

Проф. д-р Маргарита Атанасова*, д-р Елка Димитрова**

АКТИВНА ПОЛИТИКА НА ПАЗАРА НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ И УЧАСТИЕ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВЪЗРАСТ 25-64 ГОДИНИ В ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

Представени са разнообразни ракурси за задълбочено изучаване и систематизиране на обученията в рамките на активната политика на пазара на труда (АППТ), вкл. и като съвкупност от формални и неформални обучения. Акцентирано е върху тяхната роля като компонент във водещия показател за напредък в изпълнението на Националната стратегия за учене през целия живот – участие на населението на възраст 25-64 години в образование и обучение. Въз основа на направения анализ са формулирани предложения за усъвършенстване на методическия подход за систематизиране на провежданите в рамките на АППТ формални и неформални обучения в отчетните документи, свързани с Годишния обзор на Агенцията по заетостта и с Годишния доклад за изпълнение на Националната стратегия за учене през целия живот 2014-2020. Това създава предпоставки за усъвършенстване на връзките и взаимодействието между институциите, които са заинтересувани страни в АППТ, и за осигуряване на синергия от техните усилия и дейности.

JEL: J48; J21

Ключови думи: активна политика на пазара на труда; човешки капитал; формално и неформално обучение

Дейностите по развитие и усъвършенстване на човешкия капитал¹ заемат важна част както в активната политика на пазара на труда (АППТ) така и на политиката за учене през целия живот (УЦЖ). Развитието на човешкия капитал зависи от редица фактори, сред които традиционна роля се отрежда на формалното образование и обучение (провежда се в организирана среда и води до придобиване на квалификация под формата на държавно признат документ) и на неформалното обучение, което се извършва като организирана дейност, но не включва придобиването на държавно признат документ (вж. CEDEFOP, 2014, р. 37). Основен инструмент на АППТ в България е Националният план за действие по заетостта (НПДЗ), който обхваща инициативи и интервенции, насочени към „... реализиране на стратегическите цели за развитие на нашата

* УНСС, катедра „Човешки ресурси и социална защита“, m.atanassova@premium-bg.com

** МТСП, дирекция „Политика на пазара на труда и трудова мобилност“, elka_dimitrova@yahoo.com

¹ В контекста на разнообразни дефиниции за човешкия капитал тук това понятие се разбира като „...съвкупност от способности на човека, чрез използването на които той постига определени доходи (Дулевски, 2010, с. 173).

страна в редица области, сред които се откроява Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г.“ (вж. НПЗД за 2015 г., с. 2). Необходимостта от изграждане и укрепване на връзките и взаимодействието между АППТ и политиката за обучение на възрастни се откроява и в Националната стратегия за УЦЖ, като се подчертава, че трябва да се търсят възможности за „...проследяване на ефекта от прилаганите в активната политика на пазара на труда дейности за учене през целия живот“ (Годишен доклад-2015 за изпълнението на Националната стратегия..., 2016, с. 84). Резултатите от дейностите по развитие на човешкия капитал се наблюдават в страните от ЕС чрез разнообразни показатели, водещо място сред които заема „участие на населението на възраст 25-64 години в образование и обучение“ (четири седмици преди наблюдението, Наблюдение на работната сила, годишни данни), обхващащ както формалното образование и обучение така и неформалните обучения (Национална стратегия за учене през целия живот 2014-2020, с. 19).

Основната цел тук е да се очертаят потенциалните възможности за усъвършенстване на методическия подход за систематизиране и отчитане на провежданите в рамките на АППТ формални и неформални обучения, акцентирайки върху тяхната роля като компонент на водещия индикатор за прогреса на политиката за УЦЖ – участието на населението на възраст 25-64 години в образование и обучение. В процеса на изследването са възприети някои *ограничения*, част от които могат да се систематизират в две основни направления:

- АППТ обхваща разнообразни категории дейности – обучение, субсидирана заетост, директно създаване на работа, стимули за стартиране на бизнес и др. (вж. Martin, 2014, р. 6). Всички тези аспекти и категории имат своето познавателно значение за по-задълбочено разбиране и по-ефективно управление на процесите, свързани с АППТ. В контекста на целите на нашето изследване са разгледани *обученията в рамките на АППТ*, а останалите категории само се споменават, ако това е необходимо.

- Обученията, които се организират и провеждат в рамките на АППТ, са разгледани като важни компоненти от дейностите в различни социално-икономически области – повишаване на качествата на човешкия капитал, развитие и усъвършенстване на компетенциите на хората за високоефективен труд, активизиране на неактивното население, повишаване на качеството на заетостта и др. Акцентирано е върху *формалните и неформалните обучения*, които се провеждат *в рамките на АППТ*, и е открояена тяхната роля като компонент във водещия индикатор за прогреса на политиката за УЦЖ – участието на населението на възраст 25-64 години в образование и обучение.

В разработката са приложени разнообразни *изследователски методи*, сред които се открояват систематизирането на резултатите от проведени изследвания в тази област (деск-рисърч) и проучване на свързани с тематиката нормативни актове и управленски (стратегически, методически, планови и отчетни) документи. Извън целите ни остава провеждането на подробен анализ на състоянието и динамиката на изследваните процеси през последните

години въз основа на статистически данни от традиционните информационни източници – Наблюдение на работната сила (Labour Force Survey – LFS); Изследване на образованието и обучението на възрастни (Adult Education Survey – AES); Продължаващо професионално обучение на заетите лица (Continuing Vocational Training Survey – CVTS). В изследването са използвани данни основно от: годишни обзори на Агенцията по заетостта (АЗ); годишни отчети за изпълнение на Националния план за действие по заетостта; годишни доклади за изпълнение на Националната стратегия за учене през целия живот 2014-2020; Националния план за действие по заетостта; годишни планове за изпълнение на Националната стратегия за учене през целия живот 2014-2020; Наблюдение на политиките на пазара на труда (Евростат). Дейностите по АППТ имат относително богата информационна база през последните десетилетия, но поради ограничения обем на изложението тук е акцентирано предимно върху периода след 2010 г.

Систематизиране на обучението в рамките на АППТ

Активната политика на пазара на труда носи ползи за развитието на човешкия капитал в редица насоки: в резултат от обучението се изграждат и усъвършенстват знанията и уменията на хората като предпоставка за успешно намиране на работа; чрез субсидирана заетост се поддържат навици за работа и възможности за придобиване на опит; осигурените доходи по време на обучението и субсидираната заетост дават възможност за подкрепа на жизнения стандарт на най-уязвимите социални групи на пазара на труда и за поддържане на трудовите умения при (дългосрочно) безработните лица. АППТ е съпроводена с изразходването на финансови ресурси (от държавния бюджет и от ОП „Развитие на човешките ресурси“) и е обект на периодични оценки, които „се превръщат все повече в неизменен етап от реализацията на цялостната политика по заетост ... Тези оценки, както и други по-малки по обхват наблюдения и анализи на различни аспекти (програми и мерки) от активната политика на пазара на труда от национален или регионален мащаб са полезни корективи за провежданата политика и допринасят тя да придобива все по-гъвкав характер, да се променя в съответствие с динамиката на икономическото развитие и да отговаря по-адекватно на потребностите на практиката“ (Белева, 2017, с. 8).

В страните от ЕС ежегодно се публикуват данни за политиката на пазара на труда. Там се обхващат дейности, които се дефинират като „публични интервенции на пазара на труда с цел повишаване на неговото ефективно функциониране и коригиране на неравновесия и които могат да се отличат от други общи политически интервенции по заетостта по това, че са насочени селективно в полза на определени групи на пазара на труда“ (Eurostat, 2013, р. 7). Разходите за разнообразните интервенции са класифицирани в няколко категории (вж. табл. 1).

Таблица 1

**Основни категории разходи за политика на пазара на труда,
наблюдавани в страните от ЕС**

Категории разходи	Описание
1. Услуги на пазара на труда	Разходи за услугите и дейностите на публичните/националните служби по заетостта (в България – Агенцията по заетостта) – интервенции на пазара на труда, където основната дейност на участниците е свързана с търсенето на работа и обикновено не води до промяна на статуса на трудовия пазар.
2. Обучение	Тук се включват интервенции за временна подкрепа на групи в неравностойно положение на пазара на труда с цел да се активират безработните, да се помогне на хората да преминат от принудителна неактивност към заетост или да се запази работата на лица, застрашени от безработица.
3. Стимули за заетост (към тази група се причисляват и инициативите за ротация и споделяне на длъжности)	
4. Субсидирана заетост и рехабилитация	
5. Директно създаване на работа	
6. Стимули за стартиране на бизнес	
7. Подпомагане на доходите (обезщетения за безработица) при освобождаване от работа и подкрепа при търсене на работа	Тук се включва финансова помощ с цел да се компенсират индивидите за загубата на заплата, да се предостави подкрепа за търсене на работа, да се улесни ранното пенсиониране
8. Ранно пенсиониране	

Източник. Eurostat (2013). Labour market policy statistics – Methodology.

В Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ) от 2001 г. и в Правилника за неговото приложение (2003 г.) са регламентирани основните задължения и права на институциите по планиране, организиране и отчитане на политиката по заетостта и обучението. Ежегодните обзори на АЗ показват, че за АППТ се изразходват средства както от държавния бюджет, така и от ОП „Развитие на човешките ресурси“ (ОП РЧР) (табл. 2).

Таблица 2

Ключови данни за АППТ в България през периода 2010-2016 г.

	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Общо разходи за активна политика на пазара на труда (хил. лв.)	97 354.9	127 389.3	220 459.6	394726.0	212 137.4	128 780.7	133 696.6
- в т.ч. от държавния бюджет	63 281.5	54 180.0	61 021.7	84 208.2	81 723.3	58 766	62 024.7
- от ОП РЧР	34 073.3	73 209.3	159 437.9	310 517.8	130 414.2	70 014.7	71 671.9
Включени лица (бр.)	139 360	141 740	179 460	172 389	122 080	65 502	54 789
Безработни лица, включени в обучение	20 556	20 710	54 787	30 737	31 694	25 609	16 641*
Безработни лица, включени в заетост	53 070	68 999	84 468	83 693	67 696	29 159**	38 148
Общо лица, включени в обучение	80 102	72 741	91 862	87 324	52 773	27 357	16 641*
Заети лица, включени в обучение	59 546	52 031	37 075	56 587	21 079	1748***	не са обучавани

*В наблюдението са включени схеми на ОП РЧР с конкретен бенефициент Агенцията по заетостта. Не се разглеждат схемите, чийто бенефициент са социалните партньори и Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“.

**Тук не се включват 106 лица в програма „Предприемачество“.

***Тук не се включват 10 895 заети лица в схема „Услуги за развитие на гъвкав пазар на труда“.

Източник. Агенция по заетостта. Годишник/Годишен обзор 2010-2016, <http://www.az.government.bg/>. Данните са съпоставими от 2010 г.

В рамките на АППТ значимо място заемат *обученията*, които според методологията на Евростат за ежегодното наблюдение на политиките по заетостта се систематизират в следните групи (Eurostat, 2013, p. 15-16):

- *Институционално обучение* (Institutional training) – при него над 75% от времето е в обучаваща институция (училище, колеж, обучаващ център или подобни организации). Дистанционното обучение (вкл. електронното или т.нар е-обучение) се разглежда като подкатегория на институционалното, когато се финансира от публични средства, насочено е към усъвършенстване на пригодността за заетост на целевите групи, осигурен е мониторинг/супервизия и се осъществява не спорадично, а поне периодично/part-time.

- *Обучение на работното място* (Workplace training) – при него над 75% от времето са на работното място.

- *Комбинирано обучение* (Alternate training) – тук времето е комбинация от време в обучаваща институция и време на работното място.

- *Специализирана подкрепа за чиракуване* (Special support for apprenticeship) – осъществява се чрез: стимули за работодателите да набират чираци и надбавки/помощи за обучение на определени уязвими групи. За целите на методологията на Евростат се уточняват редица методически детайли за начина на отчитане на чиракуването и стажуването в зависимост от техните конкретни параметри.

Ежегодно МТСП предоставя информация за целите на базата данни на Евростат, като по всички програми, мерки по ЗНЗ и схеми по ОП РЧР се посочва броят на включените безработни и заети лица в обученията, в т.ч. в професионално обучение, чиракуване и стажуване. По данни на Евростат за 2016 г. в България 29 310 човека са включени, а 26 477 са завършили обучение (Eurostat, 2016).

Дейностите по планиране, организиране, провеждане, контролиране и отчитане на обученията в рамките на АППТ се характеризират с разнообразни ракурси, което е предпоставка за различни подходи за систематизиране и класификации на обученията (вж. схемата).

На схемата се открояват шест основни признака за систематизиране и класификация на обученията, които се провеждат в рамките на АППТ:

- според източници на финансиране (държавен бюджет, ОП РЧР и други източници);

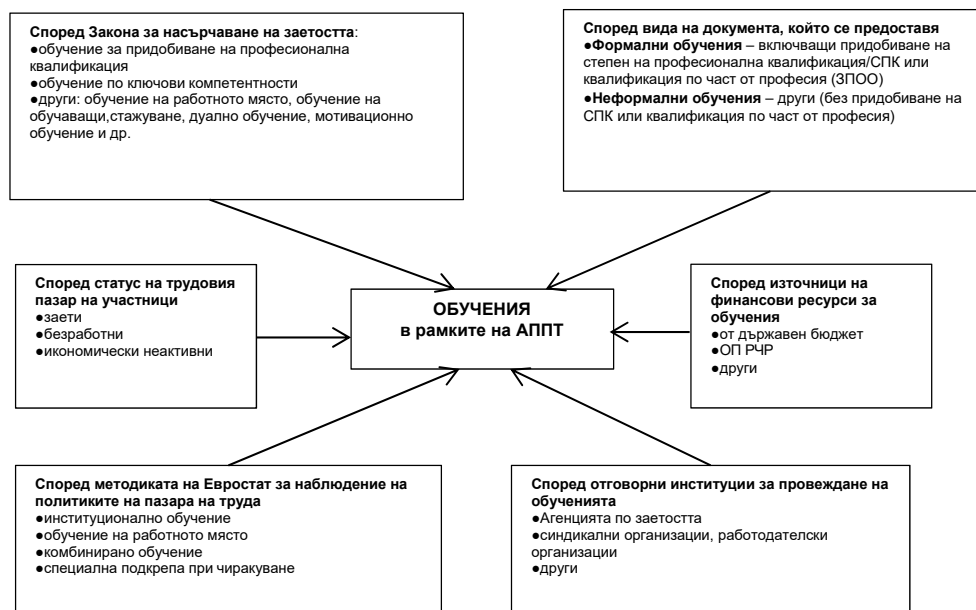
- според отговорни институции за провеждането (Агенцията по заетостта и други институции);

- според статус на трудовия пазар на основните групи участници (безработни, заети и икономически неактивни), като се включват и разнообразни структурни разрези, в т.ч. и по възраст на участниците, с акцент върху младежките и високите възрастови групи в контекста на настоящата и прогнозната динамика на икономическата активност на тези групи от населението (вж. Борисова-Маринова, 2014);

- според основни разновидности на обученията, регламентирани в Закона за насърчаване на заетостта (придобиване на професионална квалификация; обучение по ключови компетентности; други: обучение на работното място, обучение на обучаващи, стажуване, мотивационно обучение и др.);
- според методологията на Евростат за ежегоден наблюдение на политиката по заетостта: институционално обучение; обучение на работното място; комбинирано обучение; специализирана подкрепа за чиракуване (Eurostat, 2013)
- според вида на документа, който се предоставя при успешно завършване:
 - формални обучения – включват придобиване на степен на професионална квалификация или квалификация по част от професия;
 - неформални обучения – не включват придобиване на степен на професионална квалификация (СПК) или квалификация по част от професия (например обучения по ключови компетентности, стажуване, обучение на работното място, чиракуване, обучение на обучаващи и др.).

Схема

Основни разновидности на обученията в рамките на АППТ



В Годишния план за действие за 2017 г. в изпълнение на Националната стратегия за учене през целия живот (*Област на въздействие 5*) са включени мащабни дейности, които се осъществяват в рамките на АППТ и за които отговорни институции са Министерството на труда и социалната политика, Агенцията по заетостта и социалните партньори.

Годишен план за действие за 2017 г. в изпълнение на Националната стратегия за учене през целия живот (текстове от Област на въздействие 5)

Област на въздействие 5: Повишаване на привлекателността и подобряване на качеството на професионалното образование и обучение за гарантиране на заетост и конкурентоспособност

5.8.1. Идентифициране на икономически неактивни младежи на възраст до 29 години вкл., които не са в образование или обучение и не са заети, активирането им за включване на пазара на труд, вкл. чрез обучение за придобиване на професионална квалификация във връзка с последващо наемане на работа след обучението

5.8.2. Предоставяне на ваучери за обучение на безработни младежи до 29 години за придобиване на професионалната квалификация и/или за обучение за придобиване на ключови компетентности във връзка с последваща заетост; ОП РЧР 2014-2020 г.

5.8.4. Обучение на безработни и неактивни лица за придобиване на професионална квалификация и по ключови компетентности и осигуряване на последваща заетост; ОП РЧР 2014-2020 г.

5.8.5. Обучение на заети лица за придобиване на професионална квалификация и по ключови компетентности; ОП РЧР 2014-2020 г.

5.8.6. Обучение за придобиване на професионална квалификация и по ключови компетентности на икономически неактивни лица, лица с увреждания, лица, полагащи грижи на зависими членове на семейството; последваща заетост; ОП РЧР 2014-2020 г.

5.8.7. Обучение за придобиване на професионална квалификация на лица с увреждания и други лица в неравностойно положение, заети в социални предприятия; ОП РЧР 2014-2020 г.

5.8.10. Включване на неактивни, безработни и заети лица в специфични обучения за конкретни работни места; ОП РЧР 2014-2020 г.

5.8.11. Обучения на безработни лица с ниска степен на образование (ISCED 2 и по-ниско); ОП РЧР 2014-2020 г.

През 2018 г. продължава изпълнението на схемата „Ново работно място“, по която се осигуряват подходящи обучения за лицата, вкл. и на работното място. По проект „Нов шанс за успех“ по процедурата „Ограмотяване на възрастни – фаза 1“, по Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж 2015-2020“ лица без завършени етапи и степени на образование, безработни и неграмотни се включват в курсове за ограмотяване или за придобиване на компетентности от прогимназиалния етап на основното образование. Лицата, които успешно завършат обучението си, ще бъдат включени в професионално обучение по проект „Обучение на възрастни, преминали курсове за ограмотяване“, финансиран по ОП РЧР, и ще бъдат подпомогнати да започнат работа. За заети лица ще се предоставя обучение за придобиване на квалификация по професия или по ключови компетентности. Ще се

предлагат гъвкави възможности за съчетаване на обученията и заетост в предприятията с променлив интензитет на дейността през различните периоди на годината. По този начин в периодите на по-ниска заетост работодателите ще могат да осигурят обучение на служителите си за придобиване на квалификация и ключови компетентности, необходими за изпълнение на трудовите задължения, които впоследствие ще бъдат приложени през активния сезон.

Представените накратко разнообразни обученията (курсове по ключови компетентности, стажуване, мотивационни обученията, чиракуване, обучение на работното място и др.), провеждани в рамките на АППТ,² в контекста на целта на това изследване се разглеждат като съвкупност от формални и неформални обученията, при което по-нататък са открити някои методологически аспекти на тяхното наблюдение и отчитане.

Методологически аспекти на отчитане на обученията в рамките на АППТ

Проведените обученията в рамките на АППТ се отчитат публично в специален раздел в Годишния обзор на Агенцията по заетостта. В съответствие с вътрешноорганизационната нормативна база се регламентират задълженията на АЗ за организиране и обработване на данните за активната политика на пазара на труда, за периодични наблюдения и оценки на програмите и мерките за обучение и заетост и обучението на възрастни, за годишни анализи и обзори.³ В същото време организираните обученията в рамките на АППТ са значима част от дейностите по учене през целия живот и данните за тях се представят и в годишните доклади за изпълнение на Националната стратегия за УЦЖ (област на въздействие „Повишаване на привлекателността и подобряване на качеството на професионалното образование и обучение за гарантиране на заетост и конкурентоспособност“ и област на въздействие „Развитие на възможности за неформално и самостоятелно учене за личностно и професионално израстване. Нови възможности за добро качество на живот след приключване на трудовата кариера“).⁴ В този аспект организираните и провежданите в рамките на АППТ обученията се представят като важен компонент на дейностите за постигане на високите цели, поставени в Националната стратегия за УЦЖ. Прогресът по тези цели се наблюдава чрез сложна система от индикатори, водещо място сред които има „участие на населението на възраст 25-64 години в образование и обучение“

През последните години в специализираните изследвания (вж. например Белева, 2015, с. 8) се коментират устойчиво ниските (спрямо средните за европейските страни) резултати на България по стратегическия индикатор

² Закон за насърчаване на заетостта, глава седма, раздел I „Обучение на възрастни.

³ Устройствен правилник на Агенцията по заетостта, чл. 12 (т. 4, 10 и 11).

⁴ Годишен доклад за изпълнение на Националната стратегия за УЦЖ, 2016, с. 74 и 82.

„относителен дял на населението на възраст 25-64 навършени години, участващо в образование и обучение“ (четири седмици преди наблюдението, Наблюдение на работната сила, годишни данни) за изпълнение на Националната стратегия за УЦЖ. По своя характер показателят обхваща участията както в традиционната образователна система (където участниците придобиват официално признати степени на образование и обучение според Закона за висшето образование, Закона за предучилищното и училищното образование, Закона за професионалното образование и обучение), така и в разнообразни други организирани дейности за усъвършенстване на знанията и уменията (наричани „неформални обучения“), които не водят до получаване на официално призната в страната степен.⁵ Тази *хетерогенност на показателя*, обхващащ не само формалното образование, но и неформалното обучение, трябва да се взема предвид и да се търсят възможности за усъвършенстване на неговото наблюдение и отчитане (Атанасова, 2016). Данните за последните пет години показват бавен ръст – от 1.7% през 2012 г. до 2.2% през 2016 г. (при средна стойност 10.8% за страните от ЕС). Постигнатият ръст не променя съществено мястото на България, която традиционно заема предпоследно или последно място в класацията. При това равнище все още сме далеч от стратегическата цел да се достигне 5% стойност на този показател през 2020 г. (вж. Белева, 2015; Атанасова, 2016).

Методиката за наблюдение на участието в образование и обучение на населението на възраст 25-64 години ясно очертава изискванията към *обучения*, които се причисляват към *неформалните*, като последните се систематизират и в няколко групи. Според указанията в Анкетата за наблюдение на работната сила „неформалното обучение се определя като обучение, организирано под формата на курс, конференция, семинар ... или друга форма, независимо от това дали имат връзка с настоящата работа на лицето или с евентуална бъдеща работа, или са от общ интерес – за лични, социални или домашни цели. Неформалното обучение се извършва с прякото участие на преподавател (лектор, треньор, инструктор). Сред примерите за неформални обучения са посочени и указания (инструктаж) с подкрепата на ... инструктор“ (вж. НСИ, 2016. Указания за попълване на анкетните карти...).

Във връзка с това е необходимо да се разгледат дейностите в организирани програми *за обучение на работното място, за наставничество, за чиракуване и за стаж* (когато не обхващат придобиване на степен на професионална квалификация, или квалификация по част от професия), като се обърне изрично внимание, че в тях има лице, което изпълнява ролята на преподавател/инструктор. В тези програми обучението е изградено върху концепцията за предоставяне на външна субективна подкрепа в процеса на учене чрез работа. Това означава, че финансираните чрез АППТ програми за обу-

⁵ Неформалните обучения се характеризират с присъствие на учител, преподавател, инструктор (вж. НСИ, 2016. Методика за наблюдение...).

чение на работното място, за чиракуване и за стажуване (когато не включват придобиване на СПК) по своя характер са *неформални, което може и трябва да се взема предвид при наблюдението и отчитането на тези дейности*. В рамките на АППТ се планират, организират и финансират такива разновидности на неформални обучения, които *не са в традиционния курсов формат, но притежават същностните характеристики на неформалните обучения*. В отчетните документи по изпълнение на УЦЖ подобни дейности се отчитат в специален раздел „Развитие на възможности за неформално и самостоятелно учене за личностно и професионално израстване. Нови възможности за добро качество на живот след приключване на трудовата кариера“.⁶ В него трябва да се представят систематизирани *данни за неформалните обучения* (обучение на работното място, ключови компетентности и др.), организирани в рамките на АППТ както от Агенцията по заетостта, така и от социалните партньори и др.

В обобщение може да се направи изводът, че провежданите в рамките на активната политика на пазара на труда обучения трябва да се разглеждат като съвкупност от *формални и неформални обучения*, което е важен компонент от усилията за повишаване на равнището на участие на населението на възраст 25-64 години в образование и обучение.

Въз основа на направения анализ по-нататък са формулирани *конкретни предложения за усъвършенстване на методическия подход за организиране на данните за обученията в рамките на АППТ* с цел в ежегодната база данни да се осигури информация и за *участниците във формални и неформални обучения*. Тези предложения се отнасят за структуриране на данните в отчетните документи във връзка с АППТ (годишните обзори на Агенцията по заетостта), което ще се отрази и на съответните раздели в годишните доклади за изпълнението на Националната стратегия за учене през целия живот.

Мащабните дейности по обучения в рамките на АППТ се отчитат ежегодно в годишните обзори на Агенцията по заетостта, като се предоставят систематизирани данни в разнообразни разрези за основните групи: безработни, заети, неактивни, уязвими групи на трудовия пазар и др. Определена част от проведените обучения в рамките на АППТ се представят и в ежегодните доклади⁷ за изпълнението на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г., където водещо значение има систематизирането на проведените обучения (формални и неформални) според вида на документа, който се получава при успешно завършване. Тези дейности обикновено се отчитат в разделите „Повишаване на привлекателността и подобряване на качеството на професионалното образование и обучение за

⁶ Вж. Доклад за изпълнението през 2015 г. на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 година, с. 82-87.

⁷ Годишен доклад за изпълнението на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г. (съответно за 2014 и 2015).

гарантиране на заетост и конкурентоспособност“ и „Развитие на възможности за неформално и самостоятелно учене за личностно и професионално израстване. Нови възможности за добро качество на живот след приключване на трудовата кариера“. Представената информация към сегашния момент е чрез терминологията/класификациите, които се използват в годишните обзори на Агенцията по заетостта, и систематизира данни за участници (вкл. по статус на трудовия пазар) в разнообразни направления: стажантски програми, обучение на работното място, мотивационни обучения, обучение срещу ваучери, обучения за придобиване на ключови компетентности и др.

В контекста на целите на стратегията за УЦЖ тук е необходимо да се представи и друг *важен ракурс на тези обучения като формални (обучения, включващи придобиване на СПК или квалификация по част от професия) и неформални*. В групата на *неформалните обучения* се обхващат разнообразни тренинг-интервенции, които се организират и финансират в рамките на АППТ. Част от тях са в *традиционния курсов формат, който е по-достъпен за отчитане* – например курсовете за компетентности, курсовете за обучение на обучаващи, мотивационни курсове и др. Някои от тези инициативи, финансирани от АППТ, *нямат традиционния курсов формат*, а са в други разновидности на неформалното обучение – обучение на работното място, стажантски програми, чиракуване и др. Във връзка с това се предлага провежданите в рамките на АППТ да се систематизират (наред с досегашните разнообразни структурни разрези) и *според вида на документа, който се предоставя при успешно завършване на обучението*. Участниците в обученията се групират в две основни направления: във *формални обучения* (включват придобиване на СПК или квалификация по част от професия) и в *неформални обучения*. Това ще повиши аналитичния потенциал на данните за включените лица в обучение, които са част от Годишния обзор на Агенцията по заетостта.

При систематизиране на обученията в тези две групи (формално и неформално) е възможно да има *затруднения при осигуряването на информацията*. В рамките на АППТ относително лесно могат да се групират формалните обучения, т.е. тези, които включват придобиване на степен на професионална квалификация или квалификация по част от професия. В същото време съществуват определени потенциални трудности за групиране и обхващане на разнообразни форми на неформалните обучения, които тук систематизираме в две направления: неформални обучения в традиционния курсов формат (курсове за компетентности, курсове на обучение на обучаващи, мотивационни курсове и др.) и *тренинг-инициативи, които нямат традиционния курсов формат, но отговарят на изискванията за неформално обучение* (по методиката на Евростат за Наблюдение на работната сила) – те са с организиран характер и има лице, изпълняващо ролята на инструктор/преподавател. Към последната група се причисляват: стажантски програми, чиракуване (когато не включват придобиване на СПК), обучение на работното място и др. Във връзка с това ще бъде полезно ежегодно да се

подготвя списък с видовете обучения на възрастни в рамките на АППТ, които се причисляват към неформалните обучения.

С цел да се получава допълнителна информация за обученията на работното място е подходящо да се отчетат броят на трудовите договори, сключени по чл. 230 от Кодекса на труда.⁸ На практика информацията се съдържа в подаваните в Националната агенция за приходите (НАП) уведомления по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда при регистрация на трудовите договори. Договорите по чл. 233б от Кодекса на труда се сключват за стажуване с лице на възраст до 29 години, завършило средно или висше училище и без трудов стаж или професионален опит по придобитата от него професия или специалност, и също съдържат информация за обучение на работното място.⁹ Информацията за обученията чрез работа (дуална система на обучение), организирани по реда на Закона за професионалното образование и обучение, но в които се включват безработни лица и които се субсидират съгласно Закона за насърчаване на заетостта, също обогатява данните за проведените в рамките на АППТ обучения.

Другата група затруднения при събиране на тези данни е свързана с *институционалното разнообразие на бенефициентите на програмите и мерките, които се финансират в рамките на АППТ* – наред с Агенцията за заетостта определена част от дейностите се осъществява от синдикални организации на работодателите и др. Осигуряването на единен подход за събиране и систематизиране на отчетна информация за провежданите обучения (както от АЗ, така и от структурни звена на синдикални организации, на работодателски организации и др.) изисква допълнителни усилия, което също може да усложни координирането на наблюдението и отчетането на съответната информация.

Представените потенциални затруднения за по-пълно обхващане на формалните и неформалните обучения, които се провеждат в рамките на АППТ, са преодолими, особено като се имат предвид ползите от предлаганата промяна в организирането на отчетната информация. Наличието на конкретни данни за участници във формални и неформални обучения ще създаде възможност за по-ясно открояване на ролята на активната политика на пазара на труда за постигане на целите в ключовите области на стратегията за УЦЖ.

⁸ Това са трудови договори с условие за обучение по време на работа и работодателят се задължава да обучи работника или служителя в процеса на работата по определена професия или специалност, а работникът или служителят – да я усвои.

⁹ С договора се определят начинът и формата, чрез които се усвояват практическите умения в процеса на изпълнение на трудовите задължения, името и длъжността на наставника, времетраенето на договора, което не може да бъде по-малко от 6 и повече от 12 месеца, както и други условия, свързани със стажуването. Работодателят издава на стажувалото при него лице препоръка, удостоверяваща резултатите от обучението, която да му послужи при кандидатстване за работа при друг работодател.

Същевременно това ще позволи да се систематизира необходимата информация за съответните раздели на Годишния доклад за изпълнение на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 година, и по-конкретно – за извършените дейности в област „Повишаване на привлекателността и подобряване на качеството на професионалното образование и обучение за гарантиране на заетост и конкурентоспособност“ и в област „Развитие на възможности за неформално и самостоятелно учене за личностно и професионално израстване. Нови възможности за добро качество на живот след приключване на трудовата кариера“, където ще се осигурят данни както за формалните, така и за неформалните обучения, проведени в рамките на активната политика на пазара на труда.

*

Изложените в изследването идеи за усъвършенстване на методическия подход за систематизиране и отчитане на провежданите в рамките на АППТ обучения е възможно да породят редица дискусии и дори негативни реакции във връзка с потенциалните трудности при тяхното практическо приложение. В същото време е добре да се имат предвид множеството положителни ефекти от практическото приложение на направените предложения, чрез които се създават предпоставки за:

- усъвършенстване на връзките и взаимодействието между институциите, които са заинтересувани страни в процеса по АППТ, и осигуряване на синергия от техните усилия и дейности;
- нарастване на аналитичния потенциал на представените отчетни данни за извършената дейност по обучения в рамките на АППТ;
- открояване на конкретни ползи от проведени обучения в рамките на АППТ като средство за развитие на човешкия капитал и повишаване на възможностите на хората на трудовия пазар за устойчива заетост и успешна професионална реализация.

Представеното изследване няма претенции за изчерпателност, но е подходяща изходна позиция за търсене и намиране на рационални решения за укрепване на координирането на основните заинтересувани страни в сложните процеси по развитие и усъвършенстване на компетенциите на хората чрез активната политика на пазара на труда и за открояване на нейната роля за постигане на по-високи равнища на водещия индикатор за прогреса на политиката за учене през целия живот – „участието на населението на възраст 25-64 години в образование и обучение“.

Използвана литература:

Атанасова, М. (2010). Комплексни стратегии за учене през целия живот. Гъвкава сигурност. С.: МТСП.

Атанасова, М. (2014). Стратегическото планиране в областта на заетостта в България – предизвикателства и перспективи. – В: Стратегическо планиране и програмиране. С.: ИК – УНСС, с. 125-137.

Атанасова, М. (2015). Динамика на трудовия пазар в България и активна политика по заетостта през периода 2010-2015 г. Пловдив: Изд. ВУСИ.

Атанасова, М. (2015а). Обучение и развитие на човешките ресурси в организациите – теория и практика. С.: Изд. „Авангард“.

Атанасова, М. (2015б). Активна политика на пазара на труда в условията на криза в България“. – Народно стопански архив, N 2, с. 3-23.

Атанасова, М. (2016). Неформалното обучение като компонент от ученето през целия живот – статистически аспекти. – Статистика, N 3, с. 24-46.

Белева, И. (2012). Кризата на европейските трудови пазари. С.: АИ „Проф. Марин Дринов“.

Белева, И. (2015). Политики за икономическо развитие в оперативните програми и ОСП за периода 2007-2013. – В: Годишен доклад на ИИИ при БАН „Икономическо развитие и политики в България – оценки и очаквания“. С.: „ГорексПрес“.

Белева, И. (2017). Пазарът на труда в България в средносрочна перспектива – оценки и рискове за неговото развитие. – Икономически изследвания, N 1.

Борисова-Маринова, К. (2014). Развитие на икономическата активност в България до 2035 г. – В: ВА „Г. С. Раковски“, Институт за перспективни изследвания за отбраната. Научните изследвания в отбраната: вековна традиция и нови хоризонти. Сборник доклади от международна научна конференция, София, 7-9.10.2014. С.: Военно издателство ЕООД, с. 334-345.

Борисова-Маринова, К. (2014а). Изследване на демографското възпроизводство на работната сила в България – проблеми и перспективи. – В: ИИНЧ-БАН. Научен форум „Демографската ситуация и развитието на България“, 26-27.02.2014 г. С.: АИ „Проф. Марин Дринов“, с. 727-738.

Владимирова, К. (2007). Човешкият потенциал за икономически растеж и конкурентоспособността на българската икономика. – В: Годишник на УНСС.

Владимирова, К. (2012). Управление на човешките ресурси: политики на ресурс или за потенциал за развитие и социален прогрес. – В: Годишник на УНСС,

Дулевски, Л. (2010). Пазар на труда. С.: „Сиела“.

Агенция по заетостта. Годишник/Годишен обзор 2014, 2015, 2016, www.az.government.bg

Актуализирана стратегия за заетостта на Република България за периода 2013- 2020 г.

Годишен доклад за изпълнението на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014 – 2020 година. С., 2015.

Активна политика на пазара на труда в България и участие на населението на възраст 25-64 години...

Закон за насърчаване на заетостта. – Обн. ДВ, бр. 112 от 29 декември 2001 г.

Закон за професионалното образование и обучение. – Обн. ДВ, бр. 68 от 30 юли 1999 г.

Закон за предучилищното и училищното образование. – Обн. ДВ, бр. 79 от 13 октомври 2015 г.

Правилник за прилагане на Закона за насърчаване на заетостта. – Обн. ДВ, бр. 58 от 27 юни 2003 г.

Институт за икономическа политика (2013). Връзката между човешкия капитал и образованието в България. Регионално сравнение на представянето на образователната система.

Министерство на образованието и науката (2014). Доклад за състоянието на сектора за учене на възрастни в България.

Министерство на труда и социалната политика. Национален план за действие по заетостта 2014, 2015, 2016, 201, <http://www.mlsp.government.bg>

Министерство на труда и социалната политика (2014a). Последваща оценка на активната политика на пазара на труда. Заключителен доклад. Проект „Извършване на последваща оценка на всички елементи (програми и мерки за заетост) на активната политика на пазара на труда“, <http://www.mlsp.government.bg>

Министерство на труда и социалната политика (2014б). Прогнози за търсенето и предлагането на труд в България в периода 2014-2028, <http://www.mlsp.government.bg>

Министерство на образованието и науката (2015). Доклад за напредъка в сектора за учене на възрастни в България 2014.

Наредба № 1 от 08.09.2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуално обучение). – Обн. ДВ, бр. 70 от 11 септември 2015 г.

Национална стратегия за учене през целия живот 2014-2020, <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments>

Национална програма за развитие България 2020. С.: Портал за обществени консултации, <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments>

НСИ (2016). Методика за наблюдение на работната сила. Анкета за наблюдение на работната сила.

План за действие за 2015 година в изпълнение на Националната стратегия за УЦЖ за периода 2014-2020 година.

План за действие за 2016 година в изпълнение на Националната стратегия за УЦЖ за периода 2014-2020 година.

План за действие за 2017 година в изпълнение на Националната стратегия за УЦЖ за периода 2014-2020 година.

Последваща оценка на приноса на активната политика на пазара на труда за изменение на избрани показатели, характеризиращи икономическото и социално развитие на страната за периода 2000-2011 г.

Dimitrova, E. (2007). Challenges and perspectives of the adult vocational training system in Bulgaria. – European Journal of Vocational Training, 41 (2), European Center for the Development of Vocational Training CEDEFOP

Martin, J. P. (2014). Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and Evidence on Their Effectiveness. – IZA Policy Paper N 84, June.

Nie, J., E. Struby (2011). Would Active Labour Market Policies Help Combat High U.S. Unemployment? – Economic Review, Third Quarter.

Torres, R. (2013). Introduction: European labour markets in economic crisis. – International Labour Review, Vol. 152, N 2.

CEDEFOP (2014). Terminology of European education and training policy: a selection of 130 terms, 2nd ed. Luxembourg: Publications Office.

Eurostat (2013). Labour market policy statistics – Methodology 2013.

Eurostat (2016). LMP participants by intervention and by type of action, Bulgaria, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

26.I.2018 г.