

ОБРАЗОВАТЕЛНА И ПРОФЕСИОНАЛНА ПОДГОТОВКА НА НАСЕЛЕНИЕТО И ПАЗАР НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ⁴

Разгледани са актуални проблеми на подготовката на работната сила според изискванията на пазара на труда. Подробно са представени системите на образованието и професионалната квалификация на подрастващи и възрастни, техните тесни места и възможностите за подобряване на организацията и финансирането им.

Образователната и професионална структура на работната сила е съпоставена с изискванията на търсенето на пазара на труда. Очертани са основни диспропорции. Обосновава се необходимостта от изработване на гъвкави механизми за съчетаване на потребности и търсене на квалификация и професии.

Анализирани са основни структури на предлаганата работна сила и пригодността ѝ за наемане. Доказана е недостатъчната активност на системата за професионална квалификация на възрастни за подобряване на тази пригодност.

На всички поставени в студията проблеми се търсят решения, които са съобразени и с изискванията на предстоящото членство на България в Европейския съюз.

JEL: J21, J24, J62

България е на прага на присъединяване към Европейския съюз, което изисква полагане на значителни усилия за достигане на международните стандарти за развитие на човешкия капитал.

Наличието на добре образовано население е общ фактор за икономическото и социалното развитие на всяка страна. Образователното равнище на населението и в частност на работната сила има определящо значение не само за производствените резултати, но и за качеството на живот. Заедно с това ролята на образованието за развитие и разширяване на научното познание и за трансформирането му във високопроизводителни технологии е решаваща. То е основна алтернатива за развитие, главен източник и база за научноизследователската и развойната дейност, средство за превръщане на технологичната промяна в икономически растеж; фактор за

¹ Ирена Зарева е н.с. в Икономически институт на БАН, секция "Макроикономика", тел.: 9890595 (в. 312), факс: 9882108.

² Искра Белева е ст.н.с. д-р в Икономически институт на БАН, секция "Макроикономика", тел.: 9890595 (в. 312), факс: 9882108.

³ Победа Луканова е ст.н.с. д-р в Икономически институт на БАН, секция "Макроикономика", тел.: 9890595 (в. 312), факс: 9882108.

⁴ Съкратен вариант на доклад, изготвен от научни сътрудници към Икономическия Институт на БАН и представен на кръгла маса на тема "Доброто образование – предпоставка за стабилна икономика", организирана от Министерство на икономиката, Българската стопанска камара и фондация "Конрад Аденауер" през март 2004г. Автори от ИИ на БАН⁴: н.с. II ст. И. Зарева – част 1, ст.н.с. II ст. д-р Искра Белева – част 3, ст.н.с. II ст. д-р П. Луканова – част 2 и 4.

интензивното използване и повишаването на производителността на работната сила.

Обект на изследване в студията са състоянието и по-важните проблеми в областта на образованието и професионалната подготовка на населението и на пазара на труда.

Целта на изследването е:

- да представи състоянието и да открие проблемите на образователната и професионалната подготовка на населението;
- да покаже промените в търсенето и предлагането на труд;
- да очертае възможни насоки и механизми за преодоляване на съществуващите проблеми в сферата на образованието, професионалната квалификация на подрастващи и възрастни в съответствие с изисквания за модернизиране при присъединяване към Европейския съюз, както и спрямо изисквания от страна на търсенето и предлагането на пазара на труда.

1. Образование и професионална подготовка на населението

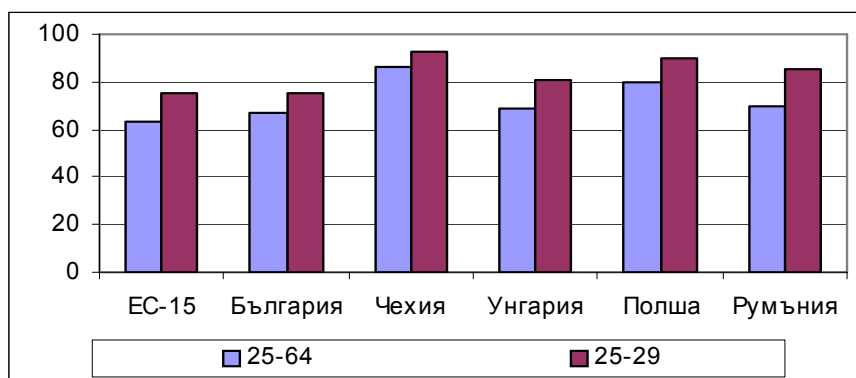
1.1. Образователна подготовка

Структура на населението според равнище на образование

Статистическите данни показват наличието на **добра образователна структура на населението на България**. 60% от населението на 15 и повече години и 80% от работната сила имат завършено средно и висше образование. Делът на населението на възраст 25-64 години с такова образование е съответно 67.1%. Той е с по-висока стойност средното за ЕС-15 равнище от 63.5% (фиг. 1). Съответните показатели в най-развитите страни от ЕС, в САЩ, Канада, Япония са по-високи от българските с около 15 процентни пункта (около и над 80%).⁵

Фигура 1

Дял на населението на възраст 25-64 години със завършено средно и по-високо образование (в %), 2000г.



Източник: Eurostat Yearbook. The statistical guide to Europe, 2002.

⁵ Вж. Education at a Glance, OECD Indicators. OECD, 2001.

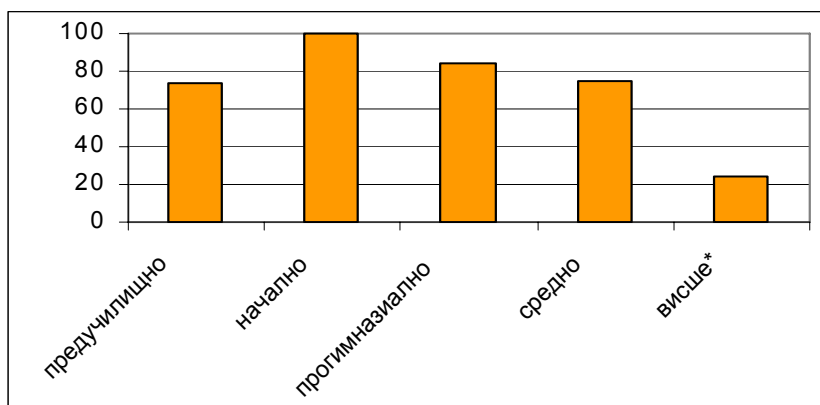
Явление с **потенциални негативни последици** за бъдещото изменение на качеството на човешкия ресурс в България е по-ниският дял на младежите от възрастовата група 25-29 години с високо образователно равнище както спрямо средния показател за ЕС, така и спрямо показателите на страните от Централна Европа.

Коефициенти на участие в образованието⁶

Делът на децата, включени в началното образование, е 99.8% за учебната 2002-2003г., при прогимназиалното образование коефициентът на участие намалява на 83.9%, а при гимназиалното – на 74.9% (фиг. 2).

Фигура 2

Нетен коефициент на записване на учащите се по степени на международната стандартна класификация на образованието (ISCED'97) за учебната 2002-2003г.



* Висше – степен "бакалавър" и "магистър".

Източник: НСИ. Образование в България, 2003.

Важен факт от гледна точка на политиката, засягаща висшето образование, е, че *коефициентът на участие във висшето образование също не е висок*. Докато по оценка на МОН делът на завършилите средно образование и продължаващи обучението си във висши учебни заведения е 60%, то студентите във ВУЗ представляват 23.9% от съответната възрастова група на населението.

Според международната статистика **коефициентите на участие в образованието в България са значително по-ниски** от средните за ЕС (в т.ч. страните от Централна Европа). **Най-съществена е разликата при средното образование**. Ниското участие в него в съвременните условия

⁶ Коефициент на участие в образованието (или познат още в статистиката като коефициент на записване) е делът на населението от съответна възрастова група, включено в процеса на образование, спрямо общия брой на населението от същата възрастова група.

води до необходимостта от широко развитие на системата на непрекъснато обучение, или т. нар. обучение през целия живот (life-long learning), която на сегашния етап е слабо развита у нас.

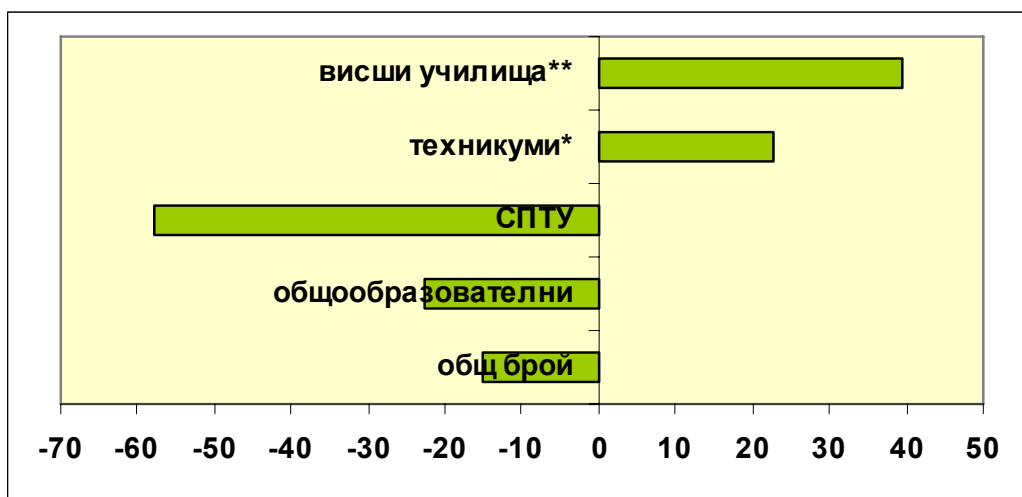
1.2. Обща характеристика на системата на образование – учащи се и учебни заведения

През последното десетилетие се очертава непрекъсната *тенденция към намаляване общия брой на учащите се* в България с около 230 хил. човека, което в голяма степен се определя от демографските промени. Хората под трудоспособна възраст вече са под 17% от общото население на страната.

По видове учебни институции най-голямо е намалението в средните професионално-технически училища (СПТУ), следвано от това в общообразователните. Същевременно в техникумите и професионалните гимназии (което показва засиленият интерес към тях с оглед придобиването на професия и бъдеща реализация на пазара на труда), както и във висшите учебни заведения се наблюдава нарастване на броя на учащите се (фиг. 3).

Фигура 3

Изменение на броя на учащите се през 2002-2003 спрямо 1991-1992г.



* Техникуми, професионални гимназии и училища по изкуствата.

** Университети и специализирани висши училища.

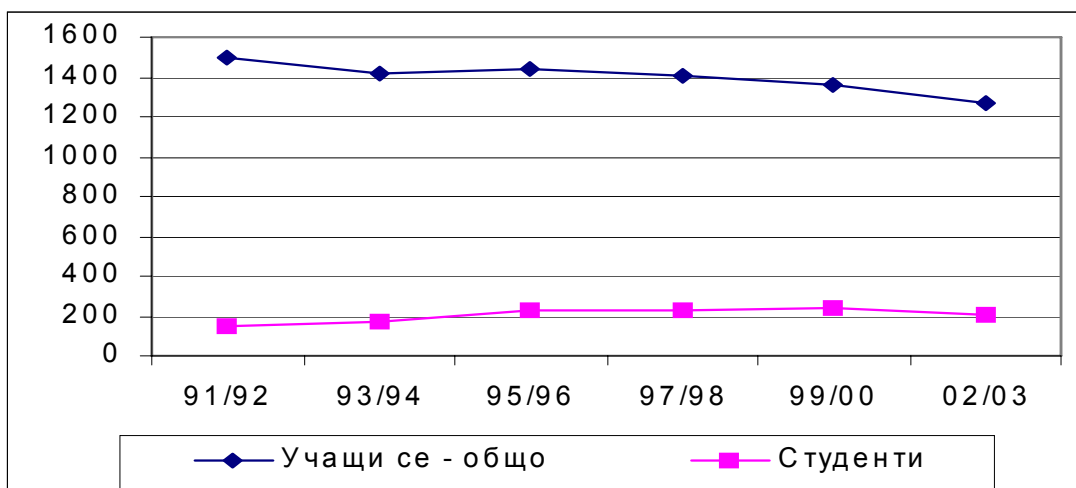
Източник: НСИ, Статистически справочник за съответните години.

Подобно на икономически развитите страни, през последното десетилетие у нас съществено се увеличава броят на студентите – с над 60%, който бележи връх през учебната 1998-1999г., след което обаче, започва намаление (вж. фиг. 4). Въпреки нарастването България все още изостава от страните-членки на ЕС по показателя брой студенти на 10 000 човека от населението – средно за ЕС-15 стойността на този показател е 336, докато за нас тя е 280.

Делът на студентите, обучаващи се в частни висши учебни заведения, е около 10%, а на учащите се в частни професионални училища е около 1%. Има известна тенденция към увеличаване на броя на частните професионални училища, особено на техникумите и професионалните гимназии – от 16 през 1997-1998 на 24 през 2002-2003 уч. г. Няма изследвания обаче на качеството на подготовката на учащите се в различните видове учебни заведения. Липсват данни за дела на постъпилите на работа след завършване на образованието от обществените и от частните учебни институции и тяхната последваща реализация, за да може точно да се оцени адекватността на образователната подготовка.⁷

Фигура 4

Брой на учащите се (хил.)



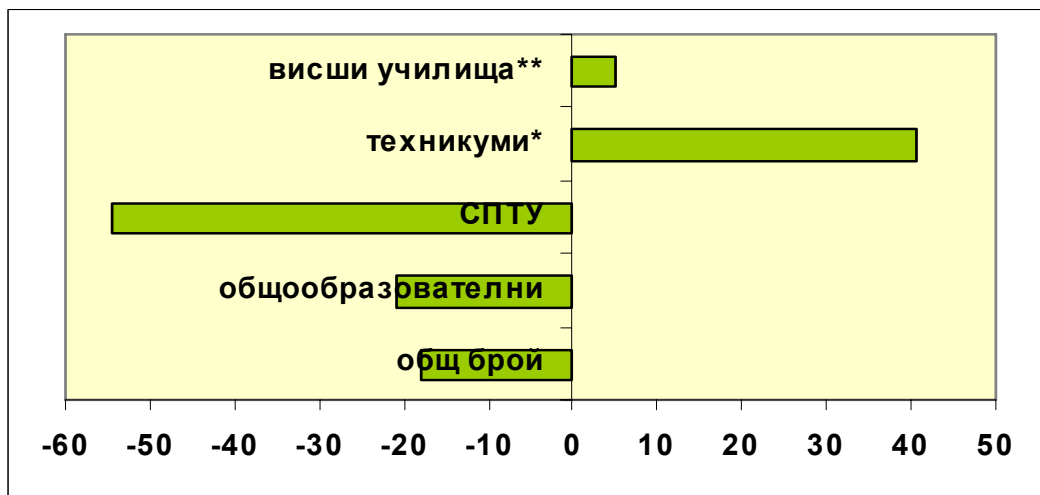
Източник: НСИ, Статистически справочник за съответните години.

С цел адаптиране на мрежата от образователни институции към промените в демографската ситуация в страната започна нейното реформиране и оптимизиране – закриване, сливане, трансформиране на училища (вж. фиг. 5).

⁷ Отделни анкетни проучвания дават само известна представа. Например според едно социологическо проучване около половината от анкетираните са напълно или частично удовлетворени от качеството на образователните услуги в частните учебни заведения и ги предпочитат пред обществените; почти същият обаче е и делът на тези, които не ги ползват поради ниска платежоспособност или поради недоверие в тях (вж. Пазарни и непазарни дефекти в социално-културната сфера. С., УИ "Стопанство", 2000г.). Тези резултати на практика не могат да бъдат база за оценка на адекватността на образователната подготовка.

Фигура 5

Изменение на броя на учебните институции през 2002-2003 спрямо 1991-1992г. (%)



* Техникуми, професионални гимназии и училища по изкуствата.

** Университети и специализирани висши училища.

Източник: НСИ. Статистически справочник за съответните години.

В резултат от този процес за последните 10 години броят на общообразователните училища намалява с 627, а на професионалните (ПУ) – с около 40, като следствие от почти двойното съкращаване на СПТУ. Същевременно броят на техникумите, професионалните гимназии и училищата по изкуствата се е увеличил приблизително с 20%.

Към практическото осъществяване на трансформациите в образователната система трябва да се подхожда внимателно, тъй като съществува потенциален риск от ограничаване достъпа до образование. За нейното оптимизиране са необходими точни и ясни критерии, съобразени с потребностите на икономиката и пазара на труда в национален и регионален аспект. Един от важните пътища в тази насока е **повишаване гъвкавостта на училищата**, в т.ч. и чрез привличане на по-голямо представителство на работодателите и бюрата по труда в училищните настоятелства, при провеждането на практическата подготовка и на изпитите по практически дисциплини, дори и при обновяването на учебните програми.

1.3. Професионална подготовка по области на образованието⁸

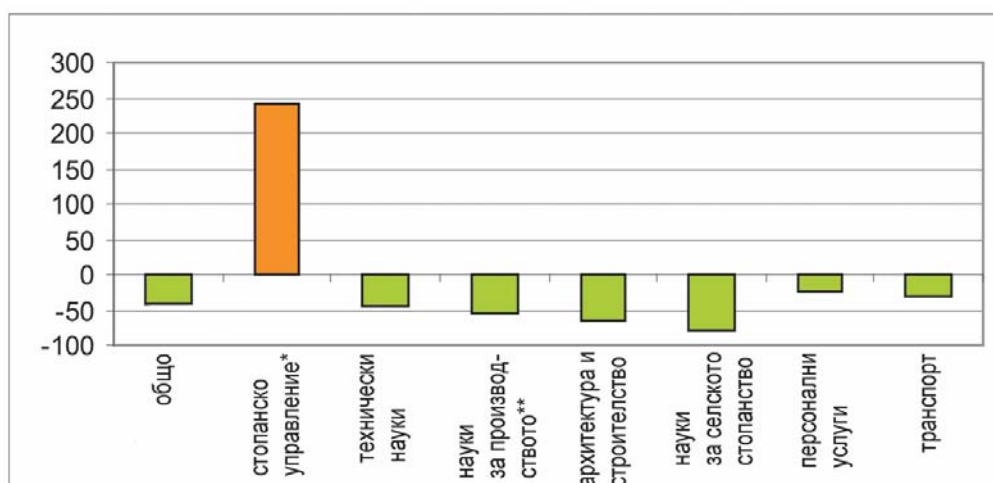
Средно образование

В СПТУ най-голям е дялът на учащите се в областта на техническите науки – 44-45%, следван от този на науките за производството и преработката и персоналните услуги.

Характерна особеност тук е, че въпреки цялостното намаления на броя на учениците в СПТУ учащите се в областта “Стопанско управление и администрация” нараства значително както в относително (дял на учащите се), така и в абсолютно изражение (брой учащи се). По-малко от средното е намалението им в персоналните услуги. Най-голямо намаление – и абсолютно, и относително, има в областите науки за производството и преработката, архитектура и строителство, науки за селското и горското стопанство (фиг. 6).

Фигура 6

Изменение на броя на учениците в СПТУ по области на образованието 2001-2002 спрямо 1997-1998г. (%)



* Стопанско управление и администрация.

** Науки за производството и преработката.

*** Архитектура и строителство.

**** Науки за селското и горското стопанство.

Източник: НСИ. Статистически годишник, 2002.

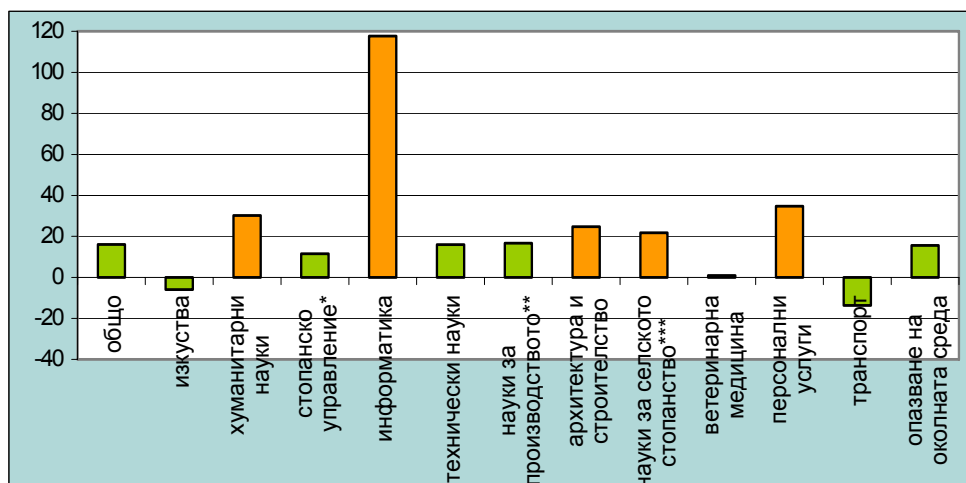
⁸ Поради смяната на класификатора на областите на средното професионално образование през 1997г. (в съответствие с международните изисквания и стандарти) статистическият ред се прекъсва. По тази причина тук се разглеждат по-подробно промените през последните 5 години. Последната промяна в областта на висшето образование е от 1999г. Липсата на съпоставима информация е съществен проблем при изследване промените в професионалното образование, както и на тяхната ефективност и адекватност на потребностите на пазара на труда.

В техникумите и професионалните гимназии най-голям е делът на учащите се в областите на техническите науки, стопанското управление и администрацията и науките за производството и преработката.

Броят на учениците в областта на информатиката бележи най-голямо нарастване, следвано от това в персоналните услуги, докато в областите транспорт и изкуства има намаление (вж. фиг. 7).

Фигура 7

Изменение на броя на учениците в техникумите и професионалните гимназии по области на образованието 2001-2002 спрямо 1997-1998 (%)



Източник: Статистически годишник, 2002.

Общо в средното професионално образование се наблюдава засилен интерес към специалностите стопанско управление и администрация, информатика и персонални услуги.⁹ ПУ обаче в голяма степен подготвят кадри за потребностите на местната икономика (за което свидетелства и географското им разпределение). Дали само това са перспективните области на образованието и доколко съответстват на сегашните и бъдещите (поради факта, че образованието е продължителен процес) потребности на икономиката?

Най-общо може да се каже, че ПО **не е достатъчно гъвкаво и трудно се адаптира към потребностите на пазара на труда.**¹⁰ Има

⁹ Обяснението е, че пазарната икономика изисква нов начин на управление и администриране, ново виждане и нов подход от страна на субектите на управление. Информатиката е наука, без чиято помощ вече не може да се развива нито едно производство или услуга. Персоналните услуги са областта, която на сегашния етап е най-перспективна за малкия и средния бизнес, т.е. за осигуряване на евентуално работно място на завършващите образование. Потвърждение може да се види в данните за малките и средните предприятия по икономически сектори и отрасли: 92.3% от всички предприятия в страната са микропредприятия и 6% са малки предприятия; същевременно 50% от всички предприятия са концентрирани в сферата на търговията и ремонта и още 10% в хотели и обществено хранене.

¹⁰ Ето някои примери за техникуми, в които се подготвят кадри за ликвидирани или вече не с предишното си значение на структуроопределящи за съответния регион предприятия: Техникумите по минна промишленост (Кюстендил, Перник, Стара Загора) подготвят кадри за

желание, стремеж и положителна насока на промяна, но няма стратегии за развитието му по области, т.е. ориентири и критерии, по които те да се реализират адекватно, липсват системни изследвания и пълна информация за търсенето от страна на работодателите по професии в отделните области и общини, по които да се оценят точно извършващите се промени и да се определят конкретни насоки за по-нататъшно реструктуриране.

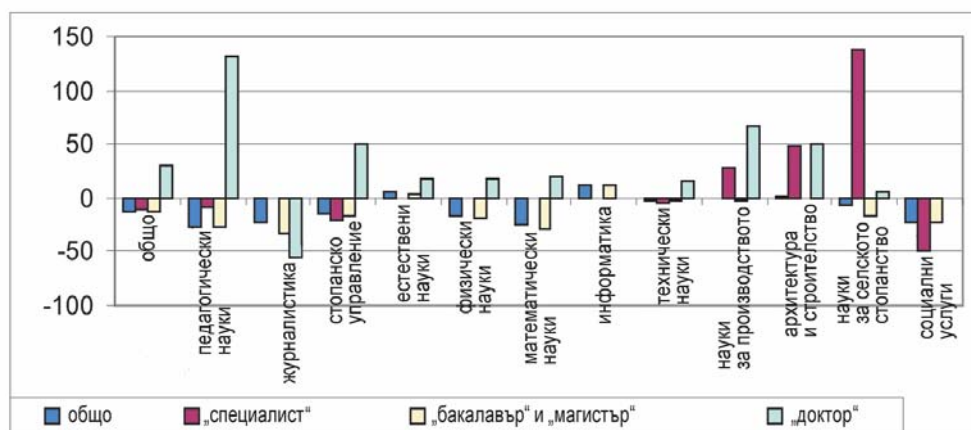
Висше образование

За последните три години общият брой на студентите намалява с 12.6%, като същевременно с близо 30% се увеличават докторантите. Най-голям е делът на учащите се в областите стопанско управление и администрация и в техническите науки, а на докторантите – в областите педагогика и право.

Най-голямо намаление на броя на студентите има в специалностите педагогика, математика, физика, журналистика и социални услуги. По-малко от средното е намалението в техническите науки, науките за производството и преработката и архитектурата и строителство. Увеличение на броя им се наблюдава в специалностите информатика и естествени науки (фиг. 8).

Фигура 8

Изменение на броя на студентите във висшето образование по области на образованието и образователна степен през учебната 2001-2002г. спрямо 1999-2000г.



* Педагогически науки; журналистика и научно-техническа информация; стопанско управление и администрация; естествени науки; физически науки; математически науки; информатика; технически науки; науки за производството и преработката; архитектура и строителство; науки за селското и горското стопанство; социални услуги

Източник: Статистически годишник, 2002.

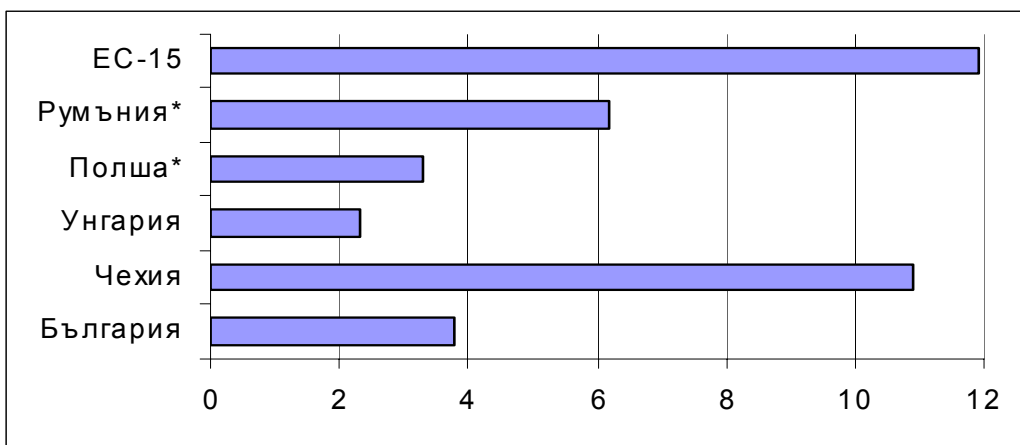
един реструктуриращ се отрасъл и по професии, чиято перспективност от гледна точка на бъдещото развитие на регионите и страната е под въпрос. Аналогични са случаите с Техникума по химични технологии и икономика във Видин и Техникума по електроника в Стара Загора. Пазарът на труда в редица общини и области е пренаситен със специалисти от определени професии, докато в същото време в други има недостиг на същите кадри.

В специалностите от научно-техническите области на познанието, **влизащи най-често в международната статистика за оценяване на адекватността на образованието на съвременните социално-икономически потребности на обществото, броят на студентите у нас или се увеличава, или намалението му е по-малко от средното.**

По показателя дял на студентите, обучаващи се в научно-техническите области на познанието (Science&Engineering),¹¹ **България изостава от икономически развитите страни** (вж. фиг. 9). Стойността му у нас е около една трета от стойността на средния показател за страните-членки на ЕС. Това е съществен индикатор за потенциалните възможности на човешкия капитал в съвременните условия да развива и внедрява нови технологии.

Фигура 9

Дял на студентите, обучаващи се в областта на техническите науки, математика, компютърни технологии, 2000г. (%)



* Без докторанти.

Източник: Eurostat, Candidate countries in facts and figures, June 2002.

Съответства ли тази професионална подготовка на търсенето на труд и на потребностите на икономиката? Основните преки показатели за наличието или не на съответствие са тези за безработните и за свободните работни места. Високият дял на безработните и на продължително безработните със средно професионално образование, на безработните младежи, които стават такива веднага след завършване на образованието си, както и по-големият дял на безработните висшисти в сравнение със страните от ЕС и с останалите кандидатки за членство са едни от важните показатели. Те дават представа, макар и непълна (поради тяхната ограниченост), за търсенето на труд и съответствието на професионалната подготовка към дадения момент. От съществено значение е обаче *оценката на търсенето и предлагането на труд по области на образованието и тяхното съпоставяне с местните и националните потребности на икономиката и*

¹¹ Според European Innovation Scoreboard, 2002, тук се включват всички учащи се в областта на: естествени науки, физически науки, математически науки и информатика, технически науки, науки за производството и преработката, архитектура и строителство.

пазара на труда в средно- и дългосрочен план, тъй като образованието е дългосрочен процес и подготвяните днес специалисти ще излязат на пазара на труда след години.

Някои от основните проблеми, свързани с адаптирането на образователната система към промените в икономиката и търсенето на труд, могат да бъдат обобщени както от страна на учебните институции, така и от страна на работодателите:

1. Училища.

Проблеми от страна на учебните институции

- финансови ограничения;
- изградена структура, специализация по професионални области и наличен преподавателски състав с определена квалификация;
- липса на регионални стратегии за ПОО;
- слаби връзки с работодателите;
- недостатъчна информация за търсенето;
- липса на регистри на завършващите образование;
- налична материално-техническа база.

Принципно на училищата е предоставена възможността да реагират гъвкаво по отношение на учебните програми и формирането на паралелки в зависимост от търсенето на работна сила. На практика обаче те са **финансово зависими**, което ограничава свободата им на действие. Друг съществен **ограничител е наличният преподавателски състав**, който най-често няма възможности регулярно да повишава квалификацията си и да обновява профила на обучение. Трети значим проблем е **липсата на стратегии за ПОО** в областите и общините, които същевременно да бъдат обвързани със стратегии за икономическо развитие. Важен въпрос е този за недостатъчното **участие на социалните партньори**. Сериозен проблем е **наличната материално-техническа база (МТБ)** на училищата, която е физически и морално остаряла, а средства за обновяването ѝ не достигат.

2. Работодатели

Проблеми от страна на работодателите

- липса на системни връзки с училищата;
- липса на наблюдения върху учебния процес и качествата на учениците;
- липса на интереси и стимули за осигуряване на адекватен стаж и производствена практика на учащите се;
- слабо участие при подготовката на стратегии и политики за ПОО, при подготовката, осъществяването и оценяването на учебния процес.

Анкетни проучвания показват, че според работодателите ПУ дават добра теоретична подготовка, но младежите **нямат практически умения**. Липсата на практически умения и стаж в реална производствена среда са основна пречка пред наемането на младежите на работа. Работодателите **не са заинтересувани от провеждането на стаж в техните фирми**, защото това пречи на нормалния производствен процес и е свързано с отделяне на време и квалифициран персонал за обучение. **Няма стимули за тях** да осигуряват условия за стаж и практика на учениците, още повече, че обучаваните нямат ангажимента да останат на работа в съответното предприятие. За възстановяването на прекъснатата връзка предприятия – ПУ

от съществено значение е създаването на **адекватна нормативна уредба на производствената практика** на учениците, както и намирането на **пресечна точка на интересите** на обучаващите се, учебните институции и работодателите.

Резултатите от проведено наблюдение на продължаващото професионално обучение (CVTS2) през 2000г. и от анкетно проучване на НСИ през 2001г. сочат, че според голям процент от работодателите е необходимо повишаване на квалификацията на заетите. Според тях основен начин за постигането на тази цел е обучаването в процеса на работа и наемането на хора с необходимата квалификация. Значението на други възможности като обучаване на млади хора, наети като стажанти, или на наети безработни, е сравнително малко – около 7% от отговорилите.

Друг интересен момент е отношението на работодателите към социалното партньорство в областта на ПОО. Според проведено от Центъра за развитие на човешките ресурси изследване през 2000г. около 70% от анкетираните работодатели смятат, че социалното партньорство в ПОО не е реално и координацията между партньорите в процеса на управление е по-скоро слаба. 35% от тях отговарят, че не участват пряко в работата на институции и органи, разработващи стратегии и политики за ПОО. Възможностите за подобряване на управлението на ПОО чрез социален диалог на всички равнища работодателите виждат в: изграждане на стратегии за ПОО в национален мащаб на базата на точно определяне и анализ на потребностите на пазара на труда и чрез разработване на съвместни програми; разработване на ясна стратегия за социално-икономическо развитие по региони, браншове и за страната като цяло.

1.4. Нормативни, административни и финансови предизвикателства пред образованието

Нормативна уредба

През последните години в законодателната уредба на образователната система непрекъснато се извършват промени. Тази тенденция свидетелства за усилията за усъвършенстване на образованието, но същевременно е и показателна за несистемността в извършващите се промени и липсата на цялостна стратегия за развитие на образованието. Най-същественият проблем, засягащ ефективността на функционирането и адекватността на реструктурирането на образованието, е **липсата на цялостна рамка, на цялостна стратегия за развитие и привеждане в съответствие** с новите потребности на икономиката. Тази стратегия би трябвало да се базира и синхронизира с национална и регионални стратегии за социално-икономическо развитие, както и да се основава на широк обществен консенсус.

В еволюцията на нормативната уредба¹² се вижда стремежът за усъвършенстване и привеждане на образователната и професионалната подготовка в съответствие с европейските стандарти и с потребностите на работодателите. **Проблемът** тук е, че, от една страна, тя все още е непълна (например производственото практическо обучение не е обхванато в пълна степен), а от друга, нормативните актове са много и това изисква висока степен на синхронизиране както помежду им, така и с цялостната нормативна уредба в страната. Наложително е и разработването на адекватни механизми за прилагане на нормативните актове, за точно определяне на отговорностите на всички страни, имащи отношение към тази сфера.

Административна уредба и социален диалог

Според закона Министерството на образованието и науката (МОН) е специализиран орган, отговорен за управлението на образователната система. Министерството на труда и социалната политика участва в провеждането на държавната политика чрез определянето на потребностите от професионално образование в зависимост от развитието на пазара на труда. **Би трябвало Министерството на икономиката (МИ)** също да има участие при определянето на потребностите от професионално образование в зависимост от перспективите и приоритетите на икономическо развитие и потребностите на работодателите.

На сегашния етап дейността на министерствата и агенциите в областта на ПО **не е хармонизирана** в необходимата степен. Интересът на работодателите е малък, а ролята на профсъюзите символична. Участието на местните власти и общините също е слабо. Основният проблем е, че **липсва механизъм** на взаимодействие между ведомствата и организациите.

Законът за професионалното образование и обучение осигурява база за участие на социалните партньори в ПОО. Въпреки нормативната уредба¹³ и факта, че те са участвали в подготовката на закона, на практика сътрудничеството между МОН, общините, училищата и социалните партньори е маргинално. **Все още не са ясно дефинирани ролята и отговорностите** на социалните партньори при прилагането на закона, в т.ч. при определянето на стандартите и оценката на резултатите. **Социалният диалог се нуждае от разработване на стимулиращи мерки и механизми** за насърчаване на работодателите да инвестират в обучението, за по-голяма

¹² Основните закони, регламентиращи функционирането на образователната система са: Закон за народната просвета (1991г.); както и новият Правилник за прилагането му (2000г.); Закон за висшето образование (1995г.); Закон за професионалното образование и обучение (1999г.); Закон за степен на образование, общообразователен минимум и учебен план (1999г.); Закон за занаятите (2001г.), който регламентира въпросите за чиракуването. Има и множество наредби, инструкции, правилници и постановления, които регулират организацията и управлението на образованието (те са над 20 само за началното професионално образование и обучение). В Закона за насърчаване на заетостта (2002г.) се отделя внимание на обучението, като в него са предвидени стимули за работодатели, осигуряващи поддържане и повишаване на квалификацията на наетите, наемащи на работа безработни, насочени от Агенцията по заетостта за обучение и работа, разкриващи работни места за придобиване на квалификация чрез стажуване или чиракуване.

¹³ Съгласно нормативната уредба представители на социалните партньори участват както в управителния съвет на Националната агенция за професионално образование и обучение, така и при определянето на местата за обучение в държавните професионални училища.

ангажираност към осигуряване на практическия опит на учениците, към повишаване квалификацията на учителите и разработването на стандартите по професии. Същевременно е необходимо да се разшири дейността за обучение на директорите на професионалните училища за активно поведение спрямо работодателите.

Важен въпрос в областта на администрирането е този за **децентрализацията** на образованието и свеждането на отговорностите по управлението от централно равнище (МОН) към общините и училищата. Това е обективно необходим процес, но трябва да се реализира в условията на висока степен на **хармонизиране и взаимодействие** между централната и местните власти при прилагането на образователната политика и насочването на ресурсите, на **точно определяне на отговорностите и адекватност на механизмите, както и обучение на административния персонал**. В противен случай е възможно постигането на националните цели в областта на образованието да бъде възпрепятствано, да се ограничи достъпът до образованието и да се понижи неговото качество в национален мащаб.

Предизвикателства пред ефективността на децентрализацията представляват следните характеристики на общините в България: значителни социални различия, недостатъчен управленски капацитет в областта на образованието, липса на средства и опит в разработване на стратегии и планове и на технология за тяхното прилагане, недобре развита инфраструктура (пътища и комуникации), липса на ресурси и т.н.

Разходи за образование

Нарастващото търсене на образователни услуги в световен мащаб налага разработването на стратегии за мобилизиране на нови финансови източници, за тяхното адекватно разпределение и за повишаване ефективността на образователната система. В икономически развитите държави обществените фондове осигуряват основната част от инвестициите в образованието. В страните от ЕС обществените разходи за образование представляват 5.5% от БВП (среден показател), като в скандинавските страни този процент достига до около и над 8.

Разходите за образование в България като дял в общия обем на разходите на консолидирания държавен бюджет и като процент от БВП на страната (бюджетните разходи за образование по програма за 2003г. са 3.9% от БВП) са ограничени и са *по-ниски от средния показател за ЕС, както и от съответните показатели на повечето кандидатки за членство*. **Тяхното равнище** на сегашния етап все още не може да достигне това от началото на преходния период (5.4% от БВП през 1992г.).

Твърде голям процент от фондовете за образованието се *изразходват за текущи разходи* като работна заплата (около 70%), консумативи (около 12% за отопление) и т.н. Само 1% се *заделя за учебни материали и пособия, а средствата за капитални вложения и инвестиции са минимални*.

Значителни са проблемите на ПО в това отношение. Преобладаващата част от ПУ се финансират централизирано – от МОН и съответните министерства и ведомства, и само 9 училища се финансират от общинските бюджети (децентрализирано финансиране). Около половината от бюджета на

МОН се насочва към професионалното образование. Спецификата на обучение в средните професионални училища предполага по-висока средна издръжка (от тази на общообразователните) поради използването на повече и по-скъпо техническо оборудване.

Професионалните училища, в които има добре развита производствена база, произвеждат и предлагат услуги на гражданите. С получените средства се финансира развитието на базата за практическо обучение. **Този източник на средства обаче е твърде ограничен.** Днес реновиране на ПУ се извършва със средства по програмата PHARE, но на твърде ограничен брой. Държавният бюджет засега не подпомага реконструирането на повече училища, разчита се на международни програми.

Частните училища в системата на ПО се финансират основно от домакинските бюджети. Ниските доходи на населението, липсата на развита система на данъчни преференции и стимулиране на спонсорството и на образователни кредити са съществени предизвикателства за частните образователни институции.

1.5. Възможни насоки за развитие и усъвършенстване на системата на образованието

- Разработване на единна **стратегия** за развитие и реструктуриране (на национално и на регионални равнища) и привеждане на *трансформациите* в системата на образованието в *съответствие със средносрочните и дългосрочните перспективи и приоритети* на икономическо развитие, осъществявано с активното съдействие на всички социални партньори и основано на широк обществен консенсус.
- Развитие, допълване и *усъвършенстване на нормативната база* (в т.ч. в частта ѝ за производственото обучение и стажуване) на образованието, постигане на по-висока степен на обвързване и **синхронизиране** между отделните нормативни актове. Разработване на адекватни, конкретни **механизми за прилагане** на нормативната уредба, за точно определяне на отговорностите на всички страни, имащи отношение към образователната подготовка. Довеждане докрай на процеса на *осъвременяване* на учебните планове и програми, на стандартите и на системата за оценяване и издаване на дипломи; развитие и използване на нови съвременни методи и средства на обучение, включително развитие на *електронната мрежа* в училищата; осигуряване на подходяща практическа подготовка и стажуване; осигуряване на *системно обучение* и повишаване на квалификацията на преподавателския състав и т.н.
- Подобряване на гъвкавостта и **координацията на дейността** на органите, отговорни за определянето и прилагането на *образователната политика*, точно определяне на **отговорностите** и разработване на

механизми на взаимодействие (в т.ч. разпределението на ресурсите) на всички административни равнища.

- Адекватна подготовка на **процеса на децентрализация**, особено от гледна точка на опита и **обучението** на кадрите, отговарящи за неговото реализиране на различни равнища.
- **Постигане на по-висока степен на активност и участие на социалните партньори при практическото осъществяване на промените в образованието и подготовката на учащите се. Ясно дефиниране на ролята и отговорностите им при прилагането на закона. Разработване на стимулиращи мерки и механизми за насърчаване на работодателите.**

Ролята на **държавата** в лицето на различните министерства, в т.ч. МИ, в това отношение е съществена. Тя може да окаже съдействие при: създаването на механизми за участие на професионалните и браншови организации при формиране на изискванията, на които трябва да отговарят специалистите от различните равнища на образование, сътрудничеството на бизнеса с училищата от средното и висшето образование, разработването на схеми на обучение в съответствие с потребностите на индустрията и услугите и т.н.

- **Увеличаване на средствата** за финансиране на образователната сфера, осигуряване на **повече източници** на финансиране и определяне на **ясни критерии** за постигане на оптимално и адекватно **структуриране и разпределяне** на тези средства. Осигуряване на средства за обновяване на материално-техническата база на училищата и разпределяне на средствата според конкретните местни потребности. Разработване на система от мерки за стимулиране увеличаването на фирмените разходи за образование и за привличане на повече външни ресурси, както и за подпомагане на индивидуалното обучение, особено на деца от бедни семейства. Някои от **инструментите**, които биха могли да дадат резултат в тази насока, са: безлихвени заеми или нисколихвени дългосрочни кредити за покриване разходите по образованието, данъчни преференции и стимулиране на спонсорството за частни и юридически лица и т.н.
- Осигуряване на надеждна и леснодостъпна **информация** и провеждане на системни **проучвания** и анализи на потребностите на икономиката и пазара на труда от съответни професии и специалности (не само на национално, но и на местно равнище), на търсенето на работна сила, вкл. по професии, на текущите и бъдещите потребности от образователни услуги, **за реализацията на обучаваните на пазара на труда**, за начините и степента на използване на ресурсите в образователната система и т.н. Развитие на системен **мониторинг** за изследване на състоянието и промените, за усъвършенстване на политиките в сферата на образованието.

2. Професионална квалификация на възрастни

Системата за професионална квалификация на работната сила¹⁴ (извън системата на средно и висше образование) преживява бавна и болезнена реформа. Тя е изключително необходима за поддържане (повишаване) на квалификацията на застаряващата работна сила в България.

Формално реформата е наложена от промените в законодателството, регулиращо заетостта, професионалното образование на подрастващи и на възрастни. Очаква се промененото законодателство да стимулира процесите на развитие на системата в съответствие с изисквания при присъединяването към ЕС. В голяма степен измененията са провокирани от тези изисквания и представят картината на това какво трябва да се направи (постигне) в навечерието на присъединяването. Така новото законодателство и в тази област на регулиране на обществените отношения провокира и налага модел на развитие, смятан за разумната европейска алтернатива.

Съществен вътрешен стимул и предпоставка за развитие на професионалната квалификация на възрастни е търсенето на работници и специалисти от работодателите (търсене от реалния сектор), както и мащабът на финансираните от държавния бюджет възможности такова обучение при субсидирането на заетост (мерки за стимулиране на заетостта) и/или по програми за заетост (търсене на вторичния пазар на труда). Продължителни периоди (докъм 2001г.) основна алтернатива за професионална квалификация на пазара на труда е именно в съответствие с регистрирано търсене на вторичния пазар. При това то беше коригирано в общия случай – съществено редуцирано) според възможностите на бившия фонд ПКБ и на годишната субсидия от ДБ.

Какво е състоянието на сега провежданото професионално обучение на регистрирани безработни и заети и има ли основания да се предполага, че то не се е променило съществено? За да се провери това предположение, ще бъдат представени основни параметри на системата от последните години.

2.1. Състояние и проблеми на ПО на възрастни

Професионалноквалификационни курсове за възрастни се организират и предлагат от специализирани неправителствени организации. Основният дял на тези курсове е съобразен с нуждите на пазара на труда за подготовка и преподготовка на работната сила (безработни и заети).

Броят на безработните, които постъпват в курсове за професионално обучение, се увеличава. През 2003г. броят на участниците, които са приключили своето обучение в курсове за професионална квалификация г. е 5.5% от средногодишно регистрирани безработни. През 2002г. те са съответно 2.9%; през 2001 – 2.5% и през 2000г. – 1.4% (вж. табл. 1).

Традиционно най-висок дял имат жените (над 62.7% през 2003г.); младежите между 20 и 29 години (36.6% през 2003 и 16.5% през 2002г.),

¹⁴ По-нататък термините "система за професионална квалификация на възрастни" и "на работна сила" ще се използват като идентични. При това ще се има предвид само образование на възрастни, ако друго не е посочено.

курсистите със средно специално или средно професионално образование (над 40% през 2002 и 2003г.).¹⁵ Може да се предполага, че тази структура се запазва и при завършващите обучението си.

Таблица 1

Брой и % на безработните в курсове за професионално обучение

	1999г.	2002г.	2003г.
Безработни, завършили обучителни курсове	12.875 (100.0)	17.632 (100.0)	29294 (100.0)
В т.ч. според типа обучение			
• Първоначално професионално обучение	1.149 (8.9)	1.957 (11.1)	2.842 (9.7)
• Допълнително професионално обучение	8.371 (65.0)	10.899 (61.8)	19.744 (67.4)
• Преквалификация	3.355 (26.1)	4.776 (27.1)	6.708 (22.9)
Лица, които са си намерили работа след мотивационно обучение	2.645 (20.5)	1.829 (10.4)	-
Лица, които са си намерили работа след професионално обучение	4.546 (35.3)	6.621 (40.2)	14.325 (48.9)

Източник: Агенция по заетостта.

През 2002г. броят на зетите, участвали в подобни курсове, е 554 човека. От тях 78%¹⁶ работят в реструктурирани предприятия, а останалата част в малки и средни предприятия. През 2003г. те са вече 8863 зети (16 пъти повече). Очакванията са, че в бъдеще при по-интензивно реструктуриране и технологично обновяване на предприятията значението на тази форма ще нарастне.

Причините за увеличаване броя на участниците в курсове за професионално обучение след 2000г. са следните:

- *Подобрена организация на финансиране на професионалната квалификация на възрастни.*

Агенцията по заетостта отпуска средствата в течение на цялата година и според заявени потребности от курсове за безработни. Преодоляна е практиката от близкото минало, когато средствата се предоставяха през последните месеци на годината и имаха твърде ограничен размер.

Разнообразени са източниците за финансиране на тези курсове. Когато те са организирани за зети лица, работодателят заплаща половината от стойността на издръжката на всеки курсист. Поемането на другата част на разходите от АЗ (респ. – от държавния бюджет) е едно от насърченията за работодателите да подобряват подготовката на наетите от тях лица. То е предпоставка и за приваждане на номенклатурата от предлагани специалности в съответствие с потребностите им.

- *Разнообразяване на предлаганите форми на професионално обучение.*

В Закона за заетостта (2002г.) са предвидени възможности за изучаване на професия на работното място и чрез стажуване в реални производствени условия. Те се използват главно от младежите и отпадналите ученици. Продължава провеждането на курсове за ограмотяване, начална квалификация, изучаване на нова професия, подобряване на професионалната подготовка и за мотивиране.

¹⁵ Общо делът на завършилите курсове със средно образование през 2003г. е 59.1% (вж. Пазарът на труда през 2003г. АЗ, с. 75).

¹⁶ По данни на АЗ.

През 2003 г. обучаващите институции се задължават да осигурят стаж при конкретен работодател на не по-малко от 70% от включените. Все още мярката не се прилага така масово, както беше планирано. Необходимо е обаче да се посочи, че това е също една от организационните предпоставки не само за подобряване на качеството на подготовката, а и за евентуално наемане за по-продължителни периоди при работодателя, осигурил стажа.

- *Предоставяне на преференции за работодателите, които наемат и обучават безработни.*

За наети в дружества за заетост, които са включени и в обучение за придобиване на професионална квалификация, се изплащат средства в размер до максимално определените за обучение на едно лице. За всяко разкрито работно място за придобиване на професионална квалификация и/или за стажуване, на което е наето безработно лице до 29-годишна възраст, насочено от поделенията на Агенцията по заетостта, на работодателя се възстановяват разходите за това обучение и/или стажуване за период от максимум 6 месеца.

Ако работодателят проведе обучение за придобиване на професионална квалификация за наети на непълното работно време, той получава максимално определения размер на средствата, които са му необходими за това обучение. Това право е валидно и в случай, че той възложи обучението на външна организация.

- *Финансови стимули за безработните за участие в квалификационно обучение.*

За тези, които изучават професия на работното място или чрез стажуване, е предвидено заплащане за времето на това практическо обучение.

Чрез бюрата по труда безработните, участващи в обучение за ограмотяване или придобиване на професионална квалификация, получават стипендии. Възстановяват се направените транспортни и квартирни разходи при обучение на работното място, както и при участие в мотивационно обучение. При започване на самостоятелен бизнес безработният може да ползва кредит за квалификация по предмета на стопанска дейност в съответствие с одобрения му бизнес – проект или за нейното управление.

- *Промените в нормативната база съдействат за подобрена координация между потребностите на работодателите от работници с определени квалификации и предлаганото професионално обучение.*

Работодателите участват в Националния консултативен съвет за професионална квалификация на работната сила¹⁷ и в регионалните комисии за заетост. Те са органите, които одобряват предложени програми и мерки за насърчаване на заетостта.

В повечето случаи бюрата по труда организират обучението на наети от тях лица. Работодателите могат и сами да посочат организация, която да го реализира според заявени от тях потребности. Регионалните звена на АЗ могат да предлагат обучение по търсени от безработните професии, без да

¹⁷ Този съвет подпомага разработването на националната политика и стратегии за обучение за придобиване на професионална квалификация на безработни и заети лица.

имат сключен договор с работодател за наемане на работа. Те се съгласуват ежегодно със социалните партньори, представени в Националния консултативен съвет.

Закономерно при сегашното състояние на икономиката (слаб икономически растеж и технологично обновяване) безработните търсят квалификации по поливалентни професии, които биха им позволили бързо започване на работа – преди всичко изучаване на чужд език и компютри. Практиката показва, че това са две от задължителните условия на работодателите при наемане на специалисти предпочитани са също и професии, които сега имат относително високо търсене като тази на шивач, водач на МПС, счетоводител, барман, сервитьор. Последните две заедно с други професии, свързани с ресторантьорството и хотелиерството, са особено желани за изучаване от млади хора. Реализират се главно в рамките на сезонната заетост.

Подобрената макроикономическа среда и бизнес-климат също съдействат (макар и косвено) за позитивни промени в системата за професионална квалификация на възрастни. Подобряват се стойностите на основни макроикономически показатели. Постигната е относителна стабилност на доходите и ниска инфлация. Върви се към тотално облекчаване на административните процедури за стартиране на бизнес и за обслужването му. През 2003г. БВП нараства с 4.3%, а обемът на чуждестранните инвестиции – със 7.2%.

Въпреки позитивните организационни предпоставки от страна на системата за професионална квалификация и подобрената макроикономическа среда увеличаването на обучаваните в курсове не корелира с броя безработни, назначени на работа (вж. табл. 1). Те намаляват от 62% през 2001г. до 40% от общия брой курсисти през 2002г.

Слабата реализация на преминалите през курсове за професионална квалификация може да се обясни с *общи причини*, обусловени от икономическата обстановка у нас и ниското търсене на пазара на труда.¹⁸ Темпът на инвестициите в основен капитал намалява през 2002 г. спрямо предходната и остава малко над равнището от 1998г. Случаите на технологично обновяване на основните средства, което изисква съществено подобряване на подготовката на работната сила или масово разкриване на работни места, са епизодични.¹⁹ Наеманите лица са главно за работи с ниско качество.

¹⁸ Преди кризата през 1996-1997г. промените в БВП бяха зависими главно от износа. Растежът на БВП след 1997г. зависи главно от брутното образуване на основен капитал. През първата половина на 2003г. то е 19.7% от БВП, през 2002г. и 1998 – съответно 18.1 и 13.0.

¹⁹ Според по-подробни изследвания основните отрасли, които в близка перспектива биха могли да генерират едновременно растеж и работни места, са съобщения, търговия, туризъм, преработващата промишленост (шивашка и текстилна) и строителство. Останалите имат потенциални възможности, които биха могли да се проявят след реструктуриране и подходящи инвестиции (вж. Безработицата в България: макроикономически взаимодействия и възможности за редуциране, Цанов, В., П. Луканова, 2002, с. 97-98).

2.2. Проблеми

Работодателите в общия случай не са с позитивни очаквания и предпазливо инвестират в подготовка на наетата от тях работна сила.

За тях тези инвестиции са твърде “рискови” при слаба възможност за прогнозиране промените в икономическата конюнктура и недостатъчната нормативна защита на такива инвестиции. Чести са случаите, когато обучените от работодателя лица напускат по различни причини, вкл. и имигрират в чужбина. Във връзка с това е необходимо да се подчертае, че активността на работодателите при организиране на професионалното обучение зависи не само от личната им амбиция и финансови възможности, а и от външни фактори, обуславящи общата икономическа конюнктура.

Съществуват и *вътрешни за професионалната квалификация проблеми, които са причина за слабата ѝ реализация* като фактор за започване на работа. Това е все още *неизградената докрай единна система за непрекъсната професионална подготовка на подрастващи и на възрастни*. Главните структурни елементи на тази система са професионалната подготовка в средното и висшето образование и професионалното обучение на възрастни – заети и безработни. Единството на тези елементи е основна гаранция за успешното функциониране на системата. То все още не е постигнато по отношение на изучаване на потребностите от професии, планиране на обучението, наблюдение на реализацията на завършващите, сътрудничество с работодателите и отчитане на техните изисквания.

Не е разработена докрай единна национална система от стандарти за професионална квалификация, макар че някои от елементите на тази система вече съществуват. През май 2001г. Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО)²⁰ изготвя обща рамка за разработване на стандарти, която е одобрена от Министерството на образованието и науката, и списък професии на базата на Международната стандартна класификация на образованието ISCED 97. Наред с това съществува система за класификация на Министерството на труда и социалната политика в съответствие с ISCO 88, която взема предвид заплащането и определянето на минималните осигуровки за всяка професия и съдържа повече професии. Макар че класификациите на ISCED и ISCO са свързани посредством кодове, установени от НАПОО, се срещат трудности при тяхното прилагане.

*Лицензирането на обучителните организации*²¹ е насочено към подобряване качеството на подготовката на подрастващи и възрастни. То се провежда в съответствие с единни държавни образователни изисквания за професионалното образование и обучение и изисквания за системата на оценяване. На тяхна основа се прилагат единни критерии за качество на обучението, за усвояване на професия и единна процедура на издаване на дипломи.

²⁰ Изпълнителна агенция, отговорна за разработване на стандарти.

²¹ Училищата, предприятията, частните центрове за обучение, институциите, които са социални партньори, както и други институции могат да предоставят обучение, ако според Закона за насърчаване на заетостта спечелят това право на търгове, организирани от местните бюра по труда.

Все още обаче не са изработени *специфичните критерии за оценка, свързани с особеностите на обучението на възрастни*. Остава открит и въпросът с издаване на *документ, различен от дипломата за завършен курс по професионално обучение за възрастни*. Това е особено важно за тяхното професионално обучение и ще допринесе за неговата гъвкавост, своевременна реакция спрямо потребностите на пазара и съответно – бързо започване на работа.

Един от кардиналните проблеми, който не е решен задоволително досега, е *преквалификацията на лицата с висше образование*. Тя е най-слабо присъстващият елемент в организацията на професионалната квалификация чрез публичните бюра по труда и нейното доизграждане не търпи отлагане.

Съществен проблем в България е финансирането на професионално обучение от бюджета. Както беше посочено съществуват преференции за заинтересуваните страни, но те не се използват достатъчно пълно именно поради общите ограничени финансови възможности. Не се прилагат и финансови преференции нито за инвестиращите работодатели, нито за лицата.

2.3. Предложения за промени

- Разходите, които се правят за професионална квалификация на заетите, не се припадат от облагаемата печалба. Ако нормативно се регламентира подобно решение, то би имало допълнително стимулиращо въздействие за работодателите да инвестират в квалификацията на наетите.
- За лицата, които биха искали да инвестират в своето образование и квалификация, трябва да се предвидят данъчни облекчения.
- Необходимо е разработване и прилагане на схемите на колективните професионални фондове, чрез които да се финансират суми за обучение на работещите при определени условия.

В заключение може да се обобщи, че са проектирани съществени позитивни промени в системата за професионална квалификация на възрастни. След 2001г. те започват да се прилагат в практиката. Все още е рано за категорично оценки за висока активност при реализацията на реформата. Необходимо е обаче да се подчертае, че по замисъла си тя отговаря на изискванията на обществената практика за продължаваща професионална подготовка през целия активен живот, за подобряване на качеството ѝ, за съответствие между структурите на изучавани професии и потребностите на работодателите от тях. Активизиране на реформата в професионалното обучение на подрастващите обаче може да се очаква успоредно с извършване на реални технически, технологични и организационни промени в компаниите. Отлагането им ще забави (отложи) или изкриви действията в сферата на обучение на възрастни и ще намали ефикасността на коригиращата му намеса на пазара на труда.

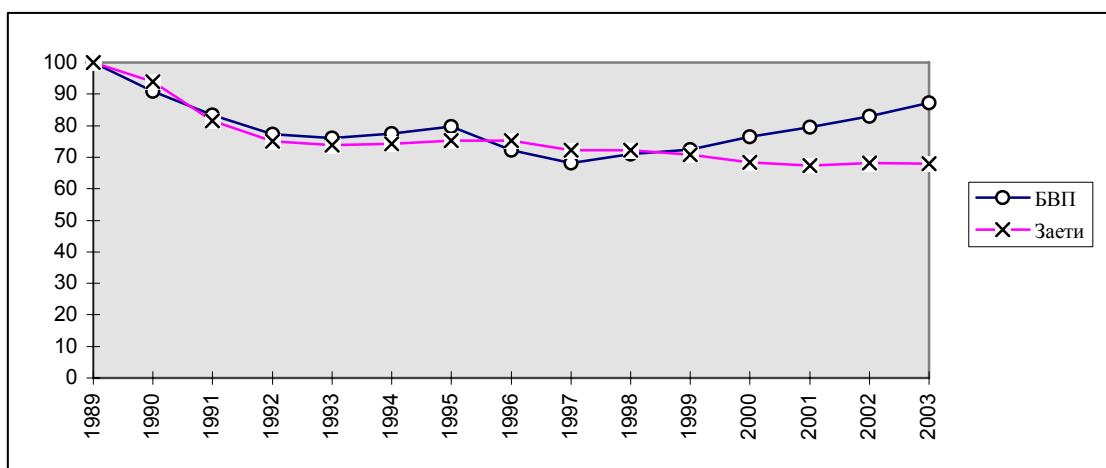
3. Търсене на труд

3.1. Брутен вътрешен продукт и заетост

Търсенето на труд в България през последните години се формира в условия на стабилен икономически растеж (4.2 – 2003г.; 4.8 – 2002г.; 4.1 – 2001г.; 5.4 – 2000г.; 2.4 – 1999г.; 3.5 – 1998г.). Положителният икономически растеж заедно с другите стабилни макроикономически показатели (инфлация, умерен бюджетен дефицит и т.н.) допринасят за умерено нарастване на заетостта от средата на 2003г., но въпреки това равнището ѝ спрямо базисната 1990г. остава едва 55.9%. Нетната загуба на заетост възлиза на близо 1.2 млн. човека за периода 1990 – 2003г. (фиг 10)

Фигура 10

Динамика на БВП и на заетостта в България



Производителността на труда за разглеждания период показва тенденция към нарастване, свързано в по-висока степен с процеса на адаптирането на заетостта към реструктурирането на икономиката, отколкото с успешна модернизация на икономиката.

3.2. Преразпределение на работната сила по сектори на икономиката

Промените в структурата на заетостта по сектори на икономиката за периода 1990-2003г. се характеризират с динамично нарастване на относителния дял на сектора на услугите и селското стопанство (до 2001г.) и намаляване дела на заетите в индустрията, където една след 2002г. има тенденция към стабилизиране и дори слабо повишаване на заетостта (вж. табл. 2).

Таблица 2

Изменения в структурата на заетостта по сектори на икономиката
(структура, %)

Заети	1990г.	1991г.	1992г.	1994г.	1995г.	1996г.	1997г.	1998г.	1999г.	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.
Всичко	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Индустрия	44.7	41.5	38.8	35.0	33.8	33.1	27.5	26.5	26.2	24.0	23.4	23.6	23.6
Селско стопанство	18.4	19.5	21.2	23.1	23.8	23.9	25.3	26.1	26.6	26.2	26.3	25.6	25.1
Услуги	36.7	38.8	39.9	41.8	42.3	42.9	47.0	47.3	47.1	49.7	50.3	50.7	51.3

Източник: Структурата е изчислена въз основа на данни от НСИ и Статистически справочник за съответните години.

В абсолютни цифри броят на заетите в индустрията през 2003г. е 712 хил. човека, заетите в селското стопанство са 758 хил., а в сектора на “услугите” – над 1.5 млн. През 1990г. заетостта в тези три сектора на икономиката е била 1.8 млн. човека в индустрията, 757 хил. в селското стопанство и 1.5 в услугите. Очевидно най-значителни промени в заетостта са настъпили в индустриалния сектор, като те са свързани главно с освобождаването на значителен брой трудови ресурси. Намалването на заетостта в индустриалния сектор е следствие от динамиката на производството и на процесите на реструктуриране на сектора.

Проследяването на динамиката на brutната добавена стойност и на заетостта позволява да бъдат направени изводи относно ефективността на протичащото секторно реструктуриране на заетостта (табл. 3).

Таблица 3

Промени в структурата на секторите според заетостта и делът им в БДС

	1997г.	1998г.	1999г.	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.
Заетост по сектори							
Индустрия	27.5	26.5	26.2	24.0	23.3	23.6	23.6
Селско стопанство	25.3	26.1	26.6	26.2	26.3	25.6	25.1
Услуги	42.9	47.3	47.1	49.7	50.3	50.7	51.3
Брутна добавена стойност							
Индустрия	28.2	28.7	26.8	29.1	28.7	29.1	30.0
Селско стопанство	26.6	21.1	17.3	13.9	13.4	12.1	11.4
Услуги	45.2	50.2	55.9	57.0	57.9	58.8	58.6

По данни от Статистически справочник за съответните години.

- Налице е активно движение на работна сила от индустрията към селското стопанство и сектора на услуги. Последният има най-добра ефективност и преразпределението на част от работната сила от индустрията към услугите е икономически ефективно.
- Преразпределението на заетостта от сектора на индустрията към този на селското стопанство е икономически неефективен процес.
- Формиращата се структура на заетост по сектори на икономиката не съответства напълно на структурните промени в страните от ЕС и на тенденциите в тяхното развитие най-вече поради високия дял заети в селското стопанство.

В отраслов аспект преразпределението на работната сила се характеризира с намаляване на заетостта в осем от 14 отрасли – добивна промишленост; преработваща промишленост; производство и разпределение на ел. енергия, газ и вода; строителство; търговия, ремонт на автомобили и

битова техника; хотели и ресторанти; транспорт и съобщения; образование. Нарастване на заетостта за последните три години има в селското, ловното и горското стопанство, финансовото посредничество; операциите с недвижимо имущество, заемодателната дейност и бизнес услугите; хуманното здравеопазване и социалната дейност; други услуги (табл. 4).

Таблица 4

Заети по икономически дейност – структура

Икон.дейности	Декем- ври 2000	Декем- ври 2001	Декември 2002	Декем- ври 2003	Декем- ври 2000	Декем- ври 2001	Декем- ври 2002	Декем- ври 2003
Общо	2735.5	2628.2	2704.4	2825.6	100.0	100.0	100.0	100.0
Селско, ловно, горско и рибно стопанство	226.3	225.3	229.3	263.1	8.2	10.7	8.4	9.3
Добивна промишленост	42.3	39.1	33.0	46.1	1.5	1.4	1.2	1.6
Преработваща промишленост	683.2	640.1	657.2	686.5	24.9	23.8	24.3	24.3
Производство и разпределение на ел. енергия, газ и вода	60.8	57.6	59.6	63.9	2.2	2.2	2.2	2.3
Строителство	157.0	121.6	137.7	153.8	5.7	5.2	5.0	5.4
Търговия, ремонт на автомобили и битова техника	418.8	394.9	403.1	424.4	15.3	15.1	14.9	15.0
Хотели и ресторанти	126.7	109.4	120.6	128.2	4.6	4.8	4.4	4.5
Транспорт и съобщения	223.6	201.5	218.8	207.5	8.1	7.8	8.0	7.3
Финансово посредничество	31.3	37.6	38.2	32.2	1.1	1.3	1.4	1.1
Операции с недвижимо имущество, заемодателна дейности бизнес – услуги	85.7	108.6	114.1	122.2	3.1	3.8	4.2	4.3
Държавно управление и отбрана, задължително обществено осигуряване	206.5	217.5	224.4	231.1	7.5	7.5	8.2	8.2
Образование	213.6	208.2	201.6	199.5	7.8	7.3	7.4	7.1
Хуманно здравеопазване и социални дейност	162.8	161.5	165.3	159.9	5.9	5.8	6.1	5.7
Други услуги	86.2	96.0	99.5	107.1	3.1	3.2	3.6	3.8
Непосочена	10.7	9.3	1.9	0.2	0.3	0.1	0.0	0.0

Източник: Заетост и безработица. НСИ за съответните години.

За последните три години отраслите, които **трайно** привличат работна сила, са финансово посредничество; операции с недвижимо имущество; заемодателна дейност и бизнес – услуги; държавно управление и отбрана; задължително обществено осигуряване и здравеопазване и социална дейност; други услуги. В други отрасли има **нетрайност** в динамиката на заетостта, например преработваща промишленост, където броят на заетите през 2001г. намалява спрямо 2000г. с близо 40 хил. човека, а в 2002г. нараства с около 17 хил. Други такива отрасли са производството и

разпределението на електроенергия, газ и вода, строителството, хотели и ресторанти, транспортът и съобщенията.

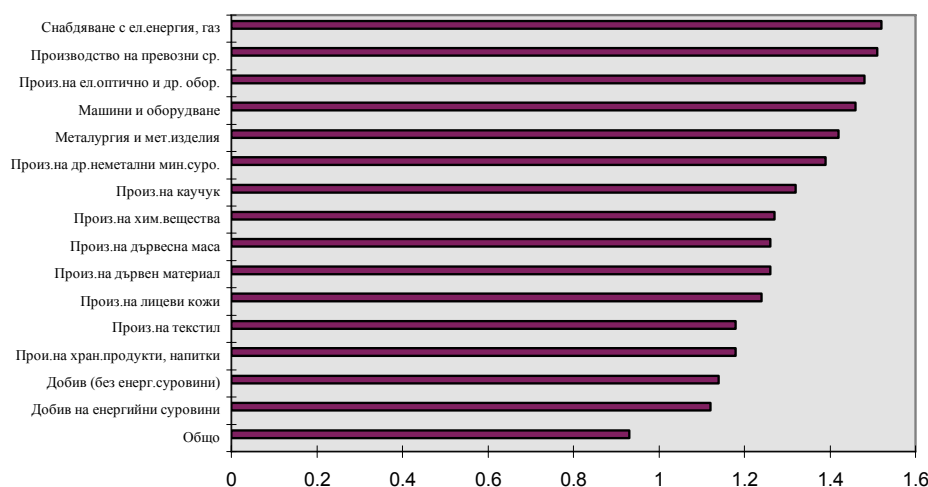
Настъпилите промени в отрасловата структура на заетостта в индустрията отразяват измененията в състоянието на съответните индустрии под въздействието на текущи външни фактори и на провежданата политика за индустриално развитие на страната.

3.3. Производителност на труда по отрасли на индустрията

С най-висока динамика на производителността на труда (53.2%) е отрасъл производство на електрооптично и друго оборудване, което се дължи на нарастването на обема на производството с 42.1% и спад на заетостта със 7.3%. Производство на други неметални минерални суровини е следващ по динамика отрасъл, където производителността на труда се повишава с 36.8% в резултат от нарастване на обема на производството с 16.7% и спад на заетите с 14.8%. Единственият отрасъл, в който има увеличаване на заетостта за посочения период е производство на превозни средства, където заетостта се е повишила със 7.0%, производството – с 5.4%, но производителността на труда е спаднала с 1.6% (фиг. 11).

Фигура 11

Динамика на производителността на труда в отраслите на индустрията за периода 2000-2002г.(хил. лв. на зает)



По данни от статистически справочник. НСИ за съответните години.

Направените изчисления показват, че обемът на производството е водещ фактор за динамиката на производителността на труда. В този смисъл промените в него, свързани с цени, пазари, валутни курсове и други фактори, имат съществено отражение върху конкурентността на производството. Нестабилността на динамиката на производството прави производителността на труда много чувствителна от промените в заетостта. Очевидно все още не е постигната трайна устойчивост в производството,

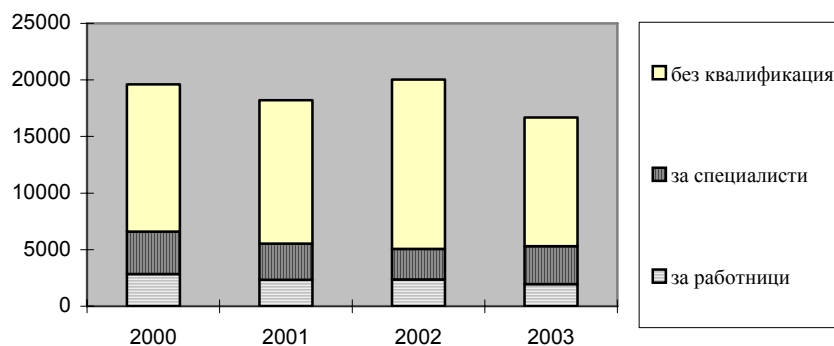
което да позволява повишаване на заетостта при нарастване на производителността на труда.

3. 4. *Качеството на заявените работни места като индикация за качеството на търсене на труд*

Оценките за качеството на търсенето на труд са силно затруднени поради отсъствието на регулярна статистика както за броя им, така и за качествените характеристики, които те носят. Частична информация предоставя Агенцията по заетостта за онези работни места, които се регистрират в бюрата по труда като свободни. Данните за последните години показват, че заявените работни места са предимно за хора без квалификация с основно образование. Делът на заявените работни места за работници и специалисти е сравнително еднакъв, като има известна тенденция на повишаване търсенето на труд за специалисти (фиг. 12).

Фигура 12

Динамика и структура на заявените работни места



По данни от Агенцията за заетостта.

При неквалифицираната работна сила преобладава търсене на такава с основно и по-ниско образование (80%). Оставащите 20% отразяват търсенето на неквалифицирана работна сила със средно образование. Като положителна тенденция трябва да се отбележи, че в края на 2003г. се наблюдава намаляване на търсенето на труд на неквалифицирана работна сила с основно и по-ниско образование (до 62%), както и на неквалифицирана работна сила въобще. Трудно е да се направи по-генерален извод от тази тенденция, защото не е ясно доколко тя е устойчива и за какъв обхват от общата съвкупност на работните места става дума, но въпреки това може да се смята, че има известен прогрес в търсенето на по-качествен труд.

В по-детайлен план търсенето на специалисти чрез заявените работни места в бюрата по труда през 2003г. показва, че в общата съвкупност преобладава търсенето на такива с технически и технологически специалности (36%); следват тези от услуги, транспорт и охрана (13.7%); образование; хуманитарни специалности и изкуство (12.1%);

обществознание, икономика и право (11.9%); математика и естествознание (6.3%); здравеопазване (94.1%) и селско стопанство (1.8%).²²

Настъпилите промени в структурата на търсенето на специалисти по различни специалности може да се види от сравнението на данните с 2000г., които показват следното:

- през 2000г. най-голямо е търсенето на специалисти от хуманитарните области и педагогиката (32.8% от всички);
- следва групата на специалисти от “други” (22.5%) и технически и технологически специалности (21.7%);
- икономиката и здравеопазването са 10% от общото търсене на специалисти;
- търсенето на селскостопански специалисти е било едва 1.2%.

Преместването на търсенето към технически и технологически, както и специалистите в областта на транспорта и услугите е добра насока във връзка с приоритетите на икономическо развитие. Същевременно без специалисти в селското стопанство – отрасълът, избран за приоритетен в политиката в средносрочен план, трудно би се справил с проблемите на конкурентността и нарастването на производителността на труда в рамките на присъединителната програма.

На фона на тези особеностите на търсенето на труд предлагането на (в системата на бюрата по труда) откроява като преобладаващ дела на неквалифицирания и нискообразован труд.

3. 5. Свободни работни места – динамика и структура на търсенето на труд по специалности

Промените, настъпили в периода 2000-2002 г. в търсенето на работна сила по специалности (вж. фиг. 13), показват:

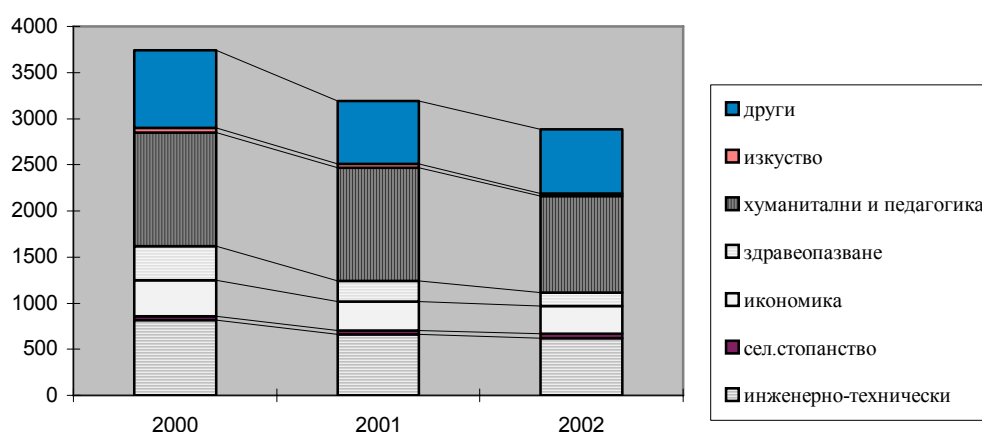
- намаляване на общото търсене на специалисти;
- налице е сравнително голяма група от търсени специалисти, идентифицирани като “други”, което не дава ясна представа за това какви точно са тези специалисти;
- търсенето на специалисти в областта на инженерните науки нараства от 21.7 на 23.5% като относителни дялове и намалява в абсолютни цифри от 812 човека средногодишно на 623;
- търсенето на специалисти в областта на селското стопанство нараства от 1.2 на 1.8% в относителни дялове и в абсолютни цифри от 46 на 49 човека средногодишно;
- търсенето на икономисти нараства от 10.3 на 11.3% в относителни дялове и намалява в абсолютно изражение от 386 на 299 човека;
- търсенето на специалисти в областта на здравеопазването намалява наполовина както в относителни дялове – от 10.0 на 5.5%, така и в абсолютни цифри – от 375 на 147 човека средногодишно;
- търсенето на специалисти в областта на хуманитарните науки и педагогика нараства от 32.8 на 39.2% в относителни дялове и

²² Изчислено по до данни от Агенцията по заетостта, средногодишни стойности.

намалява в абсолютни цифри от 1228 на 1039 човека средногодишно.

Фигура 13

Заявени работни места по специалности



Промените в търсенето на специалисти по отделни видове вероятно е причината през 2003г. неговата регистрацията да бъде променена. В резултат от това през 2003г. групирането на специалностите включва:

- търсене на специалисти в областта на образованието – 13.7% от общото търсене;
- специалисти в областта на хуманитарните науки и изкуството – 12.1%;
- икономисти и специалисти в областта на правото – 11.9%;
- в областта на математиката и естествознанието – 6.3%;
- в техниката и технологиите – 36.1%;
- в селското стопанство – 1.7%;
- в областта на здравеопазването – 4.1%;
- в областта на услугите, транспорта и охраната – 13.8%.

Направеният анализ и откритите проблеми показват, че са **необходими активни действия за:**

1. идентифициране на потребностите от професионална и квалификационна адекватност на работната сила (респ. на образователния процес);
2. изработване на механизми за съчетаване на потребности и търсене по отношение на квалификация и професии;
3. изграждане на синхронизирана система за намаляване на качествените диспропорции, вкл. и чрез стимулиране на работодатели за участие в процеса на качествено реструктуриране на работната сила; дефиниране ролята на държавата в този процес; стимулиране на работната сила да предлага по-добро качество (за това е необходима добра система

на информираност и широка мрежа от възможности за обучение и преквалификация);

4. система за наблюдение и контрол и гъвкаво преориентиране съобразно структурните промени.

4. Предлагане на труд

Предлагането на работната сила ще бъде представено на основата на промените в равнището на безработица, нейните динамика и структури. Една от причините за неговите промени е професионалното обучение на подрастващи и възрастни, което произвежда ненужни или слабо търсени професии.

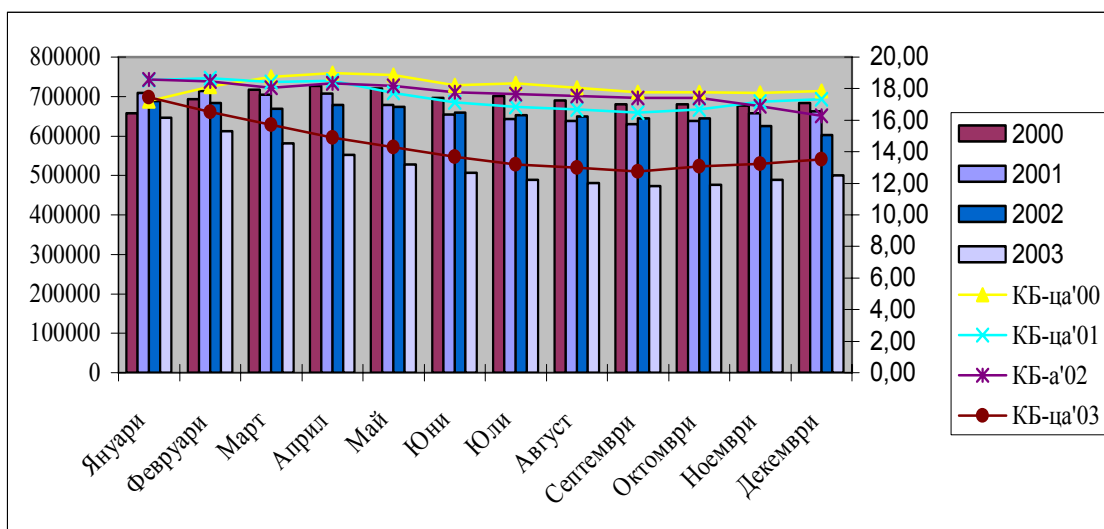
4.1. Равнища и динамика на предлагането

След 2001г. равнището на безработица според наблюденията на работната сила намалява от 19.7 на 14,6% за първо и второ тримесечие на 2003 г. Регистрираната безработица (вж. фиг. 14) през септември 2003г. е рекордно ниско – 12.76%, и в края на декември достига до 13.52%.²³ Това общо равнище на безработица съществено намалява натиска на пазара на труда и общото социално напрежение.

Промените през 2003г. поставиха България по-близо до страните със средни стойности на безработицата, както и до отличниците, които вече получиха членство в ЕС. Перспективните промени трябва да ни отведат през 2007г. в групата на балтийските държави – Латвия, Литва и Естония,

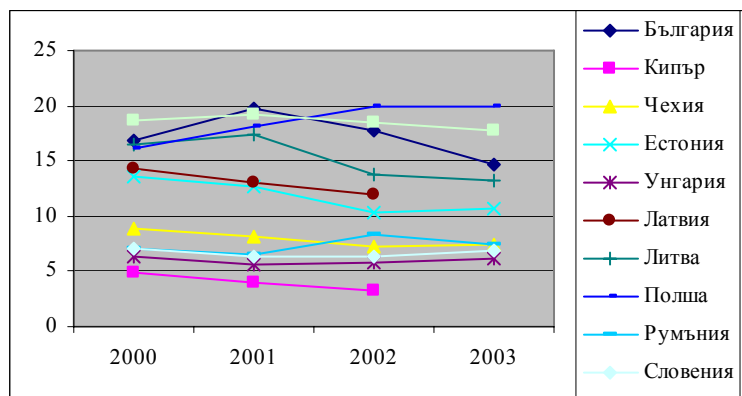
Фигура 14

Брой регистрирани безработни и коефициенти на безработица



²³ Данните са от Агенцията по заетостта.

Фигура 15
Коефициенти на безработица в страните, получили членство в ЕС, в
България и Румъния (%)



Източник: Canstat.

4.2. Структури на предлагането

Въпреки намалените мащаби проблемите с рисковите групи на пазара на труда не са решени в задоволителна степен. При представителите на дългосрочно безработните те са не само по отношение на ниската активност при търсене на работа, а и на запазването на ограничената им пригодност за наемане.

Както наблюденията на работната сила, така и административната статистика на АЗ показват наличие на по-големи трудности при намиране на работа от **младежите до 24 години**. Основна причина за тях е неподходящата образователна и професионална подготовка, която не се търси от работодателите.

Високата безработица е характерна и за други страни като Полша, Словакия и Литва. Очевидно безработицата сред младежите е *общ проблем на прехода*, обусловен както от образователната и квалификационните системи, така и от комплекс от други фактори като заплащане на труда на младежите (вкл. и равнище на минимална заплата), възможности за наемане на гъвкаво работно време и общо равнище на безработица и динамиката ѝ и т.н.

Таблица 5

Равнище на безработица на младежи

	2000г.	2001г.	2002г.	2003г.
България	35.3	39.5	36.5	28.9
Кипър	10.5	8.4	7.7	-
Чехия	17.0	16.6	16.0	16.4
Естония	23.8	22.2	17.6	21.1
Унгария	10.1	11.2	12.6	13.6
Латвия	22.5	22.2	20.8	-
Литва	30.9	31.1	23.0	25.5
Полша	35.1	41.0	43.9	44.8
Румъния	18.6	17.5	21.7	20.1
Словения	16.8	18.1	16.7	17.3
Словакия	35.2	37.3	36.1	32.6

Източник: Canstat.

Закономерно при наблюдаваната ниска динамика на търсенето на пазара на труда през периода 1997 – 2001г. броят и делът на регистрираните безработни за повече от една година силно нараства. През юли 2003г. равнището на дългосрочна безработица е 67.3%.²⁴ Най-засегнати от тази безработица са младежите от 15 до 24 години (равнище 54.8%) и тези между 25 и 29 години (67%). В тежка позиция са и лицата над 50 години с равнище на безработица от 72.7%.²⁵ Отново като една от причините за ниското търсене на лицата в тези възрастови групи може да се посочи неподходящата професионална квалификация, която имат. За младите тя се дължи на изучавани специалности в средното специално и във висшето образование, които не се търсят на пазара на труда. Във високите възрастови групи може да се допусне, че системата за професионална преквалификация не е изпълнила добре задачите си при промяната на квалификацията на възрастните. Тези лица също се оказват в позицията на предлагащи работна сила с характеристики, от които работодателите слабо се интересуват.

По дефиниция продължителната загуба на работа води и до сериозна деквалификация. Така за лицата, които са повече от една година на пазара на труда, е актуална и задачата за изучаване на нови специалности, която отново трябва да се реши от системата за професионална квалификация на възрастни.

Според информацията идваща от АЗ и наблюденията на работната сила (НСИ) безработните с основно и по-ниско образование и ограничена професионална квалификация са към 40% и повече.²⁶ Това е също една от устойчивите характеристики на регистрираните безработни, която не се е променила в периода на пазарен преход. Основен дял сред тази група имат ромите. Само сред продължително безработните преобладава дялът на хората без образование или с такова, по-ниско от основното, и без професия или с работнически професии. Лицата с тези степени на образование са към 2/3 от общия брой на безработни за 12 и повече месеца (74.9% през юли 2003г.).²⁷ Едва ли са необходими подробни аргументи за това, че натискът на пазара на труда у нас устойчиво идва от хора, които не са получили необходимото за реализацията им образование и квалификация. Оказва се, че основната част от предлаганата работна сила не е била добре моделирана като професионални компетентности.

Към продължително безработните е насочена програмата “От социални помощи към заетост” след 2002г. и някои други програми и мерки. На табл. 6 са съпоставени основни характеристики на безработните в края на 2003 и 2002г. – период, в който тази програма се проведе мащабно.

²⁴ По данни на АЗ.

²⁵ По данни на АЗ.

²⁶ Според НРС, юни 2003, безработните с основно и по-ниско образование са 38.1%.

²⁷ Според НРС през 1996 г. те са 63.3% от безработните; през 1997 – 61.3%; 1998г. – 63%; 1999г. – 55.4% и през 2000г. – 54.1%.

Таблица 6

Промени в квалификационната структура на безработните през 2003 спрямо 2002г. (декември)

2003- 2001	Разлика в броя през 2003 спрямо 2001г.				Структура на разликата в броя през 2003 спрямо 2001г. (%)			
	Всичко	С работническа професия	Специалисти	Без квалификация	Всичко	С работническа професия	Специалисти	Без квалификация
1.Регистрирани – всичко	-	-45859	-22826	-92911	100	28,4	14,1	57,5
До 19г. вкл.	-2712	-2003	-1371	662	100	73,9	50,6	-24,4
От 20 до 24г. вкл.	-19590	-6055	-1351	-12184	100	30,9	6,9	62,2
От 25 до 29г. вкл.	-23446	-7456	-2183	-13807	100	31,8	9,3	58,9
От 30 до 34г. вкл.	-25560	-10135	-2389	-13036	100	39,7	9,3	51,0
От 35 до 39г. вкл.	-24475	-6760	-3051	-14664	100	27,6	12,5	59,9
От 40 до 44г. вкл.	-25937	-6675	-4318	-14944	100	25,7	16,6	57,6
От 45 до 49г. вкл.	-25246	-5345	-4930	-14971	100	21,2	19,5	59,3
От 50 до 54г. вкл.	-22147	-2762	-5343	-14042	100	12,5	24,1	63,4
Над 55г.	7517	1332	2110	4075	100	17,7	28,1	54,2

По данни на Агенция по заетостта.

Намалението на общия брой безработни през декември 2003 спрямо същия месец на 2002г. се дължи в най-голяма степен на постъпилите на работа безработни без квалификация. Очевидно тази промяна е вследствие именно на наемането на тези лица по програмата “От социални помощи към заетост.” Във връзка с това, може да се твърди, че основната промяна на пазара на труда, довела до понижаване на безработицата, е в резултат не толкова на търсене, предизвикано от структурни промени или на подобряване на качествата на работната сила (и възможностите за наемането ѝ), а на политическо решение.

Приблизително в еднаква степен се променя предлагането на труд от лицата във възрастовите групи между 30 и 49 години (вж. табл. 6). По-конкретно - сред специалистите най-лесно намират работа тези между 40 и 54 години, а сред работниците най-търсените са лицата между 25 и 34 години. И за двете групи е характерно определено закъснение на реализацията на притежаваната от тях подготовка от 10 – 15 години. Отново може да се предположи, че през първите години на тяхното излизане на пазара на труда тя не е била в съответствие с търсенето, както и че коригиращата роля на професионалната квалификация се е проявила твърде бавно и недостатъчно ефективно.

Предлагането на труд според притежавана специалност запазва структурата си в годините на прехода. Неизменно най-висок брой (дял) имат предлаганите инженерни и технически специалности (вж. табл. 7). Това е характерно главно за лицата над 35 години, докато при по-младите генерации интересът е бил главно към икономика, право и хуманитарни науки.

В първите години на прехода и до 1996г. причина за високото предлагане на инженерни специалности бяха съкратените работни места в затворените големи промишлени предприятия. През следващите години то остава под влияние на ниската инвестиционна активност и слабото техническо и технологично обновяване на производствената база. За високото предлагане и при тази група специалисти обаче съществуват причини, свързани със средното и висшето инженерно образование, които практически те се реструктурираха след промените в индустрията. И ако за средните специалисти се предлагат някакви форми на квалификация на пазара на труда, то за висшистите са твърде недостатъчни.

Таблица 17

Разпределение на безработните специалисти по притежавана специалност (12.2003г.)

Специалисти, общо	в т. ч. по области на образованието								
	Всичко	Образование	Хуманитарни	Обществ. иконом. право	Матем. и естествозн.	Техника и технологии	Селско стопанство	Здравеопазване	Услуги трансп. охр. и др
Регистрирани безработни	100.0	7.0	5.6	20.6	2.6	44.6	11.7	4.3	3.6
– От тях: жени	100.0	9.2	7.3	27.2	3.2	34.1	9.2	5.9	3.9
До 19г. вкл.	100.0	2.3	7.1	23.3	1.0	49.5	15.6	0.0	1.0
От 20 до 24г. вкл.	100.0	4.1	8.2	24.4	3.3	41.6	10.7	2.0	5.6
От 25 до 29г. вкл.	100.0	7.6	9.0	26.7	5.1	30.6	9.3	3.6	8.1
От 30 до 34г. вкл.	100.0	9.1	6.3	19.1	4.0	42.2	9.1	5.9	4.3
От 35 до 39г. вкл.	100.0	10.1	4.7	17.4	2.4	47.7	10.0	4.6	3.1
От 40 до 44г. вкл.	100.0	8.3	4.8	19.5	1.7	49.6	10.1	3.2	2.8
От 45 до 49г. вкл.	100.0	8.8	4.7	18.7	2.3	47.0	10.2	5.8	2.5
От 50 до 54г. вкл.	100.0	6.3	4.4	20.3	1.5	47.4	12.9	5.2	1.9
Над 55г.	100.0	3.7	3.6	18.7	1.3	48.3	18.1	4.2	2.0

По данни на Агенцията по заетостта.

През различните години могат да се очертаят отделни групи с висока степен на предлагане на работна сила, дължаща се на конкретни структурни промени (вж. табл. 8). Например след 2002г. поради оптимизиране на мрежата на училищата и здравните заведения като особено проблемна група се очертават жените с професии педагог и медицински работник. През първите 9 месеца на 2003г. те са 16% от регистрираните безработни жени – специалистки. За тях са приети 2 проекта за специализирана работа с деца (октомври 2003г.). Поради промени във формата на българската армия в подобна позиция са съкратените военнослужещи.

В структурата на намалението на предлаганата работна сила преобладаващи са лицата без образование, следвани от тези с работнически специалности и специалистите. Това разпределение е повлияно от съответния брой на лицата в тези групи и високия брой на безработни без специалност и с работническа специалност. За определяне на интензивността на пониженото предлагане на работна сила и избягване на влиянието на броя на регистрираните намалението е съпоставено с броя на регистрираните безработни през 2002г. Оказва се, че най-силно спада предлагането на работнически специалности, следвано от специалистите и лицата без квалификация. При специалистите най-силно е изразено намалението в образованието, хуманитарните науки и културата, следвани от тези в областта на техниката и технологиите, в групата “други” и в селското стопанство.

Таблица 8

Предлагане на работна сила по степени на образование и специалности (в края на годината)

	Всичко	С работническа професия	Специалисти	Образование, хуманитарни, изкуства	Обществ. икономика право	Техника и технологии	Селско стопанство	Здравеопазване	Други	Без квалификация		
										Общо	Със средно образов.	С осн. и по-ниско
Регистрирани безработни 2003г. (хил.)	500664	109350	85274	12945	17579	38052.0	9938.0	3700.0	3060.0	306040.0	34100.0	271940.0
Регистрирани – всичко 2002г. (хил.)	602524	137305	103535	15488	20229	47932.0	12016.0	4087.0	3783.0	361684.0	40545.0	321139.0
Намаление на предлагането през 2003 в сравнение с 2002г. (хил.)	-101860	-27955	-18261	-4720	-2650	-9880.0	-2078.0	-387.0	-723.0	-55644.0	-6445.0	-49199.0
Структура на намалението (%)	100.0	27.4	17.9	4.6	2.6	9.7	2.0	0.4	0.7	54.6	6.3	48.3
Интензивност на намалението* (%)		20.4	17.6	30.5	13.1	20.6	17.3	9.5	19.1	15.4	15.9	15.3

*Интензивността на намалението е определена като относителен дял на разликата в броя на регистрираните безработни към броя им през 2002г. (ред 3 към ред 2).
По данни на АЗ.

Както беше посочено, ползването на информация от АЗ има съществени условности по отношение на обхвата ѝ и някои други особености при нейното събиране и обработка. Във връзка с това се въздържа от съпоставяне на търсенето и предлагането на работната сила. Могат обаче да се формулират някои конкретни изисквания от страна на предлагането на работна сила към системата на образование и професионална квалификация. Те се отнасят към евентуално *стимулиране на предлагането на работнически специалности, което по интензивност трябва да изпревари предлагането на работна сила без квалификация*. Основен двигател за такава промяна е масовото обхващане на лицата без подготовка във формите за професионална квалификация на възрастни. Досегашната ниска активност при усвояването на работническите професии може да се посочи също като едно от доказателствата за недостатъчно ефикасното функциониране на тази система.

В заключение може да се обобщи, че след 2001г. се наблюдава ограничаване на натиска на предлагането на труд на пазара на труда, което се дължи главно на политически решения.

Без да може прецизно да се определи на основата на проведените анализ силата на въздействие сегашната система на образование и професионална квалификация върху структурата на работната сила, интензивността на предлагане на труд, възможностите за наемане, категорично може да се потвърди нейното за все още слабо влияние.

* * *

Значителните структурни трансформации в икономиката на България през последните години водят до съществени промени в търсенето на труд, в т.ч. по професии и специалности. Въпреки постигнатата в известна степен положителна насока на адаптация системите на образование и професионално обучение трудно и бавно се приспособяват към новите потребности на икономиката и пазара на труда. **Основните проблеми пред адаптирането** им се пораждат както от недостатъци в нормативната, административната и финансовата уредба, така и от недобрата координация на дейността на органите и организациите на различни равнища, от слабости в социалния диалог, от липса на подходящи механизми и стимули, на информация и системни проучвания и мониторинг на извършващите се промени в системата на професионалното образование и обучение, на реализацията на пазара на труда на завършващите образованието си младежи, на сегашните и бъдещите потребности на работодателите и т.н. Идентифицирането на основните проблеми в областта на образователната подготовка и търсенето на работна сила, на потребностите и изискванията на бизнеса, както и широката обществена дискусия по тях са отправна точка за по-нататъшното усъвършенстване на образователната и професионалната подготовка на работната сила и за постигането на по-висока степен на съответствие между нея и търсенето на труд у нас. Постигането на тази цел от своя страна ще има позитивен ефект върху подобряването на конкурентоспособността на българската индустрия.