

ПРОДЪЛЖАВАЩО УЧЕНИЕ И НЕГОВОТО СТИМУЛИРАНЕ

Изследването е посветено на приложението на продължаващото учене в България и на предпоставките за неговото активизиране, както и за стимулиране на търсенето му от работодателите и индивидите. Основните резултати показват, че то е малко познато и е подценено. Предстои работа по организиране на удобни схеми, гарантиращи популяризирането му. Съществено значение ще има общото техническо и технологично обновяване на компаниите и укрепване на финансовото им състояние.
JEL: I20, I28

Въведение

Концепцията “учение през целия живот” или “постоянно учение” (ПУ) става особено актуална след 1996 г., която е посветена на него от Европейската комисия (ЕК). Тази концепция еволюира според съдържанието и обхвата си, като все още се запазват някои различия в нейната трактовка или неточности при използването ѝ. Според документи на ЕК ПУ обхваща всички целенасочени дейности за обучение (формални или неформални) предприемани с цел подобряване на знанията, уменията и компетентността на отделния човек както от професионален, така и от общ интерес и за лични, граждански и социални цели.² Така ПУ включва широк кръг от целенасочени действия за получаване и разширяване на знанията и уменията, за събиране на информация, за формиране на разбирания, нагласи, отношения, които имат системен характер и са предварително планирани.

Съвременното продължаващо учение (ПУ) е един от елементите концепцията ‘флексикюрити’, която съчетава гъвкавост и сигурност на пазара на труда. В нейните рамки то се разглежда в единство и взаимообусловеност с модерното трудово законодателство, активните политики на пазара на труда и социално-осигурителните мрежи. Тази концепция за съчетаване на сигурност и гъвкавост е насочена към намиране на решения срещу висока сегментация на

¹ Победа Луканова е ст.н.с. д-р в Икономически институт на Българската академия на науките, секция „Макроикономика”, тел: 9875879, факс: 9882108.

² Резолюция на Съвета на Европа за ученето през целия живот от 27 юни 2002 г. – 2002/С 163/01

пазара на труда, стимулиране на производителността на работната сила, провеждане на адекватни политики спрямо социалните очаквания и тяхното стимулиране. Основният принцип на тази концепция е, че гъвкавостта и сигурността могат да се развиват като предполагащи се един друг, а не като взаимоизключващи се елементи. ПУ би трябвало да се развива като системата която осигурява продължаващата приспособимост на работната сила и подобряване на възможностите за наемането ѝ при запазване в същото време възможностите на фирмите да повишат производителността си.

Направените изследвания доказват, че именно това е най-слабо развитият елемент при прилагане на комбинацията “гъвкавост-сигурност” на пазара на труда в България³. Това налага на сегашния етап съществено внимание към промяната на същностни черти на ПУ, така и към разширяване стимулите за неговото развитие. Може да се приеме, че утвърждаването на продължаващото учение е едно от основните предизвикателства пред България като член на ЕС.

1. Основни характеристики на продължаващото учение

От съвременното ПУ се очаква да подготви и развие работна сила, която може да изпълнява адекватни роли и заема активни позиции в икономика основана на знанията. В общия случай - променящият се характер на работните места, на обхвата и съдържанието на служебните задължения на наетите, както и постоянният стремеж за запазването на позициите на компаниите в глобалната икономическа конкуренция чрез развитие на трудовите им ресурси, са основните причини за повтарящо се учение. То се превръща в естествено вграден елемент в дейностите на компаниите които запазват конкурентни позиции и в елемент на ежедневието на съвременния човек. ПУ изпълнява и отговорна роля в модернизирването на европейския социален модел, доколкото подпомага наемането на работа, оставане на нея и във връзка това – социалното включване и активност. Същевременно то присъства и като критично важен елемент в политиките за развитие на човешките ресурси, провеждани от държавата и компаниите с оглед поддържане на перспективите за устойчив растеж, производителност на труда и печалби.

Според основните форми на учение и начина на организирането му ПУ включва на първо място – формални и извън формални форми на образование В международните класификации⁴ (ISCED 97) формалното образование се отнася до системата на училища, колежи, университети и други образователни институции, които в общия случай формират “стълбица” на ежедневно продължително образование на децата и младежите, започвайки с тези между 5 и 7 години и свършвайки с 20-25 годишните. За разлика от него извън

³ Loukanova Pobeda (2006). *The challenges in Bulgaria on the balance between flexibility and security*, *European Employment Observatory, Autumn Review*.

⁴ Classification of learning activities - Manual 22 European Communities, 2006. ISSN 1725-0056

формалното образование обхваща всяка организирана по устойчив начин дейност, която не съответства на дефиницията за формално образование. То (извън формалното) се провежда във, или извън образователните институции и се ползва от лицата от всички възрасти. Програмите за неформално образование не е задължително да следват определена последователност като тези във формалното и могат да имат различна продължителност.

Неформалното учение се отнася до ситуацията на усвояване на знания, които не могат да бъдат включени в посочените категории. Най-често това е самостоятелно обучение, или такова в неформални групи. Съществува и непланирано, инцидентно обучение, което е силно зависимо от индивидуалните характеристики на лицата, които участват в него и трудно може да се класифицира по видове.

Фигура 1

Обхват на образованието и обучението

Инцидентно учене	
Неформално учене	
Формално образование	Извън формалното образование

Източник: UNESCO (1996) Manual for Statistics on non-formal education

В анализа на състоянието на продължаващото професионално обучение у нас през 2005 г. се приема класификацията му на формално, неформално и самостоятелно обучение.⁵ Това е правилен подход, доколкото инцидентното има повече социално-културен характер, сравнително най-ниска степен на професионална насоченост и във връзка с това – най-слабо значение за качествата на предлаганата работна сила. Този подход се прилага и по-нататък в изследването като акцентът е поставен върху професионалното обучение.

2. Достъп до продължаващо учене в България

Съвременното разглеждане на достъпа до ПУ акцентира не толкова върху условията, които предполагат възможности за включване в него, а като реализиран вече резултат и реално участие във всяка от фазите и формите на образование и обучение за възрастни. Това е възприетия подход в изследванията през последните години и според Евростат.⁶ Достъпът се разграничава също и от понятия като ‘право на достъп’, делегирането на което автоматично не гарантира неговото ползване. Смята се, че не трябва да се преувеличава значението на получаване на диплома след някаква форма на учение, а да се акцентира върху участието в него като по-общ процес на придобиване на знания и информация и самоусъвършенстване, както и като

⁵ Анализ на състоянието на продължаващото професионално обучение през 2005 г., ръководител Стоян Баев, с. 21, www.nsi.bg.

⁶ Study on Access to Education and Training –Tender No EAC/38/04, Lot 1 By Manuel Souto Otero and Andrew McCoshan, Final Report for the European Commission, C2863/December 2005, p. 59

процес който не включва само обучения, приключващи с дипломиране. Възможна насока на усъвършенстване на работната сила е и на база натрупване на практически опит (и знания) и съответното им валидизиране и получаване на съответни сертификати.⁷

Общите резултатите за участие на населението в ПО в страните – членки на ЕС засега не са задоволителни. Относителният дял на населението между 15 и 64 години, което участва в някаква форма на обучение общо за ЕС-27 е 10.4%, а целта поставена в Лисабонската стратегия е 12.5%. Самото присъствие на тази количествено определена цел и нейното наблюдаване свидетелства за важното ѝ значение за конкурентноспособността на икономиките на обединена Европа.

Според данни на Евростат стойността на този показател за България не се променя през последните 5 години. Той е твърде нисък и през 2006 г. само Румъния (1.3%) и Гърция (1.9%) са близо до него.

Таблица 1

Участие на населението в продължаващо учение (относителен дял на включените във някаква форма на образование и/или обучение спрямо общия му брой в съответната група в %)

	2002	2003	2004	2005	2006
1. Население между 25 - 64 години					
ЕС 27	7.2	8.5	9.3	9.7	9.6
ЕС 25	8.1	9.8	10.7	11.2	11.1
България	1.2	1.3	1.3	1.3	1.3
Разлика ЕС-27 и България	6.0	7.2	8.0	8.4	8.3
в т.ч. по възрастови групи					
<i>Население между 25 - 34 години</i>					
ЕС 27	12.5	14.3	15.1	15.6	15.5
ЕС 25	9.3	10.5	12.7	12.0	11.8
България	3.5	3.8	4.0	4.2	4.0
Разлика ЕС-27 и България	9.0	10.5	11.1	11.4	11.5
<i>Население между 35 - 44 години</i>					
ЕС 27	6.7	8.6	9.6	9.8	9.7
ЕС 25	8.0	9.8	10.9	11.3	11.1
България	0.7	0.8	0.7	0.6	0.8
Разлика ЕС-27 и България	6.0	7.8	8.9	9.2	8.9
<i>Население между 45 - 54 години</i>					
ЕС 27	5.0	6.4	7.2	7.5	7.6
ЕС 25	6.0	7.8	8.8	9.2	9.2
България	-	-	-	-	-
<i>Население между 55 - 64 години</i>					
ЕС 27	2.8	3.6	4.2	4.5	4.6
ЕС 25	3.3	4.3	5.0	5.5	5.6
България	-	-	-	-	-
2. Работна сила в т.ч.					

⁷ Според чл.40 на Закона за професионално образование и обучение, Обн., ДВ, бр. 68 от 30.07.1999 г..

<i>Общо заети между 25 - 64 години</i>					
ЕС 27	7.6	9.3	10.4	10.6	10.6
ЕС 25	8.4	10.5	11.7	12.3	12.1
България	0.7	1.0	1.0	2.9	1.2
Разлика ЕС-27 и България	6.9	8.3	9.3	7.7	9.4
<i>Общо безработни между 25 - 64 години</i>					
ЕС 27	6.0	6.7	6.9	7.5	7.8
ЕС 25	7.1	8.4	8.5	9.2	9.8
България	-	-	-	-	-
3. Неактивни между 25 - 64 години					
ЕС 27	6.2	6.7	7.0	7.1	7.1
ЕС 25	7.3	8.0	8.3	8.5	8.5
България	2.2	1.8	1.9	2.1	1.6
Разлика ЕС-27 и България	4.0	4.9	5.1	5.0	5.5
4. Население по степени на образование					
<i>Общо лица с високи степени на образование между 25 - 64 години</i>					
ЕС 27	14.2	17.0	18.5	19.1	18.7
ЕС 25	14.9	18.2	19.7	20.6	20.3
България	1.8	2.3	2.1	2.0	2.3
Разлика ЕС-27 и България	12.4	14.7	16.4	17.1	16.4
<i>Общо лица със средни степени на образование между 25 - 64 години</i>					
ЕС 27	7.2	8.4	9.0	9.0	8.9
ЕС 25	8.9	10.6	11.4	11.3	11.2
България	1.5	1.5	1.6	1.6	1.3
Разлика ЕС-27 и България	5.7	6.9	7.4	7.4	7.6
<i>Общо лица със ниски степени на образование между 25 - 64 години</i>					
ЕС 27	2.7	3.2	3.4	3.8	3.7
ЕС 25	3.1	3.7	3.9	4.3	4.2
България	-	-	-	-	-

Източник: Евростат.

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/2007compendium_en.pdf.pdf

От данните в таблицата могат да се направят следните уточнения за ситуацията в България:

- Продължаващото обучение у нас масово се подценява. Това има закономерно негативно въздействие върху качествените характеристики на работната сила и нейната мобилност. Различията между относителните дялове на участващите в него в България спрямо тези в ЕС нарастват за всяка от посочените в горната таблица групи. Най-силно то е изразено при лицата над 35 години, безработните, тези с основно и по-ниско образование. Техните дялове са със статистически незначими стойности. Сравнително най-малки са различията при хората със средно и по-високо образование и неактивните.
- У нас желанието за някакво учение приключва след 45 годишна възраст. Тя е твърде ниска, като се вземе предвид застаряването на работната сила. Активността на обучението намалява с напредването на възрастта и в

другите европейски държави. Обаче «по-ниските» дялове за учещото население между 45 и 54 години в тях са почти равни на тези общо за населението в нашата страна.

- Делът на младите в България, които участват в ПУ е най-висок спрямо останалите възрастови групи (както е и в другите страни от ЕС). Различията му обаче за младите заети и безработни у нас спрямо общото европейско равнище са по-високи по отношение на същите за лицата между 35 и 44 години. Това означава, че младежите в най-силна степен не отчитат “по достойнство” значението на ПУ. В същото време необходимостта от “доучване” (квалифициране) не е особено актуална за работодателите при наемане на млади хора. Честа практика е търсенето на по-високообразовани лица за работни места, изискващи по-нисък ценз с оглед на сигурност в избора и съкращаване на евентуални разходи за допълнителна подготовка след наемането им;
- Дори икономически неактивните имат по-високо участие в ПУ в сравнение със заетите. Тази активност показва наличие на потенциал, който евентуално би могъл да предполага включване в работната сила и участие в заетостта. В същото време тя може да се приеме и като индикатор за развитие на трудови умения, които се прилагат като недекларирана заетост, по повод предстояща емиграция и т.н.;
- Лицата с ниски степени на образование слабо се интересуват от ПУ. Това е сериозен проблем, доколкото допълнителното обучение е особено необходимо на тази група за да компенсира вече пропуснатите шансове на формалното публично образование.

През 2006 г. започва публикуване на информация на Националния статистически институт (НСИ) за участието на населението на 15 и повече години в някаква форма на формално или неформално обучение. Действителното равнище на участие на населението над 25 години може да се илюстрира с данните за трето тримесечие, което не включва основната част от учащите между 15 и 24 години, защото са във ваканция. Оказва се, че той е само 2.7%, което отново потвърждава ниската популярност на ПУ в България. Това са към една трета (27%) от броя на учещите се (във всички форми на формално и неформално обучение) през другите тримесечия за 2006 г. Данните също показват, че особено критично остава положението на жителите на селата, където възрастните почти не участват в никакъв вид обучение. Жените са по-активни и по-често се включват в неформално обучение в сравнение с мъжете. Независимо от ограничеността на информацията само за една година, може да се твърди, че тя не дава надежда за промяна в позицията на страната и възможност за отгласване от дъното на класацията на Евростат.

Все пак, необходимо е да се отбележи, че броят и делът на участниците в продължаващо професионално образование (ППО) в България нараства, макар и слабо. Ако през 1989г. в него са участвали 13% от наетите, то през 2005 г. те са вече 15%. Общата промяна се дължи на увеличеното участие на

жените – от 9 на 13% през съответните години.⁸ Но като цяло активността на работодателите които предоставят такова обучение на наетите е ниска. Според резултатите на национално представително изследване на ППО в България през 2004 г. 26.8 % от общия брой на включените в него предприятия са организирали професионална квалификация за наетите. Този дял е намаляващ⁹ и се разпределя главно в полза на големите и средните предприятия (70% от тях предоставят ППО за наетите и само 18.5% от малките).

Броят на заетите, които участват в субсидирано професионално обучение организирано от Агенцията по заетостта също намалява¹⁰ поради приключване процесите на реструктуриране на икономиката. Регистрираните безработни обаче поддържат висок интерес към професионалната квалификация, въпреки че промените в броя им не са плавни (фигура 2). Все още не е преодоляна и непоследователността на политиките, които промоцират професионалната квалификация на пазара на труда.

Традиционно – безработните до 40 години, жените и лицата със средно образование проявяват най-висока активност при включване в ППО.¹¹ Продължително безработните, които са и нискообразовани са най-слабо мотивирани за участие в обученията, а резултатите от тях “по правило” са незадоволителни. Особено слабо е участието на безработните от малцинствените групи, по-конкретно на жените от ромския етнос; на жителите на селата и малките градове.

Необходимо е да се има предвид, че чрез бюрата по труда се регистрира към една трета от търсенето на труд на националния пазар. Основно то се отнася за лицата със средно и по-ниско образование, с работнически професии и с умения за нискоквалифицирани операции на физическия труд, без такива квалификации (умения) или неграмотни. Това са лицата на пазара на труда,

⁸Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis 2007 compendium, Latest update: 23/10/2007, http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/2007compendium_en.pdf

⁹ Според резултатите на предишното такова изследване през 1999 г, този дял е 28%.

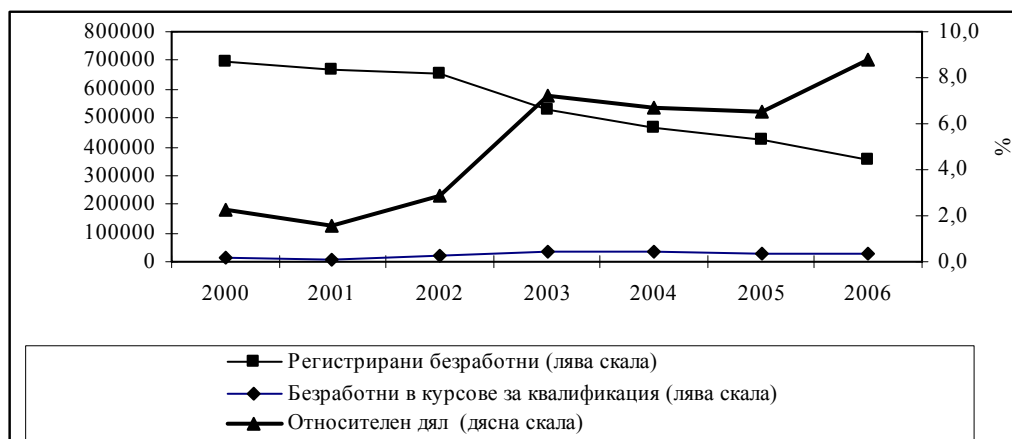
"Statistics in focus", Theme 3 - 02/2002, Continuing vocational training in enterprises in the European Union and Norway (CVTS2) и First survey of continuing vocational training in enterprises in candidate countries (CVTS2).

¹⁰ По данни на Агенцията по заетостта през 2003 г. те са били 16.1 хил. души, а през 2006 г. – 4.2 хиляди. Агенцията по заетостта организира професионална квалификация за запазване заетостта в реструктуриращи се предприятия, курсове на безработни, чиракуване, професионално ориентиране и мотивационно обучение.

¹¹ Например, през 2006 г. - 66% от включените в курсове безработни са жени; през 2005 – 68% и през 2004 – 60%. До сега в административната отчетност на Агенцията по заетостта (АЗ) няма година, в която дялът им да е бил равен или по-нисък от този на мъжете. Това е лесно обяснимо с посочената неустойчива заетост на жените, както и с наемането им на работни места които изискват по-нисък образователен ценз спрямо притежавания от тях. Безработните младежите до 29 години са почти половината от участниците в професионална квалификация (44.6% през 2006 г. например). Повече от половината участници в професионално обучение са със средно образование (54.3% през 2006 г.) По данни на АЗ.

които в най-висока степен се нуждаят от обучение за подобряване на възможностите за наемането им. Същевременно промените в броя на участващите са под решаващото влияние на институционалния фактор и промени в политиките на пазара на труда, които досега стимулират субсидираната заетост.

Фигура 2
Участие на безработните в курсове за професионална квалификация



В България не са правени мащабни националнопредставителни изследвания които да съпоставят отношението на работната сила, икономически неактивните и работодателите към ПУ.¹² Получаването на информация за нагласите на българите към ПУ е актуална задача доколкото то може категорично да разбие досегашни “митове” за ученюлюбивостта на нацията; да докаже например, че сегашният достъп до такова учение е адекватен на потребностите на работната сила и работодателите; да очертае подходящи стимули за развитието им.

Според резултатите от досега правени проучвания в други страни, общото участие на населението в ПУ зависи от мащабите и степента на зрелост на системите, предлагащи такова учение.¹³ При това трябва да се подчертае основния извод, че страните, които са постигнали най-голям напредък в областта на продължаващото образование са развивали неформалното и инцидентно обучение не като заместващи форми на формалното образование и квалификация, а като допълнителни, но равнопоставени възможности. Оттук следва важния за нашата страна извод за основната задача и необходимост от развитие на адекватна на световните стандарти система от формално обучение.

¹² Резултатите от интересно проучване спрямо нагласите на работодателите да наемат и обучават лица са посочени по-нататък.

¹³ Study on Access to Education and Training –Tender No EAC/38/04, Lot 1 By Manuel Souto Otero and Andrew McCoshan, Final Report for the European Commission, C2863/December 2005

Тя трябва да е в състояние да осигури широк достъп до многообразни възможности за професионално и интелектуално развитие, да провокира потребности от по-нататъшно обучение и по този начин да стимулира неформалното обучение. В същото време необходими са сериозни стимули за развитието на последното и изваждането му от сянката на формалния цикъл.

3. Стимули за търсенето на ПУ

Предпоставките за развитие на системата за продължаващо професионално образование (ППО) могат да се групират по различни начини според нуждите на конкретните изследвания. Най-често върху основа на системния подход те се представят като вътрешни (вкл. и степен на развитие на системата) и външни спрямо нея фактори. Освен това предпоставките могат да се групират като стимулиращи търсенето или предлагането на 'продуктите' на продължаващото обучение. Ако се разгледат само тези от страна на търсенето, – те могат да се свържат с различните етапи на жизнения цикъл – детство, юношество и младежки години, зряла и напреднала възраст.

В цитирания анализ върху ППО се разглеждат вътрешни и външни фактори. Голяма част от констатациите са валидни и сега. Изводът за наличие на по-интензивно предлагане на обучение на възрастни в сравнение с търсенето, също продължава да бъде валиден. Предвид тези изводи и като се отчетат вече представените вътрешни предпоставки в образователната система, по-нататък ще се разгледат актуални условия за увеличаване на предлагането и търсенето на обучителни услуги, дейности, информация, обучения на работното място и др. Въпреки стремежа за балансираност при представяне на предпоставките, по-подробно са разгледани стимулите за търсене на продължаващо учение. Причините са в недостатъчната информация за материална база, състав на преподавателите, степен на прилагане на общи изисквания за обучение по професия и други вътрешни предпоставки за качество на 'продуктите' на обучение на възрастни.

3.1. Предлагане на продължаващо обучение в политиките на пазара на труда

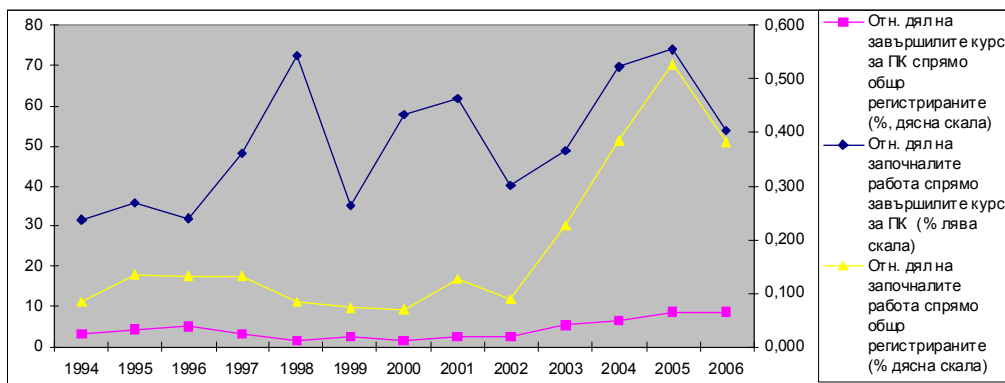
ППО се вписва като елемент на програмите и мерките за заетост като курсове за квалификация за регистрираните безработни (но и за заетите) и курсове за ограмотяване и овладяване на елементарни трудови умения. Това обучение присъства и като самостоятелно организирана от трудовата администрация форма, със или без осигурено работно място. Делът на участниците в първата група обучавани е традиционно нисък.

За момента, предлагането на ППО практически изчерпва в голяма степен обемите общо на ПУ. При разглеждането на това обучение трябва да се има предвид, че държавната трудова администрация обслужва основно лица със сериозни проблеми на пазара на труда, което е израз на присъщите ѝ социални функции. Те са и особено необходими тъй като, според данни на АЗ, делът на продължително безработните все още е висок (към една трета от

регистрираните). Асвен това, запазва се търсенето чрез бюрата на труда на нискоквалифицирани и нискообразовани лица за временни заетости. Тези две условия до голяма степен предопределят мащабите и вида на търсените квалификации на трудовия пазар. Същевременно по целите и съдържанието си политиките на пазара на труда у нас включват корективи с моментно значение за намиране на работа на регистрираните безработни и те априори не са обвързани с парадигмата за учене през целия живот (това е също една от причините за посоченото слабо участие на заетите в обучения организирани от АЗ).

Важно условие за развитие на потребностите от постоянно обучение е неговата резултатност. Ако предлаганите курсове на пазара на труда помагат за намирането на нова работа или запазване на заетостта и кариерно развитие (те ще продължат да бъдат търсени. Оказва се обаче, че като тенденция търсенето е твърде конюнктурно и се предопределя от характера и насочеността на прилаганите програми и мерки.

Фигура 3
Резултатност на професионалната квалификация на пазара на труда



Допълнителни показатели за качество и съответна резултатност на професионалната квалификация на ПТ предоставят промените в номенклатурата на курсовете. Оказва се, че те не са съществени. Доколкото в мнозинството от случаи обучението е без осигурено работно място, то търсенето е основно за обучения в умения от общ характер, които подпомагат започването на работа. Това са компютърна грамотност, изучаване на чужди езици и т.н., както и курсове за масово търсените професии като шивачи, шофьори, сервитьори и бармани, счетоводители и някои други. През последните няколко години се разширява предлагането на курсове по предприемачество, които са особено полезни за хората в младежка и средна възраст на пазара на труда. Курсовете с тази тематика, както и такава според конкретни потребности на работодателите биха имали значение и за утвърждаване на парадигмата на ПУ в бъдеще.

Разходите за професионалната квалификация в общата сума на разходите за активни политики на пазара на труда у нас са под средното равнище на ЕС- 15. Те обаче не могат да се приемат като критично ниски в сравнение с други новоприети страни. Това се дължи на проявяваната роля на държавата по отношение на професионалното обучение. Делът на работодателите и на лицата във финансирането му обаче е нищожен - 0.01 млн. евро от общо 11.65 млн. за пазара на труда през 2004 г.¹⁴

Резултатите от национално представително проучване на търсенето на работодателите, проведено от "Витоша РИСЪРЧ" и "Индъстриуоч" сред 2000 фирми у нас¹⁵ показва, че предпочитат предимно средно и ниско образовани и квалифицирани кадри. Според 66% от работодателите най-нужните качества на подчинените им са комуникативност и адаптивност; знание на чужди езици; умения за работа в интернет; притежаване на компютърната грамотност. Те дават най-висока оценка за специфичните професионални умения на подчинените си и на способността им за работа в екип. Тези резултати предоставят ценна насочваща информация за това какви курсове ще трябва да се предлагат в близко бъдеще за стимулиране мобилността на работната сила.

Според проучването бизнесът не е чужд на идеята да инвестира в обучение на персонала си. През 2007 г. 39.4% от фирмите са планирали обучение на работното място чрез наставник; 29.5% – курсове за повишаване на квалификацията по професията; 22.2% – семинари и 15.6% – опреснителни курсове. Преквалификация в рамките на същата професия са осигурявали 12.2% от работодателите, а езикови курсове – 11.2%. Една трета от работодателите обаче не предвиждат обучение на хората си, което е твърде висок относителен дял.

Разгледаните характеристики на предлаганото професионално обучение в рамките на политиките на пазара на труда показват, че засега то няма особена връзка с философията на ПУ, не създава стимули за утвърждаването ѝ, слабо възпитава потребности от такова обучение. Чрез тези политики в България не се търси реализацията на особено действени стимули за мотивиране активността както на потребителите на квалификационни услуги, така и на организациите и държавата. Това може да се приеме като закономерен резултат, предвид изпълняваната от държавата социална политика за подобряване възможностите за наемане на трудните безработни. Ако усилията останат концентрирани в тази сфера не би трябвало да има прекалено високи очаквания към политиките на пазара на труда, като към фактор за развитие на потребностите от ПУ. Това ще означава очертаване на допълнителни насоки на въздействия или отделна сфера на специализирани политики за ПУ на възрастни (която ще включва и професионалното обучение). Реализирането на

¹⁴ European Social Statistics, Labour Market Policy Expenditure and Participants, ISSN 1725-602X.

¹⁵ Това е второто изследване на търсенето на работодателите на работна сила провеждано в България след 2004 г. То бе планирано за 2006 г., но проведено през 2007 г. Изследването е по поръчка на МТСП.

всеки конкретен избор обаче ще изисква, на първо място, обединяване усилията на заинтересуваните страни, които инвестират в човешкия капитал и преди всичко на усилията на социалните партньори, органите на местната власт и неправителствените организации. Второто изискване е отчитането на концепцията флексикюрити и прилагане на ПУ като неин основен елемент и в хармония с общото ѝ съдържание.

3.2. Предпоставки за активизиране търсенето на ПУ

3.2.1. За индивидите

А. Повишаване на образователно равнище на населението

Традиционно лицата със средно и по-високо образование проявяват по-високи потребности от продължаване на обучението си. То може добре да бъде илюстрирано с включените в квалификационни курсове, организирани от Агенцията по заетостта, както и информацията общо за населението в ПУ. От момента на предлагането на това обучение и досега практически няма година, в която да не доминира интересът на лицата със средно и по-високо образование за включване в тези курсове.

Доколкото структурата на населението според образователно равнище се подобрява, то може да се очаква съответно общо нарастване на интереса към ПУ и по-конкретно към ППО. Този интерес обаче не е априорен и би трябвало да бъде стимулиран с определена възвращаемост на разходите от пари, време, отлагане на кариерата и започване на семеен живот и т.н., направени за срока на обучението, било то и краткосрочно. Все още за условията в България не са правени изчисления за това, каква е реализацията на постигнатото образователно равнище на пазара на труда. Липсва информация за нетната възвращаемост на разходите за образование и обучение за всяко от равнищата му и за всяка допълнителна година учене. Тази информация е особено необходима за подготовка на ефикасни индивидуални планове за участие в професионално обучение, както и за планиране на разходи за обучение от работодателите.

Релацията образователно равнище – развитие на потребността от продължаващо обучение поставя с още по-голяма острота проблема “отпадане от училище”. Актуална информация за причините за отпадане от училище предоставя изследването на социологическата агенция MBMD (през септември-октомври 2006 г.). То доказва засилена маргинализация на отпадналите от училище деца и на техните семейства, както и неефективност на предприетите мерки за ограничаване на това явление. От гледна точка на възпитанието на потребност от обучение заслужават допълнителна интерпретация следните резултати:

Според учениците, причината за отказване от образование не е слабия успех (само 22% са били с такъв), нито изпитвано неуважение към учителите, доколкото 53% са посещавали всеки ден поне някои от часовете. Обаче 61% са

имали трудности с учебния материал и при 59% от тях никой не им е помагал в усвояването му. Други 16% просто не искат да учат (не е ясно обаче дали искат да работят след прекъсването).

Отпадналите категорично не се интересуват от завършване на по-висока степен на образование (48% от отговорите). Родителите обаче имат по-трезви преценки на основа на опита си и биха искали завършване поне на средно образование от децата им (44% от анкетираните родители). Въпреки това 40% от тях рядко са се интересували от децата си, а 30% - въобще не проявяват интерес.

Важен момент е безропотното приемане на факта “напускане на училище” както от родителите, така и от учителите. В 72% от тези случаи родителите не са предприемали нищо, докато при 51% от напусналите училището е оставало в пасивна позиция.

46% от отпадналите категорично не искат да се върнат в училище, а 21% – не биха желали, но се колебаят. Обаче 90% от групата на тези, които искат да се върнат са мотивирани от необходимостта да притежават образование за да могат да си намерят работа и да се интегрират в обществото, което е обнадеждаващ резултат.

Може да се обобщи, че отпадането от училище е житейски избор, срещу който не се противодейства активно. Той в голяма степен се наследява от родителите. Педагозите засега формално признават проблема. Може обаче да се предположи, че значението на училищното образование и ролята му за формиране на потребността от постоянно учене не се отчита особено активно от учители и родители.

Общите изисквания за решаването на този проблем изискват не толкова налагане на готови, колкото изработени “отдолу нагоре” подходи, които са съобразени със спецификата на засегнатите групи учащи, техните родители и учители. Намирането на начини за задържането на тези деца в образователната система все още не е решен въпрос, а остротата му се задълбочава и с отчитане на аспекта за последващото изключване (или самоизключване) от други форми на тяхното обучение и неблагоприятното въздействие върху общите равнища на образование на работната сила.

Връзката между равнище «средно образование» и «високи степени на квалификация» е един от моментите на съвременната система на професионално обучение и квалификация, който предизвиква спорове не само в България. Те са свързани с противопоставянето на възгледи за икономическа и личностна ефективност и ефикасност на професионалната квалификация и тези за неговото качество. Въпросът е дали за високите квалификационни степени при някои професии може да се приложи критерият производствен опит и притежаването на средно образование да няма задължителен характер? Евентуалното възприемане на подобна практика предполага разработване и прилагане на прецизна система за оценки на професионалния опит и умения.

Тя би имала значение за повишаване на квалификационните степени на връщащите се обратно в България работници, които са натрупали опит от работа в други страни (и при по-добри условия), както и за някои “заварени случаи” на възрастни работници без средно образование.

Другият актуален въпрос е какви са реалните възможности за получаване на средно образование от възрастните, ако те биха искали да получат висок клас – квалификация? Те могат да се явят на общо основание на зрелостни изпити и да следват общата процедура на дипломиране на учениците на самостоятелна подготовка. Обаче колко възрастни биха се явили на тези изпити и какво ще струва подготовката им за тях, измерена не само със финансовите средства за частни уроци? След закриването на “анахронизма” вечерни училища засега подходяща общественно-организирана форма за обучение с цел получаване на средно общо образование, която да има масов характер не се предлага на възрастните. Направено е предложение за откриване на училища “Втори шанс” за младежите отпаднали от училище. При тази ситуация възрастните без средно образование могат да надграждат модули, но не и да получат формално признание на висока степен на квалификация. Това неминуемо се отразява върху отношението към нея като момент подпомагащ наемане на работа, а не на професионалната кариера и развитие, както и свързаното с тях заплащане.

Учебните заведения могат да организират обучение на лицата обърнали се към тях по съответната процедура, обаче то не се финансира с бюджетни средства. В началото на 2007 г. се въвежда промяна в организацията на финансиране на обучението чрез прилагане на норматив за издръжка на ученик (а не на паралелка, както досега). Каква е обаче минималната издръжка на обучението на възрастен; кой следва да я заплати; може ли да се предложи субсидирането ѝ и в каква степен? За сега отговорите на тези въпроси не се търсят.

Не се коментират методики за обучение на възрастни и прилагането им; учебни средства и други помощни материали подходящи за обучението на възрастни. Всяка от публикуваните програми са за професионално образование, при дневна форма на обучение и организационна форма – “клас”. Целта на програмите е “обучение на учениците” за придобиване на знания и умения. Заслужава също внимание и нереализираната необходимост от разработване на подходящи учебници и програми за възрастните; възможности за дистанционно обучение и тестване на знания; по-продължителни периоди на усвояване на учебния материал и подходящото му структуриране и други. Особеностите при подготовката на възрастните налага не само отчитане на изискванията на андрагогиката, но и пределна гъвкавост на организацията му и възможност за изработване на индивидуални планове за завършване на средно общо образование.

Професионалните гимназии техникуми и други учебни заведения, които обучават за придобиване на трета степен на квалификация имат интерес да предлагат обучение на възрастни за получаване на диплома за средно образование. Някои от тях предлагат тази опция в “пакета услуги” за придобиване на трети клас квалификация и тя по правило се вписва като

разходи под “шапката” на квалификационното обучение. Най-често тази комбинирана практика се финансира със средства от Европейски програми и фондове.¹⁶ Този начин на ‘комбиниране’ на общообразователно и професионално обучение на базата на разходи само за второто не е приемлив, защото омаловажава и формализира средното общо образование.

Може да се обобщи, че засега предпоставките за обучение на възрастни за придобиване на средно общо образование са ограничени. Подобно на изискванията за подчиняване на политиките на специфичните нужди на пола (джендър мейнсрийминг/gender mainstreaming) трябва да се постави и изискването за съобразяване и предлагане на подходящи форми и организация на обучението на възрастни за всяка от степените и видовете на средното образование (age mainstreaming). При сегашното застаряване на населението това е една от основните насоки на работа за подобряване качествата на работната сила.

Б. Равнище и структура на потребление в домакинствата

Според важността на потребностите, тези от образование, култура, стоки за интелектуално развитие и т.н. се посрещат след подходящо равнище на задоволяване на елементарните нужди от храна, облекло и подслон. Общото равнище на увеличаване обемите на потреблението предполага съответното по-пълно насищане и на по-висшите културни и интелектуални потребности. Във връзка с това равнището и структурата на потребление в домакинствата би трябвало да има въздействие върху активността на проявление на потребността от постоянно обучение.

Въпреки нарастването на разходите на домакинствата в номинално изражение реалният им прираст е незначителен, а делът на разходите за “Свободно време, културен отдих и образование” се запазва почти непроменен – от 3.5 % след 2002 г.¹⁷ Това води до предположението и за нисък и слабо променящ се интерес към форми на продължаващо обучение и към други стоки и услуги от образователен и културен характер.

Предвид значението на компютрите за самообучение, дистанционно образование/обучение, получаване на информация и установяване на контакти, интересно е да се види каква е осигуреността на домакинствата с тях. Според наблюденията на НСИ за използване на информационни и комуникационни технологии в домакинствата достъпът до тях се подобрява.¹⁸ През 2006 г. 36.7% от населението има на разположение компютри, докато през 2003 г. делът е бил 17.5%. Особено ограничени са възможностите на селското

¹⁶ Това са действалите до 31 декември 2006 г. програми за мобилност „Сократ” и „Леонардо да Винчи”. През 2007 г. се прилага е Програмата на ЕС „Учене през целия живот”, която обединява тези две програми. Също така – възможности предоставя Програмата за развитие на човешките ресурси и др.

¹⁷ Източник: НСИ.

¹⁸ <http://www.nsi.bg/IKT/IKT.htm>

население и на хората във високите възрастови групи. По последни данни повече от една година това устройство е ползвано само от 3.8% от населението, което свидетелства за все още епизодичното му присъствие в ежедневието. През 2006 г. дялът на хората, които са “сърфирали” в Интернет се е увеличил до 24.4% при 15.9% през 2005 г. Отново може да се отбележи, че въпреки наличието на положителни промени, все още те не са достатъчно интензивни за формиране на широка култура на ползване на информация от Интернет и евентуално участие в дистанционно обучение, прилагано при възрастни.

В. Наличие на добре ситуирана в обществото средна класа

Според проведени изследвания за населението в обединена Европа ПУ се приема за важно от 95% от населението на Германия и от 75% – в Исландия и Гърция.¹⁹ Това са съответно най-високите и най-ниски стойности на признаване значението на ПУ, като основната част от страните показват равнища над 80%. Всичките тези страни са с добре развита средна класа.

Без да е необходимо да навлизаме в подробности, само ще се посочим, че според класическото добре познато определение за Милс (1956 г.) за новата средна класа тя включва “заетите с бели якички, работещи за заплата”. Тяхната собственост се изразява в образованието и квалификациите им, които те са интегрирали в икономически отношения чрез пазара на труда. В общия случай това са хората, които продължават да инвестират в увеличаване на своята квалификация и изискват от работодателите условия на труд, които да включват тези възможности. И за наетите, и за работодателите и държавата сравнителните предимства на размяната на знания срещу доход са добре осъзнати.

Представителите на средната класа ориентират поведението си към постигането на успех, което е друга характерна тяхна нагласа. В общия случай те умеят правилно да изберат стратегии за разширяване на наборите им от обичайни поведения (*habitus porfolios*), предвид условията на действителността. Част от това разширение е непрекъснатото получаване на знания и информация, необходими за активизирането на социалната мобилност. Във връзка с това средната класа закономерно и естествено става изразител на поведение, включващо непрекъснатото обучение като предпоставка за успеха и това е само едно от градивните ѝ предимства.

Предвид самооценките на българите относно техния статус, периодичните оценки на КНСБ и други специализирани проучвания върху бедността, процесът на изграждане на средна класа у нас протича бавно и трудно. Това може да бъде една от комплексните причини за слабия интерес към ПУ. Към тях трябва да се прибави и засилената емиграция на млади и образовани лица,

¹⁹ Различията между отговорите на респондентите не се различават съществено и интересът към ПО е висок.
Lifelong learning: Citizens' Views, CEDEFOP (2003).

които биха се интересували от подобряване на знанията си и застаряването общо на населението. Съществува и промяна в отношението на българина към обучението и загуба на възрожденската тотална вяра в него като панацея на развитието, запазването и спасението на нацията. Ограниченият интерес към ПУ може до голяма степен да се обясни именно с малкия социален сегмент заеман от средната класа у нас.

4.3.2.2. Предпоставки за работодателите

А. Технологични и организационни промени

В структурата на предприятията в България преобладава дялът на малките и микро фирми, които традиционно изпитват най-големи трудности при организиране и финансиране на професионална квалификация за наетите от тях лица.²⁰ Слабият им интерес се обуславя и от ниска интензивност на технологични промени и степен на прилагане на информационните технологии в организацията труда. През 2005 г. технологично нови или усъвършенствани продукти и услуги са въвели 8.6% от предприятията и организациите, а 6.7% са внедрили нови или усъвършенствани методи за производство. Структурните и организационните промени, които също са фактор за организиране на ППО, обхващат едва между 2.2 и 2.6% от предприятията.²¹ Тези показатели са по-ниски в сравнение с 2002 г. Слабата иновационната активност на предприятията не предполага висока необходимост от ПУ за наетите.

Според данните от наблюдението на предприятията – разходите на работодателите за обучение на персонала са незначителни като обеми и относителни дялове в общата сума на тези разходи. За 2004 г. те са 0.33%.²² Най-висок е дялът им в отрасъл хотели и ресторанти (0.98%) и в транспорт, съобщения и складиране (0.67%). Предвид сезонния им характер и отсъствието на връзка на тези разходи с общите разходи за 1 отработен час, то може да се предположи, че те са свързани с наемане на ниско пригодна работна сила, която е било необходимо да се обучи за изпълнение на елементарни трудови функции. Отново, предвид характера на дейността и направени технологични промени само за дейностите по съобщения и логистика за същата година, може да се твърди, че сегашните разходи за обучение не са били изискани от прилагането на усъвършенствани технологии.

Въвеждането на ИКТ в предприятията е както неотменим елемент на тяхната материална база, така и важна предпоставка за подобряване организацията на труда. Компютрите могат да се използват и за обучение.

Информацията на НСИ доказва, че прилагането на ИКТ и е-търговията в

²⁰ Изводът се съдържа и в изследването на Ст. Баев за състоянието на ППО, 2005 г.

²¹ Виж: България – 2005, социално-икономическо развитие, Издание на НСИ, 2005 г.

²² <http://www.nsi.bg/Labour/Labour.htm>

предприятията през 2005 и 2006 г. за България нараства.²³ Особено силно това се наблюдава при малките предприятия (6.6% ръст за малките предприятия, при 5.2% общо увеличение за последните две години). През 2006 г. такава техника използват 98.1% от големите, 94.7% от средните и 87.1% от малките фирми, при общо равнище на ползването ѝ от 88.7% от всички предприятия.

През 2004 г. използването на компютрите за обучение е на второ място след прилагането им в маркетинга и мониторинга. През 2006 г. то вече губи тази позиция. 23.6% от предприятията са използвали най-често Интернет за обучение и образование, 53.4% – с цел банкиране и финансови услуги и 46.9% от тях – за маркетинг. Относителният дял обаче на обучаващите се с помощта на компютрите не се променя съществено.

Информацията за навлизането на ИКТ техниката в предприятията е един от сериозните доводи за евентуално нарастване значението на ППО, което е улеснено чрез нейното ползване.

Б. Инвестиции

В общия случай промените в техниката, технологията и организацията на производствата, която изисква подобряване на професионалната подготовка на работната сила е в резултат от повишена инвестиционна активност.

Ръстът на инвестициите е основна предпоставка за нарастването на БВП, от страна на използването му, след значението на потреблението. Тяхното усвояване би трябвало да изисква съответна реципрочност във вложенията за развитие на човешкия капитал и да провокира сред работодателите интерес към продължаваща професионална квалификация на наетите.

БВП нараства като стигна темп 6.1% през 2006 г. Това закономерно се отрази и върху размера на бруто капиталобразуването. В него относителният дял на запасите се увеличава, което свидетелства за превишаващи обеми незавършено строителство и нереализирана продукция, нарушени връзки между предприятията и ниска конкурентноспособност, една от причините за което е и квалификацията на наетите.

Наблюдава се висока динамиката на преките чуждестранни инвестиции. Според доклад на UNSTAD²⁴ през 2005 г. България е един от шампионите в югоизточна Европа след Русия, Румъния и Украйна по привлечени чуждестранни инвестиции. През 2006 г. те достигат 4104.5 млн. евро, т.е. 4 пъти по-висока сума в сравнение с 2000 г. Тенденцията продължава и през 2007 г. В структурата на ПЧИ по тип на инвестицията обаче нивото на реинвестираните печалби е ниско и намаляващо²⁵ и не би могло да се свърже с

²³ <http://www.nsi.bg>

²⁴ www.unstad.org/wir; www.unstad.fdstatistics

²⁵ Според данни на БНБ то е 7.7% от общата сума на ПЧИ през 2006 г., и 9.7, 16.1 и 12.0 през 2005, 2004 и 2003 г.

евентуални особено активни технологични промени, изискващи ново качество на работната сила.

Като се вземат предвид намаляващата безработица и символичните разходи на работодателите за обучение на наетите от тях лица, може да се обобщи, че регистрираният сега икономически растеж и инвестиционната активност има влияние за увеличение броя на наетите, но не изисква широкомащабно подобряване на техните равнища на квалификация, респ. качествени промени в състава на работната сила. Засега такава необходимост не изисква от работодателите да инвестират в допълнителна подготовка на работната сила.

В. Наемане на застаряваща работна сила

С нарастването на възрастта обновяването на професионалната подготовка е без алтернатива. Особено актуална би трябвало да е тази необходимост за нашата страна поради най-високия дял на заетите на възраст между 35 и 54 години и на високото им участие в прираста на заетостта (табл. 2) Обаче и по тази линия се оказва, че работодателите няма да имат особена нужда да инвестират в ПУ, доколкото основен дял в прираста на наетите имат лицата над 55 години, които получават социална заетост²⁶ и впоследствие излизат от пазара на труда. Съществува и друга логика за назначения на по-възрастни, при която те са предпочитани за непривлекателни условия на труд и сравнително ниско заплащане. Силното (в случая – изкривяващо) въздействие на институционалния фактор върху пазара на труда и ниската технологична обновеност на производствената база отново се оказват в основата на работодателската активност относно професионалната квалификация.

Таблица 2

Структура на прираста на заетостта по възраст

Прираст на заетостта	Възраст						
	Общо	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 и повече
2006/2005 (в хил..)	130.0	13.8	10.0	40.3	15.0	47.4	3.4
<i>Структура (в %)</i>	<i>100.0</i>	<i>10.6</i>	<i>7.7</i>	<i>31.0</i>	<i>11.5</i>	<i>36.5</i>	<i>2.6</i>
2005/2004 (в хил..)	57.8	-1.5	11.1	19.9	15.3	24.1	-11.0
<i>Структура (в %)</i>	<i>100</i>	<i>-2.6</i>	<i>19.2</i>	<i>34.4</i>	<i>26.5</i>	<i>41.7</i>	<i>-19.0</i>
2004/2003 (в хил..)	88.2	8.3	-3.6	31.9	29.8	25.7	-3.9
<i>Структура (в %)</i>	<i>100</i>	<i>9.4</i>	<i>-4.1</i>	<i>36.2</i>	<i>33.8</i>	<i>29.1</i>	<i>-4.4</i>

Източник: НСИ, наблюдение на работната сила.

Г. Прилагане на гъвкава заетост

Практиката на икономически развитите страни показва, че ползването на нетрадиционните форми на наемане налага усвояване на широк кръг от

²⁶ Въпросът е за наемане по програмата "помощ за пенсиониране" и други програми и мерки със срочна заетост.

професионални умения и постоянен процес на поддържането им.

Делът на наетите с временни договори у нас през четвърто тримесечие на 2006 г. е 5.8%, а на работни места с непълно работно време – 1.7%. Тези дялове не се променят съществено в сравнение с други години. До голяма степен това е субсидирана заетост по програми и мерки предлагани на пазара на труда. Ако заетостта в България следва схеми, в които гъвкавостта ѝ нараства, то неминуемо ще е необходима и допълнителна подготовка за участие на работната сила в тях. Изпълнението на това условие ще има значение както да стимулира работодателите да инвестират в професионално обучение, така и лицата да разширяват своите знания и практически умения. Наличието на адекватна и ‘гъвкава’ професионална квалификация се счита за условие за стабилност на участието в нетипични заетости, при равни други условия на социалната защита.

Д. Изсветляване на заетостта в сивата икономика

Според анкетно проучване на Българската стопанска камара и Асоциацията на индустриалния капитал в България, сивият сектор в България обхваща към 35% от икономика и се разширява със силата на епидемия.²⁷ Независимо от мащабите на сивата заетост, досегашният опит доказва, че наетите там практически са лишени от възможности за професионална квалификация и каквото и да е обучение. Нарастването на заетостта в сивия сектор е и индикатор за евентуално нарастване търсенето на професионална квалификация при очакваното му осветляване.

*

Общо интересът към ПУ в България е на санитарното си ниско равнище. Той присъства във връзка със започването на нова работа и като превенция

²⁷ Изследването е проведено в периода 1 – 15 април 2007 г. Интервюирани са 1000 случайно избрани работодатели, самонаети, менажери, безработни, пенсионери и лица с друг статус. Интервютата се проведени по метода “лице в лице”. Изследването не е национално представително и е публикувано на страницата на Българска индустриална камара: <http://www.bia-bg.com/>

Конкретни резултати от проучването показват, че 17,8% от работещите в частния сектор се осигуряват върху част от реалните си доходи, а поне две трети (62,66%) от работещите в България плащат данъци и осигуровки върху нереални доходи. Предполага се, че при отчитане на заетостта в сивия сектор – БВП ще нарастне от официално обявения ръст от 6,5% за 2006 г. до реалния ръст 7,8%, а отчитаното увеличение на доходите на населението ще бъде по-високо с 13%.

Макроикономическите показатели, които свидетелстват за разширяваща се сива икономика цитирани в изследването са: ръст на потреблението – 12%; на спестяванията – 22% (5.1 млрд. лв.), продажбите на нови коли – 26 %, на потреблението на горива (във физически обеми) – 7.9 % и на преките чуждестранни инвестиции (почти 3 пъти през 2006 спрямо 2005 г.). Друга група показатели са високите разлики в размерите на работните заплати на заетите в публичния (държавен сектор) и в частния. Средната официална годишна работна заплата в публичния сектор е с 1179 лв. по-висока от тази в частния сектор за 2006 г. като особено големи са разликите в тези заплати в търговията, строителството, туризма и финансите.

спрямо заетостта, но не и като перманентна грижа за собственото развитие и професионална кариера, за развитието на човешките ресурси на фирмата и в полза на конкурентноспособността ѝ, както и като напредък за националния човешки капитал.

Засега предпоставките, които би трябвало да стимулират индивидите и работодателите за търсене на продължаващ тип професионална квалификация не са особено активни. Очакванията обаче са за положителни промени в близко бъдеще доколкото ПУ няма алтернатива в съвременния глоболизиращ се свят и още по-малко – за страна, която се намира в интегрираната система на Европейския съюз.