна уредба за професионалното ориентиране;
- Не са регламентирани базисни отношения за професионално ориентиране и обучение за професионална квалификация – професионални стандарти (основна роля на работодателите);
- Не е регламентирана система за проучване, идентифициране и прогнозиране на потребностите от работна сила по икономически дейности и професии;
- Разпоредбите в закона имат „инфраструктурен характер”, тъй като основният инструмент за конкретните мерки, програми и действия е Националният план за действие по заетостта;
- Включени са широк кръг от възможности за отделни целеви групи безработни, които трудно подлежат на администриране и на изпълнение, липсват реални насърчителни мерки за обучение на заети лица, което е предопределено и от разпоредбите на КТ;
- С разпоредбата в ЗНЗ, че този закон не ограничава прилагането на Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси", неправомерно се изравняват статутът на закона и на оперативната програма като нормативни документи, въпреки че оперативната програма след утвърждаването си е инструмент с конкретни схеми за безвъзмездна помощ на равнище МТСП, съгласувано със социалните партньори. По-коректно би било, ако чрез ЗНЗ се определи, че Министерският съвет, в съответствие с националните приоритети за развитие на човешките ресурси, утвърждава оперативни програми, национални и регионални програми и планове.

3.3. ЗАКОН ЗА ЗАНАЯТИТЕ

3.3.1. ОБЩ ПРЕГЛЕД

Законът за занаятите урежда упражняването на занаятите и организацията на занаятчийството, а така също и занаятчийското обучение.

Занаятчийско обучение е преподаване на професионалните, организационните, творческите и другите познания и умения, необходими за упражняването на занаят. Обучението се извършва в съответствие с изискванията на правилник за обучение, изготвен и приет от Националната занаятчийска камара след съгласуване с НАПОО. Занаятчийското обучение включва обучение на чираци, което завършва с изпит за калфа.

За чирак може да бъде прието лице, навършило 16 години, което не се обучава в дневна форма в училище от системата на народната просвета или в редовна форма във висше училище. В правилника за обучение се определят: 1. срокът на обучение, който не може да бъде, по-кратък от 3 години и по-дълъг от 4 години; 2. уменията и знанията, предмет на занаятчийското обучение; 3. занаятите, по които може да се организира обучение; 4. изискванията към условията за обучение; 5. изпитните изисквания за завършване на обучението; 6. управлението и контролът на обучението; 7. документите за завършено обучение.

Участие в занаятчийското обучение имат: Националната занаятчийска камара (НЗК), която утвърждава правилника за занаятчийско обучение, правилниците за калфински и майсторски изпит, учебните планове и програми, провеждането на майсторски изпит и т.н.; Регионалните занаятчийски камари (РЗК), които организират занаятчийското обучение; майсторите, регистрирани в НЗК, които провеждат обучението; занаятчийските предприятия, в които се провежда обучението.

3.3.2. ОБОБЩЕНИЕ И ИЗВОДИ

- Законът за занаятите е в противоречие със Закона за насърчаване на заетостта, относно разпоредбите за чиракуването в частта за срок на обучение, програма, кой провежда обучението, изпит в края на обучението.
- Законът за занаятите допуска включване в развитието на занаятите само на лица, които са извън образователната система.
- Липсва достатъчен синхрон със системата за професионално образование и за професионално обучение.

3.4. ЗАКОН ЗА ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ

3.4.1. ОБЩ ПРЕГЛЕД

Законът за висшето образование (ЗВО) урежда устройството, функциите, управлението и финансирането на висшето образование в Република България. Целта на висшето образование

е подготовката на висококвалифицирани специалисти над средното образование и развитието на науката и културата.

Висше образование се придобива във висши училища, получили акредитация и създадени при условия и по ред, определени от ЗВО. Висшето училище е юридическо лице с предмет на дейност: подготовка на специалисти, способни да развият и прилагат научни знания в различните области на човешката дейност; повишаване квалификацията на специалисти; развитие на науката, културата и иновационната дейност. Висшето училище може да развива научно-производствена, художественотворческа, спортна и здравна дейност в съответствие със спецификата си.

Държавата упражнява функциите си по управлението на висшето образование чрез Народното събрание и Министерския съвет. Народното събрание с решение открива, преобразува, преименува и закрива висши училища, както и филиали и факултети, в които се извършва обучение по специалности от регулираните професии, а ежегодно със Закона за държавния бюджет определя субсидията за всяко държавно висше училище.

От своя страна Министерският съвет:

- утвърждава основните насоки на националната политика в областта на висшето образование;
- предлага на Народното събрание откриването, преобразуването, преименуването или закриването на висши училища, както и размера на ежегодната бюджетна субсидия за всяко държавно висше училище;
- открива, преобразува и закрива факултети, институти, филиали и колежи в държавните висши училища въз основа на искане на съответното висше училище и/или по предложение на Министъра на образованието и науката, като за филиалите и колежаите се посочват професионалните направления, в които ще се извършва обучението;
- утвърждава Класификатор на областите на висше образование и професионалните направления;
- утвърждава държавни изисквания за придобиване на висше образование по образователно-квалификационни степени и по специалностите от регулираните професии, както и държавни изисквания за организиране на дистанционна форма на обучение;
- утвърждава ежегодно броя на приеманите за обучение студенти и докторанти по висши училища;
- определя размера на таксите за кандидатстване и за обучение в държавните висши училища;
- утвърждава условията и реда за предоставяне на стипендии в държавните висши училища и за ползване на общежития и други социално-битови придобивки от студенти, докторанти и специализанти във всички висши училища;
- утвърждава държавните изисквания за признаване на придобито в чуждестранни висши училища висше образование с професионална квалификация;
- утвърждава държавни изисквания за приемане на студентите;
- утвърждава държавни изисквания към съдържанието на основните документи, издавани от висшето училище;

- определя условията и реда за поддържане на Списъка на регулираните професии в Република България;
- приема Списък на регулираните професии в Република България, в който се посочват наименованието на регулираната професия, нормативният акт, който определя изискванията за упражняване на професията съгласно българското законодателство, и органът, компетентен за даване или признаване на право за упражняване на съответната регулирана професия;
- представлява интересите на българското висше образование и наука пред други държави и международни организации и сключва международни договори и спогодби;
- утвърждава Правилник за дейността на Националната агенция за оценяване и акредитация по предложение на Акредитационния съвет.

Държавен орган за осъществяване на националната политика във висшето образование е Министерът на образованието, младежта и науката.

Специализиран държавен орган за оценяване, акредитация и контрол на качеството на дейностите по предмета на дейност на висшите училища е Националната агенция за оценяване и акредитация (НАОА) към Министерския съвет, която е юридическо лице на бюджетна издръжка със седалище в София. НАОА осъществява и следакредитационно наблюдение и контрол върху способността на институцията и на нейните основни звена и филиали да осигуряват високо качество на образованието и научните изследвания чрез вътрешна система за оценяване и поддържане на качеството, както и върху изпълнението на дадените при оценяването и акредитацията препоръки.

Висшите училища имат право да дават висше образование по образователно-квалификационни степени в определени области, професионални направления и по специалностите от регулираните професии след акредитацията от Националната агенция за оценяване и акредитация (НАОА). Акредитацията е институционална и програмна. Програмната акредитация може да бъде поискана от висшето училище след получаване на институционална акредитация.

Висшето училище осъществява цялостната си дейност върху принципа на академичната автономия в съответствие със законите на страната. Академичната автономия включва академични свободи, академично самоуправление и неприкосновеност на територията на висшето училище.

3.4.2. ОБОБЩЕНИЯ И ИЗВОДИ

Основни проблеми от нормативен характер в областта на висшето образование, от гледна точка преодоляването на недостига от квалифицирана работна сила са свързани със следното:

- Класификаторът на областите на висше образование и професионалните направления се утвърждава от Министерски съвет, Класификацията на икономическите дейности се утвърждава от Председателя на НСИ, Националната класификация на професиите и длъжностите се утвърждава от министъра на труда и социалната политика след съгласуване с Председателя на НСИ, а Списъкът на професиите за професионално образование и обучение - от МОМН. Между тези класификации са налице задълбочаващи се различия, които затрудняват професионалното развитие;

- Липсата на единни държавни стандарти за институционална и програмна акредитация води до различни резултати от обучението;
- Не е регулирана кредитната система;
- Не са регулирани стажантските програми и специализациите, и свързаните с тях финансови отношения между висшите училища и осигуряващите стажантски работни места;
- Държавната поръчка не е съобразена с държавните потребности, разбирани не само като потребности на държавната администрация.

3.5. ЗАКОН ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

3.5.1. ОБЩ ПРЕГЛЕД

Законът за професионалното образование и обучение /ЗПОО/ е публикуван в Държавен вестник през месец юли 1999 година. Досега е актуализиран и допълван 13 пъти. ЗПОО е създаден в обстановката на преход от регулирана към пазарна икономика, решаващ дял в която има малкият и среден бизнес, и в ситуация, когато са отменени всички нормативни актове в областта на професионалното обучение и са ликвидирани съществуващите структури за методическо ръководство и научни изследвания.

В закона се съдържат изисквания за:

- Структурата на системата за професионално образование и обучение;
- Организацията в системата за професионално образование и обучение;
- Институциите в системата на професионалното образование и обучение;
- Държавното образователно изискване за професионално образование и обучение;
- Завършването, удостоверяването и признаването на професионалното образование и обучение;
- Управлението на системата за професионално образование и обучение.

Създадената процедура за лицензиране на центрове за професионално обучение, центрове за информация и професионално ориентиране изигра определена роля за изграждане на мрежа от Центрове за професионално обучение, които извършват обучение по професии и специалности на лица над 16 г. в периода на преход към пазарна икономика, във време на безработица и икономическа криза. В същото време, лицензирането задълбочи проблемите на професионалното ориентиране. Те бяха неправомерно подценени. В тези години не можа да се създаде ефективна система за професионално ориентиране и тази празнота оказва своето негативно влияние върху цялата система на професионално образование и обучение. Рамковите програми за придобиване на професионална квалификация и разработените държавни образователни изисквания по професии и специалности поставиха единни изисквания към професионалното образование и обучение.

Държавното образователно изискване за професионално образование и обучение определи рамка по отношение на организацията и съдържанието на професионалното образование и обучение. Изискванията за завършването, удостоверяването и признаването на професионалното образование и професионалното обучение създадоха единен подход в

системата по отношение на оценяването на резултатите от обучението. Заедно с това, участието на бизнеса и на представители на организациите на работниците и служителите в процеса на оценяване на резултатите от професионалното обучение остана само пожелание, поради отсъствието на нормативна уредба, позволяваща реализирането на тези функции. В този период системата за професионално образование и обучение не беше подкрепена с ефективна система за проучване, идентифициране и прогнозиране на потребностите от професионално обучение и квалифицирана работна сила, които се формират и променят с голяма динамика и под влияние на различни фактори.

Създаването на НАПОО през 2000 г., като държавен орган за лицензиране на центрове в системата за професионално образование и обучение, както и за координация на институциите, имащи отношение към професионалното ориентиране, обучение и образование е един от добрите резултати от прилагането на Закона. Тя се утвърди като център за социален диалог и сътрудничество между държавата и социалните партньори в обсъждането и решаването на основните проблеми на професионалното образование и обучение.

През изминалите 10 години ЗПОО беше нормативната основа на системата за професионално образование и обучение. През този период системата се развиваше паралелно с обществените потребности и процеси.

В последните години настъпиха промени вътре в страната, а също така и в рамките на Европейския съюз. Създадох се нови европейски политики за професионално образование и обучение. Общественото развитие на България навлезе в нов етап. Страната стана член на Европейския съюз. Икономическото развитие на държавата на основата на пазарната икономика постави нови изисквания към квалификацията на работната сила. Все по-голямо внимание се отделя на качеството на работната сила. В последните години се отчита не само недостиг на работна сила, а недостиг на квалифицирана работна сила. Все повече се задълбочи и се оформи като главен проблемът с разминаването между потребностите на пазара на труда и подготовката на кадри за икономиката. Този дисбаланс, който се наблюдава още в първите години на прехода в следствие се задълбочава поради реструктуриране на собствеността в икономиката, навлизане на чуждестранни инвестиции, промени в технологиите, организацията на труда и процесите, както на отраслово, така и на регионално равнище. И това ясно се потвърждава от анализите по проекта. В основата на този проблем стои откъсването на образователната система – професионалното образование и обучение и висшето образование от потребностите на икономиката.

Липсата на пазарен подход при формирането на политиката и конкретните механизми за нейното реализиране в областта на професионалното образование и обучение е една от най-съществените причини за недостатъчно обвързване на икономиката, пазара на труда, образованието и обучението.

Липсата на стратегии за развитието на отделните отрасли, на адекватни, периодични, представителни изследвания за потребностите на бизнеса доведоха до дисбаланс в професионалната подготовка на кадри и потребностите на бизнеса.

Установеният недостиг на квалифицирана работна сила, разминаването между професионалната квалификация на работната сила и потребностите на бизнеса, поставят нови изисквания пред системата за професионално образование и обучение. Анализите показват значително разминаване между образованието и изискванията на работното място. Липсата на система за оценка на компетенциите, необходими за определена длъжност, скъсаната връзка между стандартите за професионално образование и обучение и изискванията за длъжностите

създадоха възможности за несъответствие между квалификацията на работната сила и изискванията на бизнеса. Модернизирането на трудовите пазари, насочено към повишаване на заетостта също поставя нови изисквания, насочени към подобряване на образователното равнище и придобиване на нови умения, за да може работната сила да се приспособи към новите условия и възможните промени и същевременно да повиши производителността на труда.

За да отговори на новите изисквания, системата за професионално образование и обучение не може да продължи да функционира в рамките на съществуващия закон. От една страна, определени политики и подходи в ЗПОО вече не са актуални и не отговарят на новите обществени потребности, от друга - в рамките на Европейския съюз се оформят нови, общи политики в сферата на професионалното образование и обучение, които изискват съответни мерки у нас. Заедно с това, през изминалите години в системата за професионално образование и обучение се натрупа значителен опит, който генерира нови практики и политики, които показаха своята ефективност и очакват законова основа за прилагане в системата. Назряла е необходимостта от преглед на Закона за професионалното образование и обучение, за това какво е необходимо и важно за практиката, какво вече не работи и трябва да се промени.

3.5.2. ОБОБЩЕНИЯ И ИЗВОДИ

Какво в Закона за професионалното образование и обучение и в системата за ПОО трябва да се актуализира?

- Общата философия на закона по посока на компетентностния подход в професионалното образование и обучение и съответствие с потребностите на икономиката.
- Формиране на системен подход по отношение на професионалното ориентиране и кариерното развитие – професионалното образование и обучение, вкл. квалификационните стандарти – потребностите на бизнеса, вкл. професионалните стандарти. Създаване на национална система за професионално ориентиране и кариерно развитие.
- Подхода за планиране на приема в професионалното образование и обучение, съобразен с икономическото развитие на страната и идентифицираните потребности на бизнеса. Сега формирането на държавния план - прием е в конфликт с държавните интереси. Той не се базира на проучване на потребностите от професионално образование и обучение по държавни приоритетни икономически и обществени сфери, а обслужва регионалните намерения и по-конкретно на професионалните училища за запълване на техния капацитет. Не са включени в изпълнение на държавния план-прием частните училища и колежи.
- Национална система за осигуряване на качество на професионалното образование и обучение. Критериите за качество на професионалното образование и обучение и възможностите за оценяване на компетенциите на работната сила на изхода на системата за професионално образование и обучение. Стандарти за качество на професионалното ориентиране и кариерното развитие.

- Изграждане на система за натрупване и трансфер на кредити в сферата на професионалното образование и обучение.
- Валидирането на знания, умения и компетенции, придобити чрез неформално обучение или самостоятелно учене, както на основата на професионален и / или практически опит.
- Трансформиране на Списъка на професиите за професионално образование и обучение в класификация, която създава условия за устойчивост в системата на професионалното образование и обучение и е в тясна връзка с професионалните и квалификационните стандарти и потребностите на икономиката, с класификацията на икономическите дейности и Националната класификация на професиите и длъжностите.
- Организиране и провеждане на ученическите практики и стажове, на практическото обучение на лица над 16 г. извън училищната система, утвърждаване на ефективни модели на основата на опита в европейските страни и добрите практики от реализирани проекти.
- Обвързаност на професионалните и квалификационните стандарти, по-директна процедура за утвърждаване и използване в практиката в съответствие с тяхната актуалност.
- Създаване на национална система за оценка на компетенциите на работната сила.
- По отношение на терминологията – въвеждане на нови термини (Държавни образователни стандарти, Квалификационни стандарти, Професионални стандарти, Класификация на професиите за професионално образование и обучение, Кариерно ориентиране, Валидиране на професионални знания, умения, компетенции, Натрупване и трансфер на кредити).

3.6. ЗАКОН ЗА НАРОДНАТА ПРОСВЕТА

3.6.1. ОБЩ ПРЕГЛЕД

Законът за народната просвета (ЗНП) урежда устройството, функциите и управлението на системата на народната просвета. Системата на народната просвета включва детските градини, училища и обслужващи звена. Системата на народната просвета осигурява образование според държавни образователни изисквания.

От гледна точка повишаването на качествените характеристики на работната сила, отправно значение имат държавните образователни изисквания. Държавните образователни изисквания се отнасят за 19 основни дейности, учебници и учебни помагала, материално-техническа база и други, вкл. т. 2 - за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план, т. 6 - за професионалното образование и обучение, и т. 7. – за придобиването на квалификация по професии. Държавните образователни изисквания по т. 2 и 6 се приемат със закон, а по т. 7 - с наредби на Министъра на образованието и науката, съгласувано със съответните министерства и ведомства.

Законът определя, че професионалното обучение осигурява придобиване на квалификация по професия съгласно държавните образователни изисквания. От своя страна,

професионалното образование осигурява усвояването на общообразователния минимум и придобиване на квалификация по професия съгласно държавните образователни изисквания, а общото образование осигурява усвояването на общообразователния минимум и, при възможност, профилирана подготовка съгласно държавните образователни изисквания.

Със закона се определя широк кръг от училища, който имат принос за ограмотяване и професионално образование. Те са: начални - от I до IV клас включително; прогимназиални - от V до VIII клас включително; основни - от I до VIII клас включително; гимназии - от IX до XII клас включително; профилирани гимназии; средни общообразователни - от I до XII клас включително; професионални гимназии - от VIII или IX клас до XII или XIII клас включително; професионални - от VII или VIII клас с продължителност на обучението до три години, от IX клас - с продължителност на обучението до четири години, и професионални колежи след завършено средно образование - с продължителност на обучението до две години; спортни; по изкуствата; специални и по културата.

3.6.2. ОБОБЩЕНИЯ И ИЗВОДИ

- Съществен пропуск в Закона за народната просвета е липсата на държавно образователно изискване за професионално ориентиране и кариерно развитие.
- Допускането училища за общо образование да провеждат профилирана професионална подготовка води до разпиляване на ресурси, некачествено професионално обучение (липса на преподаватели, подходяща материална база) и, в резултат - до непровеждане на държавни изпити по професията и издаване само на удостоверение за професионално обучение.

3.7. ЗАКОН ЗА ПРИЗНАВАНЕ НА ПРОФЕСИОНАЛНИ КВАЛИФИКАЦИИ

Законът за признаване на професионални квалификации е приет в отговор на изискванията на Европейския съюз за пълно уреждане в българското законодателство на материята, свързана с признаване на професионални квалификации на гражданите на държави – членки на Европейския съюз, и на гражданите на трети държави. С приетия закон в българското законодателство се въвежда Директива 2005/36/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 07.09.2005 г. Този закон урежда признаването на професионални квалификации за упражняване на регулирани професии и насърчава професионално-териториалната мобилност в рамките на Европейския съюз.

3.8. SWOT – АНАЛИЗ НА НОРМАТИВНАТА УРЕДБА

SWOT – анализът на нормативната уредба за регулиране на отношенията, свързани търсенето и предлагането на работна сила дава възможност да се изведат силните страни на действащото законодателство, да се концентрира вниманието върху слабите страни и пропуски, да се разкрият „зоните с потенциал за развитие” и предвидят очакваните рискове за реализиране на възможностите.

ТАБЛИЦА 2 SWOT – АНАЛИЗ НА НОРМАТИВНАТА УРЕДБА

Силни страни	Слаби страни
<ol style="list-style-type: none"> Наличие на многоаспектна нормативна уредба; Адаптирани в законодателството добри практики от страни-членки на ЕС; Изградени са институции с определени функции в областта на пазара на труда и в системата за професионалното образование и обучение професионалното развитие; Формирана е определена система за професионално образование и обучение и висше образование; Утвърдени са значителен брой ДОО; Утвърдени са рамкови програми за професионално образование и обучение; Утвърдени са значителен брой Национални изпитни програми; Положителни стъпки за хармонизация на националното законодателство със законодателството на ЕС; 	<ol style="list-style-type: none"> Наличие на противоречие между законите; Липса на регламентация и развитие на система за професионално ориентиране и кариерно развитие; Кодексът на труда спъва професионалното обучение на заетите; Законът за насърчаване на заетостта насърчава усвояването на средства и е поставен под равнището като нормативен акт Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси” Законът за заетите ограничава входа на заетчийското обучение и не предлага професионално развитие за други, освен на лицата, които са извън образователната система; В Закона за народната просвета липсва изискването за стандарт – ДОО за професионално ориентиране; Тежка и бавна процедура за утвърждаване на ДОО. ДОО не се утвърждават от НАПОО; Липсва уредба на кредитната система в професионалното образование и обучение и във висшето образование; Липсва единна система за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение и във висшето образование. Липсва уредба за контрол на качеството в професионалното образование и обучение и във висшето образование Няма единна информационна система за трудовата реализация на излезлите от системата за професионално образование и обучение лица. Има необходимост от осъвременяване на терминологията в нормативните документи
Възможности	Рискове
<ol style="list-style-type: none"> Преодоляване на законовите пречки пред професионалното ориентиране, професионалното образование и обучение и висшето образование; Въвеждане на законодателство за професионалните и квалификационните стандарти Развитие на кредитната система в професионалното образование и обучение и във висшето образование Либерализиране на Кодекса на труда към създаване на условия за непрекъснато повишаване на професионалната квалификация Синхронизиране на разпоредбите в отделните закони Унифициране и осъвременяване на терминологията в отделните закони. 	<ol style="list-style-type: none"> Не оценяването на важността на нормативните промени за бъдещото развитие на конкурентноспособна и високо производителна работна сила; Липса на политическа воля и консенсус за законодателни промени; Формално заявени намерения за промени и липса на готовност за извършване.

Раздел 4. ПРЕГЛЕД НА ПРИЛАГАНИТЕ ПОЛИТИКИ ЗА ПРЕОДОЛЯВАНЕ НЕДОСТИГА НА КВАЛИФИЦИРАНА РАБОТНА СИЛА

Политиката по заетостта е съобразена с европейските документи в областта на заетостта и развитието на човешките ресурси: Европейската стратегия за заетост, обновената Лисабонска стратегия, Ключовите послания от пролетния Съвет на Европейския съюз, както и Интегрираните насоки за растеж и заетост. Действията на пазара на труда са в съответствие и са съобразени с изискванията и препоръките на Международната организация на труда (МОТ), Организацията за икономическо сътрудничество и развитието (ОИСР) и други международни организации.

4.1. ПРЕГЛЕД НА ПРИЛАГАНИТЕ ПОЛИТИКИ

4.1.1. ПОЛИТИКА В ОБЛАСТТА НА ОБРАЗОВАНИЕТО И ОБУЧЕНИЕТО

Икономическият растеж, конкурентоспособността и социалното включване изискват високо квалифицирана работна сила, притежаваща базови умения, които отговарят в значителна степен на потребностите на икономиката и гъвкави умения, които да отговарят на изискванията на работодателите или с краткосрочни и средносрочни курсове за обучение и квалификация да си осигурят търсените знания и умения с оглед запазването на заетостта и намиране на нова работа. Повишаване производителността на труда, конкурентоспособността и икономическият растеж изискват функционираща връзка между бизнеса и образователната система и системата за професионално обучение. Разработването и произвеждането на уникален продукт е в основата на утвърждаването на заети пазарни позиции и навлизането в нови пазарни ниши. Това от своя страна предполага ефективно функциониращи връзки „бизнес - професионални училища” и „бизнес - научни лаборатории и институти”.

Образователната система оказва пряко въздействие върху пазара на труда чрез придобитите знания, умения и професионални компетенции на работната сила. Осъществяваната от 2000 г. в България реформа в професионалното образование и обучение е по посока реализиране на дефинираните през 2001 г. и многократно развити в последствие общоевропейски конкретни цели на системите за образование и обучение.

Приети са Национална стратегия за развитие на продължаващото професионално образование (2004 г.) и Национална стратегия за въвеждане на информационните и комуникационните технологии в българските училища. Чрез разработените от Министерството на образованието, младежта и науката рамкови програми за придобиване на професионална квалификация (2003 г.) са създадени механизми за идентификация и признаване на професионалните компетентности, придобити при предходно обучение. Със Закона за професионалното образование и обучение е осигурена нормативната база за признаване на неформалното учене, в която е отразена философията на общите европейски принципи за признаване на резултатите от неформалното и неформалното учене.

Националната стратегия за продължаващото професионално обучение обхваща периода 2005-2010 г. и има следните основни приоритети:

- усъвършенстване на условията за достъп до обучение;
- подобряване на взаимодействието между институциите, ангажирани с продължаващото професионално обучение;
- повишаване на инвестициите и научното осигуряване на продължаващото професионално обучение.

Реформата в професионалното образование и обучение има за цел да осигури единни изисквания към качеството на професионалното образование и обучение, прозрачност на квалификациите, изграждане и поддържане на система за професионално обучение на лица над 16-годишна възраст в контекста на ученето през целия живот; активизиране на взаимодействието на всички институции, които имат отношение към проблемите на професионалното образование и обучение.

Обучението за придобиване на професионална квалификация по професия или част от професия се извършва въз основа на Списък на професиите, който се разработва от НАПОО с широкото участие на социалните партньори от съответните браншови организации на работодателите и на синдикатите и се утвърждава от министъра на МОМН. В съответствие с този механизъм и потребностите на икономиката, ежегодно се извършват промени в Списъка на професиите за професионално образование и обучение, като се включват нови професии или специалности от професии.

За всяка професия от Списъка на професиите за професионално образование и обучение се разработва държавно образователно изискване за придобиване на квалификация по професии. Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии регламентират базисните компетенции, които се усвояват както в професионалната, така и в общообразователната подготовка; изискванията към входящото образователно равнище за обучение по дадена професия; дейностите, предметите и средствата на труд, както и знанията и уменията, необходими за практикуване на професията, възможностите за професионална реализация и повишаване на квалификацията и в голяма степен предопределят нейния облик. Те съдържат описание на целите и съдържанието на обучението; изисквания към материалната база и към обучаващите; обобщени критерии за оценяване на държавните изпити по теория и практика. В рамките на професионалното обучение се усвояват и някои компетенции, необходими за придобиване на професия с висше образование.

Прилагането на държавните образователни изисквания дава възможност за унифицирана качествена професионална подготовка в обучаващите институции във и извън системата на народната просвета, постигане на прозрачност на процеса на обучение, използване на еднакви критерии за оценяване, осигуряване на съответствие с изискванията на пазара на труда, осигуряване равностойност на сертификатите от различни обучаващи институции, възможност за хармонизиране с европейските стандарти с цел взаимно признаване на сертификатите. Работодателите участват при разработване и актуализиране на държавните образователни изисквания както в работните групи, така и в процеса на оценяването им от НАПОО; един от рецензентите е задължително работодател, а профилът на професията се представя в браншовите камари за оценка. Всички тези стъпки са гаранция за стремежа разработваните

проекти на държавните образователни изисквания да бъдат максимално съобразени с изискванията на пазара на труда.

Държавните образователни изисквания осигуряват основната нормативна уредба за иновации в учебните планове и учебните програми, включително за възрастни. Освен това конкурентният принцип на възлагане на обучение за възрастни, стимулира доставчиците на обучение за развитие на качеството на обучението, което предполага допълнителни средства за обновяване на материално-техническата и дидактическа база. В съответствие с европейските изисквания се полагат грижи за въвеждане на подобрения и иновации в методите за обучение, учебните програми и учебните планове. Пример за добра практика в тази област е дейността на българо-германските центрове за професионално обучение на възрастни в Пазарджик, Стара Загора и Плевен, както и Националният център за професионално развитие на МТСП.

Обвързването на професионалното образование и конкретно на професионалното обучение на възрастни с потребностите и изискванията на пазара на труда са от първостепенно значение, както за заетостта, така и за качеството на обучението. Държавният план-прием в професионалните училища е съобразен с изискванията на пазара на труда, а дейността по определяне на потребностите на пазара на труда непрекъснато се усъвършенства. Разработена е и се прилага методика за определяне на потребностите на работодателите от професионална квалификация на работната сила на регионално равнище. По проекти на ФАР и двустранно сътрудничество се провеждат действия за подобряване на методиката и за прогнозирането им. Социалните партньори все по-активно се включват в изготвянето на държавния план-прием по професии.

Държавната поръчка за професионално образование и обучение се изготвя в съответствие с регионалните планове за икономическо развитие, стратегиите, прогнозите, програмите и плановете за развитие на общините. Като цяло обаче, съгласуването на държавния план-прием не може да се оцени като ефективно главно поради резултатите от функционирането на професионалните училища, слабата връзка „политика - потребности на бизнеса” и „образователна система – бизнес” и неблагоприятната образователна и квалификационна структура на безработните лица.

За ограничаване ранното отпадане на учениците от образователната система се изпълнява Националната програма за по-пълно обхващане на учениците в задължителна училищна възраст. Осигурява се безплатен транспорт за учениците от малките и разпръснати селища до средишните училища, безплатни учебници и учебни помагала, безплатни закуски. Предоставят се и целеви помощи за първокласници от социално слаби семейства, покрива се столовото хранене на ученици от социално слаби семейства. През 2006 г., а и впоследствие програмата получи допълнително развитие като предвиди утвърждаване на нова образователна структура с цел обвързване на задължителното обучение до 16-годишна възраст със съответната степен на образование, усвояване на единен общообразователен минимум в рамките на задължителното образование, подобряване на възможностите за преход между образователните степени и между различните видове училища на базата на усвоени общи образователни стандарти и осигуряване на възможности за придобиване на професионални умения, паралелно с усвояването на общообразователния минимум за ученици, които не желаят или нямат възможност да продължат обучението си след задължителната възраст.

В периода 2005 - 2007 г. са компютъризирани всичките български училища и е осигурен достъп до високоскоростен Интернет на по един кабинет в 995 училища, свързани в

Национална образователна мрежа. Усилията следва да продължат, защото развитието на глобалната мрежа Интернет, както и на информационните и комуникационни технологии налагат придобиването на нови умения на учениците.

Системата на образованието и професионалното образование и обучение се нуждае от продължаване на предприетите през последните години политики и мерки, като е необходим принципно нов поглед върху философията и обхвата на реформите и тяхното ускоряване. Сред приоритетните мерки са и следните:

- адаптиране на образованието и професионалното обучение към нуждите на индивидите и пазара на труда и ориентирането му към компетенциите;
- повишаване на ефективността и равнопоставеността на различните елементи на образователната система за намаляване броя на ранно отпадащите от образователната система;
- широко мащабно изследване на ранно отпадащите от образователната система по пол, възраст, социален статус и причини за отпадане с оглед разработване на специални програми за предотвратяване ранното напускане на образователната система;
- разширяване активното участие на лицата над 16-годишна възраст в продължаващо образование и обучение ориентирано към компетенциите, вкл. чрез дистанционни методи, комбинирано обучение и заетост и др., независимо от притежаваните професионални характеристики, което от своя страна ще допринесе за повече възможности за професионална мобилност;
- подобряване на качеството и достъпа до адекватно обучение за работниците и работодателите и по-конкретно отчитане на нуждите на малките и средните предприятия и хората с ниска квалификация;
- нормативна уредба по отношение признаването на квалификациите, придобити във формално и неформално обучение;
- разработване и подкрепа на схеми за обучение, които адекватно да посрещат изискванията на работодателите, в резултат на промените в икономическата структура и притежаваните квалификации;
- стимулиране на институциите от формалната образователна система да създават системи за проследяване реализацията на завършилите различни форми и степени на обучение.

Образователната система трябва да се „отвори” към бизнеса и да се възстанови връзката „образователна система - бизнес”, с оглед скъсяване на прехода „образователна система - работно място”. Необходимо е приоритетните мерки да се подкрепят и с предприемането на следните стъпки:

- реструктуриране, правилна алокация и увеличаване на средствата от държавния бюджет за образователната система;
- повишаване значението на средствата от Европейския съюз за реформиране и посрещане на нуждите на образователната система;
- привличане на повече средства от бизнеса за обучение, вкл. и чрез публично-частни партньорства, като се осигурят и релевантни данъчни стимули и облекчения за работодателите;

- използване на комплексен подход при предоставянето на финансови стимули, данъчни облекчения и ваучери за работодатели, които осигуряват обучение на наетите лица, вкл. и за провеждане на вътрешно фирмено образование и обучение;
- по-активно включване на работодателите при разработване на учебните програми, учебното съдържание и оценяването на придобитите знания и умения, с оглед ориентирането им бъдещите потребности на пазара на труда, определени от промените в икономическата структура и технологичното обновяване.

Недостатъчното участие на заетите в дейности по учене през целия живот е сериозно предизвикателство пред политиката за осигуряване на високо квалифицирана работна сила, която следва да се адаптира към бързо изменящите се икономически условия и свързаните с тях изисквания на работодателите. Това от своя страна, предполага усъвършенстване на притежаваните и придобиване на нови знания и умения.

Реформите в образователната система са насочени към развитие и разширяване на възможностите за учене през целия живот и обвързване на образованието с изискванията на пазара на труда, намаляване на равнището на отпадане от училище и повишаване посещаемостта в предучилищни заведения, въвеждане и използване на информационни и комуникационни технологии.

4.1.2. ПОЛИТИКА ЗА ПОВИШАВАНЕ ПРИГОДНОСТТА ЗА ЗАЕТОСТ

Системата за професионално обучение на възрастни се развива непрекъснато и се стреми да осигури подходящи условия за повишаване на пригодността за заетостта на безработните и заетите лица. Основен акцент в активната политика по заетостта е професионалното обучение на групите в неравностойно положение на пазара на труда - ниско грамотни, нискоквалифицирани, безработни, за повишаване адаптивността и мобилността на работната сила.

Законът за насърчаване на заетостта предоставя възможности на различни групи безработни лица, стартиращи малък бизнес да се обучават, без да заплащат такса за това, по предмета на дейност на фирмата или по управлението ѝ. Предприети са действия за подобряване на професионалната квалификация на неравностойните групи на пазара на труда, обучение за оgramотяване и повишаване на грамотността, професионално обучение на младежи, компютърно обучение, обучение за предприемачество, обучение на младежи, напуснали образователната система и т.н. Създадоха се предпоставки за по-ефективно обучение на безработните, адекватно на потребностите на пазара на труда.

Ежегодно се провеждат социологически изследвания, чрез които се установяват потребностите на работодателите от лица с определена квалификация в национален мащаб, каквато е европейската практика. На база на резултатите се изработва и утвърждава списък от професии и теми, по които да се провежда професионално обучение на безработните лица без осигурено работно място. Продължава въведената практика на стажуване след завършване на курсове за професионална квалификация, което е полезна форма за затвърдяване на придобитите умения и знания, а и за засилване на връзката между обучението и неговото практическо приложение. Целесъобразно е създаването на система за проучване на потребностите на работодателите от работна сила с определена квалификация, изградена на браншови и регионален признак, при активното участие на организациите на работодателите и на отделните предприятия и предприемачи.

От 2006 г. се прилага актуализирана Национална класификация на професиите и длъжностите, с която се постига единство при определянето, групирането, диференцирането на длъжностите и при подхода за тяхното използване при управление на труда и трудовите отношения.

От началото на 2007 г. дейностите, свързани с обучение са освободени от данък добавена стойност. По този начин се насърчава организирането на дейности за обучение, вкл. вътрешно фирмено обучение и участие на заетите лица в обучение. Обучение за придобиване на професионална квалификация на възрастни имат право да осъществяват лицензираните центрове за професионално обучение и професионалните училища, професионалните гимназии, училищата по изкуствата, професионалните колежи и висшите училища. Финансовите средства от държавния бюджет, отделени за обучение на заети лица са ограничени и не допринасят за постигане на набелязаните цели. В допълнение, липсват конкретни данъчни стимули за работодателите при организиране на вътрешно фирмено обучение, както за обучение на заети лица, в съответствие с прилаганите в другите страни-членове на Европейския съюз. Тези изводи могат да бъдат подкрепени от дела на включените в дейности по учене през целия живот, който е на незавидно ниско равнище от 1,6% при 9,5% средно за Европейския съюз или почти шест пъти по-ниско.

За подобряване на качеството на обучение на безработните лица непрекъснато се усъвършенства методическата база за оценка на предложенията за обучение за придобиване на професионална квалификация, организирано и финансирано от АЗ, като се акцентира върху качеството на предложенията, като се повишават изискванията към учебните програми, преподавателските екипи и наличието на съвременна материално-техническа база. При оценката на качеството на обучението се привличат експерти от съответната професионална област на обучение, предложени от социалните партньори.

Основните предизвикателства пред образователната система са свързани с изграждане и усъвършенстване на връзката образователна система-работодатели-пазар на труда. Необходимо е да се предприемат категорични, необратими и видими стъпки за отварянето на системата към бизнеса и неговите потребности. Слаба е ангажираността на работодателските организации и конкретните работодатели по отношение на практическото осъществяване на професионалното образование и обучение. Всичко това разкрива огромните предизвикателства за осъществяването на преход към общество, основано на знанието и практическата реализация на инициативата „Нови умения за нови работни места” в България.

Включването на всички заинтересовани страни в областта на образованието и обучението се извършва чрез трипартитни органи на национално, регионално и местно ниво като национално представени организации на работодателите и работниците участват в консултациите за създаването и прилагането на политиките. При формулиране на образователните политики и приоритетите по заетостта оказват влияние основни стратегически и сравнителни материали, включително на ОИСР, ЕС, Световната банка и други институции.

Главна трудност при осъществяване на националните политики за образование и обучение представляват ограничените финансови ресурси. На настоящия етап финансирането на образованието и обучението се извършва основно със средства от държавния бюджет, при съвсем ограничено участие на бизнеса. Недостатъчните инвестиции биха могли да окажат негативно влияние върху качеството на обучението. Все още преобладаващата част от работодателите не разглеждат обучението като форма на инвестиция не само в човешки капитал, но и за повишаване производителността и конкурентоспособността.

По-голямото и по-ефикасно инвестиране като ключов фактор в реформите в образованието е от изключително важно значение. Използването на фондовете на ЕС и по-специално предприєдинителните фондове чрез програма ФАР от самото начало са основен фактор за модернизиране на системата за образование и подпомагане на дейностите за професионално обучение на възрастни.

Инвестирането в професионалната квалификация на човешките ресурси е част от общата социална политика на Република България, регламентирана в Закона за насърчаване на заетостта и осъществявана чрез Националните планове за действия по заетостта и съответните национални програми. Необходимо е да се увеличават значително средствата, инвестирани от работодателите за поддържане и повишаване на професионалната квалификация на заетата работна сила в предприятията, като се създадат благоприятни условия за инвестиране в човешки ресурси.

Стремежът е професионалното образование и обучение все повече да се развива като рентабилна инвестиция за превръщане на човешките ресурси в действителен капитал на нацията. Резултатите от професионалното обучение и последващата реализация зависят във висока степен от професионалния избор на индивида. Професионалното ориентиране е съществен и задължителен компонент на ученето през целия живот. Цялостна национална система за професионално ориентиране в аспекта на учене през целия живот не съществува, но системно организирани дейности за професионално консултиране, информиране и ориентиране се осъществяват от системата на органите по заетостта чрез звената на АЗ, като техните услуги могат да бъдат ползвани от всички нуждаещи се (безработни, заети, ученици и др.).

Застаряването на работната сила през последните години в страната налага непрекъснато актуализиране на професионалната квалификация и преквалификация на по-възрастните работници. Предприеманите мерки са в контекста на подобряване на пригодността за заетост на неравностойните групи на пазара на труда. Държавните образователни изисквания могат да бъдат използвани от работодателите, както при наемане на работници, така и за нуждите от осъвременяване на уменията на наетите работници, като лица, обучавани по дадена професия в миналото могат да установят какви компетенции им липсват и да заявяват желанието си за участие в курсове за обучение на центровете за професионално обучение. Също така лица, овладели дадена професия, но не могат да намерят работа, могат да открият друга, близка по съдържание професия, за която в момента има свободни работни места и която те могат да усвоят, участвайки в квалификационен курс.

4.1.3. ПОЛИТИКА ПО ОСИГУРЯВАНЕ НА БАЛАНС МЕЖДУ ГЪВКАВОСТТА И СИГУРНОСТТА

Осигуряването на баланс между гъвкавост и сигурност е друг инструмент за преодоляване недостига на работна сила. Във връзка с това през последните години се предприемат редица мерки по отношение на договорните отношения, активната политика на пазара на труда, системата за учене през целия живот и съвременните социално-осигурителни системи. Усилията ще бъдат насочени за постигане на вътрешно единство и съгласуваност в тези сфери за промени в трудовия живот, благоприятстващи както бизнеса, така и отделните лица, а именно повишаване на гъвкавостта на пазара на труда, съчетана със сигурност; насърчаване на подход към работата, основан на „жизнения цикъл” и по-добро съвместяване на

професионалния с личния живот; повишаване на атрактивността на работата чрез по-добро заплащане; насърчаване и разпространение на иновативни форми на организация на работа и на здравословни и безопасни условия на труд с оглед подобряване качеството и производителността на труда. Тези мерки се съдържат в Актуализираната стратегия по заетостта на Република България 2008-2015 г. и приетата Българска „пътека” за постигане на по-добра гъвкавост и сигурност на пазара на труда, която предвижда мерки с времеви хоризонт за реализация до 2011 г., като специален акцент е поставен върху стратегиите за учене през целия живот. Предвидени са и специфични мерки за повишаване на качеството и привлекателността на професионалното образование и обучение и висшето образование чрез модернизиране на системите, осъвременяване на учебните планове и програми и засилване на практическото обучение и признаване на придобити знания и умения в неформално обучение, както и признаване на предходно учене. Мерките и действията в Българската „пътека” за постигане на по-добра гъвкавост и сигурност на пазара на труда пряко и косвено са насочени към преодоляване на недостига от квалифицирана работна сила чрез създаването на гъвкави и надеждни договорни отношения, комплексни стратегии за учене през целия живот, ефективни политики на пазара на труда и модерна система за социална сигурност.

4.2. ПРЕГЛЕД НА СТРАТЕГИЧЕСКИТЕ ДОКУМЕНТИ

Политиките по отношение на работната сила са залегнали в редица стратегически документи, а тяхната реализация намира отражение в плановете и програмите, действащи в областта на пазара на труда.

Основни стратегически документи, определящи в средносрочен и дългосрочен план основните насоки и тенденции за развитието и управлението на работната сила, са:

- ЕВРОПА 2020 - Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж
- Актуализирана стратегия по заетостта на Р България 2008 - 2015 г.
- Национална стратегия на Република България по миграция и интеграция 2008 -2015 г.
- Стратегия за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания 2008 - 2015 г.
- Национална стратегия за учене през целия живот
- Национална стратегия за младежта, 2010 – 2020 г.

4.2.1. АКТУАЛИЗИРАНА СТРАТЕГИЯ ПО ЗАЕТОСТТА НА Р. БЪЛГАРИЯ 2008 - 2015 г.

В обновената **Стратегия по заетостта (2008-2015г.)**, приета на 30 април 2008г., действията и приоритетите се определят в средносрочен (до 2010 г.) и в дългосрочен план (до 2015 г.). **Основната средносрочна цел**, заложена в стратегията, е повишаването на предлагането на труд, вкл. чрез активирането на продължително безработните и неактивни лица, подпомагане на преходите между различните състояния на пазара на труда (реактивност, безработица, заетост), подкрепа на социалното включване на уязвимите групи, насърчаване участието в различни форми за учене през целия живот /УЦЖ/, повишаване равнището на знания и умения на работната сила и повишаване на производителността на труда.

Тази цел се предвижда да бъде реализирана посредством *три подцели*:

- достигане на пълна, висококачествена и продуктивна заетост
- постигане на баланс между гъвкавост и сигурност на пазара на труда
- участие в обучението и инвестирането в човешкия капитал.

Дългосрочната цел с хоризонт 2015 г., предвид предизвикателствата на пазара на труда, свързани с глобализацията, демографското остаряване и развитието на системата за УЦЖ, се определя като: *значително подобряване на инвестирането в човешкия капитал, осигуряване на устойчива и производителна заетост и интегриране на пазара на труда на най-широк кръг от лица.*

Промените в мащабите и качеството на търсенето на труд в страната поставя все по-остро въпроса за образованието, компетентността и адаптивността на работната сила, а стареенето на населението – усилия за осигуряване устойчивост на публичните финанси.

Предмет на Актуализираната стратегия е не само подобряването на функционирането на пазара на труда, но най-вече увеличаването на инвестициите в човешките ресурси, устойчивото макроикономическо развитие, генериращо повече и по-качествени работни места с цел повишаване на заетостта, производителността на труда и социалното включване. В резултат се предвижда да се осигурят условия за реализиране на Европейския социален модел, за социална кохезия, а също така и за устойчиво развитие в България.

Изпълнението на целите на Стратегията е обвързано и е подкрепено и от *Националната програма за реформи и оперативните програми по Националната стратегическа референтна рамка*, чиито цели са постигане на по-големи нива на заетост, подобряване на качеството и производителността на труда и укрепване на социалната и териториална кохезия. Тя е в съответствие и с *Националната конвергентна програма*, която предвижда мерки, насочени към увеличаване предлагането и качеството на труд, гъвкавостта и мобилността на работната сила. Увеличаването на предлагането на труд е предпоставка за по-висок икономически ръст и устойчиво икономическо развитие на страната.

В Актуализираната стратегия по заетостта са дефинирани **основните направления на действие**, в т.ч. отнасящи се до:

- ограничаване на дела на сенчестата икономика;
- разработване и прилагане на мерки и програми за съвместяване на семейния и професионалния живот;
- насърчаване на предприемачеството сред безработните лица;
- активиране и създаване на подходящи условия за учене през целия живот;
- актуализиране на Националната класификация на професиите;
- повишаване изискванията към институциите за професионално обучение на възрастни (центрове за професионално обучение) за предоставяния от тях продукт;
- осигуряване на втори шанс за образование и обучение на лица, отпаднали от образователната система;
- подпомагане на социално-икономическата интеграция на ромите и на лицата с увреждания чрез създаване на нови възможности за устойчива заетост;
- осигуряване на преход от училище към работа без период на безработица;
- ограничаване контингента от продължително безработни лица.

Значителни ресурси са насочени към развитие на системата за професионално обучение на възрастни, адекватно на потребностите на пазара на труда, с което да се осигурят подходящи условия за повишаване на пригодността за заетостта на безработните лица. С промените на ЗНЗ е предоставена възможност на различни групи безработни лица, стартиращи малък бизнес (чрез създаване на микропредприятия, земеделски производители и др.) да се обучават безплатно по предмета на дейност на фирмата или по управление ѝ, стимулира се стажуването и придобиването на умения в работна среда на младежи и на безработни лица.

Мерките и средствата в областта на:

- насърчаване на предприемачеството и подобряването на средата и условията за стартирането на бизнес, имащи пряк ефект върху темпа на създаване на работни места, повишаване на тяхното качество и на производителността на труда, включват: намалява административната тежест върху бизнеса, като усилията следва да бъдат насочени към опростяване, намаляване или премахване на ограниченията, изискваните документи и режими; разширяване на възможностите за финансиране на стартирането на самостоятелна стопанска дейност; осигуряване на обучение, консултиране и информироване при ползването на финансови средства за стартирането на самостоятелна стопанска дейност от безработни лица; подобряване и усъвършенстване на пакета услуги, предлаган чрез бюрата по труда на лица, желаещи да започнат самостоятелна стопанска дейност и др.
- политиката по доходите са насочени към стимулиране на заетостта чрез подобряване на взаимовръзката и взаимозависимостта между размера на доходите от труд и икономическите резултати на предприятията, спецификата на работното място, производителността, компетентността и квалификацията, качеството и сложността на труда.
- намаляването на регионалните различия в заетостта и пазара на труда се предвижда: провеждането на целенасочени действия, осигуряващи синергия между регионалните политики за местно развитие и активните политики на пазара на труда, чрез ориентиране на регионалните планове и задачи по заетостта съобразно местните приоритети; повишаване на компетентността и ефективността на местните органи на власт и самоуправление за повишаване на заетостта и инвестирането в човешките ресурси; разработване на регионални стратегии по заетостта с активното участие на социалните партньори, местните органи на властта и неправителствените организации; подобряването на инфраструктурата в изостаналите региони и в районите в икономически упадък (местни пътища, комунални услуги, енергийна инфраструктура), подобрява достъпа и перспективите за икономическо развитие и за развитието на бизнеса и заетостта.
- трудовата миграция се предвижда: унифициране на условията и процедурите за прием на отделни категории икономически имигранти (напр. условията за влизане и пребиваване на висококвалифицирани работници, в т.ч. научни работници от трети страни или на сезонни работници, процедура за бързо разглеждане на документи и прием на имигранти); пълно използване на възможностите на мрежата EURES; развитие на мрежата от служби по трудови и социални въпроси (СТСВ) към посолствата на България в държавите, в които пребивават голям брой български граждани с цел да бъдат основа за разпространение на навременна и адекватна информация за условията за труд и живот в приемните страни; разработване и реализиране на специфични програми и мерки за

интегриране на легално пребиваващите икономически имигранти на националния пазар на труда; балансиран прием и интеграция на граждани от трети страни съобразно потребностите от квалифицирана работна сила; насърчаване и облекчаване достъпа на лица от български произход до пазара на труда.

- социалната интеграция и насърчаване на активно поведение на лицата с ниска пригодност за заетост, които дори при повишаващо се търсене на труд много трудно биха отговорили на потребностите на работодателите, се предвижда: да продължи прилагането на комплексен подход, осигуряващ ефективно включване на лицата от неравнопоставените групи, повишаването на доходите и равнището на тяхната заетост; ранно идентифициране на потребностите на безработните лица чрез изготвяне на индивидуален план за действие на всяко безработно лице, индивидуално и групово професионално ориентиране и консултиране, оценка на компетенциите; включване в курсове за ограмотяване, обучение за придобиване на ключови компетенции и професионална квалификация и мотивация с цел повишаване пригодността за заетост и на пазара на труда; насърчаване създаването на работни места в частния и общественния сектор за безработни лица от групи в неравнопоставено положение с оглед подпомагане на тяхната социално-икономическа интеграция на пазара на труда; провеждане на превантивни информационни кампании сред заетите лица, застрашени от загуба на работата.

В стратегията е отделено специално внимание на повишаването на гъвкавостта на пазара на труда, съчетана със сигурност (**flexicurity**). Гъвкавостта е условие за динамичен икономически ръст и адаптация на компаниите към промените свързани с глобализацията и произтичащото от това реструктуриране на икономиката, а гъвкавостта на работната сила е в рамките на „жизнения цикъл”, позволява й да съвместява личния и семейния с професионалния си живот, подобрява се професионалната и териториалната мобилност, нараства възможността за по-дълго оставане на пазара на труда. Действията са насочени както към заетите, така и към безработните, неактивните, заетите в сивия сектор, лицата от маргинализираните групи на пазара на труда и работодателите. Заетите лица са подкрепяни по отношение на поддържане и повишаване на знанията и уменията, както и при преход от една работа към друга. Действията на подкрепа за маргинализираните и всички неравнопоставени лица е по посока осигуряване на повече възможности за интегриране. Насърчават се едновременно вътрешната и външната гъвкавост и сигурност. Конкретните стъпки са свързани с балансиране между гъвкавост и сигурност и постигне оптимална комбинация между четирите компонента на flexicurity: гъвкави договорни отношения; активна политика на пазара на труда; стабилна и отговаряща на нуждите система за учене през целия живот; модерна социално-осигурителна система.

Реализирането на Стратегията ще допринесе за осигуряване на условия и възможности за продуктивна и качествена заетост на трудоспособните лица, за повишаване на стандарта на живот, подобряване на социалното сближаване и осигуряване на ускорен икономически растеж.

4.2.2. НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЯ НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ ПО МИГРАЦИЯ И ИНТЕГРАЦИЯ 2008 -2015 г.

Националната стратегия по миграция и интеграция /НСМИ/, обхващаща периода 2008 г. – 2015 г. е обвързана с другите стратегически документи за отделните политики, в т.ч. е тясно обвързана и със Стратегията по заетостта.

Българската миграционна политика се прилага в подкрепа на развитието на икономиката. Глобализиращата се световна икономика води и до глобално преразпределение на работната сила. Под влияние на миграционните процеси на българския пазар на труда се наблюдава недостиг на работна сила с определени качества и в определени отрасли. Българската икономика се нуждае от добре балансиран прием на работници от други държави.

Увеличаването на броя на емигриралите българи с висока професионална подготовка (с висше образование и със средно специално) за постоянно или временно пребиваване, нарастването на броя на българските студенти зад граница, обучаващи се във висши училища, главно в страните от Централна и Западна Европа, САЩ и Канада, води до дестабилизиране на пазара на труда и недостиг от към кадри с високи професионални знания и умения, както и до недостиг на работна ръка в селските райони, в резултат на вътрешна и външна миграция, което се очертава като проблем пред устойчивото развитие на земеделието ни.

Първата и основна цел, заложена в стратегията, е приоритетно да се работи за привличането на чуждестранни граждани от български произход, като законодателните инициативи в тази посока следва да са насочени към подобряване възможностите за тяхното заселване, учене или работа в Република България. **Другата стратегическа цел** е насочена към приема и интеграцията на чужденци и осъществяване на ефективен контрол на миграционните процеси, което се свързва и с предприемането на комплекс от мерки за борба с нелегалното пребиваване и заетост.

Пребиваващите в България лица от чуждестранен произход с разрешение за продължително пребиваване или статут на постоянно пребиваващ засега не са многобройни, поради което не оказват особен натиск върху пазара на труда и социалните ни системи. Нараства, обаче, броят на лицата с български произход, кандидатстващи и получаващи българско гражданство. Но тя не е довела до тяхното заселване у нас и в повечето случаи тези лица пребивават за по-дълги или по-кратки периоди, тъй като тази миграция в преобладаващата си част е трудова миграция.

За разлика от общия европейски пазар на труда, който по отношение на състоянието и перспективите се нуждае от прилив на работна сила в целия квалификационен спектър (от неквалифицирани работници до научните работници в съответната област), българският пазар се нуждае преди всичко от висококвалифицирани специалисти за определени дейности. Затова българската миграционна политика, съобразявайки се с общите тенденции в глобален, регионален и общностен план, се съобразява най-вече с националния интерес на страната - за един балансиран прием и постигане на успешна интеграция на приетите чужденци.

Интеграционната политика за чужденците и членовете на техните семейства е насочена към: придобиването на основни езикови, исторически и граждански познания чрез встъпителни програми и специални курсове по социална адаптация и културна ориентация, с който да стартира интеграционния процес (позволява бързо да намерят свое място в ключови области – работа, жилищно настаняване, образование и здравеопазване, да се ориентират по-

добре в административната система и подпомага адаптирането им към българското общество); заетост и взаимодействие между имигранти и местни граждани (играе съществена роля в интеграционния процес); участие на имигрантите в демократичните процеси и във формулирането на интеграционните политики и мерки, особено на местно ниво (подпомага тяхната интеграция).

В нормативните документи, регулиращи процесите по миграция и интеграция, в изпълнение на стратегията следва да намерят отражение **норми, отнасящи се до**: защита на българският трудов пазар от нискоквалифицирани имигранти от чуждестранен произход; улесняване достъпа и процедурите по наемане на висококвалифицирани и образовани специалисти в определени икономически сфери области, изпитващи недостиг от такава работна ръка, която трайно не е налична; приоритетност и опростени процедури по предоставянето на достъп до националният пазар на труда на завършилите у нас чуждестранни специалисти с висше образование и на хората с български произход и езикови познания и умения, тъй като това са лицата, които най-безпроблемно биха се вписали в българското общество, поради познаване на българския език, обичаи и култура.

Механизмите за регулиран прием на граждани от трети страни за заетост в България са насочени към: индивидуален прием; браншова годишна квота; сключване на двустранни спогодби за заетост, по възможност в пакет с двустранни договори за социална сигурност; въвеждане на „Синя карта” за висококвалифицирани чужденци. Приемът е свързан с определено работно място, определен работодател и определена продължителност. След приключване на трудовия им договор със съответния български работодател се предвижда завръщането на чужденците в държавите на произход, като това е един от важните елементи на спогодбите.

Дейностите, предвидени в стратегията и имащи пряко отношение към пазара на труда, са:

- създаване на условия за завръщане на българите емигранти, придобили високи знания и умения;
- идентификация на застрашени от недостиг на работна сила региони или сектори на икономиката и осигуряване на ресурси – със съдействието на организациите на работодателите и на работниците и служителите;
- с организациите на работниците и служителите – повишаване на информираността на работниците имигранти за техните права и отговорности – чрез изграждане на консултативни центрове, респ. включване в браншовите организации на работниците и служителите;
- използване на възможностите на EURES за привличане на граждани от трети държави чрез информационни кампании, вкл. обучение при необходимост в третите страни;
- подкрепа на мобилността на студенти, научни работници, млади професионалисти от трети страни;
- насърчаване на едрия и средния бизнес за осъществяване на свои „социални програми”, ориентиране към интеграция на имигрантите в общините по регистрация;
- облекчаване процедурите за допускане на лица, пребивавали вече легално в ЕС за определен период от време (във връзка с висококвалифицирана работа, образование и др.);

- насърчаване на предприемачеството като форма на допринасяне за благоденствието на приемащата община чрез разкриване на нови работни места, както и на мигранта и членовете на неговото семейство.

Степента на реализация на стратегията за миграция и интеграция оказва своето пряко влияние върху пазара на труда и качеството на влизащата работна сила. **Необходимо е** изграждането на система за наблюдение на влизащите и установяващите се у нас имигранти по отношение на техният произход, семеен статус, възраст, пол, образователно-квалификационни равнище, която да бъде обвързана със системата за наблюдение и прогнозиране на потребностите от работна сила на пазара на труда.

4.2.3. СТРАТЕГИЯ ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ НА ХОРАТА С УВРЕЖДАНЯ 2008 - 2015 г.

Стратегията за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания 2008-2015 г., приета в изпълнение на препоръките на Съвета на Европа, добрите практики на държавите-членки на ЕС, приетите принципи в конвенциите и стандартните правила на ООН, **има за основна цел** ефективното прилагане на политиката на българското правителство, насочена към подобряване качеството на живот на хората с увреждания, недопускане на дискриминация по признак „увреждане”, осигуряване на равни възможности, пълноценно и активно участие във всички области на обществения живот, в т.ч. и за подходяща заетост.

Наред с достъп до качествено образование, е необходимо хората с увреждания да получат и възможност за **трудова реализация в рамките на свободния пазар** на работна ръка, като това е съществен фактор за тяхното достойно съществуване, интеграция и самостоятелност. Въпреки създадените законодателни условия (в КТ и в Законът за интеграция на хората с увреждания) голяма част от тях са лишени от добра трудова реализация. В тази връзка **една от заложените цели** е разширяването на възможностите за трудова заетост и включването им в различни програми за осигуряване на подходящи работни места. **Основните направления** за нейната реализация са:

- повишена ефективност на програмите за заетост на национално и местно равнище чрез програми и мерки за създаване на трайни работни места с осигуряване на постоянна заетост за хората с увреждания на пазара на труда;
- насоченост на насърчителните мерки за работодателите към осигуряване на по-дългосрочна и качествена заетост и повишен брой на заявените работни места от реалния сектор;
- стимули за работодатели за приспособяване на работната среда спрямо нуждите на хората с увреждания;
- стимулирано професионално обучение и квалификация на хората с увреждания;
- самостоятелна стопанска дейност на хората с увреждания;
- устойчив модел за развитие на социални предприятия – (например, социални фирми, социални кооперативи) под формата на откритата заетост или защитените работилници могат да допринесат за заетостта на хората с увреждания. Тази цел е съобразена с линията на действие

в **Препоръката**²¹ **на Комитета на министрите на Съвета на Европа**, съгласно която политиките за увеличаване на дела на активност хората с увреждания трябва да бъдат разнообразни, според трудовия им потенциал, и всеобхватни, за да отразяват всички бариери пред включването им в трудовата сила. Заетостта е ключов елемент за социалното включване и икономическата независимост на хората с увреждания. **Мерките на страните-членки** следва да се отнасят, както за обществените, така и за частните работодатели, като някои от тях са:

- включване в общите политики по заетостта на проблемите, свързани със заетостта на хората с увреждания;
- осигуряване на хората с увреждания на достъп до обективна и индивидуална оценка, която: определя техните възможности по отношение на потенциални професии; премества фокуса от оценяване на уврежданията към оценяване на възможностите и тяхното свързване с конкретните изисквания на работата; помага да намерят подходяща работа;
- предоставяне на ефективни мерки и окуражаване на работодателите да наемат хора с увреждания, в т.ч. и чрез извършване на разумни промени на работното място и работните условия, включително работа от дома и почасова работа, за да бъдат нагодени към специалните изисквания на работниците с увреждания;
- осигуряване на съществуването на схеми за подкрепа, като например защитена или подпомагана заетост, за тези хора, чиито нужди не могат да бъдат удовлетворени на открития пазар на труда без лична подкрепа;

По-голямото участие в заетостта според степента и вида на увреждането им е от полза, както за възможността им да реализират потенциала си, така и от полза за обществото.

По реда на Закона за насърчване на заетостта от АЗ, в рамките на активните мерки на пазара на труда залагани ежегодно в националните планове за действие по заетостта, се реализират програми и насърчителни мерки за заетост и обучение, насочени към осигуряване на заетост и повишаване на квалификацията на хората с трайни увреждания.

4.2.4. НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЯ ЗА УЧЕНЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ.

В изпълнение на целите на Лисабонската стратегия на Европейския съюз през октомври 2008 г. правителството прие **Национална стратегия за учене през целия живот /НСУЦЖ/**. **Основната цел** е насочена към създаването на условия и мотивация за всеки да развива личностните и професионалните си знания, умения и способности, непрекъснато и преднамерено на всяка възраст през целия си живот, и като резултат на това – подобряване на личното благосъстояние на българските граждани и на конкурентоспособността на българската икономика.

Според стратегията през 2013 година 5% от хората в активна трудоспособна възраст (25-64 г.) трябва да участват в различни форми на учене през целия живот. Друга важна специфична

²¹ Препоръка Rec(2006) 5 на Комитета на министрите към страните-членки на Съвета на Европа. План за действие за подпомагане на правата и пълноправното участие в обществото на хората с увреждания: подобряване на качеството на живот на хората с увреждания в Европа 2006-2015 - Линия на действие No. 5: Заетост, професионално упътване и обучение, приета на 5 април 2006 г. на 961-ва среща на заместниците на министрите.

цел е делът на рано напусналите образователната система да намалее от 16,6% за 2007г. на 12%, а завършилите средно образование до 24-тата си година да станат 85% до 2013 г.

Заложената в тази политика философия предполага възможности за учене по всяко време и в разнообразен контекст – не само чрез традиционните форми в институциите за образование и обучение, но и чрез неформалното обучение – на работното място и самостоятелното учене (самообразование) в къщи или през свободното време.

Тази Стратегия оказва пряко влияние върху потенциала, възможностите и качеството на работната сила на пазара на труда.

4.2.4.1. Насоки за развитие

Насоките за развитие на **средното образование** (предучилищно и училищно), когато се придобиват основните умения и компетентности, предвиждат:

- насърчаване на извънкласните, извънучилищните и на други алтернативни учебни дейности като възможности за увеличаване на привлекателността на училищата;
- развитие на заложените в училищното образование ключови компетентности като ИКТ, чужди езици, предприемачество, умения за учене не само във формалното (училищно) образование, но и в неформалното (извънкласни инициативи);
- разработване на електронни учебни курсове, мултимедийно обучение;
- разширяване на интегрираното чуждо езиково обучение и др.

Насоките за развитие на **висшите учебни заведения** е да осигуряват високо качество на образованието и научните изследвания, създават условия за преход между образователните степени, мобилност на студентите и академичния състав и признаване на предишно учене. Предвижда се също така осигуряване и поддържане на качеството и обучението и на академичния състав при спазване на установени процедури за следакредитационно наблюдение и контрол. Стратегията за учение през целия живот изисква известна преориентация и гъвкавост на програмите за обучение и подготовка на младите висшисти, ориентирано към настоящите и бъдещи потребности на икономиката от работна сила с определени качества и умения.

4.2.4.2. Основни индикатори

Заложените в стратегията **основни индикатори** за отчитане на изпълнението са: участие в предучилищната подготовка (дял в % на записаните в детски градини спрямо броя на децата на същата възраст); равнище на грамотност за четене; преждевременно напуснали училище; завършили средно образование; завършилите висше образование в областите математика, природни и технически науки; международна мобилност на студентите и докторантите; дял на лицата на възраст над 25 г., участващи в процеса на учене през целия живот; образователна структура на населението; инвестиции в образованието и обучението; дял на разходите за образование от БВП; съотношение между броя на обучаемите и броя на компютрите в средното образование.

В Европейския съвет са определени пет параметъра, в които се отразява напредъкът в образованието и обучението през целия живот. В областта на обучението за възрастни целта за 2010 г. бе 12,5 на сто от възрастното население на ЕС да участва в различни форми на квалификация и обучение.

4.2.4.3. Фактори за постигане на целите

За постигане на целите на Стратегията се предвижда, от една страна, участието на всички граждани, а от друга – съвместни и координирани действия между държавните и общинските институции, социалните партньори – работодателите и синдикатите, неправителствените и образователните организации.

Мерки:

- изграждане на ефективна *интегрирана система* за установяване на потребностите от работна сила с определени компетенции, за оценка на компетенциите на наличната работна сила и на тази база - за определяне на необходимото обучение на възрастните и мерки за покриване на тези потребности.
- програмите за учене през целия живот да бъдат насочени към всички възрастови групи, но също така и да бъдат съобразени с потребностите на отделните целеви групи – заетите лица, безработните, младежите над 16 г. без завършено средно образование и без придобита специалност, хората в напреднала възраст, както и групите в риск: социално слаби, живеещи в географска и социална изолация, със специални потребности, лишени от свобода, неграмотни, зависими от алкохол и наркотични вещества и др., т.е. „рисковите” групи. Наред с това е необходимо и развитието на нетрадиционните форми за обучение като: дистанционно (електронно) обучение; самообучение; учене в клубове, библиотеки, читалища, младежки информационно-консултантски центрове, регионални и местни центрове на общността; комбинирани форми, съчетаващи присъствие със самостоятелно изпълнение.
- участието на *работодателите* е от значение при разработването на програмите за обучение на младите в училищата и ВУЗ, в програмите и мерките за квалификация и преквалификация на човешките ресурси на национално и регионално ниво, в подобряване на квалификацията и обучението на кадрите на място, в т.ч. чрез осигуряване на стажантски, „чирашки” и други програми. Активното участие на работодателите увеличават възможностите за адаптация на хората в трудоспособна възраст към промените в технологичното развитие и изискванията на работното място.
- участието на *гражданските сдружения и синдикалните* организации са от голямо значение за формираното на нагласите и осъзнаване на потребностите от усъвършенстване на знанията и уменията през целия трудов живот.
- необходимо е *разработването на инструментариум* за признаване и валидиране (сертифициране) на резултатите от неформалното и от самостоятелното учене за придобиване на определена съществуваща квалификация.

На регионално и местно равнище тя се подкрепя от мерките, заложили в регионалните планове за икономическо развитие, плановите за развитие на общините до 2013 г., Интегрираната програма за учене през целия живот и оперативните програми, в т.ч. и оперативната програма „Развитие на човешките ресурси”.

4.2.5. ЕВРОПА 2020 - СТРАТЕГИЯ ЗА ИНТЕЛИГЕНТЕН, УСТОЙЧИВ И ПРИОБЩАВАЩ РАСТЕЖ

В приетата стратегия: Европа 2020 – стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж²² /„Европа 2020“/ се посочва, че петте основни цели заложи в нея, превръщайки се в национални цели (за трудовата заетост, за научните изследвания и иновациите, за изменението на климата и енергетиката, за образованието и за борбата срещу бедността), ще спомогнат Европа да излезе по-силна от икономическата и финансова криза, използвайки силните си страни – разполага с талантлива работна сила, с мощна технологична и индустриална база.

Социалната пазарна икономика е доказала своите качества и „Европа 2020“ предлага визия за социална пазарна икономика на Европа за 21-ви век. Тази стратегия, ще помогне ЕС да се превърне в *интелигентна, устойчива и приобщаваща икономика, основаваща се на знанията и иновациите, по-екологична и по-конкурентноспособна, с по-ефективно използване на ресурсите, с високи равнища на заетост, производителност, социално и териториално сближаване.*

Водещите взаимно свързани цели, заложи в „Европа 2020“, чието постигане е от съществено значение за реализацията на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж, са насочени към:

1) заетост за 75 % от населението на възраст 20 ÷ 64 години, включително чрез по-голямо участие на жените, по-възрастните работници и по-добрата интеграция на мигрантите в работната сила;

2) инвестиции в научноизследователска и развойна дейност (НРД) в размер на 3 % от БВП на ЕС, като вниманието се фокусира върху нуждата от инвестиции на публичния и частния сектор в НРД, като акцента е върху ресурсите и по-слабо - върху ефекта. НРД и иновациите се разглеждат заедно, за да се получи по-широк набор от разходи, което е по-подходящо за стопанските операции и стимулите за производителността. Голямо внимание се отделя на подобряването на условията за частната НРД в ЕС;

3) постигане на целите „20/20/20“ по отношение на климата/енергията (включително намаляване на емисиите с допълнителни 30 %, ако условията са подходящи);

4) дял на преждевременно напусналите училище под 10 %; дял на младото поколение със завършено висше образование от най-малко 40 %;

5) намаление на броя на застрашените от бедност с 20 млн. души.

За постигането на тези цели, е необходим широк набор от действия на национално, европейско и световно равнище, като Комисията предлага *седем водещи инициативи (програми) насочени* към:

– подобряване на рамковите условия за достъп до финансиране за научноизследователската дейност и иновации, което ще гарантира превръщането на иновативни идеи в нови продукти и услуги, които създават растеж и работни места;

²² съобщение на Европейската комисия, Европа 2020 – стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж, обръщение на Жозе Мануел Барозу, Брюксел, 3.3.2010 г., COM (2010) 2020 окончателен.

- подобряване на образователните системи, което да улесни навлизането на млади хора на пазара на труда;
- ускорено развитие на високоскоростен достъп до интернет и да се извлече ползи от наличието на единен цифров пазар за домакинствата и формите;
- ефективното използване на ресурсите, ще допринесе за: премахване на връзката между икономическия растеж и използваните ресурси; преминаване към ниско въглеродна икономика; увеличаване приложението на възобновяеми енергийни източници; модернизиране на транспортния сектор и стимулиране на енергийната ефективност;
- подобряване на бизнес средата, по-специално за МСП, която да подкрепи развитието на силна и устойчива индустриална основа, позволяваща конкурентоспособният в световен план;
- модернизиране на пазарите на труда и работните места изисква придобиването на нови умения, което да направи гражданите на ЕС по-способни, като развива техните умения през целия им живот с цел да повиши участието в трудовия живот и постигне по-добро съгласуване между предлагането и търсенето на труд, в това число чрез трудова мобилност;
- гарантирането на социалното и териториално сближаване, ще позволи ползите от растежа и работните места да са споделени в голяма степен и хората, живеещи в условията на бедност и социално изключване, да имат възможност да живеят достоен живот и да представляват активна част от обществото.

Постигането на тези цели ще допринесе за по-добри образователни нива, което подобрява предпоставките за реализация на пазара на труда, а постигнатият напредък по отношение на повишаване на нивата на заетост спомага за намаляване на бедността. По-добрите възможности за НРД и за иновации във всички икономически сектори в съчетание с повишена ефективност на ресурсите ще подобрят конкурентоспособността и стимулират създаването на работни места. Инвестициите в по-чисти, ниско въглеродни технологии ще помогнат на нашата околна среда, ще спомогнат за борбата с изменението на климата и ще създадат нови стопански възможности и възможности за заетост.

На национално равнище, за да се създадат условия за модернизиране на трудовите пазари, държавите-членки трябва:

- да изпълнят определените от тях национални мерки за гъвкава сигурност съгласно споразумението с Европейския съвет, да намалят разпокъсването на трудовия пазар и да улеснят преходите, както и да улеснят съвместяването на работата със семейния живот;
- да преразгледат и редовно да контролират ефективността на данъчните системи и системите за социални придобивки, така че трудовата заетост да бъде предпочитан източник на доходи, като се наблегне специално на нискоквалифицираните работници и се премахнат мерките, които обезсърчават започването на самостоятелен бизнес;
- да насърчават нови форми на баланс между работата и семейния живот и политики на „остаряване при активност”, както и повишаване на равенството между половете;
- да насърчават и наблюдават ефективното прилагане на резултатите от социалния диалог;

- за даване на силен тласък на изпълнението на Европейската квалификационна рамка чрез изграждане на национални квалификационни рамки;
- за гарантиране на придобиването и признаването на компетенции, необходими за по-нататъшно обучение и на трудовия пазар по време на общото, професионалното, висшето образование и образованието за възрастни, включително **неформално и неофициално обучение**;
- за развитие на партньорства между света на образованието/обучението и работата, особено чрез включване на социалните партньори в планирането на образователни и обучителни програми.

Петте цели на „Европа 2020“ имат значение за дългосрочното развитие на пазара на труда в България, но три от тях – цел 1, цел 4 и цел 5, влияят пряко върху политиката по заетостта и определят действията още от 2011 г. предвидени в Националния план за действие по заетостта–2011.

4.2.6. НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЯ ЗА МЛАДЕЖТА, 2010 – 2020 г.

В Националната стратегия за младежта (2010-2020) /НСМ/ се посочва, че грижата за младите хора е най-важната национална кауза. В областите на младежката политика усилията са насочени към трудова заетост, социална интеграция, образование, обучение, съвместяване на професионалния и личния живот. Създаването на благоприятни условия за училищно и университетско образование, неформално обучение; за професионално, социално и личностно реализиране на младите хора; за участие в обществения и икономически живот; за връщане в България на обучаващите се в чужбина, допринася за подобряването на демографската ситуация в България и е значим фактор не само за преодоляване на кризата, но и за догонващо Европейския съюз развитие и сближаване на качеството на живот.

НСМ е ориентирана към младите хора на възраст до 29 години и е съобразена с препоръките, дадени в редица европейски документи относно младежката политика, с национални стратегически документи и с одобрени от Европейската комисия оперативни програми (2007-2013) - *Развитие на човешките ресурси и др.*, както и с представената от Европейската комисия Стратегия ЕВРОПА 2020 за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж, чиято ключова инициатива „Младеж в движение“ е насочена към подобряване постиженията на образователните системи и улесняване навлизането на млади хора на пазара на труда.

Усилията се насочват към предоставянето на възможности на младите хора основно чрез:

- създаването на повече равни възможности за всички млади хора в областта на образованието и пазара на труда;
- насърчаване на предприемачеството и иновациите по отношение на младите хора;
- преодоляване намаляването на привлекателните възможности за икономическа активност и професионална реализация на младите хора в малките населени места и селските райони;
- преодоляване ограниченият достъп до формално и неформално образование, професионално образование и обучение, информация и консултиране на младите хора в малките населени места и селските райони;

В областта на насърчаването на икономическата активност и кариерното развитие на младите хора **основната стратегическа цел** е създаване на благоприятна, насърчаваща и подкрепяща среда за качествена професионална реализация на младите хора в България. За постигането ѝ са определени няколко **оперативни цели**:

- разкриване на нови работни места и развитие на пазара на труда, стимулиращи включването и кариерното развитие на младите хора;
- активно включване на младите хора в изграждането на пазарна икономика;
- успешно съвместяване на професионалния и личния живот на младите хора;

За реализирането им са предвидени **задачи** за изпълнение, някои от които са:

- подобряване на качеството на средното и висшето образование и неформалното обучение, както и насърчаване на ученето през целия живот, в съответствие с потребностите на пазара на труда чрез: осигуряване на чиракуване и стажуване; насърчаване на работодателите да осигуряват възможности за повишаване на квалификацията на млади работници и служители; засилване на ефективността на връзките между образователните и обучителните институции и бизнеса за улесняване на прехода от образование към заетост; насърчаване на изследователския интерес на учениците и студентите чрез участие в различни проекти; осигуряване на достъп до професионално образование и обучение на младежи в неравностойно положение - младежи със специални образователни потребности, младежи в социален риск или отпаднали от образователната система;
- създаване на благоприятна среда за професионална реализация и кариерно развитие на младите български специалисти в държавната и общинска администрация чрез стажове на студенти от висшите училища. Насърчаване на кариерното им развитие и създаване на „бърза писта” за израстване на млади служители, показали изключителни качества при изпълнение на служебните задължения;
- разширяване на достъпа до услуги за професионално ориентиране и решаване на проблеми, свързани с избора на професия или професионално развитие с оглед на индивидуалните качества на лицето и връзката между тези качества и възможностите за заетост чрез Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд;
- подпомагане на млади хора със съответно образование и иновативни бизнес идеи да започнат собствен високотехнологичен бизнес, за създаване на технологични предприятия;
- подкрепа и създаване на благоприятна среда за предприятия, обвързани с осигуряване на работни места за младежи, особено в малките населени места и селските райони;
- съдействие (достъп до финансиране, финансов лизинг, обучение, бизнес консултиране и др.) за предприемчиви млади хора с жизнеспособни и перспективни бизнес идеи при стартирането и развитието на собствен бизнес чрез самонаемане, създаване на семейна фирма или разкриване на малко предприятие;
- създаване на нови работни места в сектора на социалната икономика и насърчаване на доброволчески и общностни инициативи, генериращи заетост за младежи от уязвимите групи;
- подкрепа за създаване на социални предприятия, обвързани с осигуряване на работни места за младежи в риск;

- развитие на гъвкави форми на заетост на младите хора - споделяне на едно работно място, работа на непълно работно време, ротация на работното място, работа на плаващо работно време, насърчаване на дистанционната работа и др.;
- увеличаване на броя на местата в детските ясли и градини и възможностите за дневни грижа за децата през работното време на родителите;
- осигуряване на организиран превоз на учениците в основните и средните училища от дома до училището и обратно;
- създаване на условия за баланс между професионалния и личния живот;

4.3. ПРЕГЛЕД НА ОСНОВНИТЕ ПЛАНОВЕ И ПРОГРАМИ

Реализацията на стратегиите се осъществява чрез приемането на редица планове и програми, в т.ч. и на заложените политики по отношение на пазара на труда, като:

- Националните планове за действие по заетостта;
- План за изпълнение на Националната стратегия на Република България по миграция и интеграция;
- План за действие за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания
- План за действие 2010-2011 г. по Националната стратегия за учение през целия живот

4.3.1. НАЦИОНАЛНИТЕ ПЛАНОВЕ ЗА ДЕЙСТВИЕ ПО ЗАЕТОСТТА;

НАЦИОНАЛНИ ПЛАНОВЕ ЗА ДЕЙСТВИЕ ПО ЗАЕТОСТТА ПРЕЗ ПЕРИОДА 2007-2011 Г.

Първият национален план за действие по заетостта (НПДЗ) в България е разработен и приет през 2001 г. С приемането на Закона за насърчаване на заетостта през 2003 г. НПДЗ се превръща в основен инструмент на политиката на пазара на труда.

НПДЗ е комплексът от действия, програми, мерки и намерения, с който се реализира държавната политика по заетостта, професионалното обучение и защитата на националния пазар на труда.

НПДЗ, съгласно Закона за насърчаване на заетостта и правилника за неговото прилагане, се приема ежегодно Министерският съвет, по предложение от МТСП.

От своя страна, Министерът на труда и социалната политика изготвя проект на НПДЗ като след консултации и в сътрудничество с представителните организации на работодателите и на работниците и служителите определя реда и механизма за разработването на НПДЗ.

Органите по заетостта, в лицето на министерства, ведомства, областни комисии по заетостта и социалните партньори, представят ежегодно на МТСП проекти, свързани с приоритетите на политиката по насърчаване на заетостта, за включване в НПДЗ.

Проектът на НПДЗ се обсъжда последователно в Националния съвет за насърчаване на заетостта и Националния съвет за тристранно сътрудничество, които дават становище по него.

Министърът на труда и социалната политика внася проекта на НПДЗ за приемане от Министерския съвет до един месец от обнародването в "Държавен вестник" на постановлението на Министерския съвет за изпълнението на държавния бюджет за съответната година.

С НПДЗ се определя предназначението на финансовите средства по видове програми, мерки, действие и намерения, както и техния размер. Финансирането на НПДЗ се осигурява за всяка календарна година в рамките на определените със Закона за държавния бюджет за съответната година средства за реализиране на активната политика, както и със средства по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд.

В методически аспект, НПДЗ се разработва въз основата на национални и на Европейския съюз стратегически документи като Националната стратегия по заетостта, Националната стратегия за учене през целия живот, Програмите за управление на съответните правителства, Европейската стратегия по заетостта, Директиви и препоръки на ЕС.

В НПДЗ се определят: основните цели и действия на политиката по заетостта; целевите групи, към които ще бъде насочена политиката по заетостта; проектите, програмите и мерките, които ще бъдат реализирани, видовете стимули и техните размери – както за работодателите, така и за участниците в субсидираната заетост и в обучение, а така също отговорните институции за изпълнение на плана и техните партньори.

По принцип, в първата част на НПДЗ обикновено се представя макроикономическата ситуация, демографските тенденции и състоянието на пазара на труда в България. Следващите части на НПДЗ са посветени на предизвикателствата и ангажиментите на България в изпълнение на Лисабонската стратегия или други стратегически документи на ЕС, на приоритетни направления, на конкретни проекти, програми и мерки с посочени цели, основни дейности, целеви групи, субсидии за работодателите, финансови ресурси и очаквани резултати от тяхната реализация.

В приложения, представени в табличен вид, се представят конкретните проекти, програми и мерки с посочени цели, основни дейности, целеви групи, субсидии за работодателите, финансови ресурси и очаквани резултати от тяхната реализация; максималните размери на средствата по Закона за насърчване на заетостта. Прилагат се и финансови таблици за разпределение на средствата от държавния бюджет и други източници на финансиране.

НПДЗ през 2007 г., първият след присъединяването ни към Европейския съюз, е насочен към по-производителна и качествена заетост. Планът за заетост за 2007 г. е разработен в съответствие с частта „Заетост и образование“ от проекта на Националната програма за реформи. В него са очертани приоритетите на България в областта на политиката по заетостта в контекста на пълноправното ѝ членство в ЕС от 1 януари 2007 г. и включването ѝ в изпълнението на целите на Европейската стратегия по заетостта.

Основна задача пред НПДЗ през 2007 г. е създаването на условия и прилагането на конкретни програми, мерки и действия за изпълнението на заложените средносрочни цели в Програмата на правителството на европейската интеграция, икономическия растеж и социалната отговорност по сектори:

- Създаване на условия за разкриване на най-малко 240 хил. работни места (до 2009 г.), което да доведе до непрекъснато повишаване на коефициента на заетост и трайно снижаване на безработицата;
- Активна политика за повишаване на квалификацията и насърчване на заетостта с акцент върху хората в неравностойно положение на пазара на труда;
- Запазване на прогресивното данъчно облагане на доходите, не покачване на сегашните ставки на данъка, развитие на семейното подоходно облагане;

- Реформиране на основните сектори, предоставящи социални услуги и повишаване на тяхната ефективност;
- Създаване на условия за стабилен икономически растеж;
- Създаване на ефективен механизъм за насърчаване на иновациите и използването на информационните технологии, модернизация на науката на базата на лисабонските цели;
- Гарантиране на равен достъп до качествено образование за максимално развитие на заложите и възможностите за социална реализация;
- Намаляване на регионалните диспропорции. Децентрализация и създаване на регионален капацитет за динамично икономическо развитие

Съгласно, НПДЗ през 2007 г. активната политика на пазара на труда следва да бъде приоритетно насочена към следните целеви групи: безработни лица с ниска степен на образование и без специалност и професия, включително от ромски произход; безработни младежи без специалност и професия и/или без трудов стаж, неактивни обезкуражени лица, безработни хора с увреждания; безработни лица над 50-годишна възраст.

В НПДЗ през 2007 г. са заложили действия за постигане на напредък по отношение на: активиране на безработните и неактивните лица за търсене на работа и производителна заетост, повишаване на гъвкавостта на пазара на труда, интегриране на неравнопоставените групи в пазара на труда, и по-специално на ромското малцинство, подобряване на ефективността и ефикасността на услугите, оказвани от обществената служба за заетост.

Чрез НПДЗ се продължава тенденцията политиката да се основава на принципи като:

- Приемственост, която се изразява в продължаване реализирането на социалните програми и мерки с доказана ефективност и обществена значимост;
- Провеждане на последователни и съгласувани със социалните партньори политики;
- Провеждане на ефективни и навременни политики, които да посрещнат в максимална степен нуждите на гражданите;
- Координация на политиките, мерките и програмите;
- Развитие на прилаганите политики, мерки и програми чрез реализиране на основните приоритети на правителството.

НПДЗ през 2007 г. се стреми да се запазят и подобрят постигнатите резултати от реализацията на активната политика, като се осигури устойчивост и развитие на добрите практики, и продължи реализацията на програми и мерки с доказан добър ефект. За тази цел са осигурени 190 млн. лв. в бюджета на МТСП за активна политика на пазара на труда. Основните приоритети са:

1. Повишаване на пригодността за високопроизводителна и качествена заетост на работната сила чрез по-големи инвестиции в човешкия капитал и развитие на ученето през целия живот;
2. Ускорена интеграция на неравнопоставените групи чрез активизиране за търсене и оставане на работа;
3. Ефективна интеграция на страната на Европейския трудов пазар;
4. Повишаване на гъвкавостта на пазара на труда и резултатността на програмите и мерките.

С НПДЗ през 2007 г. действията на политиката по заетостта са насочени към:

- Повишаване на пригодността за заетост на работната сила и учене през целия живот. Това е свързано с необходимостта от осигуряване на съответствие между професионалното образование и обучение и потребностите на пазара на труда, тъй като квалификацията, съответстваща на нуждите на бизнеса и пригодността за заетост на работната сила е ключов фактор за реализация на пазара на труда. Това е условие за увеличаване продуктивността и качеството на работата.
- Предприемачество и разкриване на нови работни места. Развитието на възможностите на частния сектор да генерира работни места ще бъде подкрепено и със специализирани програми и мерки за насърчаване на предприемачеството сред безработните лица и членовете на техните семейства и повишаване на гъвкавостта на пазара на труда. Заетостта е най-ефективният начин за осигуряване на доходи, социални контакти и реализиране на личностния потенциал. За групите в неравностойно положение на пазара на труда, които изпитват най-големи трудности при намирането на работа се осигуряват средства за субсидирана заетост в частния сектор.

В резултат от реализирането на всички заложи действия, програми, проекти и мерки в НПДЗ през 2007 г. следва да се постигне:

- равнище на заетост (за възрастовия интервал 15-64 г. навършени години) - 59%;
- равнището на безработица да намалее до под 9%;
- броят на регистрираните безработни да намалее с над 7%;
- да се осигури заетост на 86 932 души, в т.ч. със средства за активна политика на МТСП – на 82 287 души, както и обучение на 43 022 души, в т.ч. със средства за активна политика на МТСП – на 31 422 души;
- прилагане на правото на ЕС в областта на свободното движение на работници и включване в единния европейски пазар на труда;
- въвеждане принципа на обслужване на „едно гише“ в още 7 дирекции „Бюро по труда“.
- включване на АЗ в мрежата EURES, което ще даде достъп до информация за всички свободни работни места в ЕС.

Визията на НПДЗ през **2008 г.** е **за повече гъвкавост и сигурност на пазара на труда.** При разработването на плана са взети предвид, както програмата на Правителството, така и основните приоритети и препоръки от страна на Европейската комисия към държавите-членки. Важно значение в тази насока имат Съобщението на Комисията „Към общи принципи на гъвкавостта и сигурността“, както и Съобщението на Комисията „Модернизиране на системите за социална защита за постигане на по-голяма социална справедливост и икономическа кохезия“.

Основните направления на гъвкавостта и сигурността на пазара на труда (flexicurity) са отправен пункт за включването на проекти, програми и действия в НПДЗ през 2008 г.

През 2008 г. активната политика на пазара на труда и услугите по заетостта, като израз на целенасочената намеса на държавата на пазара на труда, има за основна цел повишаване на заетостта чрез обезпечаване на потребностите на бизнеса с качествена и производителна работна сила.

За осигуряване на повишеното търсене с достатъчно по количество предлагане на работна сила в НПДЗ през 2008 г. са заложи действия за постигане на напредък по отношение на:

активиране на безработните и неактивните лица за търсене на работа, повишаване на гъвкавостта и сигурността на пазара на труда, повишаване на мобилността, интегриране на неравнопоставените групи в пазара на труда, и по-специално на ромите, повишаване предлагането на труд от т. нар. „обезкуражени“ лица.

Чрез НПДЗ се реализират, след приемането на промени в ЗНЗ, нови възможности за развитие на обучението на възрастни. Включват се нови групи за субсидирана заетост и обучение, адаптират се регламентите на закона към новите реалности на пазара на труда при повишено търсене на работна сила и необходимост от нарастване на предлагането на квалифицирана работна сила. Създават се предпоставки за активиране на резерва от работна сила (пенсионери, учащи, заети, които могат да приемат втора и почасова работа).

В контекста на стратегическите насоки на миграционната политика на България и подробни проучвания за конкретните потребности на компаниите са набелязани действия за ограничаване на недостига на работна сила в определени сектори.

Чрез НПДЗ, през 2008 г. политиката по заетостта и в т.ч. политиката на пазара на труда се основава на следните принципи:

- Хармонизация с Интегрираните насоки за растеж и заетост на Европейския съюз и принос към постигането на Лисабонските цели;
- Адаптивност към динамичните промени в икономиката, ефективни и навременни политики, които да посрещнат в максимална степен нуждите на гражданите;
- Приемственост чрез продължаване реализирането на действащи програми и мерки, но с повишаване на ефикасността;
- Включване на всички заинтересовани ведомства и социалните партньори в разработването, реализирането и координирането на политиката по заетостта;
- По-висока регионализация на програмите и мерките и активиране на местните власти за разработване и провеждане на политика, отчитаща по-добре потребностите на местните трудови пазари.

През 2008 г. активната политика на пазара на труда приоритетно е насочена към: безработни младежи до 29 г.; безработни над 50 г.; безработни без образование и/или квалификация и неактивни лица в т.ч. обезкуражени неработещи лица.

Основните приоритети на политиката по заетостта през 2008 г., реализирани с НПДЗ, включват:

1. осигуряване на необходимата квалифицирана работна сила за удовлетворяване на търсенето на труд от работодателите чрез учене през целия живот;
2. повишаване на знанията и уменията на заетите с цел по-висока адаптивност към изискванията на новите технологии и по-висока производителност на труда;
3. активиране на безработните от неравнопоставените групи за обучение и заетост и повишаване на тяхната пригодност за заетост;
4. повишаване гъвкавостта и сигурността на работното място и на заетостта чрез адаптиране на договорните отношения и организацията на труда към новите потребности на икономиката за по-висока конкурентоспособният и нуждите на отделната личност за съчетаване на професионалния и семейния живот;
5. включване на пазара на труда на част от неактивните и обезкуражените лица, част от пенсионерите в трудоспособна и близка до тази възраст;

6. Шесто, ефективна интеграция на страната на Европейския трудов пазар.
7. Основните приоритети се вписват в четирите основни елемента на концепцията за гъвкавост и сигурност на заетостта²³:
 - гъвкави договорни отношения между работодателя и заетото лице, посредством съвременен трудово законодателство и организация на работа;
 - активна политика на пазара на труда, която ефективно да помага на хората да се справят с бързите промени, с периода на безработица и прехода от едно работно място към друго;
 - стабилна и отговаряща на нуждите система за учене през целия живот, допринасяща за адаптивността и пригодността за заетост на работниците;
 - Модерна социално-осигурителна система, която осигурява адекватно допълване на дохода, насърчава заетостта и подпомага трудовата мобилност.
 - Действията, предприети с НПДЗ през 2008 г., са групирани в следните направления:
 - Повишаване на производителността на труда на значителен брой заети лица чрез включване в продължаващо професионално обучение за усвояване на знания и умения, съответстващи на новите изисквания на работните места и съвременното техническо и технологично развитие.
 - Подобряване на възможностите за осигуряване на по-високоплатена работа и устойчива заетост чрез осигуряване на обучение на безработни и заети лица за придобиване на ключови умения (умения за работа с компютър, владеене на чужд език, работа в екип, комуникативност и други).
 - Включване на пазара на труда на безработни лица без образование и квалификация след ограмотяване и професионална квалификация, стажуване и чиракуване под ръководството на наставник.
 - Реализиране на мерки за насърчаване на териториалната и професионалната мобилност на работната сила. Провеждане на обществен дебат за flexicurity с участието на социалните партньори, научните среди и широката общественост за набелязване на нови мерки в тази област. Насърчаване на териториалната и професионалната мобилност на работната сила.
 - Насърчаване на малкия и средния бизнес чрез подкрепа за стартиращи предприемачи сред безработните и за подобряване на конкурентоспособността на малкия и средния бизнес чрез намаляване на разходите за работна сила и повишаване на нейната производителност.
 - Подобряване условията на труд и намаляване на трудовите злополуки (в съответствие със Стратегията на Общността 2007-2012 г. за здраве и безопасност при работа).
 - Развитие на услугите на АЗ за работодателите чрез подобряване на подбора на безработните, мотивиране и насочване към подходящо обучение. Повишаване на информираността на работодателите по отношение на възможностите за субсидиране на заетостта и обучение на заетите лица и за повишаване на дела на заявяваните работни места за квалифицирани специалисти.
 - Развитие на услугите на АЗ за безработните лица чрез професионално ориентиране, оценка на компетентностите и мотивиране, по-добро насочване и предлагане на

²³ Съгласно Съобщението на Комисията до Съвета, Европейския парламент, Европейския икономически и социален комитет и комитета на регионите „Към общи принципи на гъвкавостта и сигурността”.

повече и по-качествени свободни работни места включително чрез мрежата EURES. Разширяване на обхвата на търсещите работа лица чрез услуги за трудово посредничество на заети, учащи и пенсионери.

- Развитие на услугите по заетостта, оказвани от частни посредници.
- Мониторинг и оценка на ефекта от програмите, мерките и действията.

НПДЗ през 2008 г. е финансово осигурен от Държавния бюджет (190 млн. лв. в бюджета на МТСП), чрез финансиране на проекти по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, други оперативни програми, програма ФАР, Социално-инвестиционния фонд, външни донори и други източници.

С реализирането на всички заложи действия, програми, проекти и мерки в НПДЗ през 2008 г. следва:

- Равнището на заетост (за групата на възраст 15-64 г.) да достигне 62%;
- Равнището на безработица да намалее до под 7%;
- Осигуряване на обучение и заетост на най-малко 35 хиляди младежи до 29г.
- Осигуряване на нов старт до 6 месеца на 30% от регистрираните безработни младежи до 29 - годишна възраст;
- Осигуряване на нов старт до 12 месеца на 30% от регистрираните продължително безработни;
- Коефициентът на заетост на възрастните от групата (55 – 64г.) да достигне 43%;
- Коефициентът на заетост на жените да достигне 58%;
- Да се увеличи три пъти броят на регистрираните в дирекции „Бюра по труда” пенсионери;
- Трудовите злополуки да са с 10 по-малко, злополуките със смъртен изход – също с 10 по-малко, а загубените работни дни вследствие на трудови злополуки – да намалее с 900;
- Да се осигури заетост на 76 203 души, в т.ч. със средства за активна политика на МТСП – на 74 703 души, както и обучение на 73 961 души, в т.ч. със средства за активна политика на МТСП – на 32 063 души.

През 2009 г. ввизията на НПДЗ е „Развитие на гъвкавостта и сигурността на пазара на труда за предотвратяване и овладяване на последиците върху заетостта от икономическата и финансовата криза”. Основните направления на гъвкавостта и сигурността на пазара на труда (flexicurity) са отправен пункт за включването на проекти, програми и действия в НПДЗ 2009 г., препоръките на Съвета на министрите и Съобщението на комисията от 6.11.2008г. „Европейски план за икономическо възстановяване”.

Планът за 2009 г. е разработен в пет части. Първата част представя предлагането и търсенето на работна сила на пазара на труда в България. Втората част е посветена на новия цикъл на Лисабонската стратегия на ЕС 2008-2010 г., Съобщението на Комисията и Препоръките за активно включване на лицата, изключени от пазара на труда; Обновения социален дневен ред на ЕС, Съобщението на комисията от 29.10.2008г. „От финансова криза към оздравяване: европейска рамка за действие”, Съобщението на комисията от 26.11.2008г. „Европейски план за икономическо възстановяване” и Актуализираната национална програма за реформи 2008-2010 г. Третата част представя целевите групи и основните приоритети на политиката по заетостта, а така също и Българската пътека за постигане на гъвкавост и сигурност. Четвъртата

част е структурирана според основните приоритетни направления за действие, а именно за предотвратяване и овладяване на последиците върху заетостта и пазара на труда в България от икономическата и финансова криза, включително мерки за подобряване на бизнес-средата и за ограничаване на нерегламентираната заетост, социално включване чрез активиране на безработните и неактивните лица и интегриране на пазара на труда на неравнопоставените групи, обучение за заети и безработни лица в подкрепа за преход към икономика основана на знанието, подкрепа за по-висока и качествена заетост в рамките на подхода, основан на „жизнения цикъл”, сигурност на пазара на труда и намаляване на регионалните различия. Петата част е посветена на подобряването на капацитета на институциите, като основен фактор за реализиране на набелязаните действия.

В приложение, в табличен вид са представени конкретните проекти, програми и мерки с посочени цели, основни дейности, целеви групи, субсидии за работодателите, финансови ресурси и очаквани резултати от тяхната реализация. Към плана са приложени и максималните размери на средствата за програмите и мерките за 2009 г. Приложени са и финансови таблици за разпределение на средствата от бюджета на МТСП за активна политика за 2009 г. от държавния бюджет и други източници на финансиране.

Целевите групи и приоритетите на политиката по заетостта и на пазара на труда през 2009 г. са определени в съответствие с икономическите очаквания и прогнозите се развие икономическата и финансовата криза. Основните направления на гъвкавостта и сигурността на пазара на труда (flexicurity) са отправен пункт за включването на проекти, програми и действия в НПДЗ през 2009 г. Изпълнението на съгласувани действия по четирите компонента на концепцията за по-голяма гъвкавост и сигурност на пазара на труда (flexicurity) е общата рамка на политиката на пазара на труда през 2009 г.

С НПДЗ през 2009 г. активната политика на пазара на труда и услугите по заетостта като форма на целенасочената намеса на държавата на пазара на труда има за основна цел ограничаване на безработицата, запазване и устойчивост на заетостта чрез обезпечаване на потребностите на бизнеса с адаптивна и по-производителна работна сила за гъвкаво реагиране на промените в пазарната конюнктура.

През 2009 г. активната политика на пазара на труда приоритетно е насочена към следните целеви групи:

- съкратени лица или заети при непълно работно време вследствие свиване (прекратяване) на производството и предоставянето на услуги;
- безработни младежи до 29 г.;
- безработни над 50 г.;
- неактивни лица в т.ч. обезкуражени неработещи лица.

Основните приоритети на политиката по заетостта през 2009 г. включват:

- Недопускане на масова и продължителна безработица чрез осигуряване на бърз преход от едни работни места към други на съкратените лица вследствие свиване на производството и услугите включително чрез заетост на субсидирани работни места, преквалификация и насърчаване на мобилността, подкрепа за доходите на заетите, преминали по икономически причини на непълно работно време;
- Осигуряване устойчивост на заетостта чрез повишаване на знанията и уменията на заетите с цел по-висока адаптивност и по-висока производителност на труда и стимули

за запазване на заетостта; подкрепа за доходите на заетите, преминали по икономически причини на непълно работно време;

- Повишаване гъвкавостта и сигурността на заетостта чрез адаптиране на договорните отношения, колективното трудово договаряне и организацията на труда към новите условия на икономическа криза и нуждите на отделната личност за по-голяма сигурност при загуба на работа;
- Недопускане изпадането в бедност и маргинализирането на съкратените лица, безработните от неравнопоставените групи и неактивните (включително пенсионерите) чрез обучение и субсидирана заетост;
- Ефективна интеграция на страната на Европейския трудов пазар.

Основните приоритети съответстват на четирите основни елемента на концепцията за гъвкавост и сигурност на заетостта:

- Гъвкави договорни отношения между работодателите и заетите,
- Активна политика на пазара на труда,
- Стабилна и отговаряща на нуждите система за учене през целия живот,
- Модерна социално-осигурителна система

Действията, които се предприемат по тези основни елементи, са в следните направления:

- Бързо и ефективно пренасочване на съкратените лица към налични свободни работни места и места за субсидирана заетост по различни програми, професионално ориентиране, преквалификация, подпомагане за самонаемане, насърчаване на териториалната мобилност;
- Насърчаване запазването на заетостта - чрез стимули за работа при непълно работно време, обучение за повишаване знанията и уменията на наетите лица за новостите в професията, по ключови компетентности и др.
- Активиране на не търсещите работа лица чрез консултиране, ограмотяване, професионално обучение, стажуване, чиракуване и заетост;
- Подкрепа за съвместяване на семейния и професионалния живот чрез насърчаване на заетостта на жените с малки деца (осигуряване на услуги за отглеждане на деца, обучение и субсидирана заетост за жените след периода на майчинство);
- Подобряване условията на труд и намаляване на трудовите злополуки (в съответствие със Стратегията на Общността 2007-2012 г. за здраве и безопасност при работа).
- Адаптиране на услугите на АЗ за работа в условията на масови съкращения – изнесени работни места и др., бързо насочване към свободни работни места включително чрез мрежата EURES. Развитие на трудовото посредничество на заети, учащи и пенсионери.
- Развитие на услугите по заетостта, оказвани от частни посредници. Активизиране на контактите на АЗ с частните трудови посредници, с цел обмен на информация за търсещите работа и наличните работни места на местните пазари на труда.
- Подобряване на контрола при провеждане на пазарен тест и при издаване на разрешения за работа на граждани на трети страни в Р България, следене за стриктно спазване на изискванията и сроковете на договорите на работещите с цел защита на националния пазар на труда.
- Мониторинг и оценка на ефекта от програмите, мерките и действията.

- НПДЗ през 2009 г. е финансово осигурен от Държавния бюджет със 190 млн. лв. чрез бюджета на МТСП, чрез финансиране на проекти по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, други оперативни програми, програма ФАР, Социално-инвестиционния фонд, външни донори и други източници.

В резултат от реализирането на всички заложи действия, програми, проекти и мерки в Националния план за действие по заетостта през 2009 г. се очаква:

- Равнище на заетост (за групата на възраст 15-64 г.) - 64%;
- Равнище на безработица - 7.4% ;
- Осигуряване на обучение и заетост на най-малко 40 000 младежи до 29г.;
- Осигуряване на нов старт до 6 месеца на 35% от регистрираните безработни младежи до 29 - годишна възраст;
- Осигуряване на нов старт до 12 месеца на 35% от регистрираните продължително безработни;
- Коефициент на заетост на възрастните от групата (55 – 64г.) - 45%;
- Коефициент на заетост на жените - 60%;
- Трудовите злоупотреби да намалее с 8%;
- Да се осигури заетост на над 87 000 души и обучение на над 20 000 души със средства от държавния бюджет за активна политика на МТСП;
- Да се осигури заетост на над 11 000 души и обучение на над 47 000 души по Оперативната програма “Развитие на човешките ресурси” и Програма ФАР.

През 2010 г. НПДЗ е разработен в четири части. Първата част представя пазара на труда в условията на криза - състояние и перспективи за развитие през 2010 г. Във втората част са изложени накратко европейските измерения на политиката по заетостта относно Лисабонска стратегия след 2010 г. - активното включване на отдалечените от пазара на труда лица и изпълнението на мерките от българската “пътека” за достигане на по-добра гъвкавост и сигурност на пазара на труда. Третата част е озаглавена „Национална политика за ограничаване на негативните последици от икономическата криза върху пазара на труда” и в нея са изложени целите, приоритетите, целевите групи на политиката и програмите, мерките и действията по отношение на: развитие на социалния диалог; запазване на съществуващите и създаване на нови работни места; разширяване на достъпа до заетост; придобиване на нова квалификация, повишаване на квалификацията и уменията на работната сила с цел постигане на по-висока производителност, съответствие с потребностите на пазара на труда и повишаване на конкурентоспособността на българската икономика. Четвъртата част съдържа приложенията, необходими за практическата реализация на Плана от страна на отговорните институции. Първото приложение включва кратки фишове на всички съдържащи се в НПДЗ 2010 г. проекти, програми и мерки, включително операции по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007 – 2013 г. с посочени цели, основни дейности, целеви групи и отговорни институции за тяхната реализация. Във второто приложение са регламентирани максималните размери на средствата за програмите и мерките за 2010 г. Финансовите таблици за разпределение на средствата от бюджета на МТСП за активна политика за 2010 г. от държавния бюджет и други източници на финансиране са норматива в рамките, на който могат да се изразходват средствата по програми; в тези таблици са посочени и резултатите, които трябва да се постигнат по отношение на осигуряването на заетост и обучение за определен брой лица.

НПДЗ отчита, че основните проблеми, пред които се изправя страната в областта на пазара на труда през 2010 г., са:

- Продължаване на намаляването на заетостта и икономическата активност и нарастване на безработицата, вследствие на уволненията на работници и служители, включително от държавната администрация. В резултат на влошената ситуация на трудовия пазар се очаква, че ще се увеличи и броят на обезкуражените лица, ще се ограничат възможностите за заетост на нискоквалифицираните лица.
- Промените в структурата на безработицата, поради излизането на пазара на труда на все повече квалифицирани кадри, които са били с постоянна заетост и добри доходи, с добър социален статус и трудови навици.
- Недостатъчна и неотговаряща на търсенето квалификация и умения на работната сила с оглед на промените в производството и услугите, в т.ч. иновациите, с помощта на които предприятията ще се опитват да излязат от кризата и изискванията на новите работни места, които ще се създадат след кризата.

В тази връзка, основните предизвикателства пред политиката по заетостта през 2010 г. се изразяват в следното:

- В условията на ограничени средства от републиканския бюджет и недостиг на средства в осигурителната система да се идентифицират най-засегнатите от кризата лица и за тях да се осигури по-адекватна защита и субсидирана заетост с цел недопускане на масова и продължителна безработица и изпадане в бедност на големи групи от населението.
- Да се балансира подкрепата между съкратените в резултат от кризата лица и групите в неравностойно положение на пазара на труда – младежи, лица без образование и квалификация, в т.ч. от ромски произход, възрастни лица, хора с увреждания и др., чието положение се влошава също в условията на свито търсене на труд и при конкуренцията на новоосвободените лица.
- Да се проведат такива обучения, които ще осигурят нови знания и умения на заетите и безработните, необходими за новите работни места след кризата. Да се повиши качеството на обученията и контролът върху изразходването на значителните средства за тях.
- Да се осигурят адекватни услуги по заетостта и достъп до социални услуги на безработни лица, завърнали се от други страни.
- Да се защитава вътрешния пазар на труда и правата на българските граждани на европейския трудов пазар.

Визията на НПДЗ през 2010 г. е **„Повишаване на качеството на работната сила за запазване на заетостта, ограничаване на безработицата и стабилизиране на пазара на труда”**.

Основните приоритети на националната политика по заетостта през 2010 г. са определени, като се отчита, че първите признаци на възстановяване на българската икономиката ще започнат през втората половина на 2010 г., при условие, че се реализират инвестициите в инфраструктурни обекти, активира се вътрешното търсене и се увеличат поръчките за индустрията от европейските и други страни. Отчита се и фактът, че пазарът на труда реагира с със забавяне на оживлението в икономиката, а работните места се разкриват с по-бавни темпове от тези, с които са били закрити. Основните приоритети включват:

- Повишаване качеството на работната сила чрез придобиване на нова квалификация, повишаване на квалификацията и уменията на заетите и безработните за по-висока

производителност на труда, по-добро съответствие с потребностите на пазара на труда и повишаване на конкурентоспособността на българската икономика;

- Запазване на съществуващите и създаване на нови работни места;
- Разширяване на достъпа до заетост;
- Развитие на социалния диалог.

През 2010 г. активната политика на пазара на труда приоритетно се насочва към следните целеви групи:

- безработни младежи до 29 г.;
- съкратени лица или заети при непълно работно време вследствие свиване на производството и предоставянето на услуги;
- хора с увреждания;
- неактивни лица, желаещи да работят в т.ч. обезкуражени лица.

НПДЗ през 2010 г. обединява усилията на държавните институции, социалните партньори и гражданското общество за изпълнение на действия в следните основни направления:

- Организиране на обучения на заети лица (в т.ч. лица заети на непълно работно време) и безработни лица, включително чрез предоставяне на ваучери за обучение;
- Осигуряване на финансова подкрепа и обучение за лица заети при непълно работно време;
- Осигуряване на субсидирана заетост за уволнени лица и лица от групите в неравностойно положение на пазара на труда включително лица от ромски произход и лица в риск от социално изключване; насърчаване на мобилността, свързана с търсене и започване на работа;
- Развитие на услугите по информиране, консултиране, професионално ориентиране, насочване към заетост на първичния пазар на труда; активиране на продължително безработни и неактивни лица;
- Разработване на нормативна база за насърчаване на заетостта на т. нар. „зелени работни места”.
- Разработване на модел на публично-частно партньорство за предоставяне на услуги по заетостта на база опита на напреднали в тази област страни-членки на Европейския съюз.
- Съвместна работа със социалните партньори във връзка с масови уволнения, повишаване на гъвкавостта и сигурността на пазара на труда, развитие на регионализацията на активните програми и мерки;
- Подобряване на социалната сигурност и социалното включване в условията на икономическа криза

В неблагоприятните икономически и финансови условия НПДЗ през 2010 г. ще се финансира от средствата за активна политика определени в държавния бюджет и от финансови ресурси от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007 – 2013 г.

В резултат от реализирането на всички заложи действия, програми, проекти и мерки в Националния план за действие по заетостта през 2010 г. се очаква:

- Равнище на заетост (за групата на възраст 15-64 г.) - 61.5 %;
- Равнище на заетост (жени) - 58.5 %;

- Равнище на заетост сред младежите (15-24 г.) - 24 %;
- Равнище на заетост сред по-възрастните (55-64 г.) – 45.5 %;
- Равнище на безработица - 11.4 %;
- Осигуряване на нов старт до 4 месеца на 21% от регистрираните безработни младежи до 29-годишна възраст;
- Осигуряване на нов старт до 12 месеца на 27% от регистрираните безработни над 29-годишна възраст;
- Да се осигури заетост на 38 521 души, от които 24 740 на нови работни места и обучение на 6 032 души със средства от държавния бюджет за активна политика на МТСП;
- По ОП “РЧР” да бъдат създадени възможности за обучение, стажуване, заетост и социална интеграция на голям брой безработни, заети лица, ученици и студенти.

С разработения проект, НПДЗ през 2011 г. ще бъде първият национален план, с който започва изпълнението на мерките за постигане на целите в областта на заетостта, които България си постави в Стратегията на ЕС „Европа 2020”. С този план се подкрепя началото на икономическото и социалното възстановяване и стабилизирането на пазара на труда. Планът е разработен на база одобрената от Националния съвет за насърчаване на заетостта Рамка с основните приоритети и направления на действие през 2011г. Планът е в съответствие с проекта на Националната програма за реформи и включва мерките от Българската пътека за постигане на по-добра гъвкавост и сигурност на пазара на труда за периода 2009 – 2011г.

Визията на НПДЗ през 2011 г. е **„Ограничаване на безработицата чрез обезпечаване на търсенето на труд с качествена работна сила и включване в заетост на неравнопоставените групи на пазара на труда”**.

НПДЗ за 2011 г. е разработен в три части.

Първата част представя състоянието на пазара на труда в условия на излизане от икономическата криза.

Във втората част е определена националната политика по заетостта през 2011г. и накратко европейските измерения на политиката по заетостта във връзка със Стратегията на ЕС „Европа 2020г.” В тази част освен това са изложени целите, приоритетите, целевите групи на политиката и програмите, мерките и действията по отношение на: нарастване на заетостта и икономическата активност; подобряване на гъвкавостта и сигурността на пазара на труда; повишаване на уменията на работната сила; интегриране на пазара на труда на лица от неравнопоставените групи (младежи, безработни с ниско образование и без квалификация, възрастни безработни, хора с увреждания и др.); подобряване на връзката на образованието и обучението с потребностите на пазара на труда, развитие на професионалното ориентиране; подобряване на предоставяните от АЗ и други посредници услуги по заетостта.

Третата част съдържа приложенията, необходими за практическата реализация на Плана от страна на отговорните институции. Първото приложение включва кратки фишове на всички съдържащи се в НПДЗ 2011 г. проекти, програми и мерки, включително операции по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007 – 2013 г. с посочени цели, основни дейности, целеви групи и отговорни институции за тяхната реализация. Във второто приложение са регламентирани максималните размери на средствата за програмите и мерките за 2011 г. Финансовите таблици за разпределение на средствата от бюджета на МТСП за активна политика за 2011 г. от държавния бюджет и други източници на финансиране са

норматива в рамките, на които могат да се изразходват средствата по програми. В тези таблици са посочени и резултатите, които трябва да се постигнат по отношение на осигуряването на заетост и обучение за определен брой лица. Третото приложение изпълнява ролята на указател относно видовете плащания по всяка програма или мярка, включена в Плана.

Според проекта на НПДЗ, основните предизвикателства, пред които се изправя страната в областта на пазара на труда и в областта на човешките ресурси през 2011 г., се изразяват в:

- намален брой заети лица и висока безработица, висок дял на съкратените лица в общия брой безработни, вследствие на уволненията на работници и служители, включително от държавната администрация;
- през второто тримесечие на 2010г. те са с 46.4 хиляди повече спрямо същия период на 2009г. и достигат 217.4 хил., като този брой се равнява на 65% от броя на безработните, висок брой на неактивните лица и в т.ч. на обезкуражените лица;
- недостатъчен баланс между гъвкавост и сигурност на пазара на труда, както и ограничени възможности за преход между различните статуси на работната сила на пазара на труда;
- натрупване на периодите на неактивност, изтичане на срока за получаване на обезщетения за лицата, които са били съкратени през втората половина на 2009г. и първата половина на 2010г.;
- намаляване на трансферите от чужбина и бюджетните ограничения увеличават риска от изпадане в бедност на част от безработните;
- наличие на големи групи безработни лица с ниско образователно и квалификационно равнище и други характеристики, затрудняващи тяхната реинтеграция на пазара на труда (вкл. младежи, възрастни работници, продължително безработни, роми, безработни с увреждания и др.);
- не равновесие между търсенето и предлагането на квалифицирана работна сила, в съответствие с потребностите, макар и ограничени, на пазара на труда (според бизнес анкетите на НСИ през септември 2010 г. 5.7% от промишлените предприятия посочват недостига на работната сила като фактор, затрудняващ дейността им);
- сравнително висок дял на нерегламентираната заетост и скритите доходи, като стратегия за оцеляване в условията на криза.

Наред с посочените по-горе предизвикателства, при определянето на основните приоритети на националната политика по заетостта през 2011 г. се отчита още, че започва възстановяването на българската икономиката, че се увеличават инвестициите, че се изпълняват ускорено големите инфраструктурни проекти, че се активизира вътрешното търсене и се увеличат поръчките за индустрията от европейските и други страни. В този контекст основните приоритети включват:

- Осигуряване на по-висока заетост чрез бързо и ефективно устройване на работа на безработните, както на първичния пазар на труда, така и по програми и мерки, и включително активиране на неактивните и обезкуражените лица;
- Повишаване на качеството на работната сила чрез придобиване на нова квалификация, повишаване на квалификацията и уменията на заетите и безработните за по-висока производителност на труда, по-добро съответствие с потребностите на пазара на труда и повишаване на конкурентоспособността на българската икономика;
- Развитие на социалния диалог.

През 2011 г. активната политика на пазара на труда ще бъде приоритетно насочена към следните целеви групи:

- Безработни младежи до 29 г.;
- Безработни с престой на пазара на труда над 6 месеца;
- Безработни с ниска или не търсена на пазара на труда професионална квалификация и недостиг на ключови компетентности, в т.ч. безработни с ниско образование;
- Хора с увреждания;
- Неактивни лица, желаещи да работят в т.ч. обезкуражени лица.

НПДЗ през 2011 г. ще обедини усилията на държавните институции, социалните партньори и гражданското общество за изпълнение на действия в следните основни направления:

1. организиране на обучения на заети лица (в т.ч. лица заети на непълно работно време) и безработни лица;
2. осигуряване на субсидирана заетост за уволнени лица и лица от групите в неравностойно положение на пазара на труда включително лица от ромски произход и лица в риск от социално изключване; насърчаване на мобилността, свързана с търсене и започване на работа;
3. развитие на услугите по информирание, консултиране, професионално ориентиране, насочване към заетост на първичния пазар на труда; активиране на продължително безработни и неактивни лица, включително чрез специализирани медиатори;
4. насърчаване на заетостта на безработни с престои на пазара на труда над 6 месеца на т. нар. „зелени работни места”.
5. развитие на взаимодействието с частните трудови посредници за обмен на информация, повишаване качеството на услугите и по-добра защита на търсещите работа лица.
6. съвместна работа със социалните партньори във връзка с масови уволнения, повишаване на гъвкавостта и сигурността на пазара на труда, развитие на регионализацията на активните програми и мерки;
7. подобряване на социалната сигурност и социалното включване в условията на икономическа криза.

НПДЗ предвижда конкретните действия в областта на политиката по заетостта ще се осъществят при активизиране на социалното партньорство и гражданския диалог на всички нива на вземане на решение и при повишаване ефективността на работата на МТСП, както и по-ефективен контрол върху бюджетния процес в МТСП. Развитие на регионализацията и повишаване капацитета на местните власти за разработване и реализиране на програми за обучение и заетост ще се осъществява чрез включване в НПДЗ 2011 г. на по-голям брой регионални програми, с което се увеличава и финансовият ресурс за реализацията им, както и с методологично подпомагане на регионалните комисии за заетост.

В резултат от реализирането на всички заложи действия, програми, проекти и мерки в Националния план за действие по заетостта през 2011 г. се очаква:

- Равнище на заетост (за групата на възраст 20-64 г.) - 66 %;
- Равнище на заетост сред младежите (15-24 г.) - 23 %;
- Равнище на заетост сред по-възрастните (55-64 г.) – 44 %;
- Равнището на безработица – средно 9.4 %.

- Осигуряване на нов старт до 4 месеца на 25% от регистрираните безработни младежи до 29-годишна възраст;
- Осигуряване на нов старт до 12 месеца на 30% от регистрираните безработни над 29-годишна възраст;
- Да се осигури заетост на 35 355 души, от които 29 390 на нови работни места и обучение на 5 010 души със средства от държавния бюджет за активна политика на МТСП;
- По ОП “РЧР” да бъдат създадени възможности за обучение, стажуване, заетост и социална интеграция на голям брой безработни, заети лица, ученици и студенти.

Изводи:

Положителни страни:

1. Формира се сериозен опит в разработването на Национални планове за действие по заетостта.
2. Формира се експертен потенциал в администрацията и социалните партньори при разработването и съгласуването на НПДЗ;
3. Плановият процес води до мобилизиране на участниците, систематизиране на действията, програмите, мерките и намеренията;
4. Разработването на НПДЗ периодично концентрира вниманието на участниците в дискусия, становища и предложения за ефективността на прилаганите чрез НПДЗ подходи, програми и мерки на пазара на труда.
5. Изпълнението на НПДЗ води до постигането на определени положителни ефекти на пазара на труда.

Слаби страни:

1. НПДЗ, въпреки декларираната обосноваемост за постигането на определени цели, е механичен сбор от програми, мерки и действия, както и от отговорности на отделни институции.
2. Не е регламентиран контролът по изпълнението на НПДЗ. Министерският съвет приема НПДЗ, но липсва текущия контрол. Министърът на труда и социалната политика няма правомощия да контролира действията на МОМН или на другите министерства, включени в НПДЗ. В резултат на това изпълнението на НПДЗ се превръща в изпълнение на дейностите, програмите и мерките, които са под непосредствения контрол на МТСП.
3. Липсва комплексен отчет. Нито един Национален план за действие по заетостта не е отчетен по формата и структурата, по които е утвърден. Съществува практика да се представя предварителен отчет за изпълнението към деветмесечието на текущата година при обсъждането на проекта за следващата година. Но този отчет обикновено обхваща изпълнение на дейностите, програмите и мерките, които са под непосредствения контрол на МТСП.
4. НПДЗ включват прекалено голям брой програми и мерки, които затрудняват административното им приложение и това се превръща в основна пречка за постигане на поставените цели. През 2007 г. са включени 32 програми и 22 мерки, през 2008 г. съответно 29 и 24, през 2009 г. – 29 и 25, а през 2010 г. – 26 и 25.
5. Налице е припокриване или дублиране на програми и мерки за едни и същи целеви групи на пазара на труда.

6. Акцентите на НПДЗ се отклоняват от обективните условия или предлаганите действия, програми и мерки, не са свързани с обективни проблеми на пазара на труда.. Например, визията на НПДЗ през 2007 г. е за по-производителна и качествена заетост, но няма предвидени мерки за заетите или работодателите, а в началото на годината за налице над 200 хил. продължително безработни. През 2008 г. следва да се постигне повече гъвкавост и сигурност на пазара на труда при условие, че равнището на безработица още през 2007 г. намалява, и още повече намалява през 2008 г. – от 7,4 на 6,3 на сто. През 2009 г. трябва да се развие гъвкавостта и сигурността на пазара на труда в условията на нарастваща безработица, за която имаше ясни индикатори още през 2008 г. НПДЗ през 2010 г. се стреми към по-качествена работна сила, но финансира личните предпочитания за обучение на заетите, а не обучения, обвързани с перспективните потребности на работодателите. Проектът на НПДЗ за 2011 г. е насочен към ограничаване на безработицата при непрекъснатата през 2010 г. тенденция на намаление от 9,9 до 8,9 на сто.
7. Всички НПДЗ залагат на множество субсидирани форми, включително в условията на криза и остър недостиг на финансови средства, за заетост на определени категории безработни лица, а не към създаването на условия за формиране на активно поведение, знания и умения с цел включването на пазара на труда. Този подход възпитава пасивност и очаквания за помощ от страна на държавата.
8. Въвеждането на специализирани програми на етнически принцип и в разрез с разпоредбите за недопускане на дискриминация по отношение на останалите етноси.

4.3.2. План за изпълнение на Националната стратегия на Република България по миграция и интеграция;

Стратегията се изпълнява с **едногодишни планове за действие** по двете стратегически цели – привличане на първо място на чуждестранни граждани от български произход; балансиран прием и интеграция на чужденци съобразно националните интереси и осъществяване на ефективен контрол на миграционните процеси.

За изпълнението на двете стратегически цели на държавната политика в областта на трудовата миграция и интеграцията на имигранти дирекция „Свободно движение на хора, миграция и интеграция” /СДХМИ/ в МТСП е основен изпълнител и отговаря за формирането, провеждането и координацията на дейността в частта им, която е от компетенции на МТСП. На основание на НСМИ бе създаден Национален съвет по трудова миграция /НСТМ/ с председател Министърът на труда и социалната политика, като дирекцията изпълнява функцията на секретариат на този съвет. Създадена е и мрежа от Служби по трудови и социални въпроси на МТСП към посолства на Република България в чужбина - за информирание на нашите сънародници там и оказване съдействие за защита на техните интереси.

В рамките на програмите се осъществяват **редица дейности**, някои от които са:

- ефективно участва в процеса на вземане на решения на общностно равнище – в рамките на работни групи, комитети, комисии и други формати;
- проучване на нагласите за миграция, анализиране на профила на мигриращите групи – по съответни показатели, формиране на тенденции в съответен времеви хоризонт, изследване на възможността за преодоляване на съответен недостиг на работна сила в

страната чрез механизми, ориентирани към балансиран прием на граждани на трети страни с цел икономическа заетост;

- консултации с цел последващи преговори за подписване на двустранни договори за обмен на работна сила или прием на граждани от трети страни с цел заетост; сключване на двустранни договори;
- провеждане на специфични кампании за информиране и консултиране на българските граждани за условията на живот и труд в България, в т.ч. чрез трудови информационни борси;
- провеждане на разяснителни кампании, предназначени за имигранти, за законовата уредба в България;
- проучване на проблемите, пред които е изправена младата висококвалифицирана българска емиграция – психологически, социални, културни, икономически и др.;
- преглед на нормативни актове относими към различни аспекти от политиката по трудова миграция, интеграция и свободно движение на хора и усъвършенстване българско законодателство в областта на миграционната политика на съюза.

4.3.3. ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ НА ХОРАТА С УВРЕЖДАНЯ

В **Плана за действие за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания /ПДОРВХУ/**, в изпълнение на Стратегията по отношение на разширяването на възможностите за трудова заетост при хората с увреждания и включването им в различни програми за осигуряване на подходящи работни места, за периода 2010 – 2011 г. са заложили **дейностите**:

1. Реализиране на програми и мерки за създаване на трайни работни места с осигуряване на постоянна заетост за хората с увреждания на пазара на труда, като за целта предвидените мерки са: реализиране на Националната програма за заетост и обучение на хора с трайни увреждания; насърчаване на работодателите да наемат безработни лица с трайни увреждания до 29 годишна възраст, вкл. военноинвалиди, както и младежи от социални домове, завършили образованието си (чл. 36, ал. 2 от ЗНЗ); насърчаване на работодателите да наемат безработни лица с трайни увреждания (чл. 52, ал.1 и ал.2 от ЗНЗ);
2. Стимулиране на работодателите за наемане на хора с трайни увреждания и за приспособяване на работната среда спрямо техните нужди, като за целите предвидените мерки са: стимулиране на работодатели от обичайна работна среда за наемане на хора с увреждания и осигуряване на достъп, адаптиране и оборудване на работното място; стимулиране на работодатели от специализирана работна среда за подобряване на условията на труд и технологично обновяване на производствения процес;
3. Създаване на условия за развитие на самостоятелна стопанска дейност на хората с увреждания, като за целите предвидената мярка е финансиране на проекти на лица с трайно намалена работоспособност за започване на самостоятелна стопанска дейност;
4. Подкрепа на съществуващи специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания и социални предприятия и създаване на нови такива, като за целите предвидената мярка е откриване на нови работни места за лица с трайни увреждания. Като отговорна институция е посочено: НПО, Агенция за хората с увреждания, а относно

финансирането е посочено: републикански бюджет, общински бюджет, ОП „РЧР” и други източници.

5. Създаване на система за непрекъснато обучение и повишаване на квалификацията на персонала в специализираните предприятия и кооперации за хора с увреждания, като за целта предвидената мярка е повишаване квалификацията на персонала.

4.3.4. ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ 2010-2011 г. ПО НАЦИОНАЛНАТА СТРАТЕГИЯ ЗА УЧЕНИЕ ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ

В приетия от Правителството план за действие през 2010-2011 г. в изпълнение на Националната стратегия за учене през целия живот /НС за УЦЖ/ се предвижда:

- да се създаде национална система за прогнозиране на потребностите от работна сила с определена квалификация;
- за периода до 2013 г. ще се обхванат дейностите, свързани с продължаващото професионално обучение, предвидени да се изпълнят през последната година от действието на Националната стратегия за продължаващо професионално обучение (2005-2010), а именно:
- през 2010 – 2011 г. се предвиждат промени в нормативните документи, които уреждат ученето през целия живот. Освен това се предвижда да бъдат подобрени условията, достъпа и развитие на формите на учене през целия живот, изграждане на система за качество на професионалното образование и обучение и трансфер на кредити.

В резултат на тези действия трябва да бъде увеличен броят на участниците в процеса на учене през целия живот, да се увеличат възможностите за обучение, както и да се разширят мерките за насърчаване инициативите за професионално обучение за безработни със специфични потребности на регионите и целевите групи. Предвидено е и създаване на ефективна система за кариерно консултиране и ориентиране. Очаква се да се засилят мерките за стимулиране на индивида за участие в ученето през целия живот чрез развитие на системи за валидиране на знания, умения и компетенции, придобити чрез неформално и самостоятелно учене.

4.4. ПРЕГЛЕД НА ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”

В областта на политиката по заетостта, където няма задължително европейско законодателство, България се включи в изпълнението на Европейската стратегия за заетост и обновената Лисабонска стратегия посредством Националната програма за реформи (НПР) и **Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси”**.

Оперативната програма "Развитие на човешките ресурси" е стратегическата рамка за усвояване на финансови средства от Европейския социален фонд (ЕСФ) на ЕС за период от 7 години (2007 – 2013 г.), обхваща територията на цялата страна под цел "Сближаване" и е съставна част от Националната стратегическа референтна рамка, в която една от основните цели е "развитие на човешкия капитал с цел осигуряване на по-висока заетост, доходи и социална интеграция". Общата стойност на ОП "РЧР" е 1 213 869 575 евро.

Стратегическата цел е подобряване качеството на живот на хората в България чрез подобряване на човешкия капитал, постигане на високи нива на заетост, повишаване на производителността на труда, достъп до качествено образование и учене през целия живот и засилване на социалното включване.

За постигането на стратегическата цел са определени следните три **специфични подцели**:

1. повишаване предлагането на труд и качеството на работната сила;
2. увеличено инвестиране в човешкия капитал чрез по-добро и по-достъпно образование;
3. повече социален капитал, партньорства и мрежи и развитие на социалната икономика.

Основните **приоритетни направления** (приоритетни оси) за постигане на целите са насочени към:

1. насърчаване на устойчивата заетост и развитие на пазара на труда, насърчаващ включването;
2. повишаване производителността и адаптивността на заетите;
3. подобряване качеството на образованието и обучението в съответствие с потребностите на пазара на труда за изграждане на икономика, основана на знанието;
4. подобряване достъпа до образование и обучение;
5. социално включване и насърчаване на социалната икономика;
6. повишаване ефективността на институциите на пазара на труда, социалните и здравни услуги;
7. транснационално и междурегионално сътрудничество;

При определянето на приоритетите ОП "РЧР" е съобразена с целите на ЕС за периода 2007-2013 г. и със сферите на действие, които могат да бъдат подкрепени от ЕСФ, както и с приоритетите на провежданите национални политики и Националната програма за реформи.

Раздел 5. ПРЕГЛЕД НА АНАЛИЗИТЕ ПО ПРОЕКТА

В рамките на проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони” бяха изготвени анализи и проучвания, които акцентират и върху проблемите за оценка на текущото състояние, на наличните диспропорции и необходимостта за предприемане на съответни мерки и политики за преодоляване недостига от работна сила. Съществено значение се отделя на превантивния и комплексен подход, като преодоляването на недостига на работна сила се разглежда в широкия смисъл и на базата на проследяване на причинно-следствените връзки. Като фактори с детерминиращо значение са посочени комплексът от действаща нормативна уредба и прилагани политики, трудовото законодателство и политиката на пазара на труда, формирането на относително големи контингенти от работната сила, които срещат затруднения с реализацията си на пазара на труда, кариерното развитие и израстване. Акцентира се и върху образованието и професионалното обучение като основна детерминанта по отношение недостига на квалифицирана работна сила. Фактор, оказващ влияние и върху количествените и качествените параметри на работната сила и степента на трудовата ѝ реализация, е прилаганата политика по доходите, а също така и действащите пенсионни режими, от които с по-голяма тежест са схемите за ранно пенсиониране.

Модернизирането на трудовите пазари с оглед на повишаване на нивата на заетост е свързано с подобряване на образователното равнище и придобиване на нови умения, необходими за приспособяване на работната сила към новите реалности на пазара на труда. Насърчаването на заетостта и участието в пазара на труда зависи от качествените характеристики на работната сила, а образованието и професионалната подготовка са в основата на постигането на по-високо качество на човешкия фактор. Подобряването на качествените характеристики на човешките ресурси чрез образование и професионална квалификация е алтернатива за компенсирание на недостига от кадри поради негативните демографски тенденции в страната.

Основните констатации и предложения за преодоляване на недостига на квалифицирана работна сила са направени на базата на проучване на приключилите към момента анализи по дейност 5:

5.1.1.4. Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия

5.2.1. Анализ на пазара на труда

5.2.2. Проучване на образователната и професионално-квалификационна структура на работната сила и заетите лица на и регионално равнище

5..4. Състояние и проблеми на оценяването на компетенциите на работната сила на национално, секторно и регионално ниво

В систематизирането на проблемите и предложенията, свързани с преодоляване недостига на работна сила, са включени и резултатите от проведените в рамките на проекта анкетни проучвания - **Анкетно проучване за компетенциите, професионалната квалификация и образователно ниво на работната сила**, проведено със съдействието на партньора Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ) с участие на мениджъри, специалисти по управление на човешките ресурси и ръководители на екипи от над 1300 в български предприятия от всички региони и икономически сектори, и **Анкетно проучване сред**

отговорни ръководители и специалисти в държавната администрация, проведено със съдействието на партньора Конфедерация на труда „Подкрепа“.

Дефинираните проблеми, обобщените изводи и формулираните предложения за нормативни промени, насочени към разработване на политика за преодоляване недостига на работна сила, се отнасят към:

- Определяне на настоящите и бъдещи потребностите от кадри с определено образователно равнище и професионална подготовка в отделните браншове, икономически дейности и региони на страната
- Подобряване на образователното равнище, професионалната подготовка и квалификация на работната сила и заетите лица;
- Постигане на директна връзка и съответствие между реалните потребности на пазара на труда на ниво браншове и икономически дейности и развитието на системата на средното професионално образование, на висшето образование и на професионалното обучение;
- Засилване на ролята на работодателите и другите социални партньори в разработването и реализацията на политиката за преодоляване недостига на работна сила.

5.1. ОСНОВНИ КОНСТАТАЦИИ В АНАЛИЗИТЕ ПО ДЕЙНОСТ 5 И ПРОВЕДЕНИТЕ АНКЕТИ ЗА НЕДОПУСКАНЕ НА НЕДОСТИГ НА РАБОТНА СИЛА

Разработването на политики за недопускане недостиг на работна сила следва да се основава на анализ на състоянието и основните тенденции, от една страна, на пазара на труда и на качеството на работната сила като образователно равнище и професионално-квалификационна структура, от друга. Същевременно, решаването на проблема изисква разработването на ефективен и действащ механизъм за прогнозиране на очакванията на отделните браншове и икономически дейности от кадри с определена подготовка и квалификация.

В тази връзка от особена важност е промените в нормативната база, в организацията по нейното прилагане да съдействат, от една страна, за ограничаване и премахване на бариерите пред работодателите да влияят върху процеса на преодоляване на недостига на работна сила, и, от друга страна, да стимулират по-активната им позиция в решаването на този проблем.

5.1.1. ИДЕНТИФИЦИРАНЕ И ПРОГНОЗИРАНЕ НА ПОТРЕБНОСТИТЕ ОТ КАДРИ

Разработването и прилагането на политики за недопускане недостиг на работна сила следва да се основава на **идентификация и прогнозиране на потребностите от кадри и особено в приоритетни за икономиката отрасли, както и в свързаните с иновации и внедряване на нови технологии**. В този аспект основните изводи и предложения могат да бъдат дефинирани на национално равнище и по-детайлно – на равнище фирма.

- Данните от проучването с КНСБ показват, че значително нараства броят на длъжностите (75%), които изискват притежанието на по-висока степен на квалификация. Около 36% от длъжностите изискват висше образование и 33.7% - средно образование с допълнителна квалификация.
- По отношение на квалификационната структура на длъжностите в различните сектори от икономиката проучването показва, че производството изостава от услугите и търговията. Относно визията си за степента на квалификация на работната сила с най-високи изисквания към степента на притежаваната квалификация са длъжностите в секторите „Услуги” (73%) и най-ниски в сектор „Селско стопанство” (32%). В секторите „Производство” също се задълбочава разликата в съотношението между високо квалифициран (62%) и неквалифициран персонал (38%).
- Данните от изследването категорично показват тенденция на завишаване на изискванията и потребност от усъвършенстване на квалификационната структура на персонала в предприятията. В анализа и проектирането на длъжностите предприятия залагат в прогресия много по-високи стойности на качествата на човешкия капитал (знания, умения, способности, опит, квалификация). Рязко се задълбочава разделението и съотношението между високо квалифициран и ниско квалифициран труд. След 4 години то ще бъде 90:10 в полза на високо квалифицирания персонал.
- Дизайнът на длъжностите не следва в достатъчна степен динамиката на пазара и подходите на конкуренцията. Това е повод за актуализиране на длъжностите в 40% от предприятията в селското стопанство, 47% - в производството и 50% в търговията.
- Акцентът при оценяването и аранжирането на длъжностите е базиран върху спецификата, същността на длъжността и мястото ѝ в йерархията, а не върху нейното стратегическо значение и добавената стойност, която тя създава. Така могат да бъдат подценени ключови, критични за компанията длъжности, от които зависи изпълнението на нейните стратегически приоритети.
- Около 60-70% от анкетираните предприятия прилагат традиционни, остарели и не достатъчно ефективни методи, инструменти и подходи за дизайн на длъжностите. От друга страна, поради продължаващата стагнация, предприятията не са склонни да инвестират в разширяването на своя експертен потенциал или в ползването на външни консултантски услуги
- На равнище фирма най-често потребностите от професионално обучение са недостатъчно проучени. Липсват ресурси за планиране на дейности по професионалното обучение в тези предприятия. Когато идентифицират нужда от квалификация на персонала, те използват външни обучаващи институции с техните програми и преподаватели
- Очертава се тенденция към нарастване на броя и потребността от проектиране на нови длъжности в компаниите. До четири години новосъздадените позиции в организациите ще бъдат около 25 – 30% от общия брой длъжности в тях. Този процес трябва да бъде подкрепен с обучение на специалисти – оценители и внедряване на съвременни и ефективни методи и инструменти за дизайн на работата (длъжностите) в предприятията.

Описаните по-горе проблемни области разглеждани в контекста на реалното състояние на работната сила и пазара на труда в нашата страна очертават няколко критични момента, решаването, на които изисква незабавни действия от страна на държавата, работодателите и останалите социални партньори:

1. Системата на професионалното образование и висшето образование не разполагат с ефективни механизми да „уловят” и своевременно да отговорят по адекватен начин на новите потребности на бизнеса, свързани с диференциацията и квалификацията на работната сила;
2. Преобладаващата част от предприятията се нуждаят от овладяването на прецизни инструменти и ефективни, рентабилни методи за дефиниране на изискванията и измерване капацитета на работната си сила - качествата на човешкия капитал.

Ключовият подход за решаването на тези проблеми е въвеждането на компетентностния подход в управлението на образованието и бизнеса и създаването на работещ механизъм за ефективно взаимодействие и изграждане на обратна връзка (обмен на информация) между тях.

Сериозни проблеми, които рефлектират върху възможността реално да се определят потребностите от кадри, са следните :

1. **Не се провеждат редовни проучвания на работната сила**, с изключение на наблюдението, което провежда Националният статистически институт. Липсват данни, даващи информация за нуждите и тенденциите на пазара на труда.
2. Въпреки че на пазара на труда периодично се изпълняват разнообразни активни мерки, не съществуват индикатори за броя и дела на лицата, които намират работа на пазара на труда след участие в програмите за начално и продължаващо професионално обучение. От системата за вътрешно и външно наблюдение на МТСП и АЗ се събират за обучаемите данни относно брой, пол, възраст и др., както и за броя на лицата, обслужени в Дирекциите “Бюро по труда”, но не са въведени качествени индикатори, с които да се оцени ефекта от активните мерки на пазара на труда.

5.1.2. ОЦЕНКА НА ОБРАЗОВАТЕЛНОТО РАВНИЩЕ И ПРОФЕСИОНАЛНО - КВАЛИФИКАЦИОННА СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА

Новата производствена структура, динамичното развитие на технологиите и създаването на съвременна организация на труда определят професионалните компетенции като водещ фактор за засилване адаптивността на човешките ресурси. Развитие на системата на образованието и професионалното обучение е определящо за придобиване на компетенции, отговарящи на потребностите на икономиката на знанието и информационното общество.

През 2009 г. само 1,6% от хората на възраст от 25 до 64 г. са участвали в обучение или са повишили своето образователно равнище. Независимо от изключително ниското равнище на участие в дейности по учене през целия живот това е най-високата стойност на този показател през последните шест години, когато традиционно бе на равнище от 1,3%. Данните в тази насока са силен аргумент за създаване на по-добри условия, чрез разработването на политики за стимулиране участието на лицата, стимулиране на работодателите да организират мероприятия за включване на повече лица в учене през целия живот. Целесъобразни мерки са специфични данъчни облекчения и предоставянето на целеви финансови средства на работодателите при строги финансови средства.

В структурата на безработните със средно образование 77 от тях са със средно професионално образование, което от своя страна е свидетелство за дълбок разрез между търсене и предлагане на работна сила с определена квалификация, нарушени връзки между

икономиката и образователната система и изразходване на значителен обществен финансов ресурс при ниска ефективност на неговата възвръщаемост. Фактор с неблагоприятно въздействие върху бъдещото икономическо и социално развитие на страната е високият дял на младежите до 29-годишна възраст с основно и по-ниско образование – почти една трета от регистрираните безработни младежи.

Независимо от това, че за периода процентът на участващите в образование и обучение като цяло нараства, страната ни е на едно от последните места и **изостава сериозно от средните стойности за ЕС**. Наблюдаваното подобрене се съчетава с отдалечаване от средноевропейските стойности в сферата на висшето образование вследствие на по-бавния темп на повишение на дела на лицата със завършено висше образование у нас. В този аспект България трудно би реализирала целта по Стратегията „Европа 2020” 40% от младите хора да са със завършено най-малко средно или висше образование. Основните тенденции в образователното равнище на работната сила за периода 2005-2009г. могат да бъдат обобщени:

- България е сред страните-членки на ЕС с най-нисък процент на продължаване във висше образование. По-малко от половината от завършващите средно образование продължават в степените на висшето образование.
- Преобладаващата част от новоприетите студенти са в програми с академична ориентация, което определя липсата на практическа връзка с потребностите на бизнеса и не отразява реалните нужди от кадри в отделните отрасли и производства.
- Най-висок и изключително преобладаващ е процентът на новоприетите студенти в степен професионален бакалавър и бакалавър и магистър в направление стопански науки и администрация и науки за обществото и човешкото поведение. Подобна образователна структура не отговаря на производствената структура и води до деформации на образователния пазар, които се пренасят и на трудовия пазар.
- При разглеждане на образователната структура на завършващите студенти най-много в двете степени продължават да са завършили от областта на стопанските науки и администрация и науките за обществото и човешкото поведение.
- За периода, с изключение на последната година, се наблюдава намаление на броя на завършващите техническите науки и техническите професии. Много силно изразено е ежегодното намаление на завършващите студенти в областта на здравеопазването въпреки известното нарастване през последната година най-вече сред бакалаврите и магистрите. В професионално направление „Добив и производствени технологии” негативното изменение в посока на намаляване на броя на завършили студенти не може да бъде компенсирано от положителната промяна в последната година.
- Значително изоставане се регистрира и при формите на обучение през целия живот, където страната ни заема последно място сред страните-членки на ЕС по участие в учене през целия живот. Въпреки че за периода процента на участващите в образование и обучение нараства, все още относителният дял на населението на възраст от 20 до 64 години, участващо в образование и обучение, остава на твърде ниско равнище.
- Във формално и неформално образование по-активно е участието на заетите лица с по-високо образование в различни форми на самостоятелно обучение при нисък процент на лицата с основно и по-ниско образование, което рефлектира в по-трудната им

реализация на пазара на труда. Ниска е заинтересованост на безработните от подобряване на тяхната образователна и професионална подготовка.

По отношение на професионално-квалификационната структура анализът на заетите лица по основни икономическите дейности показва, че **приблизително 50% от всички работещи са ангажирани в 37 дейности**. Докато през 2008г. най-голям е броят на заетите в дейност „Строителство“, през 2009г. вследствие сериозния срив в развитието на отрасъла и съответно в заетостта с най- високо ниво на заетост е „Държавно управление“. Съществен е и броят на заетите в дейности „Търговия на дребно в не специализирани магазини“, „Прогимназиално и средно общо образование“, „Ресторантьорство“, „Частна охранителна дейност“, „Товарен автомобилен транспорт“, „Производство на облекло“. При такава структура на заетостта по икономически дейности, в която преобладават тези с непроизводствен и обслужващ характер, трудно може да се очаква в близко бъдеще сериозен ръст на индустриалното производство.

Високият процент на заетите в икономически дейности като преработваща промишленост, строителство, търговия и ремонт на автомобили, лични вещи и стоки за домакинството и сферата на управлението и услугите дава основание структурата на заетостта да се определи като неефективна поради концентрация на заети лица в производства с ниска добавена стойност и в сферата на услугите. Същевременно, по отношение на заетите в икономическите дейности, свързани с предоставяне на услуги, негативна е тенденцията на задържане на техния брой в сектори, които следва да се развиват по-интензивно поради значението им като приоритетни сфери на европейско и национално равнище – образование, здравеопазване и социални грижи.

Към групите професии, които и през 2008 и 2009г. са с най-висок процент на заети лица, се отнасят „Персонал, зает с услуги за населението, охрана и търговия“ и „Професии не изискващи специална квалификация“, което е показателно за качеството на професионално-квалификационната структура на работната сила. Много висок и запазващ равнището и през 2009г. е процентът на административния персонал, а в категорията „Президент, законодатели, висши служители и ръководители“ дори се наблюдава нарастване на относителния дял през 2009г. в сравнение с 2008г. Към 31.12.2009г. най-висок е процентът на персонала, зает с услуги за населението, охрана и търговия (17% или 395 359 лица) и на професиите, не изискващи специална квалификация (16% или 350 938 лица), което е резултат от големия брой осигурени лица, работещи в икономически дейности в сферата на услугите и търговията. Икономическите дейности, свързани с производство, в които са ангажирани по-голям брой осигурени лица и са с по-висок процент заети, са операторите на машини и съоръжения и работници по монтажа (14% и квалифицирани производствени работници и сродни на тях занаятчии (13%)

Регионалната структурата се характеризира със значителна концентрация на работещите в София-град и значително по-ниско равнище на заетите в областите Бургас, Варна, Пловдив, Благоевград и Велико Търново. Изоставане се наблюдава в областите Русе, Шумен и Враца дори Бургас.

Реализацията на работната сила според образователното равнище показва разминаване между реалните потребности на секторите и нивото на образование на работната сила. Най-значителен е броят на заетите в икономическите дейности „Търговия“, „Ресторантьорство“, „Строителство“ и „Производство на облекла“, което не отговаря на наложения профил на тесни области на образованието.

5.1.3. ОЦЕНКА НА ТРУДОВАТА РЕАЛИЗАЦИЯ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА

При функционирането на пазара на труда се формират групи от работната сила, които не се конкурират по между си и същевременно срещат затруднения при своята реализация или не са толкова атрактивни за работодателите. Това от своя страна предполага гъвкава реакция от страна на държавата и на работодателите с оглед предприемането на мерки за предотвратяване преминаването в групата на обезкуражените лица или на заетите в сивата икономика.

Изготвените анализи акцентират върху положението на младежите, възрастните, ромите и други групи, които с целенасочени и обществено подкрепени политики и мерки могат сравнително бързо да се интегрират на пазара на труда, като по този начин ще се допринесе за ограничаване недостига на работна сила, в т.ч. и на квалифицирана работна сила, най-малкото на работна сила със сравнително „нови” знания и умения, които могат сравнително лесно да се приведат в съответствие с изискванията на работодателите.

Младежите са група от работната сила, която среща затруднения с реализацията си на пазара на труда, главно поради липсата на конкретен опит в реална производствена и фирмена среда. От друга страна, немалка част от тях притежават знания и компетенции, които не отговарят на съвременните изисквания, поради нарушената връзка „бизнес - образователна система”. Младежите не могат да бъдат обхванати в достатъчна степен от традиционната активна политика на пазара на труда, което налага нов подход към тях. Сериозни причини, а също така и резерви за преодоляване на техните трудности се съдържат в образователната система и заздравяването на връзката „образование-обучение-икономика”, за скъсяването на прехода от образованието към пазара на труда и, по-конкретно - намирането на първа работа. Младежите са ценен трудов ресурс и следва да бъдат интегрирани на пазара на труда чрез прилагането на комплекс от мерки за стажуване, чиракуване, наставничество, ротация на работно място, професионално обучение, неформално учене и др.

Друга група, която среща затруднения с реализацията си на пазара на труда, макар и не в същата степен като младежите, са ромите, като причините за това са съвършено различни в сравнение с младежите. Преобладаваща част от ромите в трудоспособна възраст са неграмотни, без образование или с основно и по-ниско образование, което от своя страна се оказва ключов фактор за ниската им реализация на пазара на труда. Тези качествени характеристики предопределят ниска реализация на пазара на труда в сегмента на ниско квалифицирания и ниско платения труд, което предопределя ограничените им шансове за промяна в стандарта на живот. Същевременно, потребностите на работодателите непрекъснато се повишават и в условията на глоболизиращия се свят нуждата от по-бърза, адекватна и ефективна реакция спрямо новите условия е ключова за просперитета на производството. Това изисква адаптивна и високо квалифицирана работна сила, притежаваща широк набор от ключови компетенции и също така от гъвкави умения, което се отразява върху количеството и качеството на произвеждания БВП, върху икономическия растеж и като цяло върху икономическото и социалното развитие на страната.

5.1.4. ОЦЕНКА НА ПОЛИТИКАТА ПО ДОХОДИТЕ

Пазарно обосноваването на темпове на нарастване на доходите от труд и, разбира се, на осигурителния доход поставят българския пазар на труда в неизгодно положение, защото той

не успява да генерира ръст на доходите, чрез който догонването на средните доходи за ЕС да стане реална възможност. Така чрез възприетия подход на догонващо нарастване на доходите се създава структурен проблем на пазара на труда, който възпрепятства мобилността и стимулира напускането му и навлизането в сивия сектор или предпочитание за получаване на социални плащания.

Възприетата политика на доходите води до липсата на достатъчно приемливи алтернативи за работната сила за качествена и производителна заетост, което от своя страна стимулира склонността за миграция в други държави. Мотивите за емиграция в последните години се свързват с осигуряване на по-високи трудови доходи, по-добра професионална реализация и като цяло по-висок жизнен стандарт на емигрантите. Значителен контингент от хората напускат страната, за да научат нещо ново за другите страни и да се срещнат и запознаят с нови хора.

Относително високото образование на работната сила в България не съответства на равнището на доходите, които са подценени от тази гледна точка, което се отразява изключително негативно върху мотивацията на работната сила да получава високо образователно-квалификационно равнище и да повишава притежаваната квалификация, знания и умения. Връзката между равнището на образованието, притежаваната професионална квалификация и компетенциите за извършване на определена работа, от една страна и получаваното трудово възнаграждение, от друга страна трябва да се засили и утвърди. Това от своя страна ще допринесе за подобряването на трудовите, кариерните и житейските алтернативи в страната и намаляване на склонността към миграция извън страната.

В този смисъл, адекватната политика по доходите може да изиграе ключова роля в репертоара от политики за преодоляване недостига от квалифицирана работна сила. Все по-отчетлива е нуждата от поставянето на нови цели и приоритизиране на регулирането на доходите от труд като възможен и адекватен инструмент за развитието на икономиката, който се съдържа в портфолиото от мерки и политики, предлагани и реализирани от европейските институции. Това от своя страна предполага гъвкава и ускорена модернизация на политиката в областта на заплащането, която се базира на ефективен и качествено нов по форма и съдържание социален диалог. Целесъобразно е допълнително развитие да получи договарянето на препоръчителен индекс на нарастване на работните заплати в реалния сектор, който впоследствие да бъде намери отражение в браншовите колективни трудови договори и детайлизиран на равнище предприятие, съобразно конкретното икономическо състояние и икономически параметри в предприятията.

5.1.5. ОБРАЗОВАТЕЛНА И ПРОФЕСИОНАЛНА ПОДГОТОВКА НА КАДРИТЕ

Промените в задължителните входящи и изходящи параметри на производствените и обслужващи технологии, налага съответни промени в образователното, квалификационно ниво, в конкретните изисквания към компетенциите и уменията на управленския, инженерния, технически и основен изпълнителски персонал с ключово значение за експлоатацията и обслужването на съответните инсталации.

Инвестициите в развитието на човешкия капитал са най-надеждното средство за поддържане на висока конкурентоспособният и гаранция за успеха на фирмата. Резултатите от анкетите обаче показват обратна тенденция - през 2009 г. над половината (54%) от предприятията са инвестирани в обучение под 1% и една четвърт - до 3%. Около 5% - 10% разходи за обучение и развитие са направили 18% от анкетиранията предприятия. Ако трябва да

се прави сравнение с водещите предприятия, по данни на Евростар, инвестициите в обучение при водещите европейски предприятия е средно около 15% от общите разходи.

Инвестициите в обучението и развитието на човешките ресурси от секторите на търговията и услугите надвишават инвестициите, които правят предприятията от секторите на производството и селското стопанство, което е показател, че тези сектори се развиват по-динамично от останалите.

Кризата предизвика много работодатели да оптимизират числеността на своя персонал. Но с ограничаване на средствата за обучение, без мерки и инвестиции в развитието на капацитета и способностите на хората, тази надежда може да остане напразна.

Мениджърите, обхванати в проучването, посочват, че на професионалните стандарти и изисквания за притежание на знания умения и способности **отговарят около 60%** от персонала в техните предприятия. Около 18% са с качества и квалификация под изисквания стандарт и около 22% - над стандарта. От резултатите в изследването може да се направи извода, че всеки 5 работник или служител не отговаря на изискванията за притежавани знания, умения и способности. Факта, че 22% от работната сила проявяват качества, които надвишават стандартите е радваш, но той има и друга – отрицателна страна.

Ако хората с демонстрирани способности значително над стандарта не преминат на друга приемлива за тях позиция и роля, някои от тях могат да загубят мотивация.

Анализът на данните за капацитета на персонала по групи сектори също подсказва известни специфични тенденции. В производството около 30% от администрацията и ръководителите на структурни звена са с „блокирани възможности”, а всеки четвърти търговец и неквалифициран работник не отговаря на изискванията.

В селското стопанство всеки трети търговец не притежава необходимите компетентности за заемане на длъжността, около 25% от администрацията и специалистите са под изисквания стандарт а с „блокирани възможности” са около 31% от неквалифицирания персонал.

В търговията всеки трети неквалифициран работник и 20% от специалистите (супервайзърите) и търговците не проявяват изискваните от тях качества. Около 28% от търговците и неквалифицирания персонал в системата на **услугите** не притежава изискваните качества. Около 28% от ръководителите на структурните звена и 22 % от специалистите са с „блокирани възможности”.

Различните групи сектори в зависимост от своята специфика и капацитет на заетите в тях срещат различни трудности в развитието на професионалните качества на персонала:

- Проблеми с **лидерските и предприемаческите компетенции** имат във всяко трето предприятие от търговията и производството;
- Проблеми с **езиковата култура** имат 29% от предприятията в селското стопанство и 26% от производството;
- Затруднения в развитието на специфичните за длъжностите и професиите **технически компетенции** има всяка четвърта от анкетираните предприятия, независимо от сектора, в който се намира;
- Проблеми в изграждането на **комуникативни умения** на служителите си имат 33% от предприятията в търговията.
- Трудности с развитието на подходяща **емоционална интелигентност** срещат почти всяка четвърта фирма от търговията и услугите;

- Проблеми в **компютърните умения** на персонала имат около 18% от предприятията в селското стопанство.

По отношение на обучението на зетите лица показателни са данните, че от анкетираниите предприятия:

- около 62% организират обучение, когато то е неизбежно, т.е. предприятията са задължени по силата на нормативни изисквания, проверки и предписания на контролни органи, изисквания по безопасност, предотвратяване на бедствия и аварии, опазване на околната среда, изисквания за покриване на стандарти и па;
- около 56% пристъпват към обучение, когато трябва да развият специфичните технически компетенции на своя персонал при промяна в технологиите, модернизация на съоръженията, внедряване на системи по качество и реализиране на маркетингови програми;
- само 30% разполагат със система за следене на резултатите и анализ на дефицитите в познанията и трудовото представяне на своите служители (работници) и организират обучение, за да намалят тези несъответствия.

От данните в проучването се вижда, че при 70% от анкетираниите предприятия обучението се задава, като цел, предмет и обхват “от горе на долу” т.е. в този процес участват предимно мениджърите. Само в 28% от предприятията при определянето на потребностите от обучение се съобразяват с предложенията представени по колективен (екипен) или индивидуален (от отделни служители) път.

По отношение на качеството на обучението около 40% - 46% от предприятията предпочитат да измерват ефективността от обучението, чрез проследяване прилагането на новите знания и умения и измененията в крайните резултати в работата на обучаваните. Със система за оценка и измерване на възвращаемостта от вложените в обучението инвестиции разполагат едва 8% от анкетираниите мениджъри. Около 34% на предприятията завършват обученията с изпитен тест. Контролен тест определящ нивото на знанията и уменията преди обучението провеждат само 18% от анкетираниите предприятия. Обратната връзка с обучаваните лица също се подценява. Едва 27% от предприятията провеждат анкета с обучаваните се, за да установят тяхното ниво на удовлетвореност от съдържанието и качеството на проведеното обучение.

Координацията между бизнеса и публичния сектор за реализиране на обучение през целия живот ще подпомогне ориентирането на учебните програми към бъдещите потребности на пазара на труда, определени от промените в икономическата структура и технологичното обновяване.

Основните проблеми, свързани с оценка и качеството на образователна и професионална подготовка, могат да бъдат обобщени по следния начин:

1. В досегашната практика основният проблем е, че липсват готови професионални стандарти или компетентностни модели (профили на компетентностите), съобразени с реалната практика. Разработките, които съществуват, са много малко и са специфични само за конкретното предприятие /не са типични за целия сектор/бранш/. И при сега действащата нормативна база работодателите имат принос към разработването на ДОИ, но той е по-скоро в тяхната оценка, а не в предоставянето на предхождаща информация, с цел разработване на ДОИ.
2. В системата на професионалното образование и обучение няма система и никой не оценява основните /ключовите/ компетенции.

3. В действащия ЗПОО не е регламентиран и ограничен срокът за актуализиране на СППОО, което е довело до ежегодни промени в него (а дори и по повече от един път годишно). С честите промени се създава несигурност и хаос в системата на ПОО по отношение на план-приема в професионалните гимназии, лицензиите на центровете за професионално обучение, действащи проекти за професионално обучение по национални и европейски програми. неяснота с издаваните документи.
4. Оценяването на професионалното образование и обучение има нужда от осъвременяване като форми и като институции. Качеството на професионалното образование и обучение е тясно свързано с организирането и осъществяването на процеса на оценяване. Главният проблем на оценяването у нас сега е, че учителят се явява и в ролята на оценител.
5. Не е възможен обективен и точен анализ за състоянието на професионалното образование по отношение наситеността с доставчици на професионално образование или обучение по една или друга професия, в един или друг сектор на икономиката.

На ниво отрасъл и икономически дейности констатациите се свеждат до:

1. В повечето от секторите на икономиката няма специализирани програми за обучение на персонала. Обикновено обучението се извършва по заявка на работодател и в сътрудничество с обучаваща институция или под формата на семинари. В болшинството от проучените сектори повишаването на квалификацията се постига чрез реализиране на целенасочени проекти.
2. Малкият и среден бизнес в повечето случаи няма свои програми за обучение на персонала. Най-често потребностите от професионално обучение са недостатъчно проучени. Липсват ресурси за планиране на дейности по професионалното обучение в тези предприятия. Когато идентифицират нужда от квалификация на персонала, те използват външни обучаващи институции с техните програми и преподаватели.

Основните констатации по отношение на образователната и професионална подготовка на кадрите на ниво фирма са свързани със следните проблеми:

1. Размерът на инвестициите, които предприятията правят в обучение и развитие на човешкия капитал, като цяло са твърде ограничени и десетки пъти по-малко в сравнение с конкурентния глобален пазар. Недопустимо е инвестициите в обучение да са толкова ниски при наличието на множество възможности за алтернативно финансиране чрез европейските фондове и програми.
2. Почти всеки пети нает служител (работник) в България е с капацитет под фирмените трудови и професионални стандарти, посочват мениджърите, обхванати в изследването. Като се има в предвид, че такива стандарти в България има само в ограничен брой сектори, може да се счита, че броят на хората с проявено ниво на знания, умения и способности под изискванията на длъжността (професията) е много по-голям. За да се анализира и управлява този процес е изключително важно в секторите (браншовете) и чрез тях в предприятията да се разработят или адаптират, вече създадените в Европа, САЩ и други развити страни, стандарти и модели за компетенции на работната сила (по длъжности и професии). В тази връзка, ролята на ИСОК и координираща дейност на структурите свързани с нея е от изключително важно значение.

3. Почти всеки пети нает служител (работник) е развил капацитет – знания, умения, опит и способности значително над изискванията на длъжността, която заема. В някои групи сектори тези хора съставляват една трета от работната сила. Това е индиректен показател, че предприятията в тези сектори допускат „блокиране на възможности”, не провеждат адекватна кариерна политика и не са внедрили съвременни подходи и добри практики за обогатяване съдържанието на длъжностите, ротация и т.н. „развитие по хоризонтала” (растеж на място). Ако хора с висок потенциал се задържат продължително на длъжности, които предявяват към тях много по ниски изисквания, последствията за предприятията естествено ще бъдат свързани с демотивация и текучество. Разработването на компетентностен модел дава възможност на предприятието да определи точно, както дефицита, така и излишъците от способности в организацията и да ги пренасочи и оползотвори в полза на стратегическите си цели.
4. Почти всяко трето от участвалите в изследването предприятия има проблеми с развитието на лидерски и предприемачески компетенции и езиковата култура на своите служители (работници). Проблемите в тази връзка са свързани, както с образователната система (кадрово обезпечаване, съдържание и качество на учебния процес) и отношението на работодателите (инвестиции в обучение, стил на управление), така и с личната инициатива и мотивацията на работещите.
5. Преобладаващата част от вътрешно фирменото обучение е свързано с неизбежни изисквания и задължения на предприятията, произтичащи от нормативни актове и предписания на контролни органи. От една страна, изискванията към заемането на длъжностите се повишават значително, а от друга страна, работодателите в България са склонни да инвестират в само в поддържането на тясно определени, специфични, технически компетенции, от които зависи безопасността и в известна степен качеството на продуктите и услугите. Не се инвестира в конкурентоспособността на човешкия капитал и в ключовите за изпълнението на стратегията компетенции. Не се подкрепя в достатъчна степен индивидуалната и екипната самоинициатива за професионално развитие и самоусъвършенстване. Преобладаващата част от предприятията не разполагат със система за определяне на дефицитите в познанията, уменията и способностите на своите служители и организиране на обучение за преодоляване на несъответствието.
6. Преобладаващата част от предприятията не отчитат и не разполагат с надеждна методика, инструменти и обективни критерии за измерване на възвращаемостта (добавената стойност) от разходите, които са направили за обучение и развитие на човешките ресурси.
7. Особено влияние трябва да се отдели на въпросите за управление на качеството и на системите за планиране на ресурсите на предприятията.

Подобряването на образователната и професионална подготовка на кадрите е свързана и с решаване на проблемите на финансиране на системата на образование, тъй като независимо от ускоряването на публичното финансиране по образователни степени, България се нарежда сред страните с по-ниско от средното за ЕС ниво. Сериозно изоставане се регистрира във висшето образование.

5.2. ОСНОВНИ ПРЕПОРЪКИ ЗА НЕДОПУСКАНЕ НА НЕДОСТИГ НА РАБОТНА СИЛА С ОПРЕДЕЛЕНА ОБРАЗОВАТЕЛНА И ПРОФЕСИОНАЛНА ПОДГОТОВКА

5.2.1. ИДЕНТИФИЦИРАНЕ И ПРОГНОЗИРАНЕ НА ПОТРЕБНОСТИТЕ ОТ КАДРИ

Първата група законодателни решения, насочени към разработването на ефективна политика за преодоляване недостига на работна сила и намаляване на количествените и качествените несъответствия в търсенето и предлагането на работна сила е свързана с определянето на настоящите и бъдещи потребности от кадри. В тази връзка от значение е:

1. предварителното проучване и разработването на прогноза за потребностите на съществуващите и зараждащи се икономически дейности, в т.ч. и тяхната конкретизация на ниво регион;
2. обвързване на инструментите за оценка на компетенциите с реалните потребности на база критерии и стандарти, съвместими с европейските критерии, при ясна представа за състоянието на пазара на труда и на професиите и специалностите по икономически дейности.

Политиката по диагностициране на потребностите от работна сила изисква да бъдат решени следните принципни въпроси:

1. **Определяне на базовото ниво**, на което ще се извършва идентифициране и прогнозиране на потребностите от работна сила. Като най-реалистично и практически реализуемо от гледна точка и на съществуващата статистическа информация, на базата на която ще се осъществява този процес, следва да се възприеме **икономическата дейност, като двуцифрен код съгласно КИД**.
2. **Разработване на браншови и секторни стратегии**, с акцент върху насоките за развитие по включените в тях икономически дейности, анализ на състоянието на пазара на труда и дефиниране на настоящите и очаквани потребности от кадри с определен брой и подготовка на ниво икономическа дейност.
3. Разработването на подробна класификация на професиите и специалностите по отделни икономически дейности като база за определяне на потребностите от кадри като брой и изисквана образователна и професионална подготовка
4. Законово регламентиране чрез **специален раздел в Закона за насърчаване на заетостта – Прогнозиране потребностите от кадри** на процедурата по идентифициране и прогнозиране на потребностите от кадри, с ясна регламентация на функциите и отговорностите на отделните страни.
5. Ясно **законово регламентиране и акцент върху участието на организациите на работодателите на национално и регионално ниво**.
6. Конкретизация на процеса на идентифициране на потребностите от кадри от страна на работодателските организации и отделни работодатели и на процедурата по заявяване, реализация и отчитане на тези потребности.

7. **Обвързване на текстовете на Закона за насърчаване на заетостта** в частта определяне потребностите от кадри с текстовете на Закона за народната просвета, Закона за висшето образование, Закона за професионалното образование и обучение, Закона за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план в посока как идентифицираните потребности от работна сила ще намерят отражение в:
- Държавната поръчка за броя на обучаващите се по степени и форми на образование и по професионални направления
 - Определянето на ДООИ и съдържанието на учебните програми:
8. **Обвързване на идентифицираните потребности по икономически дейности с държавния план за прием в степените на образователната система по професионални направления.** В тази връзка от съществено значение е разработването на краткосрочна и средносрочна прогноза за държавен план за прием на ученици и студенти по образователни степени и професионални направления, с активното участие и след съгласуване с организациите на работодателите на различните равнища.

В посочените анализи и проведените анкети се съдържат следните препоръки за подобряване на процеса на прогнозиране на потребностите от кадри:

1. Да се извърши задълбочен анализ на ситуацията на образователната система и пазара на труда по браншове и региони като на тази база се определят индикации за състоянието и развитието на потребностите от кадри с определена образователна и професионална подготовка.
2. Да се разработи и да се предостави за общо ползване национална карта за браншово развитие по региони в т.ч. и за бъдещи периоди, в която да се определят настоящите и бъдещи потребности от кадри за производствата в рамките на съответния бранш.
3. Да се разработи информационна рубрика за тенденциите в развитието на отраслите в икономиката до 2020 г. и потребностите от нови професионални компетенции на човешкия потенциал.
4. Да се създаде единна методология и профилиране по браншове и региони на основата на национална стратегия за развитие на работната сила като всяка браншова организация да изработи професионален стандарт за длъжностите и работните места от съответния бранш.
5. Да се анализира информация от АЗ за търсените специалности и професии и за незаетите работни места – по отрасли и региони
6. По-активно участие на работодателите при подготовката на методологията за оценка на компетенциите на работната сила и приоритетно включване на работодателите и браншовите организации в разработване на методологията за оценката на работната сила.

Методологията да бъде разработена в условията на разширено партньорство с участие на всички заинтересувани страни - работодатели, синдикати, държавни институции, представители на академичната общност, методолози, изследователи и представители на обучаващите институции, като се вземе мнението им и на общинско и регионално ниво. Необходимо да се засили партньорския за сметка на институционализирания подход. Това е предпоставка за бъдещото признаване и последващо прилагане.

5.2.2. РАЗВИТИЕ И УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА ВЪЗМОЖНОСТИТЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

За да бъдат задоволени нуждите на пазара на труда от качествена работна сила, един от основните проблеми, който трябва да бъде решен с реализацията на Проекта за «Създаване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони» (ИСОК), е свързан с определянето на **реалните потребности** от професионално обучение по професии и специалности. От **качеството** на предлаганото професионално образование и обучение пък зависи доколко преминалите през тази система ще бъдат пригодни да отговорят на изискванията на действителността. Баланс на пазара на труда се постига, само когато професионалното образование и обучение предлагат именно кадрите, от които бизнесът и стопанството като цяло имат нужда. Това е и условието да бъде избегнат парадоксът, че на трудовата борса се предлагат високо квалифицирани кадри в някакви области, а бизнесът страда от недостиг на квалифицирани кадри, но в други области.

На национално равнище промените на системата за управление на човешките ресурси, в т.ч. идентификация на новите потребности и изисквания към компетенциите и уменията на персонала могат да бъдат значителни, вкл. по отношение на необходимите средства за преквалификация и квалификация (напр., при нови проекти, в редица сектори и едромасштабни производства). Този процес може да бъде ускорен и задълбочен само чрез развитие на капацитета за идентифициране чрез ИСОК на приложимите НДНТ и прилагане на ефективни секторни политики и системи за общо наблюдение, насърчаване, информационен обмен, подпомагане на технологичния трансфер, обучение и консултиране.

Координацията между бизнеса и публичния сектор за реализиране на обучение през целия живот ще подпомогне ориентирането на учебните програми към бъдещите потребности на пазара на труда, определени от промените в икономическата структура и технологичното обновяване. Участието на работодателите в програмите за учене през целия живот за подобряване на квалификацията и обучението на кадрите, в осигуряването на стажантски, „чирашки” и други програми ще увеличи възможностите за адаптация на човешките ресурси към промените в технологичното развитие и изискванията на работното място.

Следва да намери законова регламентация на инициативата и активната роля на организациите на работодателите и на отделните работодатели с ключови позиции по отделни икономически дейности да заявяват чрез ИСОК обучение по нови професии и специалности.

Основните препоръки, съдържащи се в разгледаните анализи и проведените анкети са насочени към:

1. Необходимостта от включването на работодателите в оценката на потребностите от обучение по професии и специалности чрез изграждане на ефективни между-институционални връзки с партньорите на пазара на образователни и учебни услуги и пазара на труда. По-активно следва да се включат работодателите и в оценката на резултатите от обучението като се изградят и използват ефективни форми на двустранно сътрудничество между учебните институции и бизнеса.
2. Целенасочена и финансово обезпечена държавна политика и стратегия за развитие на средното и висшето образование в краткосрочен и средносрочен план, съдържащи конкретни мерки за преодоляване на изоставането спрямо равнището на аналогичните показатели за ЕС. Специален акцент в нея следва да бъдат насочените и практическите

мерки, от една страна, за нарастване на обхвата и подобряване на качеството на обучение в системата на висшето образование и, от друга страна, за постигането на по-тясна връзка с реалните потребности на бизнеса от кадри с определена професионална подготовка и квалификация.

При положение, че делът на работната сила с висше образование в България е под средното равнище за ЕС, а по процент на учениците и студентите спрямо общия брой на населението сме на едно от последните места и при запазване на темповете на нарастване на относителния дял на икономически активните лица със завършено средно и висше образование, страната ни трудно би реализирала една от важните цели на стратегията „Европа 2020” – най-малко 40% от младите хора да са със завършено най-малко средно или висше образование. **Това налага:**

1. Сериозно внимание следва да се обърне върху преодоляване на деформациите в системата на висшето образование на базата на сериозен анализ на реализацията на завършващите отделните образователни степени по професионални направления. Необходима е сериозна промяна в развитието на системата за преодоляване на съществуващото положение, при което преобладаващата част от започващите обучение са в програми с академична ориентация.
2. Разработването на законодателни промени и практическото реализиране на комплексни мерки по отделни образователни степени за Ограничаване на броя на ранно напускащите образователната система лица. Успешното прилагане на различните програми е възможно при отчитане на причините за напускане по отделни степени и възрастови групи в определянето на съдържанието и обхвата на конкретните мерки.
3. Спешното разработване на мерки на национално, регионално и фирмено равнище за развитие на различните форми на формално образование и обучение и на неформално обучение за преодоляване на сериозното изоставане на страната ни по отношение на обхвата на заетите лица в програмата „Учене през целия живот”. На базата на проучване на разпределението на заетите лица по категории персонал по отделни икономически дейности и области могат да бъдат разработени и реализирани секторни и браншови, както и регионални програми за повишаване на нивото на квалификация на заетите лица в отделните категории професии.

Във връзка с подобряване на образователната и професионална подготовка на работната сила са направени предложения в посока на:

1. Отразяване на препоръчителни изисквания към производствените и обслужващи технологии в базовите учебни програми в системата на общото, техническо и професионално образование и обучение. По такъв начин, пряко или индиректно те налагат и входящите изисквания към базовите учебни програми в системата на общото, техническо и професионално образование и обучение, подхода при управление на човешките ресурси и капитал на ниво и предприятие. В значителна степен те задават рамката за определяне на изискванията към конкретните работни места, длъжности, компетенции и параметри за оценка на съответствието на персонала, идентифицирането на потребностите от обучение, проектиране на самото обучение, прилагането на подхода за учене през целия живот.
2. Прилагане на ефективни секторни политики и системи за общо наблюдение, насърчаване, информационен обмен, подпомагане на технологичния трансфер,

обучение и консултиране. Изграждане на клъстърни образования или браншови структури за мониторинг и оценка.

3. Създаване на нормативно регулирана система за насърчаване и мотивиране на работодателите да инвестират в капацитета на работната сила. Естествено рискът на работодателите при тези инвестиции също трябва да бъде защитен чрез съответните нормативни промени (договори за обучение, за отпускане на стипендии, за публично-частно партньорство с образователните институции).
4. Подобряване на обучението по математика и информатика като основа за развитие на творческо логическо мислене. Наложително е да се въведе задължителна матура по математика;
5. Професионалното образование трябва да се базира на усвояването на основите на базовите върхови технологии – информационни и комуникационни технологии, нови материали, мехатроника и на по-широки специалности;
6. Висшето инженерно образование също така трябва да се базира на дълбоко навлизане в базовите върхови технологии – ИКТ, нови материали, нанотехнологии, мехатроника, екология, нови бизнес модели и на по-широко профилни специалности;
7. Към техническите университети трябва да се създават и развиват съществуващите инженерни центрове за подкрепа на научните изследвания и иновациите за бизнеса.
8. Въвеждане на програми за обучение по предприемачество, новаторство, иновации във висшите технически учебни заведения;
9. Въвеждане на ефективни методи за споделяне на знанията в организацията.
10. Възможности за внедряване на e-learning ;
11. Възобновяване на практиката на браншови обучения и специализации по ключови за бранша професии и компетенции;
12. Обучения в посока предаване на опита на дългогодишните служители;
13. Създаване на регионални структури за повишаване на квалификацията.

Предложенията за развитие на системата на професионално обучение, направени в посочените анализи и анкети акцентират върху:

1. За увеличаване на социално-икономическата ефективност на системата за професионално образование и обучение е необходимо **включването на работодателите в дейностите по разработването на конкретните учебни програми** при изготвяне на ДОО за учебно съдържание по професии и специалности.
2. Включване на работодателите **в оценката на потребностите от обучение по професии и специалности** чрез изграждането на ИСОК като ефективна форма за между-институционални връзки с партньорите на пазара на образователни и учебни услуги, пазара на труда и работодателите; **в оценката на резултатите от обучението**, да се изградят и използват ефективни форми на двустранно сътрудничество между учебните институции и бизнеса.
3. Разработване и изграждане на **Националната референтна мрежа**, в рамките на организационната инфраструктура на ИСОК, която да става **оценката на знанията, уменията и компетенциите по съвременен начин**. Този подход може да се прилага и при **актуализирането на съществуващите вече ДОО, а оттук - и на учебните програми и плановете на обучаващите организации**.

4. Необходимо е чрез ИСОК да се **създаде национална система за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение**. Тя трябва да съдържа: държавен стандарт за качество на професионалната подготовка, критерии за оценяване на качеството на професионалната подготовка в институциите по чл. 6 от ЗПОО, система за външно и вътрешно оценяване на резултатите от обучението по професионална подготовка, отговорни институции с посочени функции, права и задължения, механизми на взаимодействие.
5. Предложението е в съответствие с проекта на Закона за училищното образование и отговаря на изискванията на новите Европейски политики – референтна рамка за осигуряване на качеството на ПОО и произтича от направените анализи на състоянието на качеството на професионалното образование и обучение у нас.
6. Разделяне на системите и **създаване на независима от обучението система за оценяване и специализирани звена за оценяване и валидиране**.
7. Необходимо е **изграждане и прилагане на кредитна система за удостоверяване, натрупване и трансфер на придобити резултати от учене**. Системата ще осигурява възможност за мобилност чрез признаване на постигнати резултати от учене, определени в ДОС /Държавни образователни стандарти/ за придобиване на квалификация по професии.
8. Единиците резултати от учене за всяка професия включват придобити знания, умения и компетентности, които могат да бъдат самостоятелно оценени и валидирани. За всяка единица резултати от учене се присъждат кредитни точки след успешно приключило оценяване или признаване чрез системата за валидиране на неформално и информално учене. Придобитите кредити се записват в свидетелството за професионална квалификация или, ако са част от кредитите за професията - с удостоверение за придобити кредити.
9. **Въвеждане на система за валидиране на образователен опит**. След признаването на необходимостта от валидиране на знанията във всякаква учебна среда, европейските институции предлагат това да се осъществи чрез европейската и националните квалификационни рамки. Те трябва да интегрират трите основни форми на образование – формално, неформално и информално, с програмите за обучение през целия живот.
10. Чрез ИСОК трябва да се създаде система за динамична актуализация на списъкът на професиите за професионално образование и обучение, по предложение на отрасловите министерства и секторните организации на работодателите;
11. Създаване на национална система за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение и нейното интегриране с ИСОК;
12. Целесъобразни мерки са специфични данъчни облекчения и предоставянето на целеви финансови средства на работодателите при строги финансови средства.

На равнище фирма препоръките за подобряване на образователното и професионално равнище на работната сила са свързани с:

- Увеличаване на бюджета за обучение и честотата на провежданите обучения;
- Планиране и провеждане на периодични обучения съобразно нуждите, вкл. непрекъснато обучение на работното място и стимулиране на участниците
- Оценка на ефективността от проведените обучения;

- Привличане на външни консултанти и обучаващи организации;
- Специализирани курсове за квалификация, Обучения от външна фирма.
- Индивидуални планове за развитие, особено на отличните служители;
- Система за управление на кариерното развитие на наетите лица
- Самообучение в процеса на съвместната работа. Обучение на персонала чрез ротация на работниците и служителите, заемащи еднакви длъжности в отделни структурни звена на предприятието. Подпомагане на самообучението;
- По-добро теоретично и практическо представяне на материала в обученията, практическа насоченост;
- Създаване на вътрешен екип - ресурс, правила и процедури, за организиране и провеждане на вътрешни обучения ;
- Завишени изисквания към курсистите при полагане на изпита и нормативно определяне на задължението да възстановят разходите при неуспешно полагане на изпити или напускане на предприятието;
- Подобряване на партньорството със специализираните ВУЗ и учебни заведения, нормативно регулиране на отношенията (договор за публично частно партньорство) и данъчни облекчения за инвестициите в образование, обучение и развитие;
- Планиране на кариерата в организацията в дългосрочен план – поне 5 г.
- Детайлно обучение на работниците за работа и въвеждане в експлоатация на нови машини;
- Да имаме конкретна длъжност треньор, чиято дейност да е свързана само с обучение - провеждане и контрол;
- Информация за съдържанието и формите на обучение, добри практики във предприятия със сходна дейност;
- Професионално обучение на всички структурни нива и звена в организацията;
- Фирмено обучение - веднъж годишно за всички служители и на всеки три месеца - за ръководния персонал;
- Организиране на ролеви игри, обучение и други, с цел развитие на екипност в изпълнението на работата. Повече игри и симулации на реални ситуации.

Раздел 6. ПРЕГЛЕД НА ИНСТИТУЦИОНАЛНАТА СТРУКТУРА И СОЦИАЛНОТО ПАРТНЬОРСТВО ЗА ПРЕОДОЛЯВАНЕ НЕДОСТИГА НА КВАЛИФИЦИРАНА РАБОТНА СИЛА

6.1. ДЪРЖАВНИ ИНСТИТУЦИИ

Институциите на пазара на труда, които са в основата на успешното изпълнение на политиките на пазара на труда, тяхната роля, отговорности и функции по планиране и изпълнение на програмите и мерките, свързани с изпълнението на стратегиите – Министерски съвет, МТСП, Министерството на финансите, Министерството на икономиката, енергетиката и туризма, МОМН, Министерството на земеделието и храните, АЗ, изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда”, Агенцията за социално подпомагане, НАПОО, Националната агенция за приходите, Националният осигурителен институт.

Всяко едно от тези министерства и агенции следва при разработването на съответната секторна политика да отчита и проблемите на заетостта и безработицата в рамките на координиран и синергитичен подход, който все още не е в основата на тяхната работа. Необходимо е изграждането на по-ефективни връзки между отделните политики, както и между различните оперативни програми, чрез които се усвояват средства от Европейските структури фондове, така че да се осигури по-висока заетост и по-високи доходи за по-високо качество на живот.

Основен принцип в разработването и прилагането на политиката по заетостта е партньорството между институциите, социалните партньори и неправителствените организации. При реализирането на политиката по заетостта на национално и регионално равнище участват и органите на тристранно сътрудничество, като на национално равнище: Икономически и социален съвет; Национален съвет за тристранно сътрудничество; Национален съвет за насърчаване на заетостта; Национален консултативен съвет за професионална квалификация на работната сила; Консултативна комисия за равните възможности на мъжете и жените и на неравнопоставените групи в трудовата сфера; Съвет към изпълнителния директор на АЗ, Управителен съвет на НАПОО, Надзорен съвет на Националния осигурителен институт и др.

6.1.1. МИНИСТЕРСКИЯТ СЪВЕТ /МС/

Определя държавната политика по заетостта. Приема ежегодно Национален план за действие по заетостта по предложение на МТСП.

МС ръководи и координира дейността на другите органи на изпълнителната власт за осъществяването на единна държавна политика. Той приема стратегии за развитие в отделни области на социално-икономическия живот на страната и националните планове за тяхното изпълнение по предложение на ресорните министри.

Одобрява с решение проектите на нормативни актове и ги внася за обсъждане и приемане в Народното събрание.

Със свои постановления приема правилници или наредби или урежда обществени отношения, които не подлежат на законова уредба.

Приема решения или разпореждания по въпроси, които нямат нормативен характер.

6.1.2. МИНИСТЕРСТВОТО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА /МТСП/

Министерството на труда и социалната политика е държавният орган с най-широки компетенции по отношение преодоляването на недостига от работна сила, главно поради портфолиото от политики, които формира, приема, изпълнява, координира и контролира. Основните политики, които имат отношение към преодоляването на недостига на работна сила са в областта на доходите и жизненото равнище, социалното осигуряване, защитата при безработица и насърчаване на заетостта, пазара на труда, трудовата миграция и свободното движение на хора, безопасността и здравето при работа, социалното включване и равните възможности. С мерките и политиките по отношение обучението на възрастни – заети и безработни лица, МТСП е основен възложител на професионално обучение в рамките на ученето през целия живот. Всички политики са обезпечени със съответните стратегически документи и оперативни планове за тяхното реализиране. МТСП е администрация, която е изградила своята работа въз основа на принципа на сътрудничество със социалните партньори и други неправителствени организации и включването им в процеса на вземане на решение, като по всяка политика е изграден съответен орган за консултации и сътрудничество със социалните партньори при разработването, формулирането, изпълнението, контрола и мониторинга на съответната политика.

6.1.3. МИНИСТЕРСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО, МЛАДЕЖТА И НАУКАТА /МОМН/

Министерството на образованието, младежта и науката е държавният орган, натоварен с провеждането на държавната политика и разработването на стратегически документи за развитие на образованието и науката; провеждането на държавната политика за младежта, както и разработва и изпълнява националните програми за развитие на средното и висшето образование, програми за квалификация и преквалификация и за младежки дейности. Министърът на образованието, младежта и науката има съществени правомощия и компетенции в областта на преодоляването на недостига от квалифицирана работна сила чрез утвърждаването на държавния план-прием в системата на професионалното образование и обучение, утвърждаването на Списъка на професиите за професионално образование и обучение, утвърждаването на държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии, утвърждаване на учебните планове и програми за обучение по професии. МОМН има съществени функции в дейностите по изготвянето на основните насоки на националната политика в областта на висшето образование, класификатора на областите на висше образование и професионалните направления, държавните изисквания за придобиване на висше образование по образователно- квалификационни степени и по специалностите от регулираните професии, както и държавните изисквания за организиране на дистанционна форма на обучение, условията и реда за поддържане на Списъка на регулираните професии в Република България. При осъществяване на тези правомощия Министърът на образованието, младежта и науката следва да провежда съгласуване със социалните партньори. Съществена слабост на законодателството в тази област е липсата на механизъм за съгласуване на

въпросите със социалните партньори, която се подчертава и от вида на сътрудничеството, а именно съгласуване, което се явява в края на съответните процедури при наличието на съответния резултат. Това придава по-скоро формален характер на сътрудничеството, отколкото реален и ефективен, най-малкото поради обстоятелството, че липсва механизъм за отразяване на евентуални препоръки на социалните партньори в областта на професионалното образование и обучение и системата на висшето образование. Необходимо е национално представителните организации на работодателите и на работниците и служителите да бъдат привлечени по-активно чрез подходяща институционална структура в дейността на МОМН с оглед създаването на възможности за реален и ефективен социален диалог и партньорство в областта на професионалното образование и обучение, висшето образование и ученето през целия живот.

Законът за професионално образование и обучение предвижда децентрализация на системата за професионално образование и обучение от национално на общинско и от общинско на училищно ниво за по-голяма гъвкавост спрямо изискванията на местния пазар на труда. Приети са и се изпълняват редица документи за финансова децентрализация за разделение на дейностите, финансирани чрез общинските бюджети на местни и делегирани от държавата и определяне на стандарти за численост на персонала и стандарти за издръжка на общинските училища. Началното професионално образование и обучение се финансира от държавния бюджет, с малки изключения, при които средствата се осигуряват от общините. Въпреки че размерът на финансирането на професионалното образование и обучение нараства, той все още е нисък в сравнение със съвременните нужди. Необходими са чувствителни инвестиции за обновяване инфраструктурата на професионалните гимназии и професионалните училища в страната, като се привлече активно реалния сектор, вкл. и чрез стимулиране на публично-частното партньорство. Модернизирането на учебните бази се осъществява предимно чрез финансовите инструменти на Европейския съюз, но за съжаление броят на обхванатите училища е малък в сравнение с общия брой професионални гимназии в страната.

Политиката на МОМН за развитие на професионалното образование и обучение създава условия за гъвкавост на системата. На учениците се предоставя възможност да придобият различни степени на квалификация по време на гимназиалното си образование, както и различни възможности за продължаващо обучение. Рамковите програми за придобиване на професионална квалификация, регламентирани в Закона за професионалното образование и обучение, са приложими както за началното професионално образование и обучение, така и към продължаващото професионално образование. Те определят рамката на обучението, като конкретизират условията за достъп до степените на професионална квалификация (от I до IV степен) и за придобиване на частична професионална квалификация, актуализиране на придобитата или повишаване на вече придобитата квалификация. Оценяването на напредъка на учениците се основа на държавни образователни изисквания за оценяване. Крайната оценка на компетенциите и уменията при завършване на професионално образование, се получава чрез полагане на държавни зрелостни изпити за придобиване на средно образование и държавни изпити по теория и практика на професията за придобиване степен на професионална квалификация. Оценяването на качеството на професионалните училища се извършва от Регионалните инспекторати по образование. Няма обаче единни критерии за оценяване. Общо взето това са интересът към училището, броя на отпадналите ученици, ресурсно осигуряване и др.

6.1.4. АГЕНЦИЯТА ПО ЗАЕТОСТТА /АЗ/

Агенцията по заетостта е сред държавните институции на българския пазар на труда с водещо място по отношение изпълнение на държавната политика по насърчаване на заетостта, защита на пазара на труда, професионално ориентиране, обучение на възрастни и посредническите услуги по заетостта. АЗ има изградени териториални поделения – регионални служби по заетостта, бюро по труда и филиали на бюрата по труда, които обхващат територията на страната. Основната им цел е да оказват услуги за заети и безработни лица и работодатели. Социалните партньори са включени активно в дейността на АЗ на всички равнища.

Съвет към изпълнителния директор на АЗ, който се състои от представители на представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище. Основната цел на Съвета е да консултира изпълнителния директор при вземане на решения и наблюдава дейността на агенцията по изпълнението на политиката за насърчаване на заетостта. За реализирането на тази цел Съветът има правомощия по обсъждането на плана и отчета за дейността на агенцията, изготвя предложения за подобряване изпълнението на програмите и мерките за насърчаване на заетостта и за обучение на възрастни. Съществено направление в неговата дейност е обсъждането на ефективността на дейността на агенцията, а също така и на прилаганите мерки и програми. В този смисъл една от основните дейности на Съвета би могла да е преодоляването на недостига от работна сила. Независимо, че тази дейност имплицитно се съдържа във всички мерки и програми тя все още не се разглежда като цел със самостоятелно значение. Социалните партньори имат определена роля при определянето на стратегическите направления за функционирането на АЗ, но участието им в нейната дейност по отношение на контрола е по-скоро формално, отколкото реално, което поставя на дневен ред превръщането на Съвета от консултативен орган в орган за управление на АЗ. Това е в съответствие с всички насоки на европейските документи и институции по отношение на политиката по заетостта, професионалното образование и обучение и ученето през целия живот и по-тясното включване на социалните партньори в процеса на вземане на решение, прилагане на политиките, мониторинга и контрола.

Съществен акцент в тази област е модернизиране и реформиране на АЗ във връзка с подобряване и разширяване обхвата на предоставяните услуги на безработните лица, заетите и работодателите, включително чрез мрежата EURES за обмен на работни места в Европейското икономическо пространство. В своята работа АЗ следва да въвлече по-тясно социалните партньори при изпълнението и мониторинга на активната политика на пазара на труда.

6.1.5. НАЦИОНАЛНАТА АГЕНЦИЯ ЗА ПРИХОДИТЕ /НАП/

По искане от изпълнителния директор на АЗ предоставя необходимата данъчна и осигурителна информация за целите на изпълнението на държавната политика по заетостта.

6.1.6. ИЗПЪЛНИТЕЛНАТА АГЕНЦИЯ „ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА” /ИА ГИТ/

Цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности се осъществява от Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" към МТСП.

Изпълнителна агенция “Главна инспекция по труда” е държавен орган, който извършва инспектиране по труда, като:

- осъществява цялостен контрол по спазването на трудовото законодателство за - осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и по осъществяване на трудовите правоотношения;
- осъществява специализиран контрол по спазването на Закона за насърчаване на заетостта и другите нормативни актове в областта на заетостта и безработицата, в които това изрично е предвидено;
- дава сведения и технически съвети на работодателите и работещите по най-ефективните методи за спазване на трудовото законодателство и по прилагането на Закона за насърчаване на заетостта;
- уведомява компетентните органи за установени празноти и недостатъци в действащото трудово законодателство, и в нормативната уредба на контрола по трудовата заетост.

Главна инспекция по труда реализира своите функции въз основа на дадените ѝ правомощия в Кодекса на труда, Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Кодекса за социално осигуряване, Закона за насърчаване на заетостта и Устройствения правилник на Агенцията.

Основната част от дейността на Агенцията се реализира планирано. Непланирани дейности се изпълняват в случаите, при които се изисква намесата на инспектори по труда, но не могат да бъдат предвидени предварително – проверки по жалби, участие в разследване на трудови злоупотреби и други.

6.1.7. НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ/НАПОО/

Националната агенция за професионално образование и обучение /НАПОО/ е създадена през 2000 г. в съответствие със Закона за професионалното образование и обучение като държавен орган за лицензиране на дейности в системата на професионалното образование и обучение, както и за координация на институциите, имащи отношение към професионалното ориентиране, обучение и образование. Тя осъществява дейността си в съответствие със ЗПОО и по правилник, утвърден от Министерския съвет.

Органите за управление на НАПОО са Управителният съвет и неговият председател.

Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) издава и отнема лицензи за професионално обучение и професионално ориентиране; осъществява контрол на дейността на лицензираните институции в системата на професионалното обучение; разработва и предлага на МОМН списъка на професиите за професионално образование и обучение и държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии; участва при разработването на държавните образователни изисквания за документите за системата на народната просвета и за системата за оценяване в частта им за професионалното образование и обучение; въз основа на анализ на дейността на центровете за професионално обучение и центровете за информация и професионално ориентиране прави предложения за усъвършенстване на системата на професионалното образование и обучение; възлага провеждането и внедряването на научни изследвания в областта на професионалното образование, обучение и ориентиране; координира дейностите

по разработване на стратегии за развитие и усъвършенстване на професионалното образование и обучение; съдейства за международното признаване на документите за професионално образование и професионално обучение; създава и поддържа регистър на централните за професионално обучение и на централните за информация и професионално ориентиране и за издадените и отнетите лицензи; определя индикатори за предоставяне на годишна информация; разработва и утвърждава формуляри и образци на документи за лицензиране.

Към НАПОО са създадени и работят 17 експертни комисии по професионални направления от Списъка на професиите за професионално образование и обучение и за професионално ориентиране. Техният състав се определя с решение на Управителния съвет. Те са трипартитни структури и се състоят от по 9 членове, от които: по един представител от МОМН, МТСП и на съответното отраслово министерство; трима представители на организации на работодателите от съответния отрасъл и трима от браншовите синдикални организации на работниците и служителите от съответния отрасъл.

Основните функции на експертните комисии са: предложения за издаване, отказ или отнемане на лицензи на центрове за професионално обучение и на центрове за информация и професионално ориентиране; участие в разработването и актуализирането на държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии от съответното професионално направление, както и на държавните образователни изисквания за документите за системата на народната просвета и за системата за оценяване в частта им за професионалното образование и обучение; участие в разработването и актуализирането на Списъка на професиите за професионално образование и обучение.

Съгласно ЗПОО, НАПОО осъществява последващ контрол по изпълнението на изискванията за лицензиране и представяне на информацията за годишната дейност от централните за професионално обучение и от централните за информиране и професионално ориентиране. Първоначално за отстраняването на пропуските се дават предписания, а при последващи нарушения се налагат временно прекратяване на лицензията или отнемане на лицензията.

НАПОО извършва информационна дейност, като издава годишен бюлетин и поддържа публичен регистър за централните за професионално обучение, за централните за информиране и професионално ориентиране и за издадените и отнетите лицензи.

През изминалите 10 години НАПОО се утвърди като модел за сътрудничество на държавата и социалните партньори при решаване на въпросите на професионалното образование и обучение. Създадоха се реални условия за участие на социалните партньори със свои представители в експертните комисии и Управителния съвет на НАПОО. Това позволи те да участват в разработването и приемането на Държавните образователни изисквания по професии и специалности, и на всички нива при подготовката и приемането на промени в Списъка на професиите, в процеса на лицензиране на Центровете за професионално обучение.

Развитието на Системата за професионално образование и обучение и необходимостта от промени изискват промени във функциите на НАПОО по отношение на:

- Качеството на професионалното образование и обучение;
- Валидирането на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформалното обучение и самостоятелното учене;
- Създаването на Национална система за оценка на компетенциите;
- Създаването на стандарти за качество на професионалното и кариерното ориентиране

- Нова процедура за промени на Класификацията на професиите за професионално образование и обучение;
- Актуализирането на държавните образователни стандарти в съответствие с потребностите на икономиката и компетентностния подход в професионалното образование и обучение.

Предложение за нормативна промяна :

ЗПОО - чл. 47. т. 8 /Нова / Държавните образователни стандарти се утвърждават от Управителния съвет на НАПОО

Досегашната практика за утвърждаване на ДООИ от министъра на образованието, младежта и науката, заедно с процедурата за съгласуване води до ненужно удължаване на времето за предоставяне на документа на институциите в системата за професионално образование и обучение.

Държавните образователни стандарти се обсъждат и приемат в експертните комисии по професионални направления, където участват представители на държавните институции и социалните партньори. В Управителния съвет на НАПОО са представени държавните институции и социалните партньори, което дава необходимата възможност за съгласуване.

6.2. ЧАСТНИ ОРГАНИЗАЦИИ

На пазара на труда в България функционира многообразие от частни организации с различен предмет на дейност.

Частни организации като посредници на пазара на труда съществуват още от 1992 г. като регулирането на дейността им преминава през няколко етапа – от изискването кандидатите да имат само съдебна регистрация, през лицензионен до регистрационен режим. Към настоящия етап, дейността им се регулира със ЗНЗ и Наредбата за условията и реда за извършване на посредническа дейност по наемане на работа. Със закона за насърчаване на заетостта се предоставя възможност и на други физически и юридически лица, освен АЗ, да предоставят посреднически услуги по наемане на работа в страната, в чужбина и на моряци. Посредническите услуги включват: информиране и/или консултиране на търсещите работа лица и на работодателите; психологическо подпомагане на търсещите работа лица; насочване към обучение на възрастни; насочване и подпомагане за започване на работа, включително в друго населено място в страната или в други държави.

Извършването на посреднически услуги се извършва след регистрация в АЗ. Министърът на труда и социалната политика или упълномощено от него длъжностно лице издава удостоверение за регистрация за извършване на посредническа дейност по наемане на работа.

Отчитайки продължителния опит и с цел преодоляване на някои проблеми, свързани с некоректно поведение или дейност на пазара на труда, през 2010 г. се въвеждат допълнителни изисквания към кандидатите за извършване на посредническа дейност по наемане на работа. Те не трябва да имат парични задължения към държавата или към общината, установени с влязъл в сила акт на компетентен орган, освен ако е допуснато разсрочване или отсрочване на задълженията, или парични задължения, свързани с плащането на вноски за социалното осигуряване; не са обявени в несъстоятелност; не са в производство по ликвидация, а за лицата от страна-членка на ЕС, или от друга държава – страна по Споразумението за Европейското

икономическо пространство, или от Конфедерация Швейцария, не се намират в подобна процедура съгласно националните закони и подзаконови актове; нямат наложени административни наказания по повод извършването на посредническата си дейност в период три години преди датата на кандидатстване за регистрация; членовете на управителните и/или контролните органи на юридическите лица: не са лица с налагани наказания по повод извършването на посредническата си дейност в период три години преди датата на кандидатстване за регистрация; не са били членове на управителни и/или контролни органи на лица, на които са налагани наказания по повод извършването на посредническата си дейност в период три години преди датата на кандидатстване за регистрация. От своя страна, лицата – трудови посредници, регистрирани по законодателството на държава – членка на Европейския съюз, или на друга държава – страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария, доказват че нямат публични задължения или че не са обявени в несъстоятелност, съобразно законодателството на държавата по регистрация.

За извършване на дейността, регистрираните в АЗ и притежаващи удостоверение за регистрация за извършване на посредническа дейност по наемане на работа лица сключват посреднически договор с лицата, търсещи работа и работодателите, включително корабпритежателите, търсещи работници и служители.

Всеки посреднически договор, сключен с чуждестранен работодател, включително корабпритежател, следва да се регистрира в АЗ при условия и по ред, определени с наредба. И вече след регистрацията в АЗ на посредническия договор, сключен с чуждестранен работодател, включително корабпритежател, регистрираните трудови посредници могат извършват насочване и подпомагане за започване на работа, включително в друго населено място в страната или в други държави.

За регистрацията за извършване на посредническа дейност по наемане на работа в страната, в чужбина и на моряци, както и за регистрацията на посреднически договор, се заплаща такса, определена с тарифа от Министерския съвет.

Посредническата дейност по наемане на работа, извършвана от регистрираните в АЗ лица, се извършва срещу заплащане от страна на работодателите и безплатно - без събиране пряко или косвено, изцяло или частично на такси или други плащания от страна на търсещите работа или наетите на работа лица. Неспазването на последното изискване е едно от най-тежките нарушения на частните трудови посредници.

ЗНЗ ясно регламентира, че физически и/или юридически лица, извършващи посредническа дейност без регистрация, могат да кандидатстват за регистрация след 3 години от влизането в сила на наказателното постановление за налагане на административно наказание. Същото правило важи и за физически и/или юридически лица, чиято регистрация за извършване на посредническа дейност е била прекратена за допуснати нарушения.

В допълнение на разпоредбите на закона с наредба се уточняват условията и реда за извършване на посредническа дейност по наемане на работа; условията и реда за регистрация на лицата за осъществяване на посредническа дейност и за отказването и прекратяването ѝ; условията и реда за регистрация на посреднически договори, задължителните изисквания за съдържанието на посредническите договори, администрирането и контрола.

През 2010 г. се възприема подходът за по-тясно интегриране на дейността на частните посредници и на АЗ. Регистрираните трудови посредници следва задължително да предоставят в АЗ информация за обявените при тях свободни работни места и за работните места, които

вече са заети, или е отпаднала необходимостта за намиране на кандидат. Когато посредникът разполага с електронен регистър за наличните работни места, достъпен в интернет пространството, той предоставя права за връзка с него чрез интернет страницата на АЗ. А когато посредникът не разполага с електронен регистър за наличните работни места, достъпен в интернет пространството, той се задължава да ги обяви чрез регистрацията им в "Е-трудова борса" на интернет страницата на АЗ. Агенцията по заетостта осигурява достъп до информацията чрез интернет страницата си.

Към 17.12.2010 г. в АЗ са регистрирани за посредническа дейност по наемане на работа в чужбина 223 физически и юридически лица, за посредническа дейност по наемане на работа на морски специалисти – 79 физически и юридически лица, и за посредническа дейност по наемане на работа в България – 331 физически и юридически лица, т.е. налице е един внушителен брой от частни трудови посредници, чиято ефективна дейност би спомогнала в значителна степен за по-бърз преход от една работа на друга, от състояние на безработица към заетост в страната или чужбина. Но от регистрираните посредници за работа в чужбина, само 20 или 9 на сто от тях имат и регистриран посреднически договор в АЗ и имат правото и могат реално да извършват посредническа дейност по наемане на работа в чужбина. По-добра е ситуацията при регистрираните за посредничество на морски специалисти като 46 или над 58 на сто от регистрираните 79 посредници имат и регистриран посреднически договор.

Към 30.11.2010 г. по искане на посредниците е прекратена регистрацията в АЗ на 165 физически и юридически лица, а поради допуснати различни нарушения - на 50 физически и юридически лица.

През последните години част от регистрираните посредници, за да преодолеят ограниченията на ЗНЗ, преориентират своята дейност към нови форми на участие на пазара на труда. Развива се лизинг на персонал или най-често се реформират като Агенции за временна заетост. Тези формирания се оказват жизнени, особено в ситуация на икономическа криза. Самият факт, че реално съществуват подобни форми на пазара на труда и въпреки, че КТ има определени разпоредби, които регулират подобен тип отношения, наложително е да се разработи и въведе конкретна нормативна уредба на Агенциите за временна заетост.

Проблеми и нерешени въпроси:

Все още не се постига интегриране на дейността на частните посредници и на АЗ въз основа на партньорски и равноправни отношения. Последните промени, свързани със задължително предоставяне на информация за работните места, отново са от базирани на едностранчив подход. Например, частните трудови посредници имат своята положителна роля и предимство при висококвалифицираните работници и специалисти и могат да съдействат на АЗ за по-ефективно трудово посредничество.

Не се подпомагат методически частните трудови посредници за постигане на по-добре организирана и ефективна посредническа дейност, както и за недопускане на нарушения.

Не се провеждат съвместни инициативи с АЗ.

Дейността по психологическо подпомагане на кандидатите за работа не е търговска дейност и тя не носи приходи на частните посредници. В същото време тя не се подпомага по никакъв начин от страна МТСП или АЗ. Тук има значителни резерви, които биха допълнили работата на държавните институции, при за работа с хора с увреждания, с бивши затворници, както и с всички групи в неравностойно положение на пазара на труда. В тази област могат да

бъдат ангажирани и неправителствени организации, които имат мотивацията, подготвени екипи и инструментариума за работа.

Друг тип частни организации, които имат съществена роля за преодоляване на недостига на работна сила, са лицензираните от НАПОО **центрове за професионално обучение (ЦПО) и центрове за информиране и професионално ориентиране (ЦИПО)**. Тяхното значение се определя от необходимостта за придобиване, поддържане и повишаване на квалификацията или за преквалификация на заетите или безработните. Към края на 2010 г. броят на лицензираните ЦПО достига над 800, но само 3 са лицензираните ЦИПО. Ако добавим и съществуващите около 500 професионални училища, то при наличието на над 1300 доставчика на професионално обучение не би следвало да има никакви проблеми в организирането и провеждането на обученията. Лицензираните ЦПО се притежават от частни физически и юридически лица, от неправителствени организации, от действащи професионални гимназии, от висши училища и дори от военно поделение. Без да се задълбочава анализът върху целите, които се преследват с постигането на лицензията от НАПОО, могат да бъдат групирани в две основни направления – за осъществяване на вътрешно фирмено обучение и обучение на новопостъпващи работници и служители и за реализиране на допълнителни или основни приходи от осъществяването на обученията. Най-малкото е странно професионални гимназии, които имат право да извършват професионално обучение, да лицензират ЦПО. Този проблем е още по-значим при висшите училища, които вместо да се концентрират върху висококачествено висше образование, по комерсиални причини се лицензират и за професионално обучение. Националната занаятчийска камара също притежава лицензиран ЦПО, а тя по закон е призвана да организира занаятчийското обучение и провеждането на калфински и майсторски изпити. Малка част от лицензираните ЦПО разполагат със собствена материално-техническа база, с преподавателски състав, с методики на обучение, издават учебници или учебни помагала, провеждат проучвания на потребностите от професионално обучение и предлагат подходящи и съобразени с потребностите на работодателите учебни планове и програми за обучение.

Още по сложен е проблемът пред ЦИПО. Не е случайно, че техният брой е само три. Дейностите по професионално информиране и професионално ориентиране не са търговски дейности по правило. Те изискват много вложения за разработване на инструментариум, подготовка на екип, наличие на модерна и атрактивна материална база за предоставяне на услугите и т.н. Тази дейност следва да е в рамките на държавна политика за перспективното развитие на работната сила по сектори и професии, да се извършва въз основа на професионални стандарти, както и да има капацитета да започне в детска възраст и да продължава непрекъснато през активния човешки живот.

Свой принос в преодоляване на недостига от работна сила имат и **многообразните школи и центрове за езиково обучение и обучение по различни ключови компетентности**. Липсата на нормативна уредба за тяхната дейност и статистическа информация за техния брой, вид и разпределение по територията на страната не дава възможност да се оцени конкретно тяхното влияние.

6.3. ПРЕГЛЕД НА СОЦИАЛНОТО ПАРТНЬОРСТВО

Новата стратегия „Европа 2020”, изисква координирани действия, включително в засилване на сътрудничество със социалните партньори и с гражданското общество, за постигането на целите, в т.ч. постигане на по-високо равнище на заетост, по-високо образование и квалифицирана работна сила.

Основен принцип в разработването и прилагането на политиката по заетостта е партньорството между институциите, социалните партньори и неправителствените организации. В тази връзка, при реализирането на Стратегията по заетостта на национално и регионално равнище се предвижда да вземат участие **органите на тристранно сътрудничество**, в т.ч.:

1) **Национални:** Икономически и социален съвет на Р България; Национален съвет за тристранно сътрудничество; Национален съвет за насърчаване на заетостта; Национален консултативен съвет за професионална квалификация; Управителен съвет на НАПОО; Консултативна комисия за равните възможности на мъжете и жените и на неравнопоставените групи в трудовата сфера; Съвет към изпълнителния директор на АЗ.

1.1. **Икономически и социален съвет /ИСС/** е учреден за провеждане на граждански диалог по подобие на Икономическия и социален комитет на европейските общности и изразява становищата на гражданското общество в страната по важни въпроси на икономическата и социалната политика. Неговата роля при определянето на политиките и бъдещите действия на правителството по въпроси от голямо обществено значение все още е недостатъчна.

1.2 **Националният съвет за тристранно сътрудничество** е орган за осъществяване на консултации и сътрудничество на национално равнище по въпросите на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и по въпросите на жизненото равнище и се състои от представители на държавата, национално представителните организации на работодателите и на работниците и служителите. Законодателството предвижда задължително консултиране със социалните партньори на проекти на нормативни актове и други стратегически документи в определени области. Сред въпросите, които са предметния обхват на Съвета, са въпросите на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения, на заетостта, безработицата и професионалната квалификация, доходите и жизненото равнище. В този смисъл, Съветът би имал и съществен принос за формулирането на политики за недопускане на недостиг от квалифицирана работна сила, както и да допринесе за осигуряването на гаранции за тяхното изпълнение, чрез постигането на договорености и споразумения между правителството и социалните партньори. Във връзка с това е целесъобразно в предметния обхват на Националния съвет за тристранно сътрудничество по-осезаемо да се включат въпросите за преодоляване недостига от работна сила, който от своя страна е с мултисекторен характер.

1.3. **Националният съвет за насърчаване на заетостта** е постоянно действащ орган за сътрудничество и консултации при разработването и провеждането на политиката по заетостта и активната политика на пазара на труда. С измененията на Закона за насърчаване на заетостта през 2008 г. бяха предоставени съществени правомощия на Националния съвет за насърчаване на заетостта по отношение оценяването на програмите, които ще се финансират през съответната година. Значителна е и ролята на съвета при изработването на Националния план за действия по заетостта за съответната година, както и участието в процедурата по неговото

изпълнение, текуща оценка и актуализиране и преразпределянето на неусвоени средства от едни региони и/или програми и мерки към други региони и/или програми и мерки, които изпитват недостиг на средства. Националният съвет за насърчване на заетостта чрез разработването на годишните планове за заетост, както и с компетенциите да разработва и предлага на МТСП програми и мерки, може да допринесе за преодоляване недостига от работна сила чрез програмите и мерките на активната политика на пазара на труда. Съветът може да допринесе за реализирането на адекватни политики чрез инициране разработването и сключването на споразумения на МТСП с други министерства, държавни институции и неправителствени организации за общи действия по въпросите на заетостта. Тази дейност не е достатъчно добре развита и възможностите ѝ не са достатъчно оползотворени. Целесъобразно е да се търсят възможности за разширяване на гъвкавата договорната база и освен в областта на заетостта тя следва да се развие и в областта на обучението и професионалната квалификация на възрастните.

1.4. Националният консултативен съвет по професионална квалификация на работната сила е консултативен съвет към министъра на труда и социалната политика, в чийто състав са включени представители на министерства, агенции, комисии, представителни организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище и други юридически лица с нестопанска цел. Основните функции на Националния консултативен съвет по професионална квалификация на работната сила са съгласуване разработването на национална политика и стратегии за обучение за придобиване на професионална квалификация на безработни и заети лица, осигуряване на условия за взаимодействие между представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище във връзка с ученето през целия живот и съгласуване потребностите от обучение за придобиване на професионална квалификация на безработни лица. Целесъобразно е дейността на съвета да се разшири и да включи и прогнозиране и планиране на потребностите от обучение и професионална квалификация на работната сила, вкл. и на заети лица, изграждане на национална система за проучване на потребностите на работодателите от работна сила. Необходимо е дейността по съгласуване на различни стратегически и оперативни документи да се замени с участие в тяхното разработване, като се използва потенциала на социалните партньори и представителите на всички заинтересовани институции.

1.5. Националният съвет по условия на труд е орган към министъра на труда и социалната политика с правомощия в областта на политиката по здраве и безопасност при работа. Съществена част от неговата дейност е свързана с приемането на мерки за подобряване условията на труд и в този смисъл приема програми и мерки за обучение, което индиректно се отразява върху преодоляването на недостига от работна сила.

1.6. Националният съвет по трудова миграция е консултативен орган към министъра на труда и социалната политика, като основната му задача е да изготвя предложения в областта на политиката по трудова миграция и за приемане от Министерски съвет на годишни браншови квоти за достъп на граждани от трети страни до българския пазар на труда, като по този начин допринесе за преодоляване недостига от работна сила. Целесъобразно е да се интензифицира неговата дейност, като се разработят регламенти и процедури за по-лесен достъп до българския пазар на труда за прием на чужди граждани извън държавите-членове на Европейския съюз за целите на висококвалифицираната заетост. Сериозно предизвикателство е провеждането на миграционна политика, която отчита всички аспекти на миграцията,

достъпа до пазара на труда, достъпа до социални услуги, защита на основните права и достигнатата степен на защита на социалните и трудовите права.

1.7. Принос в областта на политиките и мерките за преодоляване недостига на квалифицирана работна сила има и **Комитетът за наблюдение по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”**, в който освен представителите на държавните институции, участват и представители на социалните партньори и други неправителствени организации. Със своята дейност Комитетът може да допринесе за преодоляване недостига от работна сила чрез изготвянето и одобрението за реализиране на съответни мерки, финансирани със средства от Европейския социален фонд, които могат да допълват държавната политика в тази област, както и да подкрепят инициативите на реалния сектор.

1.8. В Консултативната комисия за равните възможности на мъжете и жените и на неравнопоставените групи в трудовата сфера /ККРВМЖНРГТС/ към министъра на труда и социалната политика влизат представители на органите на държавната власт, социалните партньори и неправителствени организации. Та допринася за осъществяването на консултации, сътрудничество и координация между държавните органи, социалните партньори и неправителствените организации при разработването на националната политика по равнопоставеност между половете и социално равенство в България и за нейната реализация при разработването на мерки и действия за насърчаване равнопоставеността на половете и на групите в неравностойно положение на пазара на труда.

1.9. Съвет към изпълнителния директор /СИД/ на Агенция по заетостта – консултативен орган за подпомагане дейността на АЗ, който се състои от представители на национално представените организации на работодателите и на работниците.

1.10. Управителният съвет на НАПОО се състои от председател и 24 членове – 8 представители на министерства, 8 представители на организации на работодателите, 8 представители на работниците и служителите на национално равнище. Мандатът на председателя и на членовете на управителния съвет е четиригодишен. Управителният съвет има следните функции:

- Създава експертни комисии, определя техния състав и задачи;
- Приема индикатори за представяне на годишна информация от ЦПО и Центровете за професионално ориентиране;
- Одобрява формулярите и образците на документите за лицензиране;
- Прави предложения пред МОМН за развитие и усъвършенстване на системата за професионално образование и обучение;
- Одобрява проект за правилник на дейността на НАПОО.

Структурата и организацията на работа на Управителния съвет дават възможност за ефективно социално партньорство при решаване проблемите на професионалното образование и обучение. Заедно с това не се използват пълноценно всички възможности и натрупаният опит за утвърждаване на УС като генератор на нови политики в сферата на професионалното образование и обучение. Предстоят промени в цялата система за професионално образование и обучение и Управителният съвет на НАПОО

Предложение за нормативна промяна :

ЗПОО - чл. 47. т. 8 /Нова/ Държавните образователни стандарти се утвърждават от Управителния съвет на НАПОО.

ЗПОО – чл. 47. т. 2 /нова/ Приема предложения за промени в Класификацията на професиите за професионално образование и обучение.

ЗПОО – чл. 47. т. 1 /нова/ Приема процедура за актуализиране на класификацията на професиите.

Досегашната практика за утвърждаване на ДООИ от МОМН, заедно с процедурата за съгласуване, води до ненужно удължаване на времето за предоставяне на документа на институциите в системата за професионално образование и обучение.

Държавните образователни стандарти се обсъждат и приемат в експертните комисии по професионални направления, където участват представители на държавните институции и социалните партньори. В Управителния съвет на НАПОО са представени държавните институции и социалните партньори, което дава необходимата възможност за съгласуване.

2) **Регионални:** постоянни и временни комисии по заетостта към областните съвети за развитие; съвети за сътрудничество към териториалните поделения на АЗ.

2.1. *Постоянните и временни комисии по заетостта* към областните съвети за развитие – провеждат държавната политика по заетостта и обучението на възрастни по региони, като при осъществяване на дейността си се съобразяват с: приоритетите на областната стратегия за развитие и на регионалните, областните и общинските планове за развитие; приоритетите на националните стратегически документи; Националния план за действие по заетостта за годината. В тях участват представители на областните структури на национално представените организации на работодателите и на работниците и служителите, отраслови и браншови организации, както и юридически лица с нестопанска цел в региона, чиято дейност е свързана с проблемите на заетостта и обучението за придобиване на професионална квалификация. Регионалните комисии по заетостта правят предложения за включване в НПДЗ на програми и мерки от местно значение.

2.2. *Съвети за сътрудничество* към териториалните поделения на АЗ – осъществяват пряко наблюдение и контрол върху провежданата политика по заетостта. В тях участват по *един* представител на поделението на АЗ, на териториалната структура на МОМН и на общината и по *трима* представители на признатите за представителни организации на работниците и служителите и на работодателите.

3) **Браншови (отраслови):** Добър диалог има и на браншово равнище. На браншово равнище ежегодно се сключват браншови споразумения за минималния осигурителен доход в повечето от основните икономически дейности на базата на бипартитният социален диалог. Тези споразумения се сключват на основата на взаимната информираност, диалог и преценката за възможностите на предприятията в отделните браншове. Не трябва да се забравя, обаче, че това не са реалните работни заплати, минималните прагове, това са минималните възнаграждения за начинаещите в отделните категории персонал, за тези, на които им липсва всякакъв опит или знания. Реалната работна заплата за всеки, се договаря индивидуално и затова, ако се погледнат данните на НОИ, навсякъде, във всички браншове и категории персонал, платените осигуровки, които се правят, са върху доход който надхвърля съответния среден МОД, т.е. средния осигурителен доход е по-висок от средния МОД.

За съжаление, има икономически сектори, в които бипартитният социален диалог е традиционно затруднен по различни причини.

Социалният диалог на ниво бранш следва да обхване все по-широк кръг от проблеми, т.е. насоката на развитие и усъвършенстване на социалния диалог следва да бъде към засилване на ролята на ниво бранш.

4) **В предприятията:** Чрез социалният диалог на ниво предприятие се договарят в КТД различни условия, в т.ч. за заплащането на труда, за безопасни и здравословни условия на труд, социални плащания и др. Социалният диалог на ниво предприятие решава конкретни въпроси, засягащи правилното и устойчиво функциониране и развитие на предприятието и коректността в отношенията. Постигнатите договорености се оформят в КТД.

Най-добрата форма за просперитет и устойчиво развитие на едно дружество в условията на глобализация е информираността и откритият диалог от страна на работодателите с хората и обратното. Въведените процедури за информиране и консултиране, с промяната от 01.07.2006 г. в КТ, са задължителни норми. Най-доброто и за двете страни е едно социално отговорно поведение, както от страна на бизнеса, така и от страна на синдикатите, работниците и служителите, което изисква формиране преди всичко на вътрешна убеденост и норми на отговорно поведение на двете страни.

Още през 2011 г. един от основните приоритети на националната политиката по заетостта е насочен към развитието на социалния диалог.

Насоки за подобряване на социалното партньорство:

- Засилване участието на социалните партньори при изпълнението и мониторинга от страна на АЗ на активната политика на пазара на труда;
- Засилване ролята и влиянието на социалните партньори върху решенията в сферата на пазара на труда още на етапа на подготовката им;
- Социалните партньори да участват и в изпълнението на програми и мерки за заетост и професионално обучение, като самите те разработват част от тях;
- На ниво бранш е необходимо да се засили ролята на социалния диалог, като той обхване широк кръг от проблеми, а постигнатите договорености да се превърнат в норми за бранша.

Социален диалог. ЗНЗ дава правната възможност да се изградят като органи по заетостта Комисии по заетостта към областните съвети за развитие. При осъществяване на дейността си комисията по заетостта 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. Наред с това към териториалните поделения на АЗ могат да се създават съвети за сътрудничество, които осъществяват пряко наблюдение и контрол върху провежданата политика по заетостта. Това нормативно ограничение – да се съсредоточат тези органи върху провежданата политика игнорира инициативността на участващите партньори към нови и подходящи за региона форми, включително на сътрудничество и съвместни действия по повод на конкретни местни проблеми на пазара на труда. Формализира се тяхната дейност и с това не се постига значим ефект. Проблемите на професионалното обучение не се обсъждат или, ако това се случва, то е във връзка с разпределението на средства или по повод на държавния план-прием.

Необходимо е да се отвори по нормативен път разширяването на партньорството и диалога на държавните институции на регионално и местно равнище, което ще доведе до реално активизиране на потенциални ресурси в лицето на социалните партньори и тяхното ангажиране с решаването на конкретни проблеми на пазара на труда.

Раздел 7. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРЕОДОЛЯВАНЕ НЕДОСТИГА НА КВАЛИФИЦИРАНА РАБОТНА СИЛА

Преодоляването на недостига на квалифицирана работна сила в България предполага разработването на политики и прилагането на мерки с мултисекторен характер. Комплексният характер на причините, които пораждаат недостиг на работна сила изискват и промени в трудовото законодателство, заплащането на труда, активната политика на пазара на труда, професионалното образование и обучение, социалното партньорство и др.

Предлаганите мерки за преодоляване на несъответствието между търсене и предлагане на труд са насочени към разработване и прилагане на следните политики:

1. интегриране на професионалната квалификация в трудово-правните отношения;
2. ускоряване на прехода от неактивно към активно поведение на пазара на труда;
3. премахване на бариерите пред професионалното обучение на възрастни;
4. институционализиране на системата за проучване, идентифициране и прогнозиране на потребностите от професионално обучение и работна сила по професии;
5. активизиране на работодателите за повишаване качеството на обучението с нови професионални и квалификационни стандарти.

В тази връзка, за преодоляване недостига на работна сила се предлагат четири пакета предложения:

1. Нови политики за регулиране на пазара на труда, в т.ч. активни политики на пазара на труда и политики в областта на образованието и обучението;
2. Подобряване на управлението и институционалната структура;
3. Стимулиране сътрудничеството между социалните партньори за недопускане на недостиг на работна сила;
4. Промени в действащата нормативна уредба за недопускане недостиг на работна сила..

7.1. НОВИ ПОЛИТИКИ ЗА РЕГУЛИРАНЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

7.1.1. Активни политики на пазара на труда

7.1.1.1. Стимулиране активната роля на работодателите и заетите лица

Ключово значение за преодоляване недостига на работна сила в България има реализирането на политики, насочени към заетите лица и работодателите. Повишаването на квалификацията и производителността на труда са неразривно свързани. Пресечната точка в интереса и на двете страни в трудовото правоотношение са постигането на по-висока производителност, по-високи доходи от труд, а в резултат на това - по-сигурна и трайна заетост. Необходимо е да се постигне консенсус между социалните партньори и възможно най-скоро да се пристъпи към:

- Въвеждане на специфични данъчни облекчения за работодателите, които организират, предлагат и изпращат на обучение заети лица, включително и отчитане на особеностите на по-възрастните работници;

- Предоставяне на по-възрастните работници субсидии за обучение и за покриване на разходи за пътуване и др.;
- Оказване на подкрепа за по-възрастните работници, които са заети в най-уязвимите сектори на икономиката за придобиване на необходимите знания и умения, за да посрещнат предизвикателствата на бързо променящата се и високо конкурентна икономическа среда;
- Предвиждане на финансова подкрепа за обучаващи организации при обучение на по-възрастните работници;
- Въвеждане на индивидуални сметки за обучение, които ще подпомогнат в най-голяма степен младежите;
- Засилване на финансовите стимули за работодателите, които осигуряват работни места за младежи и осъществяват обучение на работното място;
- Развитие на допълнителното доброволно осигуряване за безработица и/или професионална квалификация чрез разширяване на данъчните стимули за работодателите, като в Закона за корпоративното подоходно се увеличи размерът на необлагаемите разходи на работодателя за осигурителни вноски за допълнително социално осигуряване от 60 лв. на 100 лв.;
- Премахване на пречките в трудовото законодателство пред работодателите за включване в професионално обучение за придобиване на квалификация по професия или част от професия;
- Осигуряване на релевантна информация за пазара на труда в реално време, а именно - търсене и предлагане на работна сила, както и потребностите на работодателите от квалифицирана работна сила, в която да има и информация за търсените професионални знания, умения и професионални компетенции.
- Интегриране на професионалното обучение в трудовия процес и трудовите отношения;
- Превръщане на участието в професионално обучение в основен елемент на системата за растеж в кариерата;
- Провеждане на разяснителни и мотивационни кампании сред заетите лица за участие в професионално обучение и в обученията за ключови компетентности и непрекъснато поддържане и повишаване на квалификацията;
- Разясняване на възможните форми за участие в различни курсове на обучение;
- Изграждане на система за въвеждащо обучение на новопостъпващите работници и служители;
- Въвеждане на система за заплащане на млади работници и служители в размер на 90 на сто от началната работна заплата за длъжността и 10 на сто от нея за заплащане на наставника за период по преценка на работодателя като предпоставка за трайна и сигурна заетост;
- По-тясно обвързване на доходите от труд с производителността на труда, респективно - с равнището на квалификация;
- Формиране на капацитет за създаване на учебни работни места в предприятията, на наставнически състав за производствена практика и стажуване;

- Провеждане на кампании за обучение на работодателите по управление на човешките ресурси;
- Организиране на регулярни информационни кампании и предоставяне на работодателите на наръчници и помагала за възможни форми на обучение и заетост в партньорство с АЗ;
- Създаване на система за участие на работодателите и техните секторни организация в подготовката и периодичната актуализация на професионални стандарти;
- Регулярно и системно обучение на работодателите за подготовката, управлението и отчета на проекти по Оперативната програма Развитие на човешките ресурси” и други полезни за тях програми.

7.1.1.2. Активни политики на пазара на труда за преодоляване недостига от работна сила и привличане на възрастните работници на пазара на труд

От началото на 2011 г. стартира нова пенсионна реформа в България, която е насочена към удължаване на трудовия живот чрез отдаване на по-голяма тежест на реалния осигурителен принос на лицата и по-тясното отчитане на осигурителния стаж за достъп до пенсия. Реформата ще се осъществи на три етапа:

- От началото на 2011 г. се премахва възможността за гъвкаво пенсиониране и се въвеждат конкретни изисквания за осигурителен стаж и навършена възраст за придобиване право на пенсия за трудова дейност;
- От началото на 2012 г. започва процес на плавно увеличение на необходимия осигурителен стаж за придобиване право на пенсия;
- От началото на 2020 г. започва процес на плавно увеличение на възрастта за придобиване право на пенсия, като се запазват различията в изискванията за пенсиониране за мъжете и жените, като жените ще се пенсионират при по-ниска възраст и с по-малко години осигурителен стаж.

Пълноценното използване на потенциала на по-възрастните лица е не само въпрос, свързан с осигуряване изпълнението на основните им права, но е и икономическа необходимост. Необходимо е допълнително развитие да получат следните мерки:

- Професионално консултиране и намиране на работа чрез подходящи услуги по заетостта;
- Включване на възрастните в целенасочени обучения;
- Създаване на работни места, съобразени с нуждите на по-възрастните работници, вкл. чрез прилагане на стимули за работодателите;
- Предлагане на субсидирана заетост за възрастните работници;
- Компенсиране на загуба на доход за определен период от време при преход от едно на друго работно място;
- Създаване на защитени работни места, като се осигурява субсидирана заетост за възрастни хора с увреждания;
- Разработване и прилагане на инициативи от типа „50+” за субсидиране на интеграцията на възрастните работници и на възрастните с увреждания, подпомагане и гарантиране на възнаграждението;

- Целеви финансови стимули за работодателите при наемане на възрастни работници.

Мярка в подкрепа на действията и споразуменията на социалните партньори би било изготвянето на своеобразна *карта на икономическите дейности, сектори и браншове с преобладаващ дял на по-възрастните работници*, която да отчита техните професионални характеристики и въз основа на перспективите за развитие да се предприемат съответните мерки, като социалните партньори следва да договорят и период за нейния преглед и обновяване.

7.1.1.3. Активна политика на пазара на труда за преодоляване недостига от работна сила и привличане на младежите на пазара на труда

Привличането на младежите на пазара на труда е сред основните цели за преодоляване недостига от работна сила и основно предизвикателство пред активната политика на пазара на труда. Необходимо е насърчаването на заетостта на младежите да се постави във фокуса на общественото внимание по един по-категоричен начин и да се мобилизират усилията на всички институции. Необходимо е да се развият следните мерки:

- Ежегодно разработване на планове за действие за интеграцията на младежите, които да се приемат и отчитат пред Народното събрание, с активното участие на социалните партньори и други неправителствени организации, както и представителите на научните среди;
- Сключване на национално споразумение между социалните партньори за заетост и обучение на младежи. Национално представителните организации на работодателите и на работниците и служителите следва да поемат нова роля в този процес, като съвместно да изготвят препоръки към браншовите организации на работодателите и на работниците и служителите за наемането на младежи, а там, където е възможно, и определянето на съответни квоти за младежи без трудов опит и пренасянето им в колективните преговори на браншово и регионално ниво;
- Развитие на инициативи за осигуряване на първа работа, подкрепени със средства от национално и европейско финансиране;
- Развитие на мерките за стажуване и чиракуване на младите хора, като се съчетаят и с ротация на работното място;
- Прилагане на гъвкави, нетипични форми на заетост, като споделено работно място, заетост на непълно работно време, съчетана с професионално обучение, договор за извършване на определена работа и др. за придобиване на професионални умения и опит, за по-голяма адаптивност на пазара на труда;
- Целенасочена подкрепа за предприятията, които осигуряват възможности за кариерно развитие за младежите;
- Прилагане на нов подход в областта на трудовото посредничество по отношение на безработните младежи, като се интензифицират контактите на трудовите посредници с младежите. Съчетаване на посредническите услуги по заетостта с действия и мерки за мотивация, професионално ориентиране, насочване. Въвеждане от страна на АЗ на удължен норматив от време за обслужване на безработните младежи. За изпълнение на тези дейности е целесъобразно да се организира специализирано обучение за трудовите посредници;

- Подкрепа за безработните лица от страна на трудовите посредници при провеждане на разговор с потенциален работодател, изготвяне, текстообработка, копиране на необходимите документи и осигуряване на достъп до информационния портал за свободните работни места за търсещите работи и др. подобни интерактивни мерки;
- Организиране на периодични трудови борси, както специализирани, така и регионални, съчетани с широки информационни кампании;
- Осигуряване на надеждна, адекватна и достоверна информация в реално време за търсенето и предлагането на работна сила;
- Развитие на стимулите за географска и професионална мобилност на младите хора;
- Развитие на политиките и подкрепата за стартиране на малък бизнес от младежите.

Ключово значение в действията по отношение на младежите е осигуряването на повече възможности за включване в обучение. Необходимо е да се промени отношението към младите хора, за да се създаде, развие и усъвършенства техния потенциал чрез:

- Целенасочено професионално насочване;
- Включване в професионално обучение непосредствено след изпадането в състояние на безработица, с цел ранно активиране докато се подобряват притежаваните от тях умения и да се скъси периода на безработица;
- Насочване на младежите към програми за обучение в сферата на информационните и комуникационните технологии, с оглед на тяхната перспективност и възможностите на младите да усвояват знания и умения в тази област;
- Съчетаване на гъвкавите форми на заетост с мерките за обучение чрез предоставяне на финансови средства за периода на обучение, с оглед осигуряване на възможности за включване на пазара на труда и, в същото време, недопускане младите да изпаднат в риска бедност;
- Разширяване на възможностите за субсидирана заетост за младежите, които излизат от формалната образователна система за придобиване на професионален опит, навици и умения;
- Разработване на мерки за обучение на наставници, за подпомагане навлизането на младежите на пазара на труда, вкл. и чрез обучение на работното място.

7.1.1.4. Регионални пактове за заетост

В средносрочен период е целесъобразно въвеждането на подхода на регионалните пактове за заетост, които имат потенциал да се прилагат по отношение на широк кръг въпроси на местното развитие, освен по въпросите на заетостта, а именно: териториална конкурентоспособност, подпомагане развитието на бизнеса, планиране на образованието и обучението. Това от своя страна ще допринесе за преодоляване недостига от работна сила. Регионалните пактове за заетост се характеризират с:

- Широко публично-частно партньорство на местно ниво;
- Развитие на подхода „отдолу-нагоре” при планирането на мерки и програми и провеждане на политика по заетостта на регионално ниво, съобразно конкретните особености;
- Интегриране на политиката по заетостта с всички регионални и местни политики и инициативи;

- Развитие на партньорството между териториалните поделения на държавните органи, местните власти, социалните партньори на местно ниво, частни организации и неправителствени организации.

Стимулиране развитието на **регионалните пактове по заетост** изисква:

- Изготвяне на нормативен регламент за статута и дейността на регионалните пактове за заетост и възможността им да кандидатстват за финансиране на дейността им със средства от Националния план за действие по заетостта за съответната година, други национални и европейски финансови инструменти;
- Промяна във философията за финансиране на активната политика по заетостта чрез Националния план за действие по заетостта. Правителството, съвместно със социалните партньори, следва да определи националните приоритети за съответната година и на тази база да изготви ограничен набор от програми и мерки за тяхното реализиране. Преобладаваща част от средствата следва да бъдат насочени за реализирането на регионални програми за заетост, изготвени на проектен принцип;
- Разработване на система от правила и процедури за изготвяне на съвместни проекти и кандидатстване за финансиране със средства от Националния план за действие по заетостта;
- Изготвяне на система от показатели за оценка изпълнението на годишните планове за работа на регионалните пактове за заетост и критериите за финансиране на дейността им;
- Изграждане на алтернативни бази-данни за наблюдение на регионалните пазари на труда;
- Повишаване институционалния капацитет на териториалните поделения на държавните органи, местните власти, местните социални партньори и неправителствени организации.

7.1.1.5. Разработване на адекватна имиграционна политика

Разработването на адекватна имиграционна политика следва да бъде сред приоритетните мерки в портфолиото от политики за недопускане недостиг на работна сила, главно поради протичащите в страната демографски процеси и необходимостта от привличането на висококвалифицирана работна сила, вкл. и от други държави, които не са членове на Европейския съюз. Имиграционната политика на България следва да се изгради на база на задълбочено междуинституционално сътрудничество при отчитане на междусекторните политики и задълбочена координация. Необходимо е усилията да се насочат към:

- Създаване на интегрирана информационна система за напусналите българи с техните полово-възрастови и образователно-квалификационни характеристики и социален статус, причини за напускане и държави на установяване, както и прилагането на политики за стимулиране тяхното завръщане;
- Създаване на база-данни за имигрантите в страната, като се отчитат техните полово-възрастови и образователно-квалификационни характеристики и социален статус, както и разработване на адекватни политики за тяхната интеграция в обществото и пазара на труда;
- Ускоряване въвеждането на т.нар. „зелена карта” за граждани на трети държави с български произход и българско самосъзнание и тяхното привличане на българския пазар на труда;

- Създаване на пакет от услуги за мигриращите лица, включващ съдействие за получаването на информация за свободните работни места и условията на труд и живот в чужбина, помощ по отношение на административните условия, изисквания и процедури за работа и живот в друга държава и помощ за завръщане в страната-домакин.

7.1.1.6. Политика на доходите от труд

Промяната в политиката по заплащането на труда предполага поставянето на нови цели и приоритизиране на регулирането на доходите от труд като възможен и адекватен инструмент за развитието на икономиката, а също така и за преодоляването на недостига от работна сила. Различни изследвания показват, че повече от 60 на сто от хората, които имат намерение да емигрират считат, че в другите държави биха имали по-висока заплата.

В основата на преодоляването на недостига от работна сила стои и ограничаването на контингента „работещи бедни” чрез създаване на условия за оценка и повишаване на тяхната квалификация. Необходимо е коренна промяна по отношение на държавната политика за определянето на минималните доходи и в частност на минималната работна заплата (МРЗ). Основните места за определяне на минималната работна заплата са предприятието и браншът (икономическата дейност). Възможни мерки в тази посока са:

- Законодателно въвеждане на механизъм за определяне на минималната работна заплата (или на минимални работни заплати по браншове/ сектори/ основни икономически дейности) с активното участие на социалните партньори, което е в съответствие с препоръките на Европейския парламент за насърчване и разширяване на социалния диалог;
- Въвеждане на нормативен механизъм за нейното осъвременяване, който да съдържа елементи на препоръчителна индексация и препоръки на социалните партньори към правителството съобразно състоянието, потенциала и перспективите на отделните браншове и сектори в икономиката;
- Въвеждане на нормативен регламент за повишаването на минималната работна заплата, чрез система от показатели, които да отчитат средната работна заплата. Основна и определяща е връзката на МРЗ с достигнатия размер на средната работна заплата. Съотношението между МРЗ, средната заплата и високите нива на трудови възнаграждения по основни групи заети лица, дефинират основни управляващи параметри, система за мотивация, нива и съотношения на квалификация, компетенции, трудов принос, продуктивност и крайна резултатност (принос към добавената стойност) на заетите лица. По този начин ще се осъществи обвързване на ръста на МРЗ за страната /бранша/ сектора/ основаните икономически дейности и развитието на отделните отрасли в икономиката, ще се намалят „работещите бедни”. Ще се ограничи разрастването на сивата икономика и няма да се формират деформации в заплащането на труда. Ключова роля в този процес следва да играят организациите на работодателите и на синдикатите в съответствие с препоръките на Европейския парламент за разширяване на социалния диалог.
- Преход от минимални осигурителни доходи по икономически дейности и групи професии към минимални работни заплати по икономически дейности и групи професии.

По отношение на политиката по доходите в реалния сектор е целесъобразно допълнително развитие, в т.ч. и нормативно, да получи сключването на споразумение между

социалните партньори за препоръчителен индекс на нарастване на работните заплати в реалния сектор, който да се детайлизира в браншовите колективни трудови договори и да получи адекватно измерение на равнище предприятие. Договарянето на специфични размери на МРЗ на секторно и фирмено ниво отчита най-пълно и адекватно контекста и текущите условия, които често радикално и внезапно се променят в условията на продължаваща рецесия и все още несигурни и устойчиви симптоми за подобряване в икономиката. Необходимо е постигането на съгласие между социалните партньори за използването на фактори за определяне на работните заплати на отраслово, браншово и секторно равнище и тяхната тежест в зависимост от състоянието и тенденциите за:

- общата икономическа ситуация;
- растежа на БВП;
- индекса на потребителските цени;
- производителността;
- печалбите на предприятията, като фактор с препоръчителен фактор;
- разходите за труд и динамиката на реалните трудови възнаграждения.

Делът на МРЗ спрямо средната работна заплата следва да се променя в икономически допустим максимален прагов диапазон от 33-38%. Сравненията в рамките на ЕС-27 показват, че делът на МРЗ в средната работна заплата не надхвърля тези проценти. Важно е да се отбележи, че този резултат не зависи от възприетите системи за актуализация – законова регламентация, преобладаващо ниво на колективно договаряне (на ниво предприятие, секторно или национално равнище) или смесени режими. Редките изключения са в няколко високо развити северни страни с различни, исторически обусловени нива на социална осигуреност и високо данъчно облагане. Голяма част от страните, които се отклоняват за относително кратки периоди от тези съотношения, в момента се справят с различен успех с огромните фискални дългове, бюджетни дефицити и структурни проблеми в социалната и икономическа сфера.

7.1.2. РАЗВИТИЕ И УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА ВЪЗМОЖНОСТИТЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ В СЪОТВЕТСТВИЕ С ПОТРЕБНОСТИТЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

7.1.2.1. Повишаване качеството на професионалното образование и обучение

1. Необходимо е създаването в България на национална система за осигуряване на качеството на професионалното образование и обучение. Това ще повлияе на ефективността на работната сила в съответствие с потребностите на икономиката. Тя трябва да съдържа: държавен стандарт за качество на професионалната подготовка, критерии за оценяване на качеството на професионалната подготовка в институциите по чл. 6 от ЗПОО, система за външно и вътрешно оценяване на резултатите от обучението по професионална подготовка, отговорни институции с посочени функции, права и задължения, механизми на взаимодействие.

2. За осигуряване качество на професионалното образование и обучение в съответствие с потребностите на пазара на труда е необходимо да се осигурят условия за обучение и оценяване, базирани на компетентности. Създаването на система за оценяване на компетенции на работното място ще осигури необходимата връзка между потребностите на

бизнеса чрез професионалните стандарти и обучението чрез квалификационните стандарти и подготовката на кадри за икономиката. Тя може да се развие в Национална система за оценка на компетенции, която да оценява и придобитите компетенции в професионалното образование и обучение. Така системата за професионално образование и обучение ще подготвя специалисти с необходимите за конкретни работни места компетенции. Това ще насърчи мобилността и адаптивността на работната сила и ще подобри нейното качество. Необходимо е да се създаде Национална система за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение. Важни са възможностите за външно оценяване на компетенциите на работната сила на изхода на системата за професионално образование и обучение. Това е свързано с промени в съдържанието на професионалното обучение, на учебните планове и програми, насочени към формиране на компетентности. Оценяването на изхода на придобитите компетенции е свързано с нова организация на обучението, насочено към формиране на компетенции. В тази посока трябва да се промени системата на професионално образование и обучение, която по традиция е целенасочена към усвояване главно на знания. В Препоръка на Европейския парламент и на Съвета на Европейския съюз от 18 юни 2009 г. за създаване на Европейска референтна рамка за осигуряване на качество в професионалното образование и обучение е посочено, че целта е да се подобри качеството на ПОО и да се увеличи прозрачността и последователността на политиката в областта на развитието на ПОО между държавите-членки, за насърчаване на взаимното доверие, мобилност на работниците и учащите и учене през целия живот.

3. Създаване на единна информационна система за трудовата реализация на преминалите през системата за професионално образование и обучение лица.

7.1.2.2. Прилагане на система за натрупване и трансфер на кредити в сферата на професионалното образование и обучение.

Кредитната система ще осигурява възможности за признаване на постигнати резултати от учене, определени в държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии. Единичните резултати от учене за всяка професия включват придобити знания, умения и компетентности, които могат да бъдат самостоятелно оценени и валидирани. Системата трябва да осигурява възможности за мобилност чрез признаване на постигнатите резултати от учене.

Мотивите за тази политика се съдържат в Препоръката на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 г. за създаване на Европейска система за кредити в професионалното образование и обучение (ECVET) и са свързани с признаването на знанията, уменията и компетентността на гражданите, като решаващи за тяхното лично и професионално развитие, както и за конкурентоспособността, заетостта и социалното сближаване в Общността. Във връзка с това те следва да улеснят транснационалната мобилност за работещи и учащи и да допринесат за посрещане на нуждите на търсенето и предлагането на европейския трудов пазар. Заключениета на Съвета и на представителите на правителствата на държавите-членки, заседаващи в рамките на Съвета, от 15 ноември 2004 г. относно бъдещите приоритети на засиленото европейско сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение дадоха предимство на разработването и прилагането на Европейска система за трансфер на кредити в ПОО с цел да се позволи на учащите да надграждат постиженията, придобити в резултат на учебните пътеки, когато преминават от една система за професионално обучение в друга. Целта е да се създаде Европейска система за кредити в

професионалното образование и обучение („ECVET”), която да улесни трансфера, признаването и натрупването на оценени учебни резултати на лица, чиято цел е да придобият професионална квалификация. Това ще подобри общото разбиране за учебните резултати на гражданите и тяхната прозрачност. Идеята е да се улесни съвместимостта, съпоставимостта и взаимното допълване между кредитните системи, използвани в ПОО и Европейската система за трансфер и натрупване на кредити („ECTS”), прилагана във висшето образование, като по този начин следва да се допринесе за по-добра обвързаност между различните степени на образование и обучение съгласно националното законодателство и практика.

7.1.2.3. Планиране на приема в професионалното образование и обучение

1. Изграждане на единна система и политики за прием във всички форми на системата за професионално образование и обучение – училища, центрове за професионално обучение, колежи и по отношение на всички институции, които заявяват професионална подготовка.

2. Създаване на механизми за планиране на приема за професионално образование и обучение в съответствие с потребностите на икономиката в регионален план и по отношение на икономическите сектори.

7.1.2.4. Утвърждаване на Национална система за оценка на компетенциите на работната сила (ИСОК) със следните елементи:

- Структура, организация на системата - Национален съвет за оценка на компетенции (НСОК), Секторни консултативни съвети (СКС), Национален център за оценка на компетенциите (НЦОК), Секторни и Регионални звена за оценка на компетенции, оценители;
- Методология;
- Управление на системата.

7.1.2.5. Нормативна уредба за професионалните и квалификационните стандарти

Наред с Държавните образователни стандарти (ДОС), да се създаде нова група стандарти - професионални. Ако квалификационните стандарти (ДОС) регламентират изискванията към професионалното образование и обучение, то професионалните стандарти ще определят необходимите за всяка длъжност компетенции. В основата на тези стандарти е НКПД и компетентностните профили на длъжностите. В системата за професионално образование и обучение трябва да има съответствие между двата стандарта и всички свързани с тях документи и процеси, напр. Класификация на професиите, НКПД, КИД и т.н. Тя ще уреди обществените отношения при разработването, утвърждаването, прилагането, ползването и актуализирането на професионалните (стандартите за длъжност) и квалификационните стандарти (стандартите за професионално обучение). Това ще създаде система със следните основни елементи:

- Професионални стандарти за длъжности, регламентирани с НКПД, с определени компетентностни профили за длъжността. На тази основа се изграждат професионалните стандарти, които са основа за изграждане на второто звено, квалификационните стандарти.

- Квалификационни стандарти, в съответствие с Класификацията на професиите за професионално образование и обучение.
- Организационна инфраструктура изградена на трипартитен принцип (НСОК, НЦОК, СКС и др.) за създаване, периодична актуализация на стандартите и тяхната обсъждане и национално утвърждаване.

Тази система ще взаимодейства със системата за професионалното образование и обучение, на изхода на която е оценяването на компетенциите, придобити по време на професионалното образование и обучение, които са сравними с компетенциите, заложи в професионалните стандарти, т. е. се оценяват компетенциите, необходими за заемане на дадена длъжност. По такъв начин ще се създаде връзка между икономика, пазар на труда и системата за професионално образование и обучение.

7.2. ПОЛИТИКИ ЗА ПРЕОДОЛЯВАНЕ НЕДОСТИГА НА РАБОТНА СИЛА ЧРЕЗ ПОДОБРЯВАНЕ НА ИНСТИТУЦИОНАЛНАТА СТРУКТУРА

7.2.1. УПРАВЛЕНИЕ И ИНСТИТУЦИОНАЛНА СТРУКТУРА

1. Създаване на Национален съвет към Министъра на образованието, младежта и науката (МОМН) с участието на национално представителните организации на работодателите и на работниците и служителите, който да го подпомага при:

- утвърждаването на държавните образователни изисквания по професии;
- утвърждаването на Списъка на професиите за професионално образование и обучение и неговите изменения и допълнения;
- планирането и утвърждаването на държавния план-прием в системата на професионалното образование и обучение;
- утвърждаването на учебни планове и програми за обучение за придобиване на професионална квалификация по професии;
- обща координация на политиките в областта на професионалното образование и обучение, висшето образование, науката и въпросите на младежта;
- осигуряването на ефективно функциониращи връзки между образователната система и пазара на труда;
- проучване на потребностите от квалифицирана работна сила;

2. Включване на представители на национално представителните организации на работодателите в състава на Акредитационния съвет на Националната агенция за оценяване и акредитация, което ще се реализира с изменения и допълнения в Закона за висшето образование и Правилника за дейността на Националната агенция за оценяване и акредитация.

3. Разширяване функциите на Управителния съвет на НАПОО по отношение утвърждаването на ДООИ, издаването на лицензи, мониторинга и контрола на дейността на центровете за професионално обучение, центровете за информация и професионално ориентиране.

4. Усъвършенстване дейността на Националния съвет за професионална квалификация на работната сила към Министерството на труда и социалната политика, чрез включване на компетентностния подход при определяне потребностите от обучение на безработни и заети лица, финансирано със средства от държавния бюджет, други публични финансови източници и средства от финансовите инструменти на Европейския съюз;

5. Да се трансформира Съветът към изпълнителния директор на АЗ в Надзорен съвет за управление на АЗ, който да се състои от представители на държавата, национално представителните организации на работодателите, на работниците и служителите, младежки организации, представители на частните посредници по наемане на работа.

6. Да се развият и усъвършенстват сътрудничеството и обменът на информация между АЗ, частните посредници и други стопански субекти, които извършват дейности по информиране, консултиране и наемане на работа. Целесъобразно е да се изгради подходящ интернет портал с релевантна информация.

7. Да се изгради подходяща административна структура, вкл. да се определи водеща държавна институция (създаване на нова, определяне на съществуващо министерство или агенция) за провеждане, координиране и наблюдение на миграционните процеси и разработването и координирането на миграционна политика.

7.2.2. ПРЕПОРЪКИ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА ИНФОРМАЦИОННАТА БАЗА

Разработването на пълен анализ на образователната структура на заетите лица е възможно при наличието на информация за образователната структура на заетите лица по икономически дейности, каквито данни понастоящем липсват. Този пропуск в набираната статистическа информация рефлектира в недостатъчно обективна оценка на един от най-важните показатели за качеството на работната сила – образователното равнище на заетите по сектори и основни икономически дейности. Липсата на данни за образователното равнище на заетите лица не само затруднява обективната оценка за качеството на работната сила по този показател, но и е съществена пречка за разработването на реалистични и обвързани с конкретното състояние и бъдещите потребности на отделните сектори, икономически дейности и региони програми за обучение и квалификация.

Основните препоръки по отношение на подобряване на нормативната база са свързани основно с подобряване на информационното осигуряване и набирането на необходимите данни за оценка на образователното равнище и за образователната структура на заетите лица по основни икономически дейности. В тази връзка е необходимо:

1. Да се изгради система за проучване, идентифициране и прогнозиране на потребностите от работна сила по икономически дейности, региони и професии;
2. При подаване в месечната осигурителна декларация по Н-8 да бъде включена информация за образователно-квалификационна степен на лицата;
3. При подаване в месечната осигурителна декларация по Н-8 да се посочва пълния код по НКПД;
4. Задължително да се подава код по КИД и НКПД за всички видове осигурени лица;
5. Да се регламентира подаването към НОИ на информация от МОМН за образователно-квалификационна степен и професионално направление на завършващите с оглед следене пазара на труда;
6. При промени и въвеждане на нови класификации да се съблюдава еднозначната разпознаваемост и съответствие между класификациите или новите да се въвеждат при задължително прекодиране на стари към нови професии.

7.3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ И РАЗШИРЯВАНЕ ОБХВАТА НА СОЦИАЛНИЯ ДИАЛОГ ЗА НЕДОПУСКАНЕ НА НЕДОСТИГ НА РАБОТНА СИЛА

Основните проблеми и приоритети на политиката на пазара на труда от гл.т. на действия по недопускане на недостиг на работна сила могат да се дефинират като конкретна реализация на политиката за насърчаване на заетостта в България и, разбира се, оценката за нейната ефективност и въздействие. В тази област добрите европейски практики, вкл. и споделени в процеса на присъединяване на България към ЕС, като напр. Съвместният преглед на политиката по заетостта в хода на реализацията на Лисабонската стратегия, или разработката на Национални планове за действие по заетостта в отговор на Широките насоки за растеж и заетост на ЕК, които включват в себе си адекватното участие на социалните партньори и засилват ролята на изградените на тристранна или би партидна основа институции на пазара на труда, до голяма степен бяха формално възприети.

С промяната на управлението и финансирането на политиката на пазара на труда от 2002 г. – разделянето на активна и пасивна политика, преминаване на фонд „Безработица” към бюджета на ДОО, практически тя се „национализира”, и по този начин днес се говори за „държавна” политика на пазара на труда, финансирането на която не зависи от осигурените и техните представители – организациите на работодателите и на работниците и служителите, а от разходната част на консолидирания държавен бюджет и волята на парламента, вкл. и от трансфери от данъчни приходи. Съвместните институции за управление на политиката на пазара на труда се трансформираха в консултативни съвети, а социалните партньори в България, за разлика от някои хистоматийни примери в старите страни-членки на ЕС, останаха извън прякото участие в определянето на конкретните параметри в дългосрочен и краткосрочен аспект на тази политика. Заместването на финансирането на активната политика на пазара на труда с използване на фондове на ЕС е високо рисково, предизвиква основателни вътрешни и външни претенции, и най-важното – не отчита в значителна степен потребностите на работодатели и наемни работници за пълна и продуктивна заетост, достоен труд и живот. Свидетелство за това са някои операции по ОП „РЧР”, за които практически липсват желаещи бенефициенти за усвояване на средствата.

- 1. Предложение: Политиката на пазара на труда да се приведе в съответствие с функциите, потребностите, ролята и отговорностите на двете автентични страни на пазара на труда – капитала и труда, при координиращата и насърчаваща техните усилия роля на държавата чрез съответните държавни институции. Това включва и цялостната система на професионално обучение, като е уместно да се напомни, че специализираната институция НАПОО бе спасена благодарение на усилията на социалните партньори.**

В България се подценява проблемът с мобилността на работната сила, както във вътрешен план, така и в контекста на единния европейски трудов пазар. Само след две години всички все още съществуващи рестрикции и ограничения, които някои страни-членки на ЕС продължават да прилагат, ще отпаднат. Те и сега не са особено строги, а по-скоро съществуват за оправдание пред избирателите в тези страни за вътрешните проблеми на пазара на труда в тях.

Възстановяването на икономиката, в т.ч. макар и по-бавното, но също така предвидимо нарастване на заетостта в страните, които бяха засегнати от глобалната финансова и икономическа криза, е сериозен проблем пред българския трудов пазар. Той се задълбочава,

предвид продължаващия рестриктивен подход към доходите, особено към тези от труд, и ниския жизнен стандарт и качество на живот в България.

Очакванията за масивен реверс на емигрантския поток от страната, основано на връщане на работна сила в България предвид загуба на заетост в европейски страни като Испания, Португалия и Италия, тотално не се оправдаха. Обратното, съществуват индикации, че продължава, дори се засилва, мобилността на млади, квалифицирани и със специфични компетенции работници към страните от ЕС, САЩ и Канада. Това е и най-сериозната причина за продължаващата тенденция към застаряване на населението в България – отлива от живота, а следователно и от пазара на труда в България на работна сила в по-ниските възрастови групи, за сметка на повишаването на коефициента на заетост в други страни от ЕС.

В този контекст, въпреки сега съществуващата „умора” и забавяне на процеса на разширяване на ЕС, огромно предизвикателство към вътрешния пазар на труда в България ще е приемането на новите страни-членки, и най-вече евентуално на Турция, от гл.т. на разликите във възможностите за трудова реализация, свързана не само с очакванията за по-високи доходи, но и със налични специфични компетентности (езикови, професионални, трудови и др.) на обособени групи от трудовия ресурс в България. Това неминуемо ще доведе, в корелация с процеса на доближаване (макар и много бавно) поне до средното равнище на развитие на европейските страни, до натиск върху трудовия пазар в България от работна сила от трети страни в дългосрочна, но и вероятно в средносрочна перспектива. Заместването на националната работна сила с базисна или относително ниска квалификация, образование, компетентности и способности, ще се прояви и в България под формата на приток на работна сила със същите характеристики от трети страни, особено при съществуващата структура на икономиката, в която съществува сериозен потенциал за развитие на услугите, туризма, инфраструктурата, транспорта.

- 2. Предложение: Засилване, укрепване, разширяване обхвата на дейност и функционално развитие, с пълноценното участие на социалните партньори, на Съвета по трудова миграция с цел регулиране на процесите на мобилност. Възприемане на политика за дългосрочен и отговорен подход за насърчаване на инвестиции (зелена икономика, бяла икономика) в по-висока степен на добавена стойност или обществена значимост, изискващи по-висока квалификация и компетентности.**

Политиките за въздействие за постигане на цели и резултати на пазара на труда в България са силно изкривени и засегнати от наличието на неформална („сива”) икономика. Редица от тези политики, последователно в годините при оценка на нетното въздействие на тяхната ефективност върху пазара на труда от независими институции, търпят критики именно поради факта, че пренебрегват разрушителното влияние на сивата икономика.

- 3. Предложение: В рамките на институциите, ангажирани с икономическото и социално развитие на национално, браншово и регионално равнище, винаги да се прави специализирана оценка на въздействието, имайки предвид реакциите на неформалната, сивата, скритата икономика.**

Въпросът за институционалното укрепване на капацитета на социалните партньори често се поставя на преден план, но по-важният въпрос е в развиването на капацитета на съвместните институции – предимно на тристранна основа, които имат роля за въздействие върху пазара на труда. Независимо от достигнатото равнище на компетентност, експертиза, възможности и капацитет на социалните партньори и тяхното представителство в тристранните

институции – от националните консултативни органи до комисиите по заетост в плановите райони, самите органи се нуждаят от синергичен капацитет, който да подпомага провеждане на ефективни политики.

В България няма добри практики по сключване на регионални (териториални) пактове за заетост, каквито примери има в Австрия, в т.ч. и включващи мерки по преодоляване на недостига на работна сила. От особено значение е фокуса върху т.нар. моноиндустриални икономически райони, където ефективни мерки на локалния пазар на труда са трудно осъществими.

В значителна степен социалните партньори трудно реализират кохерентен подход и на национално равнище, като допирните точки между тях често са конюнктурни, а конкретното приложение на съгласуваните политики често добива различни измерения в зависимост от осъществените цели. В голяма степен това се дължи и на „консултативния” характер на предлаганите политики и арбитражната роля на държавните органи и институции, докато социалните партньори – организациите на работодателите и на синдикатите, са лишени от конкретни отговорности по реализация на тези политики.

4. Предложение: **Ангажиране на социалните партньори с постигане на конкретни параметри, измерими и обективни, по отношение на политиките на пазара на труда, на различни равнища на реализация на тези политики – браншово, регионално, национално. Това е възможно да стане на база на споразумение по общи и конкретни проблеми на постигането на пълна и продуктивна заетост, обвързана с прилагане на механизми за реализация на политиките на пазара на труда, в т.ч. и по отношение на квалификацията, обучението и като цяло условията на труда. Това би следвало да стои в основата и на Националния план за действие по заетостта, и на Стратегията за заетост, ако отговорностите на социалните партньори са ясно адресирани и реализацията на предвидените политики зависи от техните съвместни усилия.**

Формулирането, прилагането и изпълнението на политики и мерки за недопускане недостиг на работна сила може да бъде значително улеснено чрез използването на механизмите на социалния диалог – тристранен и независимия двустранен социален диалог. Социалните партньори имат съществена роля при функционирането на образователната система, поради тясната ѝ връзка с пазара на труда. Необходимо е те да бъдат приобщени към усилията за ускорена реформа на системата на образование и обучение, ориентирана към потребностите на пазара на труда. Социалните партньори трябва да получат нова, по-осезаема роля при разработването, изпълнението, мониторинга и контрола на стратегическите документи, мерки и програми. Във връзка с това е необходимо да се предприемат следните мерки:

- Сключване на национално тристранно споразумение за ученето през целия живот и детайлизиране на неговите принципи в браншовите колективни трудови договори и конкретна реализация на ниво предприятие;
- Изграждане на система за проучване и прогнозиране на потребностите на работодателите от работна сила с определена професионална квалификация и компетенции по браншове, сектори и региони;

- Изследване на нискоквалифицираната и неквалифицираната работна сила с оглед възможностите за предлагане на подходящо обучение и подобряване на шансовете за професионална реализация;
- Създаване на Национален специализиран фонд за професионално обучение и квалификация с трипартитно управление, в който ще постъпват средства от държавния бюджет, работодателите, наетите лица, европейски и международни финансови инструменти и др.;
- Стимулиране създаването на браншови центрове за обучение, подкрепени от браншови фондове за професионално обучение, в които ще постъпват отчисления от работодателите и наетите лица в резултат на договорености постигнати в процеса на колективно трудово договаряне, както и целеви средства от държавния бюджет, чрез бюджетите на отрасловите министерства, както и средства от финансовите инструменти на Европейския съюз. Браншовите центрове и фондове за професионално обучение следва да се изградят при споделяне на отговорностите между работодатели и синдикати, като ще посрещнат необходимостта от осъвременяване на притежаваните знания и умения в резултат от реструктурирането, техническото и технологичното развитие в съответните браншове и сектори на икономиката;
- Създаване на информационна среда за разпространение и обмен на добри практики сред социалните партньори, браншовите организации и компаниите;
- Договаряне по пътя на колективните двустранни преговори на по-голяма продължителност на отсъствието от работа за участие в курс за професионална квалификация, критериите за определянето на работниците, условията и времето на участието в обучение;
- Ускоряване разработването и прилагането на система за валидиране на знания и умения, придобити извън системата на професионалното образование и обучение. Тази система би била особено полезна за по-възрастните работници, които често притежават придобити знания и умения чрез обучение на конкретното работно място или по друг неформален начин;
- Създаване на законов регламент за стажуването на лица от формалната образователна система (професионалните училища от средното образование и висшите училища) в реална производствена среда и предоставянето на ефективни финансови стимули за работодателите;
- Провеждане на широки обществени кампании за ученето през целия живот и потребността от усъвършенстване на притежаваните знания, квалификация и умения, както и на възможностите за включване в подходящи курсове за обучение;
- Съдействие за въвеждането на индивидуален план за развитие на компетенциите, изготвен съвместно от работодателите и наетото лице, при отчитане конкретните условия и ситуация на отделния работодател и, по-конкретно - на малките и средните предприятия и отделния работник. Индивидуалните планове следва да съдържат необходимите компетенции на работниците за изпълнение на съответната работа и очертават споделените отговорности за развитие на компетенциите на наетите лица;
- Насърчаване разработването и прилагането на политики за корпоративна социална отговорност и включването им във фирмените стратегии.

Социалните партньори трябва да усъвършенстват подходите си, както и да получат съответна финансова и логистична подкрепа от държавата за:

- Провеждане на публични информационни кампании за ползата от съчетаването на гъвкавостта и сигурността;
- Разпространение на информация за работните места, условията за наемане, условията на труд и кариерно развитие за по-висока степен на адаптивност;
- Прилагане на специфични и ефективни мерки за наемане и гарантиране на подходящи условия на работа за приемане и подкрепа за новите работници в предприятията;
- Повишаване капацитета на организациите на работодателите и на синдикатите за подкрепа на държавната политика, отделните работодатели и работниците и служителите за въвеждането и утвърждаването на гъвкави договорни отношения, които ще допринесат за по-гъвкав, адаптивен и включващ пазар на труда и преодоляването на недостига от квалифицирана работна сила.

7.4. ПРОМЕНИ В ДЕЙСТВАЩАТА НОРМАТИВНА УРЕДБА ЗА НЕДОПУСКАНЕ НА НЕДОСТИГ НА РАБОТНА СИЛА

7.4.1. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЕНИ В КОДЕКСА НА ТРУДА

1. Конкретни нормативни предложения:

1.1. Да се създаде нова глава или разшири и реструктурира съществуващата правна уредба в глава XIX от КТ, като се добавят нови текстове:

- В чл.228а КТ да се създаде нова ал.2 със следното съдържание:

„(2) Работодателят изпълнява задължението си по предходната алинея, като осигурява благоприятни условия за пълноценно обучение на работниците и служителите във или извън предприятието, със или без откъсване от производството, и въвежда подходящи режими за работа на онези от тях, които участват в различните форми на обучение и специализация.”

Досегашната алинея 2-ра става ал.3-та.

- Към чл.228б КТ се добавя нова ал.2 със следното съдържание:

„(2) Задълженията на работника и служителя по предходната алинея се изпълняват в рамките на установеното за него работно време със запазване на правата по трудовото правоотношение. Със съгласието на работника и служителя, изразено писмено, това задължение може да се изпълнява и извън установеното за него работно време.”

Досегашният текст на чл.228б да стане ал.1 на същия член.

- В чл.234 ,ал.3 от КТ да се създаде нова т.2 със следното съдържание:

„(3) С договора по ал. 1 страните могат да уговорят:

1. задължение на работника или служителя да работи при работодателя за определен срок, но за не повече от 5 години;

„Нова т.2.

2. Отговорност при незавършване на обучението, както и възстановяване на средствата за обучение при неизпълнение на задълженията по предходната точка.”

1.2. Да се създадат нови текстове, както следва:

- Създава се нов чл.228в с следното съдържание:

Задължение на работодателя за създаване и поддържане на постоянен състав от висококвалифицирани работници и служители:

„Чл.228в.(1) Работодателят е длъжен да създава постоянен състав от висококвалифицирани работници и служители, които са необходими за перспективното развитие на дейността на предприятието върху основата на съвременните научно-технически и технологически достижения.

(2) Работодателят полага особени/специални грижи за включване на млади работници или служители в постоянния състав от висококвалифицирани работници.,,

- Създава се нов чл.228г с следното съдържание:

Системи за оценяване, квалификация и преквалификация

„Чл.228г.(1) С отделен акт и след консултации със синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл.7, ал.2, или чрез колективен трудов договор работодателят създава условия и правила, чрез които се оценява, поддържа и повишава квалификацията и преквалификацията на работниците и служителите от предприятието.

(2) При съществено повишаване на професионалните знания и умения, след успешно завършване на съответна форма на обучение, предприятието създава условия за работа, съответстваща на новите знания и умения .”

- Създава се нов чл.237а със следното съдържание:

Паспорт на уменията

„Чл.237а.(1) При постъпване на работника за първи път на работа предприятието е длъжно да му връчи паспорт на уменията по образец, утвърден с наредба на Министъра на труда и социалната политика.

(2) В паспорта на уменията се вписват данни за образованието на работника или служителя, за придобити квалификации и документи за придобити такива. Предприятието е длъжно да отразява своевременно и точно в паспорта на уменията всички данни за професионалното развитие на работника - завършени курсове, специализации и други съгласно утвърдения образец, като посочи и издадените за това документи.

(3) Работникът е длъжен при всяко последващо постъпване на работа да предоставя на работодателя своя паспорт на уменията.”

1.3. Да се създадат нови договори, насочени към развитие на процесите на квалификация и преквалификация, и нови форми за работа, насочени или свързани с тези процеси .

- Създава се нов чл.230а със следното съдържание:

Договор за наставничество

„Чл. 230а. (1) С тристранен договора за наставничество, сключен между работодателя, работник или служител от предприятието (наставник) и новопостъпил работник с ниска или неподходяща за работата квалификация (наставляван), се уреждат отношенията между страните по повод:

1. правата и задълженията на наставника, свързани с предаването на натрупани лични знания, умения и опит в производствената дейност на наставлявания;

2. правата и задълженията на наставявания, свързани с повишаване или придобиването на нови знания, умения и опит в производствената дейност от наставника;

3. правата и задълженията на работодателя с оглед обезпечаване действието на договора за наставничество.

4. конкретните размери на трудовите възнаграждения на наставника и наставявания за времетраенето на договора.

(2) С договора се определят целите, които си поставят страните с обучението, формите, мястото и времетраенето на обучението, което не може да бъде повече от 6 месеца, както и други въпроси, свързани с осъществяването на обучението.

3) С договора се определя и срокът, през който ново постъпилият 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 4 години, считано от момента на успешното приключване на договора за наставничество.

(4) За проверка на усвоеното с оглед договорените условия работодателят определя комисия, в която участват наставникът, представител на работодателя, представител на наставявания.

(5) Договорът се прекратява с изтичане на уговорения срок или по реда на чл.236 КТ.

- Създава се нов чл.237б със следното съдържание:

Договор за създаване на групи/колективи за разработка, рационализаторство, предложения за усъвършенстване на производството

„Чл.237б.(1) По инициатива на работодателя или по предложение на синдикални организации, както и на отделни работници или служители, в предприятията може да създават временни програмни, развойни и други групи/колективи за решаване на важни производствени, технологични, научни, квалификационни и други подобни задачи, вкл. за внедряване на изобретения или рационализации.

(2) Целите, задачите, условията за осъществяване на дейността на съответните групи/колективи са предмет на многостранен договор, чрез който се уреждат всички отношения на привлечените за участие работници и служители и работодателя, вкл. и възнаграждения за постигнатите в резултат на изпълнението на договора резултати.

(3) В групите по предходната алинея могат да се включват и лица, които не са работници и служители на предприятието”.

- Договор за специализация в чужбина – нов чл.237 е.²⁴

„Чл. 237е (1) По инициатива на работника или служителя с договор за специализация в чужбина могат да се договорят условия, при които част от разходите за дневни, пътни или квартирни са за сметка на работника или служителя.„

1.4. В други раздели и глави на КТ да бъдат направени допълнения и изменения, насочени към облекчаване на процесите и процедурите по квалификация, преквалификация и обучение.

- Към Чл.66 да се създаде нова ал.2 със следното съдържане:

24 Наредба за служебните командировките и специализации в чужбина. Чл.2 (2) Специализация в чужбина е изпращането на лица в чужбина с цел придобиване и/или повишаване на квалификация или изучаване на чуждестранен опит.

(2) С трудовия договор могат да се уговорят условия, свързани с повишаване на квалификацията и преквалификация, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона.

Ал.2 става ал.3

Ал.3 става ал.4

Ал.4 става ал.5

- Към Чл.161 да се създаде нова ал.3 със следното съдържание:

(3) При условия и по ред, установени в колективен трудов договор или в споразумение между страните по трудовото правоотношение, на работника или служителя може да се разрешава платен отпуск, свързан с повишаване на квалификацията и преквалификацията.

Ал.2 става ал.3

Ал.3 става ал.4

- **В чл.330, ал2 се създава нова точка 10 със следното съдържание:**

Чл. 330. (2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят прекратява трудовия договор без предизвестие, когато:

„Нова т.10: При неизпълнение на задълженията за поддържане и повишаване на професионалната квалификация.“

1.5. Да се създадат разпоредби за стимулиране сътрудничеството между социалните партньори за недопускане на недостиг на работна сила.

С оглед стимулиране на сътрудничеството между социалните партньори и извън направените по-горе предложения в областта на колективното трудово договаряне, необходимо е в КТ да се формулират и текстове, насочени към регулацията и стимулирането на сътрудничеството между:

- социалните партньори на секторно, отраслово и браншово равнище за недопускане на недостиг на работна сила;

- работниците и служителите и работодателите изобщо.

Целесъобразно е изменението на чл.2 от КТ, както следва:

- **В чл.2 „Социален диалог“, да се направят следните изменения и допълнения:**

Да се създаде нова алинея 2:

„ Чл.2 (2) Държавата:

- насърчава и подкрепя двустранния диалог, консултации и сътрудничество между работниците, служителите, работодателите и техните организации по въпроси от взаимен интерес в областта на трудовите, осигурителни отношения и на жизненото равнище и

- стимулира преговорите и постигане на споразумения между тях в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните.“

- **Да се създаде нов член 2а с наименование „Двустранен диалог“ със следното съдържание:**

„Двустранен диалог

Чл. 2а. (1) Работниците и служителите и работодателите, и техните организации на всички равнища на своето изграждане и дейност полагат усилия за решаване на въпросите от взаимен интерес в областта на трудовите, осигурителни отношения и на жизненото равнище, както и на

други въпроси по тяхна преценка по пътя на двустранния социален диалог, сътрудничество и консултации.

(2) Отношенията и дейностите по предходната алинея се осъществяват при активно използване:

- на съществуващите възможности за информиране и консултиране на работниците и служителите;
- на преговори за постигане на споразумения между тях в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните.
- на съществуващите материално-технически възможности в система на Националния съвет за тристранно сътрудничество.

Предвид съществуването на Националния съвет по условия на труд и от Националния съвет за насърчаване на заетостта и необходимостта от по-ясно и категорично обвързване на дейността им с идеите за тристранното сътрудничество, чл.3а КТ да се измени така:

Създава се нова ал.6 в чл.3а КТ със следното съдържание:

Чл.3а „Нова (6) С други закони могат да се създават национални органи за осъществяване на сътрудничество и консултации с оглед специалната регулация на отделни въпроси от отношенията по чл.3 от Кодекса на труда.”

2. Други предложения за усъвършенстване на нормативната уредба в Кодекса на труда:

Предложенията за промени в трудовото законодателство засягат интересите на основните участници в индустриалните отношения – работодателите и работниците и служителите, поради което е необходимо те да са в резултат на постигнати споразумения между социалните партньори или да са в резултат на преговори. Модерните и гъвкави договорни отношения са възможен инструмент за преодоляване недостига на работна сила. Във връзка с това е необходимо:

- Усъвършенстване използването на срочния трудов договор, в интерес на работодателите и на работниците и служителите, чрез прецизиране на неговия обхват, максималната продължителност и поредността на неговото използване. Интегрирането на някои уязвими групи на пазара на труда, като младежи, възрастни работници, роми, неактивни и лица с ниска степен на квалификация, хора с увреждания, предполага развитие на механизмите на наемането им чрез срочни трудови договори;
- Усъвършенстване на режима на удължаване на работното време с оглед конкретните потребности на работодателите и при спазване на изискванията за здравословен и безопасен труд;
- Увеличаване на времето, за което работодателят може да въведе непълно работно време по икономически причини;
- Преглед на регламентите за сумирано изчисляване на работното време и повишаване на периода, за който се изчислява;
- Преглед на забраната за полагането на извънреден труд, който е по принцип забранен и се допуска по изключение само за сезонна работа, бедствия, аварии и война. Целесъобразно е при спазването на изискванията за 48-часова работна седмица и спазване на междудневната и междуседмичната почивка тази забрана да се премахне или да се увеличи максималния брой работни часове извънреден труд в рамките на една календарна година;

- Регламентиране на т.нар. триъгълни (тристранни) правоотношения между работник, фирма, действаща като агенция за временна заетост, и фирма, в която се полага труда. Триъгълните отношения водят до повишаване гъвкавостта на пазара на труда, а работниците и служителите, които желаят да работят чрез агенция за временна заетост, имат възможности да придобият опит в специфични сектори. Агенциите за временна заетост са ефективен инструмент за интегриране на уязвимите групи на пазара на труда, като младежи, възрастни работници, роми, неактивни и лица с ниска степен на квалификация, хора с увреждания. Агенциите за временна заетост могат да допринесат и за преодоляване недостига от работна сила, в т.ч. и квалифицирана работна сила. България е единствената държава в ЕС, в която законодателно не е уреден този въпрос. От интерес за всички заинтересовани страни е да се намери приемливо решение, което да обхване: регламентиране статута и предмета на дейност на агенциите за временна заетост, изискванията за осъществяване на тяхната дейност, регулиране на отношенията между агенциите за временна заетост, работниците и служителите и предприятията-ползватели. Специален акцент трябва да се постави върху гарантирането на основните трудови и социални права на наетите чрез агенции за временна заетост и задълженията на агенциите за временна заетост и предприятията, в които ще се полага труда, както и регламентирането на контрола и мониторинга върху дейността на агенциите за временна заетост;

- Регламентиране на работата от разстояние, която ще допринесе за откриването на нови работни места, до реструктуриране на работните места, особено в малките и средните предприятия при значителна икономия на разходи за офис площи, транспорт за работниците и служителите и най-вече до социално включване и приобщаващ пазар на труда за определени категории хора в неравностойно положение на пазара на труда. Целесъобразен подход в тази област е прилагането на възможностите за работа от разстояние чрез инструментите на колективното трудово договаряне на ниво отрасъл, бранш и предприятие- има подписано споразумение между социалните партньори за регламентирането на работата от разстояние;

- Регламентиране на полагаането на надомния труд, както статутът и основните трудови и социални права на полагащите надомен труд е друго предизвикателство пред държавата и социалните партньори, отчитайки подписаното двустранно споразумение, чието реализиране ще допринесе за по-гъвкав и включващ пазар на труда;

- Регламентиране на възможността за годишно отчитане на работното време (анюализация) или схемите за годишен брой на работните часове, което ще предостави възможност работното време и заплащането на работниците да се разпределят и отчитат в рамките на период до една година. Този подход предоставя гъвкавост и сигурност и се насърчава в страните от ЕС. Въвеждането на анюализация може да е по отношение на работната сила като цяло или за част от нея, като може да се допусне възможността за прилагането на индивидуални схеми. Анюализацията позволява по-добра синхронизация на работните часове с изискванията на производството, по-ефективно използване на човешките ресурси, по-добро планиране на бюджет и по-предвидими разходи. Анюализацията е и способ за намаляване на извънредния труд и свързаните с него компенсации, като по този начин се намаляват разходите за труд.

- Регламентиране правото на работодателите да сключват договори помежду си за временно или постоянно предоставяне на висококвалифицирани специалисти от едно предприятие на друго, срещу съответното обезщетение на „предоставящият” кадрите

работодател, при постигнато взаимно съгласието на работника или служителя и работодателите.

- Унифициране изискванията (структурата) на длъжностната характеристика. При проектиране или изменение в нея, тя да се регистрира в ИСОК. Това ще даде възможност за:

- обективно описание (единен модел) на изискванията към длъжност и възможност за следене и анализ на тенденциите в пазара на труда;
- преодоляване на формализма;
- обективно разрешаване на съдебни спорове;
- включване на компетенциите, като изискване .

- Да се въведе нормативно Европейски паспорт на уменията (ЕПУ). Това вече се прави в ЕС. Този паспорт да се създава за всеки, който е в трудови правоотношения, и да се регистрира и администрира в електронен вид. Достъпът до този електронен документ да бъде онлайн, чрез персонален код. Работодателят, при който лицето кандидатства за работа, да има право на достъп до паспорта на уменията. Работодателят, при който лицето е работило, да бъде задължен при напускане да отразява в ЕПУ оценката на компетенциите и друга информация, свързана с трудовото представяне на лицето.

- Въвеждане легално определение на понятията „квалификация” и „преквалификация” употребени за целите на регулация на тия отношения в Кодекса на труда. Възможно с бланкетна норма да се насочи и към определенията в специалните закони. Нужно е да се обмисли и дефинират определения на понятията „наставничество”, „рационализация”, както и „компетенции”, „компетентностен профил на длъжността” и „компетентностен модел на предприятието”.

7.4.2. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЕНИ В ЗАКОН ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА ЗАЕТОСТТА

1. Предложения за промени :

- В чл. 8, ал. 6 да се направят следните изменения и допълнения:

Да се създадат нови точки 6 и 7 със следното съдържание:

„ Чл. 8, ал.6

т. 6 .координира политиката за ограничаване недостига на работна сила;

т.7.взема решения за преодоляване на недостига на работна сила в определени отрасли, браншове или икономически дейности.”

- В чл. 9 след думата „заेतостта” да се постави запетая и добави израза: „ преодоляване недостига на кадри в региона”като по-нататък текстът се запазва.

Раздел втори да се допълни с текстове, отнасящи се до професионалното ориентиране и участие в програми на всички категории лица по чл.18 ал.2:

- в чл.19,ал.2 – правата за търсещи работа да са еднакви за всички категории – да отпаднат т.1,2,3 и 4.
- в чл.22, ал.2 се заличава думата „могат”.
- да се допълни чл.28, ал.9 със задължението посредниците да публикуват информация за свободните работни места и за работните места, които вече са заети или е отпаднала необходимостта за намиране на кандидат.

- в чл.30 или в частта за регионалните съвети да се включи задължението да предоставят информация за програмите и мерките за съответния регион и необходимите за финансирането им средства.
- в чл.32 да се включи и задължението за определяне на регионалните потребности от кадри с определена професия или специалност.
- да се регламентира задължението безработните лица, регистрирани в АЗ да информират съответните поделения за постъпването си на работа в 7-дневен срок.
- раздел Четвърти може да се допълни с текстове, които се отнасят до останалите групи в обхвата на категорията „търсеци работа“.

2. Други предложения, имащи отношение към усъвършенстване на нормативната уредба:

- Да се създаде задълбочена нормативна уредба за професионалното ориентиране за целите на посредничеството на пазара на труда;
- Да се регламентират базисни отношения за професионално ориентиране и обучение за професионална квалификация – професионални стандарти, с отчитане основната роля на работодателите;
- Да се регламентира статутът на създаваната по Проекта Национална референтна мрежа (Национален съвет за оценка на компетенциите, Национален център за оценка на компетенциите, Секторните консултативни съвети и регионалните центрове за оценка), чрез която социалните партньори да верифицират и периодично да актуализират създаваните професионални стандарти.
- Да се регламентира Националният съвет за оценка на компетенциите (НСОК) като орган на социалните партньори в България, който да администрира системата за проучване, идентифициране и прогнозиране на потребностите от работна сила по икономически дейности и професии;
- Да се регламентират реда, условията, технологията и процедурите за разработване и утвърждаване на националния план за действие по заетостта;
- Да се прецизира големият брой възможности за отделни целеви групи безработни, които трудно подлежат на администриране и на изпълнение;
- Да се включат разпоредби за насърчителни мерки за обучение на заети лица;
- Да се постигне по-добър синхрон със Закона за занаятите относно чиракуването и занаятчийското обучение.

7.4.3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЕНИ В ЗАКОНА ЗА ЗАНЯЯТИТЕ

1. Да се преодолее противоречието със Закона за насърчаване на заетостта относно разпоредбите за чиракуването в частта за срок на обучение, програма, кой провежда обучението, изпит в края на обучението.

2. Да се разшири достъпът до развитието на занаятите и занаятчийското обучение и на лица, които са извън образователната система.

3. Да се синхронизира със системата за професионално образование и за професионално обучение.

7.4.4. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЕНИ В ЗАКОНА ЗА ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ

Основни проблеми от нормативен характер в областта на висшето образование, от гледна точка преодоляването на недостига от квалифицирана работна сила, са свързани със следното:

1. Да се преодолеят задълбочаващите се различия, които затрудняват професионалното развитие между Класификатора на областите на висше образование и професионалните направления, който се утвърждава от Министерският съвет, Класификацията на икономическите дейности, която се утвърждава от Председателя на НСИ, Националната класификация на професиите и длъжностите, която се утвърждава от министъра на МТСП и Председателя на НСИ, и Списъка на професиите за професионално образование и обучение - от министъра на МОМН. Между тези класификации са налице задълбочаващи се различия, които затрудняват професионалното развитие.

2. Да се въведат единни държавни стандарти за институционална и програмна акредитация – това води до различни резултати от обучението.

3. Да се регулира кредитната система.

4. Да се регулират стажантските програми и специализациите, както и свързаните с тях финансови отношения между висшите училища и осигуряващите стажантски работни места.

5. Да регламентира формирането на държавната поръчка, съобразена с държавните потребности, разбирани не само като потребности на държавната администрация.

7.4.5. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЕНИ В ЗАКОНА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

- **Да се въведе система за валидиране на образователния опит** чрез европейската и националните квалификационни рамки. Те трябва да интегрират трите основни форми на образование – формално, неформално и информално, с програмите за обучение през целия живот. Въвеждане на коректната форма на **терминология по отношение на третата форма на образование – информалното**. С настоящата формулировка на третата форма на образование като „самостоятелно учене“ се ограничава правото на гражданите да валидират и сертифицират знания и умения, получени във всякакъв контекст чрез информалното образование, като неорганизирано, неструктурирано и несистематизирано натрупване на знания, умения и навици в процеса на живеене, в т.ч. в процеса на работа.
- **Да се регламентира единна система за планиране на държавния прием за професионално образование и обучение на основата на институционализирана система за проучване, идентифициране и прогнозиране на потребностите от професионално обучение и работна сила по професии.**
- **Списъкът на професиите за професионално образование и обучение** да се трансформира като класификация. Същността и структурата на документа не съответстват на наименованието „Списък“. В същността си това е Класификация на професиите за професионално образование и обучение.

Досегашната практика за актуализиране на СППОО води до несигурност и хаос в системата на ПОО по отношение на план-приема в професионалните гимназии, лицензите на центровете за професионално обучение, действащи проекти за професионално обучение по национални и европейски програми, неяснота с издаваните документи. Наложително е да се прецизира редът за актуализиране на списъка / класификацията:

- **Промени да се извършват** по предложение на министерства и организации на работодателите;
- **Предложенията за актуализиране на Класификацията** да се придружават с проект на държавен образователен стандарт за придобиване на квалификация по професии или актуализиран такъв, ако се предлага промяна или допълване на професията или специалността;
- **Класификацията** на професиите за професионално образование и обучение да се обнародва в Държавен вестник.
- Да се създаде държавен стандарт за професионално ориентиране и кариерно развитие, като част от системата за професионално образование и обучение.
- Да се утвърди система за практики и стажове в професионалното образование и обучение, насочена към формиране на практически умения и компетенции в съответствие с потребностите на бизнеса, възможности за по-бързо адаптиране към работната среда, формиране на интерес към професията и нагласа за трудова реализация. Да се създаде нормативна основа за ученически стажове и практики – договори, условия, статут на наставниците, подготовка на учители/преподаватели по практика, възможности за обвързване на практиките с последващо наемане на работа и финансово осигуряване. Формиране на заинтересованост у работодателите към организиране и провеждане на практическо обучение.

7.4.6. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЕНИ В ЗАКОНА ЗА НАРОДНАТА ПРОСВЕТА

1. Да се регламентира въвеждането на държавно образователно изискване за професионално ориентиране и кариерно развитие.

2. Да се преустанови допускането на училища за общо образование да провеждат профилирана професионална подготовка, което води до разпиляване на ресурси, некачествено професионално обучение (липса на преподаватели, подходяща материална база) и в резултат до не провеждане на държавни изпити по професията и издаване само на удостоверение за професионално обучение.

7.4.7. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЕНИ В ЗАКОНА ЗА СТЕПЕНТА НА ОБРАЗОВАНИЕ, ОБЩООБРАЗОВАТЕЛНИЯ МИНИМУМ И УЧЕБНИЯ ПЛАН:

1. В условията и реда за включване на нови елементи в учебните планове и програми и за обучението по тях, както и актуализацията им, да се добави това да става и по инициатива на организациите на работодателите и на работниците и служителите;

2. Да се предвиди възможността в задължително избираемата или свободно избираемата подготовка да се включи обучение за придобиване на част от професия.

7.4.8. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЕНИ В ДАНЪЧНИ ЗАКОНИ

1. Регламентиране на данъчни облекчения в ЗКПО за работодателите относно разходите за обучение и квалификация на техните служители.

Мотиви: Създаването на стимули за работодателите да инвестират и увеличат разходите за обучение и квалификация на техните служители може да бъде обвързано с въвеждането на данъчни облекчения в определен размер.

2. Регламентиране на данъчни облекчения за допълнителното доброволно осигуряване при безработица и/или професионална квалификация:

- В ЗКПО - за работодателите, които внасят вноски в доброволния фонд – облекчение в размер до минималния праг на разходите за обучение на 1 заето лице, но не повече от предвиденото в закона данъчно облекчение за допълнително доброволно осигуряване;
- В ЗДДФЛ - за лицата, които внасят лични вноски във фонда – облекчение в определен процент от действителните разходи, които се доказват с документ от обучаващата организация, но не повече от предвиденото в закона данъчно облекчение за допълнително доброволно осигуряване и/или застраховане.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение, трябва да се отбележи, че в страната ни е формирана широка законова основа за регулиране на трудово-правните отношения, насърчаването на заетостта, професионалното образование и обучение, занаятчийството и висшето образование. Същевременно, след като Република България стана пълноправен член на Европейския съюз, настъпи нова фаза в регулирането на тези отношения чрез регламентите, директивите, препоръките и решенията на компетентните органи на Европейския съюз.

Именно затова преодоляването на недостига на работна сила трябва да се осъществява чрез законодателни решения, насочени към намаляване на количествените и качествените несъответствия в търсенето и предлагането на работна сила. Следователно, би трябвало целта на нормативната уредба е да осигури такава регулация на обществените отношения, която да води до по-бърз преход от образование и обучение към работа от едно работно място към друго, от една професия към друга, от една степен на квалификация към друга, от състояние на безработица към състояние на заетост, от състояние на обезкураженост за работа към икономическа активност, към непрекъсната мотивация за поддържане и повишаване на знанията и уменията, подобряване на професионално-личностните качества.

ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ²⁵

Конституция на Република България

(Обн., ДВ, бр. 56 от 13.07.1991 г., в сила от 13.07.1991 г., изм. и доп., бр. 85 от 26.09.2003 г. - изм. и доп., ДВ. бр.18 от 25.02.2005 г., бр. 27 от 31.03.2006 г., бр.78 от 26.09.2006 г. - Решение № 7 на Конституционния съд от 2006 г., бр. 12 от 6.02.2007 г.)

Закон за народната просвета

Отразена деноминацията от 05.07.1999 г.

Обн. ДВ. бр.86 от 18 Октомври 1991г., изм. ДВ. бр.90 от 24 Октомври 1996г., изм. ДВ. бр.36 от 31 Март 1998г., доп. ДВ. бр.124 от 27 Октомври 1998г., изм. ДВ. бр.153 от 23 Декември 1998г., изм. ДВ. бр.67 от 27 Юли 1999г., изм. ДВ. бр.68 от 30 Юли 1999г., изм. ДВ. бр.90 от 24 Септември 2002г., изм. ДВ. бр.95 от 8 Октомври 2002г., изм. ДВ. бр.29 от 31 Март 2003г., изм. ДВ. бр.71 от 12 Август 2003г., доп. ДВ. бр.86 от 30 Септември 2003г., доп. ДВ. бр.114 от 30 Декември 2003г., изм. ДВ. бр.40 от 14 Май 2004г., изм. ДВ. бр.28 от 1 Април 2005г., изм. ДВ. бр.94 от 25 Ноември 2005г., изм. ДВ. бр.103 от 23 Декември 2005г., изм. ДВ. бр.105 от 29 Декември 2005г., изм. ДВ. бр.41 от 19 Май 2006г., изм. ДВ. бр.105 от 22 Декември 2006г., изм. ДВ. бр.113 от 28 Декември 2007г., изм. ДВ. бр.50 от 30 Май 2008г., изм. ДВ. бр.35 от 12 Май 2009г., изм. ДВ. бр.36 от 15 Май 2009г., изм. ДВ. бр.74 от 15 Септември 2009г., изм. ДВ бр. 78/2010 г

Закон за професионалното образование и обучение

Обн. ДВ. бр.68 от 30 Юли 1999г., изм. ДВ. бр.1 от 4 Януари 2000г., изм. ДВ. бр.108 от 29 Декември 2000г., изм. ДВ. бр.111 от 28 Декември 2001г., изм. ДВ. бр.103 от 5 Ноември 2002г., изм. ДВ. бр.120 от 29 Декември 2002г., доп. ДВ. бр.29 от 31 Март 2003 5г., изм. ДВ. бр.30 от 11 Април 2006г., изм. ДВ. бр.62 от 1 Август 2006г., попр. ДВ. бр.63 от 4 Август 2006г., изм. ДВ. бр.13 от 8 Февруари 2008г., изм. ДВ. бр.26 от 7 Март 2008г., изм. ДВ. бр.36 от 15 Май 2009г., изм. ДВ. бр.74 от 15 Септември 2009г.

Закон за насърчаване на заетостта

В сила от 01.01.2002 г.

Обн. ДВ. бр.112 от 29 Декември 2001г., изм. ДВ. бр.54 от 31 Май 2002г., изм. ДВ. бр.120 от 29 Декември 2002г., изм. ДВ. бр.26 от 21 Март 2003г., изм. ДВ. бр.86 от 30 Септември 2003г., изм. ДВ. бр.114 от 30 Декември 2003г., изм. ДВ. бр.52 от 18 Юни 2004г., изм. ДВ. бр.81 от 17 Септември 2004г., изм. ДВ. бр.27 от 29 Март 2005г., изм. ДВ. бр.38 от 3 Май 2005г., изм. ДВ. бр.18 от 28 Февруари 2006г., изм. ДВ. бр.30 от 11 Април 2006г., изм. ДВ. бр.33 от 21 Април 2006г., изм. ДВ. бр.48 от 13 Юни 2006г., изм. ДВ. бр.46 от 12 Юни 2007г., изм. ДВ. бр.26 от 7 Март 2008г., изм. ДВ. бр.89 от 14 Октомври 2008г., изм. ДВ. бр.109 от 23 Декември 2008г., изм. ДВ. бр.10 от 6 Февруари 2009г., изм. ДВ. бр.32 от 28 Април 2009г., изм. ДВ. бр.41 от 2 Юни 2009г., изм. ДВ. бр.74 от 15 Септември 2009г.

Закон за признаване на професионални квалификации

В сила от 08.02.2008 г.

²⁵ Недопустимо е използването на текст, графики, таблици и данни без точното позоваване на източника. Цитирането на използваните източници в текста да се извършва чрез функцията Footnote, а за таблиците и графиките – под тях се изписва „Източник:.....”. Недопустимо е директното използване на текст в обем повече от 1000 знак.

Обн. ДВ. бр.13 от 8 Февруари 2008г., изм. ДВ. бр.41 от 2 Юни 2009г., изм. ДВ. бр.74 от 15 Септември 2009г

Закон за занаятите

В сила от 28.05.2001 г., Обн. ДВ. бр.42 от 27 Април 2001г., изм. ДВ. бр.112 от 29 Декември 2001г., изм. ДВ. бр.56 от 7 Юни 2002г., изм. ДВ. бр.99 от 9 Декември 2005г., изм. ДВ. бр.105 от 29 Декември 2005г., изм. ДВ. бр.10 от 31 Януари 2006г., изм. ДВ. бр.30 от 11 Април 2006г., изм. ДВ. бр.34 от 25 Април 2006г., изм. ДВ. бр.81 от 6 Октомври 2006г., изм. ДВ. бр.19 от 13 Март 2009г., изм. ДВ. бр.82 от 16 Октомври 2009г., изм. ДВ. бр.15 от 23 Февруари 2010г.

Закон за висшето образование

Обн. ДВ. бр.112 от 27 Декември 1995г., изм. ДВ. бр.28 от 2 Април 1996г., изм. ДВ. бр.56 от 15 Юли 1997г., попр. ДВ. бр.57 от 18 Юли 1997г., изм. ДВ. бр.58 от 21 Юли 1997г., изм. ДВ. бр.60 от 2 Юли 1999г., попр. ДВ. бр.66 от 23 Юли 1999г., изм. ДВ. бр.111 от 21 Декември 1999г., изм. ДВ. бр.113 от 28 Декември 1999г., изм. ДВ. бр.54 от 4 Юли 2000г., изм. ДВ. бр.22 от 9 Март 2001г., изм. ДВ. бр.40 от 19 Април 2002г., изм. ДВ. бр.53 от 28 Май 2002г., изм. ДВ. бр.48 от 4 Юни 2004г., изм. ДВ. бр.70 от 10 Август 2004г., изм. ДВ. бр.77 от 27 Септември 2005г., изм. ДВ. бр.83 от 18 Октомври 2005г., изм. ДВ. бр.103 от 23 Декември 2005г., изм. ДВ. бр.30 от 11 Април 2006г., изм. ДВ. бр.36 от 2 Май 2006г., изм. ДВ. бр.62 от 1 Август 2006г., изм. ДВ. бр.108 от 29 Декември 2006г., изм. ДВ. бр.41 от 22 Май 2007г., изм. ДВ. бр.13 от 8 Февруари 2008г., изм. ДВ. бр.43 от 29 Април 2008г., изм. ДВ. бр.69 от 5 Август 2008г., изм. ДВ. бр.42 от 5 Юни 2009г., изм. ДВ. бр.74 от 15 Септември 2009г., изм. ДВ. бр.99 от 15 Декември 2009г., изм. ДВ. бр.38 от 21 Май 2010г., изм. ДВ. бр.50 от 2 Юли 2010г., изм. ДВ. бр.56 от 23 Юли 2010г., изм. ДВ. бр.63 от 13 Август 2010г.

Кодекс на труда

В сила от 01.01.1987 г.

Обн. ДВ. бр.26 от 1 Април 1986г., обн. ДВ. бр.27 от 4 Април 1986г., изм. ДВ. бр.6 от 22 Януари 1988г., изм. ДВ. бр.21 от 13 Март 1990г., изм. ДВ. бр.30 от 13 Април 1990г., изм. ДВ. бр.94 от 23 Ноември 1990г., изм. ДВ. бр.27 от 5 Април 1991г., изм. ДВ. бр.32 от 23 Април 1991г., изм. ДВ. бр.104 от 17 Декември 1991г., изм. ДВ. бр.23 от 19 Март 1992г., изм. ДВ. бр.26 от 31 Март 1992г., изм. ДВ. бр.88 от 30 Октомври 1992г., изм. ДВ. бр.100 от 10 Декември 1992г., изм. ДВ. бр.69 от 4 Август 1995г., доп. ДВ. бр.87 от 29 Септември 1995г., доп. ДВ. бр.2 от 5 Януари 1996г., доп. ДВ. бр.12 от 9 Февруари 1996г., доп. ДВ. бр.28 от 2 Април 1996г., изм. ДВ. бр.124 от 23 Декември 1997г., доп. ДВ. бр.22 от 24 Февруари 1998г., изм. ДВ. бр.52 от 8 Май 1998г., изм. ДВ. бр.56 от 19 Май 1998г., изм. ДВ. бр.83 от 21 Юли 1998г., доп. ДВ. бр.108 от 15 Септември 1998г., изм. ДВ. бр.133 от 11 Ноември 1998г., изм. ДВ. бр.51 от 4 Юни 1999г., доп. ДВ. бр.67 от 27 Юли 1999г., изм. ДВ. бр.110 от 17 Декември 1999г., изм. ДВ. бр.25 от 16 Март 2001г., изм. ДВ. бр.1 от 4 Януари 2002г., изм. ДВ. бр.105 от 8 Ноември 2002г., изм. ДВ. бр.120 от 29 Декември 2002г., изм. ДВ. бр.18 от 25 Февруари 2003г., изм. ДВ. бр.86 от 30 Септември 2003г., изм. ДВ. бр.95 от 28 Октомври 2003г., изм. ДВ. бр.52 от 18 Юни 2004г., изм. ДВ. бр.19 от 1 Март 2005г., изм. ДВ. бр.27 от 29 Март 2005г., изм. ДВ. бр.46 от 3 Юни 2005г., изм. ДВ. бр.76 от 20 Септември 2005г., изм. ДВ. бр.83 от 18 Октомври 2005г., изм. ДВ. бр.105 от 29 Декември 2005г., изм. ДВ. бр.24 от 21 Март 2006г., изм. ДВ. бр.30 от 11 Април 2006г., изм. ДВ. бр.48 от 13 Юни 2006г., изм. ДВ. бр.57 от 14 Юли 2006г.

Правилник за дейността на НАПОО

Обн. ДВ. бр.24 от 24 Март 2000г., изм. ДВ. бр.94 от 2 Ноември 2001г., изм. ДВ. бр.46 от 20 Май 2003г., изм. ДВ. бр.61 от 8 Юли 2008г., изм. ДВ. бр.79 от 6 Октомври 2009г.

Наредба за условията и реда за поддържане на списъка на регулираните професии в Република България

Обн. ДВ. бр.35 от 28 Април 2006г.

Наредбата за работното време отпуските и почивките

Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина.

ЕВРОПА 2020 - Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж

Програма на правителството на европейското развитие на България 2009 – 2013 година

Актуализирана стратегия по заетостта на Р България 2008 - 2015 г.

Национална стратегия на Република България по миграция и интеграция 2008 -2015 г.

Стратегия за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания 2008 - 2015 г.

Национална стратегия за учене през целия живот

Национални планове за действие по заетостта

План за изпълнение на Националната стратегия на Република България по миграция и интеграция

План за действие за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания

План за действие 2010-2011 г. по Националната стратегия за учение през целия живот

Национална класификация на професиите и длъжностите, 2010 /НКПД – 2010 /

Национален класификатор на икономическите дейности, 2010 / НКИД – 2010 /

Проучване на образователната и професионално – квалификационната структура на заетите и работната сила на национално, секторно и регионално ниво / Анализ 5.2.2. по проекта на БСК /

Състояние и проблеми на оценяването на компетенциите на работната сила на национално, секторно и регионално ниво / Анализ 5.4. по проекта на БСК /

Трудово право, 6.-то издание, Сиби, 2008 г., проф. В.Мръчков

Списък на таблиците и фигурите

таблица 1 Основни характеристики на договорите по гл.ХІХ от Кодекса на труда 22

таблица 2 SWOT – анализ на нормативната уредба..... 45