



Практики на социалния диалог за бъдещо наблюдение на професиите и квалификацията

„Развитие на индустриалната заетост и професионалното ориентиране чрез съвместен анализ на бъдещите потребности от умения“



Проект финансиран от Европейският съюз

"В контекста на съвременната обстановка, тенденциите за застаряване на населението в Европейския съюз, ситуацията на пазара на труда, съчетана с бързо променящите се изисквания на индустриалните технологии, е изключително предизвикателство да се намерят и привлекат млади хора, които са добре обучени и притежават подходящите квалификации.

Анализът и прогнозирането на бъдещите потребности от умения са от особено значение за развитието на човешките ресурси и заетостта в индустрията. Социалните партньори в металургичния бранш в България – Българската асоциация на металургичната индустрия като представителна структура на работодателите, Национална федерация „Металургия“ (Подкрепа) и Синдикална федерация „Металици“ (КНСБ) като представители на синдикатите в бранша – са убедени, че съвместните действия на работодатели и синдикати в тази насока са от полза за всички заинтересовани страни, включително образователната система, професионалното обучение, квалификационни центрове, Агенция по заетостта, висши учебни заведения и т.н.

В България, социалните партньори в металургичния бранш имат традиционно добре развито партньорство по редица въпроси и актуални проблеми, засягащи сектора. БАМИ, СФ „Металици“ и НФ „Металургия“ високо ценят възможността за съвместна работа в рамките на този проект с партньорите от Франция, Испания и Унгария по така актуалната тема за проспективен анализ на уменията, квалификацията и преквалификацията на работниците и служителите. Обменът на информация, опит и добри практики с партньорите от други страни, с представители на различни индустриални сектори показва, че проблемите са изключително сходни за всички нас – необходимост от непрекъснато развитие и адаптиране на уменията в условията на бързо променящия се пазар на труда.

Ролята на социалните партньори, като най-добре запознати с обстановката и изискванията в съответния сектор е особено важна. БАМИ, СФ „Металици“ и НФ „Металургия“ вече работят заедно по тези проблеми, осъзнавайки значението на развитието на човешките ресурси за постигането на висока конкурентоспособност и добро представяне на сектора.

изразените мнения в тази публикация, са тези на авторите и не отразяват гледната точка на Европейската комисия.

КРАТКО ПРЕДСТАВЯНЕ НА ПРОЕКТА

Контекст :

Настоящият проект се вписва в рамките на стратегическите партньорства между индустриалните отрасли през последните години в Европа. Проектът се осъществява по инициатива на CODIFOR, организация от Съюза на индустриалците и търговците от френския металургичен бранш (UIMM) и синдикалната организация Force Ouvrière и има за цел насърчаването на участието на социалните партньори при формулирането на политиките за заетост и управление на професионално обучение за работа.

Изпълняван в периода от м. септември 2012 г. до м. септември 2013 г., съфинансиран със средства от Европейския Съюз, настоящият проект цели разработването на модели на инструменти за проспективен анализ на заетостта и уменията, които могат да бъдат приложени в страните партньори: България, Унгария, Испания.

В настоящия проект участват също и социалните партньори от няколко средиземноморски страни, с които ЕС, Франция и в частност Испания са развили индустриални, икономически, социални и исторически връзки и които представляват едно естествено пространство на икономическо и социално партньорство за всички европейски страни, както е видно от проактивната политика на ЕС за съседство в това отношение ([виж Анекс 1](#)).

Настоящият подход съвпада с целите на Стратегията Европа 2020 ЕС, и по-специално с тази по отношение насърчаването на подкрепата на политиките за заетост и учене през целия живот, както и за укрепване на индустриалните политики за развитието на дейности, насочени към бъдещето, с всички индустриални и търговски партньори на европейските компании.

По този начин, браншовите организации и синдикалните партньори се ангажират, при осъществяването на настоящия проект – разширяване на подхода им по отношение на Европейският социален диалог – да допринасят заедно с всички действащи лица - правителства, образователен свят, за прилагането на настоящите политики – а именно за насърчаване на устойчивото интегриране на младите хора, работещите и търсещите работа в промишлени предприятия за и увеличаване възможностите на дружествата за възстановяване и поддържане на високи нива на конкурентоспособност и заетост в дългосрочен план.

Развитие :

Настоящият проект създаде възможност за обединяване на социалните партньори от индустриалните сектори: металургия, хранително-вкусов, мода, текстил и кожени изделия – конкретно около социалния диалог по отношение на инструментите и средствата за достъп до по-добро разбиране на еволюцията на професиите и компетенциите на пазара на труда; и това с цел по-доброто управление и насочване на политиките по заетостта и професионалното обучение.

По време на работните срещи за обмяна на добри практики (Париж, ноември 2012 г.) капитализиране, методология (Мадрид, март 2013 г.) и създаване на модели на настоящите практики (Париж, май 2013 г.), социалните партньори пристъпиха към :

- Идентификация на различните механизми за наблюдение и анализ на развитието на професиите и компетенциите в съответните сектори в страните партньори
- Структурен анализ на тези инструменти и начините за тяхното управление (стратегически, технически и финансови аспекти) в същите тези сектори.
- Моделиране на инструментите за анализ и наблюдение на развитието на професиите и компетенциите умения с условия за приложение, специфични за страните-партньори
- Повишаване на осведомеността на публичния и частния сектор в разглежданите страни за решаващата роля на социалните партньори в настоящите инструменти, за целите на опознаване на секторите, предприятията, професиите и компетенциите, с цел по-доброто ориентиране на професионалното обучение според търсенето на предприятията и служителите.

Настоящата публикация представя резултатите от тези срещи и предлага редица препоръки от представения опит.



Съдържание

КРАТКО ПРЕДСТАВЯНЕ НА ПРОЕКТА.....	3
ВЪВЕДЕНИЕ : ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА НА ДОБРОВОЛНИЯ СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА РАЗВИТИЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ.....	6
1- АНГАЖИРАНЕ НА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ В ПРОГНОЗНИЯ АНАЛИЗ НА ПРОФЕСИИТЕ И КВАЛИФИКАЦИИТЕ.....	8
2-ОПИТ НА СТРАНИТЕ ПАРТНЬОРИ.....	9
ФРАНЦИЯ.....	10
Постоянен процес на социален диалог върху развитието на квалификациите	
Браншови Обсерватории за изследване на професиите и на квалификациите	
Начин на функциониране на обсерваториите	
Практически приложения на работата на браншовите обсерватории	
УНГАРИЯ.....	15
БЪЛГАРИЯ.....	16
ИСПАНИЯ.....	20
МАРОКО.....	22
ТУНИС.....	23
3-СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ НА ИНСТРУМЕНТИТЕ И МЕТОДОЛОГИИТЕ.....	31
3.1- Управление.....	31
3.2 Конкретни приложения:.....	34
Анализ и прогнозни проучвания :	
Изработване на планове за действие за развитието на обучението и компетенциите	
Комуникация и публичност на работата :	
4-ПРЕПОРЪКИ.....	47
5-ИНСТРУМЕНТИ ЗА ПРОГНОЗЕН АНАЛИЗ, ПРЕДВИДЕНИ ОТ ПАРТНЬОРИТЕ ПО ПРОЕКТА.....	49
ЗАКЛЮЧЕНИЕ : ДОБАВЕНА СТОЙНОСТ НА ПОВИШЕНАТА И СПЕЦИФИЧНА РОЛЯ НА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ ОТНОСНО ПРОГНОЗНИЯ АНАЛИЗ НА ПРОФЕСИИТЕ И КВАЛИФИКАЦИИТЕ.....	53
АНЕКСИ.....	54
АНЕКС 1 :.....	55
Представяне на партньорите по проекта	
АНЕКС 2 :.....	56
Евро-средиземноморската програма за управление на професионалното обучение	
Обобщение на Програмата за управление на професионалното обучение включващо социалните партньори от Съюза за Средиземноморието- Париж, м.октомври 2010 год. & Казабланка, м.ноември 2011 год.	
АНЕКС 3 :.....	59
Отговорности на заинтересуваните участници в заетостта и професионалното обучение във Франция	
АНЕКС 4 :.....	60
Обсерватория на металургията	
Приложение 5 :.....	62
План за действие « мобилност » на сектора текстил – мода – кожи	
ANNEXE 6:.....	65
Комуникационен план OBSERVIA	

ВЪВЕДЕНИЕ : ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВОТА НА ДОБРОВОЛНИЯ СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА РАЗВИТИЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ

« Насърчаването на адекватността на системите за образование и професионално обучение с развитието на пазара на труда и търсенето от фирми и лица, е необходимост. Това е особено вярно в индустриалните високо технически сектори, подложени на засилено технологично развитие, изискващи постоянно развитие и непрекъснато адаптиране на уменията.

Контекста на настоящата икономическа и социална криза насърчава по-нататъшната работа за разработването на съвместни решения с всички икономически и социални субекти. Като социални партньори ние трябва да насърчаваме създаването на икономическа и социална среда, подходяща за създаването и развитието на работни места и компетенции и подобряване на конкурентоспособността на предприятията

Активната ни роля на основни участници в социалния диалог ни дава легитимност да работим заедно с държавата, за ориентирането, изпълнението и оценката на политиките и програмите за заетост и професионално обучение, в които настоящите и бъдещи служители са основните бенефициенти ».

Споделена констатация на партньорите по проекта.

Повишаването на компетенциите, паспорт за заетостта.

В контекста на едно застаряващо население и технологични и индустриални промени, наемането на добре обучени, според потребностите на предприятията, млади хора и работници и служители се превръща в голямо предизвикателство за всички европейски страни. Неадекватността на квалификацията на лицата, способни да заменят пенсиониращите се поколения, се превръща, като цяло в проблем за предприятията и компаниите. Към този неблагоприятен контекст се прибавят и силно влошения имидж на индустриалната заетост и отдръпването на младите хора от науката и индустриалните професии. Това обяснява, нарастващите затруднения, които компаниите срещат при наемането на необходимите компетенции, включително тези с висока добавена стойност. Според популяризирането от Европейската стратегия за заетостта, постигането на съгласуваност между инструментите за професионално обучение/образование способни да предложат на лицата необходимата квалификация, за да могат да се интегрират на пазара на труда, се явява като необходимост за икономическото и социалното развитие на тези страни. В един бързо променящ се контекст, ефективността от работата ще се развива. Необходимо е служителите да бъдат поставени в процес на професионално насочване и обучение през целия живот. Повече от всякога, съществува потребност от инструментариум за бъдещо наблюдение на работните места, професиите и компетентностите, позволяващ повишаването на осведомеността на младите хора, служители и кандидати, както и на преподавателите/обучители за професии на развиваща се и достигнала пълно развитие индустрия, и следователно и за насочване на съответното професионално обучение.

Компетенциите, фактор за конкурентоспособността на предприятията

В настоящия контекст, следва да се подчертае, че от решаващо значение за заетостта е развитието на малките и средни промишлени предприятия, които са двигателя на националните икономики. Малко структурирани и принудени да развиват дейността си без визия в средносрочен/дългосрочен план, те разполагат с много малко ресурси, за да насочат и управляват политиката си за развитие на човешките ресурси. Въпреки това, така както сочи стратегията Европа 2020, консолидацията на европейската индустриална политика преминава през разработването на индустриална база от конкурентоспособни МСП, базирани на квалифицираните човешки ресурси, носители на иновативността в рамките на предприятието и компаниите. Предоставянето на инструментариум за анализ на заетостта, професиите и уменията, може само да разреши прогнозирането на нуждите от работна ръка и съответно професионално обучение и развитие на индустриалната заетост и конкурентно позициониране на фирмите на Европейския и международен пазар.



Динамичен взаимен интерес от двете страни на Средиземно море

В допълнение, европейските индустриални компании са принудени да търсят нови пазари в международен план, основно условие за гарантиране на конкурентоспособността им. В тази перспектива, Европейският съюз насърчава политическите, индустриални, търговски партньорства със съседните страни на ЕС, и подкрепя инициативите в тази посока. По този начин, инструментите на политиката за съседство подкрепят развитието на проекти от взаимен интерес за икономически, културен и социален обмен, базирани на историческите отношения на партньорство между ЕС и средиземноморските страни. С цел насърчаване на настоящата динамика, носител на многобройни възможности за обмен, професионалното обучение и развитието на умения бяха идентифицирани като приоритетна област на сътрудничество между страните. По време на Евро-Средиземноморският форум, посветен на техническото образование и професионалното обучение, състоял се през декември 2008 год. в Марсилия, бяха проведени работни срещи, посветени на този въпрос, включително и от Министрите, отговорни за заетостта и професионалното обучение, с цел да се подчертае, че « управлението и регулирането на системите за обучение в страните от региона трябва да придобият характер на партньорство, присъединявайки всички участници и представители на работодателите и работниците при идентифицирането на потребностите на местната икономика от компетентности и квалификации, при разработването на курсове за професионално обучение и съответна квалификация, както и за управлението и оценката на публичната система на професионалното обучение.

Точно в този контекст, от близо едно десетилетие насам, френските социални партньори са силно ангажирани с индустриалните отрасли от страните от Европа и Северна Африка - Алжир, Мароко и Тунис – с цел оказване на подкрепа и подпомагане при структурирането им и укрепването на социалния диалог. Във връзка с това, те бяха съорганизатор на два Евро-Средиземноморски Симпозиума за управление на професионалното обучение (в Париж през 2010 г. и Казабланка през 2011 г.), което доведе до появата на „план“ за ръководство, насърчаващо конкретното участие на социалните партньори и разясняването начините за реализация ([вж. Приложение 2](#)). Този план беше представен пред органите от Съюза за Средиземноморието (UpM), както и желанието на социалните партньори от Тунис, Мароко и Алжир, да се възползват от подкрепа за създаването на инструменти за браншови обсерватории. Настоящите насоки бяха взети предвид по време на Евро-средиземноморската среща на върха в Брюксел проведена през ноември 2010 г., събрала Министрите на заетостта, труда и професионалното обучение, чиято декларация гласи :

« « Насърчаването на управлението в областта на професионалното обучение и техническото образование, въз основа на предложените действия, представени в декларацията от Париж за управление (28-29 ти октомври 2010 год.) и съществуващите двустранни проекти за :

- *Участието на социалните партньори посредством изграждане на капацитет, оценяване на системите за обучение, обмен на опит и обучения*
- *Оценката на уменията, необходими в различните сектори на дейност, чрез прилагане на сектрони обсерватории и чрез признаване на компетенциите и квалификациите от организации на социалните партньори;*
- *Стаж и обучение в тясно сътрудничество с фирми за насърчаване достъпа до квалифицирани работни места за млади хора, за подобряване на уменията на работната ръка, за насърчаване на мобилността и за улесняване на прехода на ниско квалифицираните работници"*

Яснотата и възможността за прехвърляне на квалификациите е необходимост за икономическото развитие, заетостта и мобилността.

Насърчавана от Европейския съюз, мобилността на работниците и служителите се счита за важен фактор за създаването на работни места и развитие на пригодността за заетост и адаптивността на работната сила, особено в случаи на подкрепа на настъпващи промени и индустриално реструктуриране. Следователно, всеки глобален процес в подкрепа на мобилността, по-специално за придобиване на компетенции и подобряване на пригодността за заетост, следва да бъде насърчаван. В този смисъл, партньорството между публичните власти и социалните партньори от различни страни, събрани в един проект като настоящия, улесняват откриването на общите процеси и транснационалното сътрудничество в рамките на ЕС и икономическите партньори на ЕС, като например страните от средиземноморския регион. Според Стратегията Европа 2020, анализът и създаването на модели на добри практики, идентифицирани в рамките на настоящия проект допринасят за дейността по разработването на общите референтни рамки, предприета от Европейската комисия (ECVET, EQF) насърчаваща прозрачността, яснотата и възможностите за прехвърляне на квалификациите, необходими за подпомагане на мобилността.



1- АНГАЖИРАНЕ НА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ В ПРОГНОЗНИЯ АНАЛИЗ НА ПРОФЕСИИТЕ И КВАЛИФИКАЦИИТЕ

Подобно на френския и испански опит, базиран на непрекъснатото наблюдение върху промените на професиите и компетенциите, за една по- добра адаптивност и отговор на системите за обучение, проектът има за цел включването на социалния диалог между социалните партньори от отраслите на металургичната, хранително-вкусовата и текстилна индустрии в работата по насочване, създаване и функциониране на системите за трудова заетост и професионално обучение в техните страни. По този начин, като истинска движеща сила, благодарение на владенето на специфични бъдещи наблюдателни механизми, те ще бъдат в състояние да окажат реално влияние върху политиките за заетост и обучение, финансирането на дейностите за обучение на бизнеса, правните системи за заетост и обучение на младите хора, на работещите и търсещите работа, на условията за осъществяване на обучението, системите за информация относно работните места и кариерните пътеки.

Сред механизмите на управление на заетостта и професионалното обучение, социалните партньори, участващи в проекта, считат за необходимо да вземат участие в наблюдението на развитието на заетостта, професиите и компетенциите с прогнозен секторен анализ, чрез създаване на общ съвместен орган, позволяващ им да участват пълноценно в насоките на политиките за заетост и обучение на техните страни.

В основата на предложеното действие стоят два фактора :

а) Необходимост от продължаващо адаптиране на компетенциите към промените и развитието на професиите

Развитието на компетенциите и техния съпровод от професионално обучение се налага като необходимост, с цел да се улесни приспособяването на квалификацията на работниците и служителите и тяхната, както вътрешна, така и външна мобилност, както и за развитие на конкурентоспособността на предприятията в контекста на една конкурентоспособна икономика.

- **Поддържане и развитие на заетостта чрез адаптиране на компетенциите:** В контекста на технологични и индустриални промени, най-добрата гаранция за конкурентоспособността е въвеждането на повече добавена стойност и иновации в производството на стоки и услуги. Ефективния съпровод на тази динамика, задължително предполага създаването на висококачествен и ефективен процес на професионално обучение, насочен към младите хора, работещите и търсещите работа. Необходимо е професионалните обучения да бъдат насочени, в съответствие с проспективен подход, основан на развитието на професиите и компетенциите.
- **Улесняване на мобилността на работниците и служителите:** Адаптирането на компетенциите към пазара на труда принуждава предприятията и работещите да търсят решения в мобилността. На първо място, в рамките на предприятието, професионалното обучение е компонент, предназначен да улесни кариерното развитие и поемането на отговорности от служителите. Извън предприятието, професионалното обучение е необходимо на работещи, които искат да се развият в друг контекст или в други промишлени сектори.
- **Наемане с цел подмяна на компетенции:** В настоящия момент, застаряването на населението в европейските страни и технологичните и индустриални промени превръщат наемането и професионалното обучение на младите хора и работещи в истинско предизвикателство. Липсата на квалификация на отделните индивиди, способни да заменят поколенията, които се пенсионираат, е проблем който като цяло, следва да бъде преодолян от работодателите и големите компании. Поради това, усилията за валоризация и информация относно професиите от индустриалния сектор следва да продължат, като помощни инструменти на професионално ориентиране.



По този начин държавите са изправени пред двойно предизвикателство :

- една крехка социо-икономическо ситуация, със социални последици, усилени поради кризата
- необходимост от бързо обучение и квалифициране (и преквалифициране) на работниците и служителите, както и на младите хора с цел улесняване на достъпа им до заетост и работни места.

б) Ключова роля на социалните партньори при развитието на професиите и компетенциите

Като пълноправни участници в процесите на професионалното обучение в някои страни или поканени да участват в тях, социалните партньори участващи в настоящия проект търсят инициативи, които да им предоставят възможности за споделяне на опит и сравнение на инструментите в областта на адаптирането на заетостта, професиите и компетенциите. Френските социални партньори притежават доказан голям експертен опит по отношение на изпълнението и управлението на съвместни системи и инструменти за наблюдение на развитието на заетостта, професиите и компетенциите.

През годините 2000, с помощта на „Браншови или между браншови споразумения“ те реализираха иновативни системи по отношение на анализирането на развитието на професиите и компетенциите наречени „браншови обсерватории“.

Партньорите по проекта са готови да вземат активно участие в това предизвикателство, **на първо място** в развитието на системите за заетост и професионално обучение, посредством участие в анализа на развитието на заетостта, професиите и компетенциите, както и при насочването и адаптирането на предлагането на професионално обучение към променящите се потребности на работниците и служителите и предприятията. **Това активно включване насърчава участието на социалните партньори в Управлението на политиките по заетост и професионално обучение и позволява по-доброто адаптиране на предлаганото професионално обучение към пазара на труда.**

Също така, позволява чрез социалния диалог, синдикалните организации и браншови асоциации да се позиционират като участници във формулирането на политиките и програмите за Заетост-Професионално обучение. Тези заключения се споделят от публичния и частния сектор на всички европейски държави и представляват важен въпрос не само за конкурентоспособността на икономиката на нашите страни, но и за тяхното социално равновесие. В тази връзка, повишаването и взаимодействието между всеки участник от публично / частния сектор и социалните партньори, участващи в проблемите на образованието и заетостта на младите хора е от решаващо значение. По-специално, в ролята на посреднически организации на обществото, браншовите организации и синдикатите имат призиванието и уменията да помагат на държавата да насочва публичните политики в полза на заетостта в промишлените предприятия. Активното им участие в настоящата проблематика допринася както за създаването на условия за икономическо и социално развитие на всяка страна, така и за гарантиране на демократичния баланс на един структуриран и ангажиран социален диалог.

2-ОПИТ НА СТРАНИТЕ ПАРТНЬОРИ

Обменът между партньорските държави показва, че съществуват системи за прогнозен анализ на професиите и квалификациите, независимо че тази функция се извършва и е институционализирана в рамките на обсерватории произлизащи от министерствата на образованието и / или заетостта или от самите социални партньори, или че може да бъде предмет на специфични прагматични подходи, проведени под формата на проекти от всякакъв тип участници.

Във всички случаи, степента и естеството на участието на социалните партньори определят правилното интерпретиране на резултатите от анализите и ефективността на последващите действия. Задълбоченото познаване на секторите, предприятията, професиите и съответстващите им компетенции, ежедневната работа, извършвана на териториите в близост, им отреждат съществен принос към политиките за заетост и професионално обучение. Следните опити показват, че тази роля е от още по-съществено значение по време на криза, тъй като социалните партньори са текущите индикатори за реалностите и трудностите, изпитани от техните избиратели.



ФРАНЦИЯ

Постоянен процес на социален диалог върху развитието на квалификациите

Френските социални партньори притежават голям опит и доказана експертиза по отношение на изпълнението и управлението на съвместни системи и инструменти за наблюдение на развитието на заетостта, професиите и компетенциите. Те пряко участват във всички етапи на разработването на политиките за професионалното обучение: от идентифициране на нуждите на предприятията и работниците и служителите, до сертифициране на компетенциите. Повече от 40 години на провеждане съвместно с Държавата и Регионите на активен и специфичен социален диалог, (виж анекс 3), позволиха на френските синдикални организации и браншови асоциации да бъдат в основата на политиките, програмите и системите за заетост и професионално обучение.

Ключови дати на социалния диалог относно професионалното обучение и заетостта във Франция

- **Национално междубраншово споразумение (ANI) по въпросите на професионалното обучение и професионалното развитие от 9/7/1970 год.:** първо споразумение по отношение на професионалното обучение
- **Национално междубраншово споразумение по въпроса за достъп на служителите до обучение през целия живот от 5/12/2003 год.:** служителите или работника са действащи лица в обучението си. Създаване на обсерватории на паритетен принцип за професионално обучение и квалификация в браншовете .
- **Национално междубраншово споразумение от 14/11/2008 год. относно управлението на планирането на заетостта и компетенциите (GPEC):** предвижда създаването на система за идентифициране в глобален план на заетост – професии-компетенции, в предприятията, в браншовете, на териториално ниво и на ниво индивид.
- **Национално междубраншово споразумение от 7/01/2009 год. относно развитието на обучението през целия живот, професионализиране и осигуряването на кариерни пътеки:** оптимизиране на достъпа на всички до професионално обучение
- **Национално междубраншово споразумение от 31/05/2011 год. относно договорите за професионална сигурност**
- **Национално междубраншово споразумение от 11/01/2013 год. относно конкурентоспособността и сигурността на работата и кариерните пътеки:** създаване на « личен профил за обучение»

Тези споразумения са в основата на законодателството в областта на механизмите за насърчаване на заетостта и развитието на професионалното обучение. След това, те се прилагат в конвенционалните рамки на бранша. като пример, може да се цитира Националното споразумение на металургията от 1 юли 2011 г. относно обучението през целия живот, което актуализира и консолидира всички споразумения относно професионалното обучение в бранша от тридесет години насам.

Законът от 31 Януари 2007 год. за модернизиране на социалния диалог има за цел да формализира този метод на колективно договаряне преди закона.



Синтезирано, действията на браншовете по отношение на заетостта и професионалното обучение могат да бъдат обобщени по следния начин :

- **НА ПЪРВО МЯСТО** : да участват в процесите на стратегическо наблюдение за насочване на политиките за заетост и професионално обучение.
 - Анализ на промените на пазара на труда и компетенциите
 - Инструментариум за стратегическа диагностика на човешките ресурси в предприятията
 - Картографиране на професии – компетенции
 - Ориентиране на предлагането на първоначално професионално обучение (поток/ филиали)
 - Комуникация относно професиите
- **РЕАЛИЗАЦИЯ на предлаганото обучение** :
 - Изготвяне на предложението за обучение: Спецификации, проследяване и оценка (индикатори)
 - Курс за обучение: разработване на алтернативен, професионализация, оценка
 - Партньорства с оператори заетост-обучение (Работа със спецификатори: Обществени ведомства по труда, разработване на карти за обучение (Министерство, Ректорати, областни съвети), предприятия
- **и последно** : да участват при сертифицирането на компетенциите

Браншови Обсерватории за изследване на професиите и на квалификациите

Съгласно между отрасловото споразумение на национално ниво, от 5ти декември 2003 година, относно достъпът на работниците и служителите до учене през целия живот, в следствие приобщено към браншовете, се предвижда създаването на браншови обсерватории наречени „Обсерватории за изследване на професиите и компетенциите“. Настоящите системи, управлявани съвместно от социалните партньори, поканени за насочване на професионалното обучение, в следствие бяха развити и обогатени във всеки индустриален сектор, посредством прилагането на допълнителни инструменти. Те напълно се интегрират в процеса на управление на политиките за заетост и професионално обучение на отделните браншове. Към настоящия момент се отчитат 126 съвместни браншови обсерватории.

Крайна цел на обсерваториите: Провеждане на качествени и количествени проучвания относно промяната и развитието на професиите и уменията от референтният им сектор. Като цялостен подход на бранша по отношение на квалификацията и развитието на компетентности, те дават възможност за :

- допринасяне за по-добро приравняване на първоначалното професионално обучение към заетостта, чрез адаптиране на курса на обучение към заявените нужди от предприятията,
- оптимизиране на инвестициите на предприятията в професионално обучение,
- предоставяне информация на младите хора и на работещите относно професиите и възможностите им за професионално развитие

Следователно, Обсерваториите предоставят на разположение на предприятията, както и на системите за професионално обучение :

- Постоянно свързана с регулирането на потребностите на пазара на труда система за наблюдение, позволяваща идентифицирането и дефинирането на нови работни места, анализ на търсенето на компетентности и тяхната еволюция, идентифициране на случаите на насищане на пазара на труда.



- Методология за бъдещо наблюдение на професиите и уменията.
- Многомерен подход, благодарение на съвместни изследвания позволява извършването на задълбочен и прецизен анализ, предоставящ цялостна визия на сектора и оперативните дейности за диагностика на дадена област с извадка от определени предприятия
- Конкретен механизъм за участие на отделните браншове при насочването, създаването и управлението на доставката на професионално обучение

Също така, Обсерваториите имат за цел оптимизацията на инвестициите на предприятията по отношение на професионалното обучение и позволяват структурирането на всеобхватен и специфичен подход относно заетостта, уменията и развитието на компетенциите около:

- Анализ на нуждите на предприятията и младите хора, търсещи работа и работещите
- Развитие на референтни умения, пригодени към нуждите на предприятията.
- Информирание, професионално ориентиране на младите хора, търсещите работа и позициониране на работещите.
- Адаптиране и актуализация на курсовете за професионално обучение.
- Интегриране на обучението през целия жизнен цикъл.
- Валидиране и сертифициране на компетенциите.
- Професионална мобилност

Функции на обсерваториите:

- Функция за структурна обработка на информация в даден сектор (базова инфраструктура на наблюдение). Изготвяне на показатели за структурата на заетостта – практиките по ЧР (човешки ресурси) – нивата на професионално обучение, карти на професиите – умения (фирми за управление на човешките ресурси)...
- Функция « периодичен барометър ». Изготвяне: табло
- Функция Проучвания. Дейности във времето: тематични проучвания, текущо и бъдещо състояние (промяна и развитие на отраслите, практики по ЧР, работни места – професии – умения)
- Функция: Подкрепа на стратегиите за заетост – професионално обучение на даден бранш
- Функция за развитие на « партньорство между браншове/ сектори » територии, Публичния сектор на заетостта за обмен на данни и резултати, но и по отношение на практиките и методиките, собствените инициативи и съвместните действия.
- Комуникационна функция: разширени проучвания, комуникационни кампании за работни места, трудова борса

Обсерваториите имат двойно измерение: стратегическо (насочване на браншовите политики по отношение на заетостта и професионалното обучение) и техническо (разработване на експертиза за професии/ компетенции, с цел получаването на своевременни данни в браншовете) .

Дейността им се препредава на териториално равнище в някои определени сектори, важна роля в настоящата рамка на регионализация на компетенциите, заетостта-професионалното обучение (виж Анекс 4 : [Обсерватория на металургията](#)).



Пример: Обсерватория на Занаятите от модната, текстилната и кожарската индустрия във Франция (Métiers de la Mode, des Textiles et du Cuir en France) :

През 2002 год. отраслите на Обувната, Шивашка, Кожарска (обработени и необработени кожи), Текстилна, Облекло, Кожени изделия и текстилни изделия индустрии, решиха да създадат Обсерватория на занаятите от Модната, Текстилната и Кожарска индустрии. Създадена, дори преди институционализирането на Обсерваториите със Закона от 4 май 2004 год. във връзка с професионалното обучение и социалния диалог, реализацията на настоящата Обсерватория показва силната воля, която имат настоящите отрасли за:

- Запознаване с професиите
 - Прогнозиране и подготовка на промените,
 - Насърчаване създаването на компетентностни подходи в предприятията.
 - Обсерваторията беше натоварена с 4 основни мисии:
 - Предоставяне на обща количествена и качествена информация за секторите:
 - мониторинг на статистическите данни относно заетостта и продължаващото обучение;
 - установяване и мониторинг на изчерпателна база данни за предлагането на първоначално обучение;
 - бъдещ мониторинг на факторите за развитие на заетостта ;
 - изготвяне на секторни проучвания (равенство между половете, управление на възрастта и др.).
- Запознаване и опознаване на професиите:
 - изготвяне, актуализиране и разпространение на референтни компетенции за всеки професионален бранш .
- Прогнозиране и анализ на качествените и количествени промени на заетостта и компетенциите :
 - проследяване и анализ на настоящи или бъдещи развития на работните места и уменията;
 - реализация на проучвания за конкретни професии ;
- Подпомагане и съпровод на предприятията в осъществяването и управлението на компетенциите:
 - обработка на оперативните данни от Обсерваторията посредством множество инструменти и методики , разработени от отдела по Текстил – Мода – Кожи на Orsalia и предоставени на разположение на предприятията.

От 2001 год. насам Съвета за съвместно управление на Обсерваторията на професиите се събира веднъж годишно, с цел проследяване дейността на Обсерваторията и определяне приоритетните действия. Паритетна структура, настоящият управителен съвет се състои от социалните партньори на 7 професионални бранша Обувен, Шивашки, Кожарски, Текстил, Облекло, Кожени облекла и Текстилни облекла.

www.observatoiremodetextilescuir.com

Начин на функциониране на обсерваториите

- Съвместно Управление: Съвместния Национален съвет по заетостта (CPNE) от всеки бранш е този, който взима решения по отношение на плана на действие на Обсерваторията, дефинира в частност тематиката на проучванията в съответствие с приоритетите на бранша, определя спецификациите и разходите, избира доставчика на услуги, след което потвърждава резултатите.
- Умишлено леки структури: **Обсерваториите, по скоро се определят като мисия, а не като институция:**
 - 90 % нямат правна идентичност и се представят като « институции с управление на паритетен принцип »
 - интегрирани са главно към Набирателен Съвместен Договорен орган (OPCA: набиране на средства и съвместното управление на вноски от предприятия за обучение) за 42% измежду тях, или към работодателска организация - 20% от тях
 - В повечето случаи, Обсерваторията се състои само от един човек, работещ рядко на пълен работен ден и използва ясни и точни ресурси за управление на дейността си,
 - Финансовите ресурси са главно от вноски за професионално обучение и не са големи (среден годишен бюджет по-малко от €50,000)
- Основно « качествена » мисия: Ако работата на събиране на информацията, обработката на статистическите и макроикономически данни може да бъде постигната от съществуващите информационни източници (национални източници, статистика и т.н.), капитализирането на тези различни данни, тяхното приоритизиране и качествена обработка, окончателното изготвяне на заключенията произтича от избора и решенията на социалните партньори.
- Оперативна мисия Осъществяваните дейности в рамките на обсерваториите водят до изпълнението на конкретни действия в областта на заетостта и професионалното обучение (виж. приложените по-долу « конкретни приложения»). След създаването на пространство на доверие за разработване на общ език относно професиите /компетенциите и разработването на обща и последователна социална политика в отраслите, обсерваториите се превръщат в абсолютно необходими инструменти за подпомагане на реструктурирането на някои сектори (виж пример за текстилния сектор в Анекс 5) за развитието на обща визия на социалните партньори относно приоритетните действия за изпълнение.
- Работа на партньорство за обхващане на отрасли и територии: за реализация на дейността си, обсерваториите се опират на партньорските системи с всяка заинтересувана страна: Центровете на конкурентоспособността на съответния сектор, Стратегическите комитети на секторите, Регионални обсерватории по заетост и професионално обучение (OREF), Съвместния регионални съвети по заетост и професионално обучение (CPREFP), професионалните представителства в регионите и др.
- Перспективи : за да завършат осъществяваната работа от браншовите обсерватории, през 2009 год. френските социални партньори взеха решение за създаването на една институция, Комитет Обсерватории & Сертифициране (COC), с цел подчертаване на дейността, изпълнявана от настоящите обсерватории и осъществяване на всички необходими съвместни действия за улесняване признаването на компетенциите между отраслите (съвместни между браншови сертификати за квалификация, базови компетенции, обща проблематика на ЧР и т.н.).



Практически приложения на работата на браншовите обсерватории

- Секторни проучвания относно нуждите от компетенции
- Специфични проучвания (например: управление на възрастта, практики по ЧР в МСП ...)
- Регионални планове за развитието на компетенции (или за професионалното обучение) за даден отрасъл или на ниво регион/територия : отрасли, поток, обеми
- Картографиране на професиите и стандарти професия-компетенции, които да послужат за база за създаване на програми за първоначално професионално обучение, за набиране от предприятията на работна сила, както и за управление кариерните пътеки на работещите (позициониране в кариерата им), за младите хора (информация за професиите)
- Подкрепа и съпровод по отношение на управлението на човешките ресурси в предприятията
- Подкрепящи действия за професионалната мобилност - териториална GPEC
- Признаване на квалификациите
- Трудови борси
- Информативни действия за индустриалните професии насочени към младите хора, семействата, обучаващия персонал, институциите, ... и професионално ориентиране.

Следователно, системата се базира на капацитета на социалните партньори **активно и конкретно да участват в управлението на заетостта и професионалното обучение от Началната фаза (от входящата фаза)**, за да допринесат за правилното насочване, в съответствие, от една страна с нуждите на предприятията, а от друга с потребностите на младите хора/търсещи работа/работещи.

УНГАРИЯ

Социалните партньори от Унгария, участващи от 2007 год. в работата на тристранните комитети по заетост-обучение на „регионално“ ниво (Комитет за развитие професионалното обучение- RFKB – изведени от септември 2012 г. на ниво департамент - MFKB), са разработили оперативна експертиза за анализиране на потребностите от компетенции и професионално обучение в предприятията от различните региони на Унгария. Възложени на двойки състоящи се от един професионален представител и един синдикален представител, предприятиите на всеки две години проучвания предоставят възможност за прецизно познание на предизвикателствата стоящи пред Човешките Ресурси на предприятията и проблематиката на професионалното обучение. Главната им цел е :

- да очертаят картата на курсовете за професионално обучение,
- ориентиране на разпределението на финансовите средства за курсовете за обучение и потоците в съответствие на нуждите на предприятията,
- оценка на отговорите на поканите за търг
- осигуряване на мониторинг относно използването на финансовите средства в съответствие със съответния регион.

Настоящите проучвания, чиято цел е определянето на нуждите на предприятията от професионално обучение в краткосрочен и дългосрочен план (една година и четири години) по отношение на компетенциите за набиране сред младежите, са финансирани от Регионалния фонд на заетостта (виж по-долу). Те се провеждат във всички фирми с повече от 50 служители (и по-желание в останалите). По този начин, в цялата страна за проведени проучвания в близо 10 000 предприятия, от най- малки до по-големи. Анализът на търсенето на професионално обучение е осъществен посредством методологичен въпросник, разработен в рамките на Комитета. По-конкретно, социалните партньори са разделени по сектори на интервенция, преценени като представителни за региона. Въз основа на резултатите, които са централизирани на национално ниво и обработени на равнището на всяка територия, са дефинирани 3 категории приоритетни професии. Всяка от тези категории отговаря на класа на първоначалното обучение, финансовата издръжка за което е повече или по-малко осигурена от държавата. След това, настоящите данни се разпространяват в училищата за насочване на програмите им за професионално обучение.

Финансиране на дейностите по заетост и обучение: *Работниците и служителите и работодатели внасят за Националния фонд за заетостта, съответно вноски в размер на 1,5 % и 4,5 % и към Националния фонд за професионално обучение (умножен само от вноски от работодателя размер на 0,75% от продължаващо обучение (по избор: работодателя може да бъде освободен, в случай, че развива подобни дейности в своята работа) + 0,75 %, задължително, необходими за подобряване качеството на професионалното обучение в училища и институции за професионално обучение). Регионални фондове по заетост заемат мястото на Националния фонд за заетост по отношение финансирането в регионите.*

В контекста на институционални промени, в настоящия момент социалните партньори са лишени от тяхната компетентност в рамките на комитетите МФКВ, в полза на Търговско-промишлената камара (CCI). Става ясно, че измерението на експертиза-професия притежавано от социалните партньори, не се цени от настоящите власти, ясно даващи предимство на подкрепата за интервенции, осъществявани от публичните структури и запазвайки, една предимно консултативна роля на социалните партньори в институционалните пространства, където се намират. Различни инициативи, включващи съвместни измерения, бяха реализирани с подкрепата на ЕС, но без полза в края на проектите. Това дава повод за признаване на необходимостта от устойчива намеса от страна на социалните партньори в институционалната рамка на Унгария.

Освен работата, извършена от комитетите на МФКВ съществуват редица публични обсерватории, като например тази на CCI, с повече икономическо, отколкото социално предназначение, една обсерватория по въпросите на професионалното обучение към Министерството на заетостта и професионалното обучение, един изследователски институт за образование към Министерството на националното образование, основно фокусиран към подобряване на преподавателските практики.

Социалните партньори са поканени да участват консултативно в тези форуми. Мрежата EURES също предоставя данните по отношение на заетостта, по-специално за трансграничните региони, които в Унгария са изправени пред проблеми на мобилността на сложни компетенции (големи чуждестранни инвеститори с техните собствени подизпълнители, ниска мобилност на жителите на Унгария, силни конкурентни дейности в трансграничните райони).

В допълнение, беше проведен опит за сътрудничество между университетите и предприятията от сектора на автомобилостроенето, с цел унифицирането на рамката на базовите компетенции между университетите в страната, от една страна, както и за идентифициране на допълнителни „периметри на професионалното обучение“ между регионите, от друга страна.

Настоящата инициатива има заслугата да съпостави предлагането на обучение с нуждите на бизнеса, но не позволява необходимата реактивност, особено по време на пиковите на работата в строителния бранш.

Също така, предприятията осъждат реда и условията за изготвянето на програми за обучение, основани на дълги периоди и на скован процес, което неизбежно създава несъответствия между придобитите от младите хора умения и реалните нужди на компанията по време на тяхната професионална интеграция. И накрая, университетите се интересуват главно от техническите компетенции към инженерните профили, или предприятията изразят потребности от областта на маркетинга, без да са обхванати продажбите.

Следователно, социалните партньори от Унгария желаят да възвърнат ролята си в Комитетите МФКВ, за да продължат работата си по анализиране нуждите на предприятията, както и за ефективно допринасяне в насоките на политиките по заетостта и професионалното обучение.

БЪЛГАРИЯ

Металургичния сектор (преработка на металите), представляващ приблизително 30 % от добавената стойност на икономиката, е единствения бранш, който развива социален диалог поддържан между социалните партньори, БАМИ (работодателска организация в металургията) и синдикалните организации (КНСБ СФ Металици и ПОДКРЕПА): на всеки 2 години се подписват колективни трудови договори, обхващащи приблизително четиридесет предприятия от сектора на черната и цветна металургия, покриващи около 18000 служители.



Мисия на Комитетите МФКВ в Унгария :

Основен участник в регулирането на предлагането и търсенето на компетенции, комитетите за развитие на професионалното обучение (МФКВ) са призвани да участват във «всички измерения на професионално обучение, които могат да повлияят на развитието на професионалното обучение на територията на съответния окръг»:

МФКВ :

Взема решения за :

- Вътрешния правилник на Комитета и евентуалните му изменения.
- дневния ред на събранията, планът за работа на Комитета
- годишния план за работа, вземайки под внимание ефективното използване на отпуснатите финансови средства, постигнатите цели, ефективното използване на бюджета за функциониране на Комитета.
- експертите, които трябва да бъдат поканени за да присъстват на сесиите на Комитета.

Прави предложения относно :

- професиите за преподаване и броят на обучаваните, в светлината на търсенето на пазара на труда в окръга (имайки информация отнасяща се до положението на професионалното обучение в останалите окръзи).
- отпускането на допълнителни стипендии за професии, при които броя на обучаваните е по нисък от търсенето на пазара на труда.

Осигурява сътрудничество с :

- Съвета за регионално развитие по отношение на професионалното обучение и развитието му

Участва при :

- хармонизирането на търсенето на националната икономика и развитието на професионалното обучение на базата на предоставена информация и прогнози отнасящи се до пазара на труда.
- осъществяване на дейности по професионално ориентиране
- изготвянето и осъществяването на програми за развитие и покани за участие в проекти в областта на професионалното обучение.

Изготвя:

- Стратегия за развитие на професионалното обучение в краткосрочен и средносрочен план, която е неразделна част от стратегията за развитие на окръга в краткосрочен и средносрочен план

Осигурява :

- оценката на проекти отговарящи на поканите за децентрализирани средства в областта на професионалното обучение.

Становища по:

- дебатите по решения относно професионално обучение в съответствие по молба на обучаващите институции

Работата по развитие на човешките ресурси и подобряване на компетенциите е изведена като приоритет за всички заинтересовани страни: държава, предприятия, образование и социалните партньори и представлява голямо предизвикателство за бъдещето на индустрията на страната. Това се илюстрира от следното:

- Закон от 1999 г. създава правна рамка за образованието и професионалното обучение, въвеждане на принципа на тристранното партньорство в тези области, както и създаването на Национална Агенция за Професионално Образование и Обучение. Социалните партньори участват по консултативен начин в редица тристранни органи, включително: Национален Съвет за тристранно сътрудничество по въпросите на заетостта и обучението и Национална Агенция за Професионално Образование и Обучение (включително за определяне на списъка на приоритетните професии, за да послужи като отправна точка на Министерството на образованието).
- В допълнение към областта на обучението на младите хора, през 2008 год., съвместно с пет представителни работодателски организации, Министерството на труда и Министерство на образованието бе подписано споразумение за разработване на система за "обучение на възрастни за учене през целия живот". То определя специфичните отговорности на всеки участник и организира дейностите по логически сектори.
- Чрез специфични проекти, финансирани от структурните фондове на ЕС са изградени партньорства между предприятията, професионалната организация БАМИ и университетите, Министерство на образованието и средните технически училища, и службите по заетостта. Тези партньорства имат за цел да сбlijат училищата с предприятията, опознавайки предприятието и организирането на стажове. В университетите се провеждат редица мероприятия, имащи за цел укрепването на връзките с професионалния свят, колкото нагоре по веригата за определяне на секторите (нови работни места), толкова и за адаптиране към нуждите на малките предприятия.

Що се отнася до формалните инструменти на проучване и прогнозиране на нуждите от компетенции и квалификации в краткосрочен средно – дългосрочен план, до настоящия момент това се изпълнява от Националната Агенция за Професионално Образование и Обучение, която на всеки две години провежда анкета във връзка с «нуждите от работна ръка» (анализ на развитието и промяната на секторите, потребностите на предприятията от квалификации и приоритетни курсове за професионално обучение), анкета, в която професионалният свят има малко участие. В допълнение някои фирми, сами провеждат подобни проучвания, на свое собствено ниво, но те единични, изолирани и разпръснати. В резултат, не съществува формална и структурирана връзка между прогнозите и създаването и провеждането на курсовете на начално професионално обучение.

От 2009 г. насам, социалните партньори в България са включени и участват в проект, осъществяван с подкрепата на Европейския социален фонд (ЕСФ) и Европейския фонд за регионално развитие (ЕФРР). Основната цел на проекта е разработването на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила в 20 индустриални сектора на българската икономика («[Competence Map Project](#)», www.mycompetence.bg), която да послужи като инструмент за бъдещо наблюдение през периода 2014 год.-2020 год. върху новите професии/нови компетенции и работни места под напрежение, разработен от консултативните секторни съвети (виж по-долу стр. 28).

Едновременно с това, през м.април 2012 год., в металургичния сектор беше създадена индустриална обсерватория по въпросите на заетостта и компетенциите към КНСБ-СФ Металици, като следствие от предходен проект „Синдикалните и професионални организации пред проблематиката за информиране и ориентиране на младите хора и работниците и служителите“, финансиран по същата бюджетна линия на Генерална Дирекция „Заетост и Социални въпроси и приобщаване“(2009-2010). Учредителният текст на обсерваторията предвижда включването на съвместно управление и осъществяването на многобройни дейности.

Към нея е прикрепен учебен център, наскоро акредитиран от държавата, със задача за осъществяване на съответстващите на нуждите на предприятията професионални обучения. Българските партньори имат много високи очаквания към настоящия проект, по специално за идентификацията на методики и инструменти за улесняване работата на Обсерваторията, като предизвикателството е за предоставяне на най-добрата подкрепа при текущото реструктуриране на металургичния сектор в страната им.



Проспективен анализ на компетенциите на работната сила : инициативи в България

Competence Map Project (2014-2020) :

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

1. Анализ и оценка на състоянието на пазара на труда, бизнес намеренията, отношението към квалификацията и образованието, включително **секторен анализ**.
2. Създаване на Национална Референтна Мрежа, състояща се от 20 секторни консултативни съвета (включително представителите на основните технически университети) със социалните партньори и 10 регионални центъра за оценка на компетенциите.
3. Дефиниране на ключови длъжности за всеки от 20 те сектора. Създаване на компетентностен профил за всяка от тези длъжности, който представлява стандарт за изпълнение на професионалната дейност.
4. Създаване на онлайн информационна система, включваща секторни компетентностни модели и каталози с компетенции, длъжностни профили и стандарти, е-платформа за е-обучение и оценка, платформа за анализи на пазара на труда, каталог на ресурсите за развитие и т.н.

Секторните анализи съдържат раздели насочени към :

- *Сценарии и прогнози за развитие: очаквания за промяна на знанията и уменията в сектора, работните места и професиите*
- *Стратегии за управление и мотивиране на човешките ресурси, повишаване компетенциите на работната сила*

Евро- Индуриална Обсерватория

Основните цели на настоящата лаборатория са както следва:

- социален мониторинг и анализ на социалните отношения
- анализ и развитие на политиката по доходите и заетостта в индустрията
- изследване, анализ и активни мерки за безопасни и здравословни условия на труд в индустрията
- активно взаимодействие между социалните партньори за създаване на устойчива и просперираща бизнес среда в индустрията
- инженеринг за развитие на малкия и среден бизнес, екологични проекти и зелени технологии.
- професионална квалификация и преквалификация
- обучение и подпомагане на бизнеса за енергийна ефективност на фирмите и дейностите в индустрията
- разработка и осъществяване на проекти в социалната сфера, енергийната ефективност и конкурентоспособността на малкия и среден бизнес
- провеждане на семинари, конференции, кръгли маси, симпозиуми и други дискуссионни форуми.

Обсерваторията ще работи в тясно сътрудничество с институциите на страната, общините и социалните партньори на национално и европейско ниво. Обсерваторията ще се ръководи от свой устройствен правилник, който урежда възможностите и формите за участие в дейността ѝ.

ИСПАНИЯ

В контекста на мащабна социална и икономическа криза, белязана от повече от 50 % безработица сред младите хора, понастоящем социалните партньори от Испания се измъчиха в действията си за пренасочване на финансови средства към незабавна подкрепа на дейности за различните социално икономически сектори. Тъй като има нужда от спешно и ефективно подпомагане на развитието на умения сред младите хора, търсещите работни места и работещите, испанските социални партньори изразиха желание за активно участие в дейностите по наблюдение на професиите и уменията, изготвянето на предложението за обучение и признаването на квалификациите.

Днес, по отношение на системата за професионално обучение (първоначално обучение в рамките на Министерството на образованието, продължаващото професионално обучение към Министерството на заетостта), на национално ниво, социалните партньори са консултирани по :

- Дефиниране на свързаните с професионалните квалификации програми за обучение, осъществявани от Националната Агенция по квалификациите (INCUAL) (към Министерството на образованието)
- Дефиниране на новите сертификати за професионално обучение, издадени от INCUAL

Социалните партньори са загрижени, че настоящата сложна система за идентифициране и оценка на квалификациите не е достатъчно базирана на реалните нужди на бизнеса и няма необходимата реактивност и гъвкавост за проследяване промяната на потребностите от компетенции на предприятията. Настоящият проблем е свързан с насочването на финансовите средства за професионално обучение (състоящи се от една част от събраните от Националния институт за социално осигуряване вноски на бизнеса), които изглеждат не са насочени към приоритетите, определени от секторите.

Темата на професионалното обучение е част от темите на колективното договаряне на ниво бранш. Това основно е в рамките на Съвместните отраслови комитети (CPS), чийто секретариат се състои от представител на Министерството на заетостта, в които социалните партньори анализират и обсъждат потребностите на отрасъла от умения, определят приоритетите, правят предложения за актуализирането на професионалните квалификации и др. В този смисъл CPS представлява съществено място за диалог и обмен на по отношение на настоящите и бъдещите нужди на бизнеса.

Обсерваторията на Службата за обществена заетост (SEPE) предоставя данни за профили на работни места и потребностите от обучение на търсещите работа. Но най-важното, секторно измерение са (бяха), "Индустриалните Обсерватории" към Министерство на промишлеността, но с тристранно управление, които предоставят реална информация относно професиите и компетенциите в целевите сектори.

Създадени през 2004 г. с тристранно споразумение, тези обсерватории (понастоящем единадесет на брой), имат за цел да оказват подкрепа на индустриалната политика, посредством даване на препоръки за развитието на секторите и техните работни места, позволяващи разработването на „холистична“ визия на проблематиката на заетостта и професионалното обучение. Те спомогнаха да бъде създадено пространство на доверие между социалните партньори. Въпреки това, поради липсата на финансиране, тези обсерватории в момента не работят. Испанските социалните партньори изразяват воля да ги „съживят отново“.

През 2008 г. в различни автономни региони на Испания бяха създадени референтни обществени центрове за професионално обучение (CRN) под егидата на Министерство на заетостта. Тяхната цел е разработването на специфични новаторски предложения, въз основа на анализи за развитието на компетенциите и обучението, имащи за цел адаптирането на системата за професионално обучение и националната система за квалификация към пазара на труда. Но социалните партньори проявяват загриженост относно липсата на видимост на тези инструменти, както и на конкретни резултати.

Отвъд необходимостта от координиране на работата на тези различни структури, испанските социалните партньори изразяват желанието си, освен формалното участие на техните организации в официалните консултации в гореспоменатите структури, активно да участват в съвместното управление на дейностите, понастоящем ръководени от държавата, като същевременно публичните органи да оценят специфичният им принос от добавена стойност вследствие задълбоченото им познаване на сектора,



Индустриалните обсерватории в Испания

Цел :

Оказване подкрепа на индустриалната политика чрез анализ на силните и слабите страни на сектора и разработването на секторни насоки. Тези насоки се фокусират върху подобряване на конкурентноспособността на индустриалните организации и заетостта

Към настоящия момент бяха създадени 11 индустриални обсерватории :

2005 :

- автомобилостроене и производство на тежки товари
- оборудване, части и компоненти на автомобили
- капиталови стоки

NTIC

- химия
- текстил –облекло

2006 :

- Дървообработка
- Металургия

2009 :

- Гражданско строителство

Целулоза и хартия

Управление : Министерството на промишлеността, на Туризма и Търговията, Министерство на заетостта и социалните въпроси както и основните професионални и синдикални организации, представляващи съответния сектор

Основни теми на изследване в съответните сектори:

- Развитие на заетостта
- Индустриални стратегии
- Перспективи пред развитието на секторите и работните места
- Ключови фактори за конкурентноспособността и производителността
- Последствия от реструктурирането
- Компетентостни профили
- Професионално приобщаване
- Нуждите от обучение
- Дистанционна работа
- Отсъствията в Европа и Испания
- Управление на човешките ресурси
- Обучение за превенция на професионалните и екологични рискове
- Анализ на текущата ситуация и тенденциите в изследователска и развойна дейност и иновациите
- Гъвкавост и сигурност в сектора
- Заплащане и производителност
- Квалификации и сертификати за квалификация в областите на машиностроенето, електрониката и електроснабдяването

МАРОКО

Мароко, нововъзникващ мощен стратегически партньор на Евро-средиземноморската зона, от няколко години провежда редица социални реформи (професионално обучение, политики за активна заетост) и планове за действие в подкрепа на индустрията (секторни програми "Възникване" и споразумения – секторни програми) за справяне с наличните обществени, икономически и социални предизвикателства. На кръстопътя на проблематиките, свързани с конкурентоспособността и заетостта, развитието на умения представлява предизвикателство както за икономическото развитие, така и за социалния баланс на страната, за който професионалните и синдикалните организации са поканени да се мобилизират от страната на държавата.

Независимо от политическата, стратегически и правна рамка, благоприятна за ефективността на професионалното обучение, системата състояща се от множество заинтересовани страни с общи интереси и различни препратки (Служба за професионално обучение и насърчаване на труда (обществена организация), Националното образование, Висшето образование, други ведомства, (частни оператори) не успява да подкрепи и проследи промените, които претърпява страната:

- 71% от младите дипломирани (средно и висше ниво) не успяват да си намерят работа.
- 75% от предлагането на работни места са в полза на възрастовата група 40-59 год.

Две основни предизвикателства трябва да бъдат преодоленни за да се облекчи настоящата ситуация:

- да се работи върху адекватността обучение/работни места (първоначално обучение)
- Подобряване на качеството и приложимостта на доставката за обучение (продължаващо обучение)

Изправени пред известните елементи на нефункциониране на системата за обучение:

- Фрагментирано управление, с пълна липса на регулаторни механизми
- липсата на твърдост при провеждането на разработването на предлаганото предложение за обучение, въз основа на логиката на съдържанието вместо базиране на логиката на умения
- липсата на инструменти за определяне търсенето и балансиране на последната.
- Количество на обучени водещо спрямо качеството

Бяха взети решения за изпълнение на:

- Дефиниране на глобална стратегия за професионално обучение (проведена от правителството, в процес на финализиране)
- Създаване на обсерватории на професии, работни места и умения (в процес на дефиниране - виж по-долу).
- Прилагане на национална рамка за признаване на квалификациите (което ще послужи като обща референтна рамка за обучителните институции и предприятията).

За да се изпълни настоящата задача за проспективно наблюдение на работните места и компетенциите бяха идентифицирани различни нива на интервенции:

- Министерството на заетостта и професионалното обучение планира да създаде обсерватория на заетостта, с цел предоставянето на информацията относно заетостта, в една по скоро «макро» рамка.
- Работодателската междуотраслова организация, Конфедерацията на предприятията от Мароко (CGEM), изразява желание да даде своя принос за изясняване на политиките за обучение и заетост посредством една Обсерватория за заетостта и пригодността за заетост , имаща за цел да консолидира събраните от браншовите обсерватории данни, предназначени за задълбочен анализ на професиите.

Въз основа на гореизложените разсъждения, Федерацията на металургичните индустрии, Машиностроене и Електро механика (FIMME) е разработила проект на обсерватория за нейния бранш, която да бъде на паритетен принцип. разработена е пътна карта около следните въпроси, с цел улесняване на нейното осъществяване:



Определяне мисията на бъдещата обсерватория

Очертаване на нейния периметър (обхват)

- Бенчмаркинг за обсерваториите
- Избор на инструментите и начина на управление
- Намиране на необходимите финансови средства
- Комуникация около проекта
- Идентификация на организациите, създатели на целевата информация
- Установяване на партньорства с обсерваториите в Европа.

Настоящият инструмент е предназначен за допълване на областите на ангажираност на FIMME във връзка със заетостта и професионалното обучение (в допълнение към участието си в управлението на първоначалното професионално обучение).

Съвместния инструмент SPAC-I, система за съвместно сертифициране на Металургичната, Машиностроителната и Електромеханичната индустрии (IMME), създаден преди повече от 5 години, като част от проект за партньорство между металургичните отрасли на Франция - Мароко, подсилва тази логическа рамка на професионализация на квалификациите и улеснява социалния диалог по въпросите на заетостта и обучението.

ТУНИС

От петнадесет години насам, редица реформи в областта на професионалното обучение постепенно доведоха до необходимостта публичните органи да работят в сътрудничество с професионалните организации за улесняване адекватността между обучение и заетост и приобщаването на младите хора. Настоящата ситуация засилва тази необходимост.

Постепенното нарастване на участието на браншовите федерации в различни практически дейности в областта на професионалното обучение, улеснява приспособяването на проблематиките за компетенциите за различните сектори и допринася за стратегиите за обучение и заетост на държавата:

- изграждане на директории професии – компетенции,
- изготвяне на насоки за първоначално обучение на базата на методично и строго наблюдение на очакваните от предприятията дейности, заетост и умения (регионални схеми за развитие на умения);
- изготвяне на спецификациите на обученията (отнасящи се до условията и реда за управление на обществени центрове за професионално обучение, осъществяване на чиракуването, педагогическите условия и начините за оценка, разпределението на курсовете/потоци/финансови средства и т.н.);
- осъществяване на комуникационни действия относно професиите и компетенциите.

Кулминацията на това специфично участие е създаването и прилагането, в контекста на партньорството между френските и тунизийски отрасли от металургията/машиностроенето/електро механиката, на система за съвместно сертифициране на квалификациите, иницираща един конкретен социален диалог между социалните партньори по отношение на професионалното обучение. Този опит, отново предоставя възможност да подчертаем, че развитието на алтернатива и на процеса за квалификациите са част от инструментите за наблюдение на професиите и компетенциите, позволяващ предоставянето на насоки за професионалното обучение в съответствие с икономическите нужди.

В текущия контекст, всяко действие на социален диалог допринася за стабилизацията и социалния баланс на страната. По време на 2-рия Евро-средиземноморски симпозиум за управление на професионалното обучение, който се проведе в Казабланка на 2-ри и 3-ти ноември 2011 г. (виж Анекс 2), ролята на тунизийските социални партньори в реформите и управлението на професионалното обучение бяха потвърдени в пълната им сила. (виж по-долу).

Изводи от уроците, вследствие 15 год. професионален опит на Тунис: ролята и мястото на социалните партньори в реформите и новото управление на професионалното обучение

Роля и място за какво ?

- Човешките ресурси се превръщат в най-значимия фактор за конкурентоспособността на предприятията
- Необходимите компетенции еволюират все по бързо
- Приобщаването и поддържането на работните места изискват една постоянна пригодност към заетост
- Ръководството чрез « упълномощаване » не е постоянно нито достатъчно реактивно
- Социалните партньори нямат никакъв избор. Те не могат да останат наблюдатели на системата за професионално обучение

Роли на социалните партньори ?

- Консултиране: двустранна или тристранна, станала е обичайна. Но с една и съща лекота ли партньорите имат достъп до информацията ? Засяга ли това целостта на процеса на взимане на решения ?
- Ръководство: ръководство на какво? Инженерството, изпълнението, кой инструмент на ръководство? кое табло за управление?
- Реализация на обучението: има ли интерес да си доставчик на обучение?
- Финансиране: кой финансира и какво? как се събира ? какви са механизмите за разпределение на ресурсите ?

Ниво 1 : « стратегически бариери »

- Изразяването на нуждата от умения е въпрос за социалните партньори (секторни директории на професиите, секторни обсерватории, регионални генерални планове и др.)
- Сертифицирането на уменията е въпрос за социалните партньори (правила за сертифициране, колективните трудови договори)

Ниво 2 : « гаранцията за качество»

- Делегиране на мониторинга на дейностите по нови проекти, устойчивост на проектите
- Автономно управление или делегиране на обществени услуги за функционирането, търсене на реактивност
- Финансиране въз основа на резултатите, отговорност и отчетност

« Развитие на капацитета » на социалните партньори : необходимост и право

- Участието в обучението досега не беше традиционна функция на социалните партньори
- Развитие на капацитета на партньорите е необходимост
- Настоящото участие е източник на добавена стойност (за икономиката, заетостта, намаляване на разходите за лошо качество за Министерството на финансите)

Презентация на FEDELEC –2 ри Симпозиум в Казабланка , на 2ри и 3ти ноември 2011 год.



De gauche à droite :

Olivier DAMBRINE (directeur de CODIFOR, agence de coopération de l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie, France)

Stéphane LARDY (secrétaire confédéral à l'emploi, chômage et à la formation professionnelle, du syndicat Force ouvrière, France)



De gauche à droite :

Andrée THOMAS (Secrétaire confédérale chargée de l'Europe et de l'international pour le syndicat Force Ouvrière, France),

Jean-Paul DELEVOYE (Président du Conseil économique social et environnemental (CESE), France),

Olivier DAMBRINE (directeur de CODIFOR, agence de coopération de l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie, France)

Orsoleya SZENTPETRI (Coordinatrice de projet internationaux de l'organisation professionnelle Hongroise MGYOSZ / EGYSZ, Hongrie)
Andrés SÁNCHEZ DE APELLÁNIZ (Secrétaire Général du patronat de la métallurgie Espagnole CONFEMETAL, Espagne),



Alexia LEVEQUE (Chef de projet, CODIFOR, France)
Sébastien DUPUCH (Conseiller technique IRES Département International Confédération Force Ouvrière, France)

Laurence MARTIN (Conseiller technique formation professionnelle au sein du syndicat de salariés Force Ouvrière, France)
Olivier DAMBRINE (directeur de CODIFOR, agence de coopération de l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie, France)



De gauche à droite :

Olivier DAMBRINE (directeur de CODIFOR, agence de coopération de l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie, France),
Jean-Pierre FINE (secrétaire général de l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie, France),
Françoise DIARD (responsable de l'Observatoire paritaire de la métallurgie, France)
et **Odile DENIS** (Secrétaire nationale chargée de l'emploi à la fédération générale des mines et de la métallurgie, FGMM-CFDT, Confédération Française Démocratique du Travail)

De gauche à droite :

José Ignacio GIL PINERO (chargé des questions de responsabilité sociale, Fédération de l'industrie du syndicat de salariés CC.OO, Espagne),

Laszlo KOZAK (directeur de la formation du syndicat de salariés LIGA, HONGRIE),

Zoltan KISS (coordinateur de projets emploi/formation de l'organisation professionnelle de l'industrie EGYSZ, Hongrie)



Ignacio FERNÁNDEZ ZURITA

(coordinateur projets emploi-formation de l'organisation professionnelle de la métallurgie CONFEMETAL, Espagne)

De gauche à droite :

Elodie SOJIC (chargée de projets et d'études Mobilité et GPEC au sein de l'Observatoire paritaire de la branche Textile-Mode-Cuir, France),
Caroline COHEN (responsable de l'animation des travaux de l'Observatoire paritaire des industries alimentaires, France),
et **Marie-José MILLAN** (Secrétaire fédérale de la métallurgie chargée de l'international, au sein du syndicat de salariés Force Ouvrière, France)



Annie THOMAS - Conseillère sociale à l'Ambassade de France en Espagne, ancienne Secrétaire nationale de la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) des mines et de la métallurgie, FGMM-CFDT, Confédération Française Démocratique du Travail.

De gauche à droite :

David FORERO (conseiller technique, Fédération de l'industrie du syndicat de salariés CC.OO, Espagne)

José Ignacio GIL PINERO (chargé des questions de responsabilité sociale, Fédération de l'industrie du syndicat de salariés CC.OO, Espagne)



De gauche à droite :

Christian CRETIER (Président FGTA-FO de l'Observatoire paritaire de branche des industries alimentaires, France)

Xavier ROYER (Directeur de l'Observatoire paritaire de la branche Textile-Mode-Cuir, France)

3-СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ НА ИНСТРУМЕНТИТЕ И МЕТОДОЛОГИИТЕ

Участието на социалните партньори в изпълнението на специфичните дейности, осъществени от секторните обсерватории на или подобна система, създава условия в рамките на професионалните и синдикални организации за придобиване на експертиза – професия, и придава реална добавена стойност в процеса на разработване на политиките и програмите за обучение и заетост.

3.1- Управление

Роля на социалните партньори ?

Във всички страни, на държавата е поверена проучвателна мисия , в която социалните партньори са включени по консултативен начин. В зависимост от представените практики, не може да се отрече, качеството и устойчивостта на желаните резултати зависят от степента и естеството на участие на социалните партньори: познаването на секторите, предприятията, професиите и уменията, както и тяхната еволюция може бъде ясно предоставена само от участници от областта на труда, представлявани от професионалните и синдикални организации. Възможността, да се допринесе към нетната добавена стойност на насоките в областта на заетостта и обучението, включва необходимостта от задълбочено обмисляне във връзка с идентифицирането на съответните отговорности на държавата и социалните партньори.

Настояща рамка за интервенция на социалните партньори в инструментите за проспективен анализ на професиите и компетенциите:

- Унгария : правна рамка с делегиране на инженерството (поставена днес под въпрос) на социалните партньори на териториално ниво чрез Комитетите MFKB
- Франция : приложение на принципа на автономия на социалните партньори (подкрепен от закона от 31-ви Януари 2007), въз основа на активен социален диалог относно заетостта и обучението, конвенционален и оперативен, което дава възможност за структуриране на практическото участие на социалните партньори на национално и териториално ниво, от анализ на потребностите на секторите и предприятията (секторни обсерватории), развитие на предлагането на обучение и образователни условия (учене, професионализация), валидиране и сертифициране на квалификации, управление на финансирането на фондовете за професионално обучение.
- България: Социалните партньори решиха въз основа на доброволна инициатива да създадат Обсерватория, която да подкрепя и съпровожда сектора на тежката металургия в процес на реструктуриране, в отговор на потребността от конкретни решения.
- Испания: ролята на социалните партньори е най вече консултативна, така както е предвидено съгласно кралския указ 395/2007 от 23ти март 2007 год., който също така в чл. 35 упоменава и ролята на Съвместните Секторни Комитети (Comisiones Paritarias Sectoriales (CPS)).

Структурата на тристранен социален диалог, в действителност се стреми да впише асоциирането на партньорите в дейностите ръководени от държавата, по един чисто консултативен и формален начин, и то много често в последните етапи от процеса на вземане на решения.

Необходимостта, Държавите да имат срещу себе си за събеседник, представители от света на труда, притежаващи капацитета за насочване избора по отношение на работните места и професионалното обучение, показва пътя за изготвяне на моделите на управление, зачитайки ролята и приноса едни на други, в интерес на взаимното допълване: на Държавата, ролята на глобалното извеждане на светло на икономиката и заетостта, на секторите и регионите – задълбоченият секторен анализ за развитието и промените на професиите и компетенциите обвързан с краткосрочна визия, която единствено позволява ефективни „справедливи“ действия на териториите

Във всички страни- партньори, в ход са дискусии по въпроса за по-добрата между секторна координация. Да се възложи на Държавата? на дадена организация с междуведомствена координация? Отговорът (те) се различава (т) или се добавя (ят) съгласно социалните модели.

Опита на страните-партньори показват необходимостта от разработване на подход за многомерно наблюдение, свързване на различни нива на намеса (национални / секторни, между браншови, местни), налагащи се поради сложността на контекста.

Във Франция, съвместните секторни обсерватории са стратегически инструмент на политиката за заетост-обучение на секторите и поставят социалните партньори в качеството на "институционализирани" сътрудници на публичните политики и дейности на професионалното обучение. Този структуриран подход позволява дейността на социалните партньори да се впише в дългосрочен план и в същото време представлява устойчив отговор за идентифициране на приоритетните лостове за действие във време на криза.

Учредителни актове :

В допълнение към законодателните регламенти, някои обсерватории са създадени в съответствие с тристранни споразумения (Испания) - последвано от споразумения между Министерството и секторите (Испания, Унгария) - или дори съвместни между браншови и синдикални организации на междуотраслово ниво (ANI 2003) и/или браншови - последствие включено в закон - за случай на Франция и България.

Ресурси :

Относно финансирането, се наблюдават доста различни практики, според страните:

- Испания: Публично финансиране на национално ниво, за работата на обсерваториите от публичния сектор, докато на регионално ниво, проучванията са финансирани също така и от част от събраните от предприятията средства. В допълнение следва да се отбележи, че поради неефективността на прилаганите държавни мерки в областта на професионалното обучение, някои отрасли се организират, мобилизирайки внасянето на допълнителни средства от техните предприятия, предназначени за реалните приоритети на професионалното обучение.
- България: проведените досега дейности (Проект «Competence Map) бяха осъществени в рамките на проекти финансирани от Европейските фондове (ЕСФ, FEDER). Проектът за индустриална обсерватория ще бъде финансиран със «собствени средства».
- Унгария: Първоначално, заделените от различни предприятия вноски за професионално обучение, са събирани и управлявани от социалните партньори, отделно от държавния бюджет. Но днес, държавата е тази, която събира и управлява тези пари. Предоставените от социалните партньори приоритетни предназначения, не изглежда да се взимат под внимание при прилаганите от държавата решения.
- Франция : Заделените вноски от предприятията за професионално обучение са събирани и управлявани от социалните партньори в рамките на съвместни набирателни органи (OPCA), които насочват финансирането на дейностите за обучение в зависимост от секторните приоритети. Осъществяваната дейност от секторните обсерватории в по- голямата си част е финансирана от тези фондове. Могат да бъдат мобилизирани други фондове, по специално на регионално ниво, в рамките на Конвенциите за целите и средствата между регионите и отраслите.



РЕЗЮМЕ НА ЗАКЛЮЧЕНИЕ №1

Работно ателие за обмен на добри практики – Париж, Ноември 2012 год.

„Контекстуалните възможности за действие засилват необходимостта от стратегически анализ по отношение на заетостта и обучението“

Всички страни партньори споделиха, че конюнктурните трудности, които срещат, влияят силно на производствената система и обосновават нуждата от основно преустройство на дейностите и управленските методи на организациите. В тази връзка, икономическата несигурност представлява парадокс по отношение на предвидимостта на бъдещите нужди от умения, но също така и реална възможност да се идентифицират лостовете за приоритетно действие (за което вече е доказано, че успешно подпомага сектори в процес на реструктуриране). Отвъд належащите решения, които трябва да бъдат взети за преодоляване на извънредните ситуации, е необходимо да се работи и върху структурните лостове на политиките за заетост и професионално обучение с цел да бъде постигната устойчива подкрепа за дейността на предприятията и подобряване на конкурентоспособността и заетостта на населението. В този контекст, секторния подход, позволява на МСП да бъде оказана подкрепа, възможно най-близка до икономическата действителност, тъй като те са гръбнака на заетостта. В същото време, ситуацията има комплексен характер и налага многостранен подход за наблюдение.

- Споделеното управление между представителни за браншовите и синдикални организации, позволява действията, прилагани в рамките на политиките за заетост и професионално обучение да бъдат справедливи и ефективни
- Следователно, е необходимо да се изведе на преден план добавената стойност на съвместното действие (евентуално тристранно), в структурна перспектива и от гледна точка на устойчивостта, и да се потърсят решения за преодоляване на констатираната днес несигурност на средствата.

Инструмент с двустранно стратегическо значение: „Съвместна обсерватория“ на професиите и уменията

Настоящият инструмент притежава следните характеристики:

- Това е инструмент за ориентация на националните и регионалните политики за заетост и обучение базиран на близостта с индустрията, способен да осигури визия в перспектива, на основата на инвентаризация проведена възможно най-близко до индустриалната реалност.
- Това е инструмент за подпомагане на вземането на решения от страна на политиките, социалните партньори, бизнеса, служителите, младите хора и безработните.
- Това е инструмент, който трябва да позволи прилагането на конкретни действия:
- Това е инструмент подпомагащ социалния диалог, който позволява да бъде развит общ език
- Това е услуга за бизнеса, министерствата, населението

Ключови фактори за успех:

- За ефикасни и убедителни резултати, е необходимо да се вземе предвид различната конфигурация на обсерваториите според държавите и браншовете, но и да бъде даден приоритет на координацията и взаимното допълване между структури за проспективно наблюдение, като същевременно се гарантира оперативна гъвкавост.
- В рамките на условията за реализация, трябва да се обърне особено внимание, на необходимата връзка между прилагането на структурното измерение (базирано на функциите и тяхната устойчивост) и конюнктурното измерение (базирано на възможностите за действие и логиката на проектите).
- Развитието на експертен опит в областта на бизнес уменията от страна на социалните партньори, гарантира овладяването и познанието на отрасловите проблеми

Добавена стойност, легитимност на съвместния подход:

- Проспективните обсерватории на професиите и уменията, допринасят за позиционирането на по-преден план на социалните партньори, които в сравнение с публичните власти, разполагат с глобален поглед върху темите свързани със заетостта и обучението.
- Благодарение на тяхното внедряване в сърцето на индустриалните организации, социалните партньори са развили задълбочени познания за дейността на фирмите, във всичките им измерения: индустриални, икономически, социални, екологични ...
- Въпреки, че по различни причини тяхното позициониране би могло да бъде оспорено в някои държави, предприетите действия за подкрепа на браншовото развитие, са признати (анализ на нуждите с цел насочване на политиките за заетост-обучение, конкретни действия в подкрепа на информацията за отраслите/ управлението на професионалното обучение/ориентацията и управлението на сертифицирането на уменията)
- Проспективните обсерватории са място за изграждане на доверие, в рамките на което се проявява желанието за социален диалог, за създаване на общност на интереси около развитието на умения, както и за съвместно изграждане на конкретни механизми за насърчаване на заетостта и обучението

3.2 Конкретни приложения:

Картография/ Каталог на професиите и уменията

Всички страни имат на разположение каталози на професиите и уменията, свързващи секторните специалисти, които познават добре дадена професия, с цел да се интегрират всички контекстуални фактори, свързани с упражняването на професиите във фирмите.

Директориите на професиите, наричани също така каталози на професиите и уменията, създадени от френските отраслови обсерватории, са основен инструмент за опознаване на професиите от участниците в даден бранш. Тяхната цел е многоизмерна:

За предприятията:

- прилагане на планиране при управлението на работните места и квалификациите
- адаптиране и развитие на компетенциите в рамките на предприятието
- организация на функциите в рамките на предприятието

За социалните партньори:

- Провеждане отраслови проучвания и анализи на потребностите от умения, и развитие на партньорства с различни институции компетентни в областта на заетостта и обучението.
- Организиране на процеса на признаване на квалификацията на служителите

За служителите и кандидатите за работа:

- Познаване на съществуващите професии в сектора и връзките между тях
- Улесняване на професионалната преквалификация и мобилност

За държавата:

- Правят възможно по-оперативното дефиниране на политиката за първоначално обучение

За обществените служби по заетостта:

- Дават по-добро разбиране на съществуващите професии и уменията, които изискват.

За организациите за обучение:

- Дават възможност за разработване на обучения, адаптирани към компетенциите необходими на предприятията .



В Испания, националната квалификационна система се администрира от Националния институт за квалификации (INCUAL). Той е призван да идентифицира всички професионални квалификации (Каталог на професионалните квалификации) и съответните модули за обучение, с цел да предоставя всякаква полезна информация за кариерното ориентиране на младите хора, за служителите и търсещите работа, за признаването на компетенции, и оценката на качеството на системата за професионално обучение.

Предоставените обучения могат да бъдат удостоверени с диплома, в рамките на първоначалните обучения, или сертификати за професионална компетентност (на държавното бюро по труда SEPE)

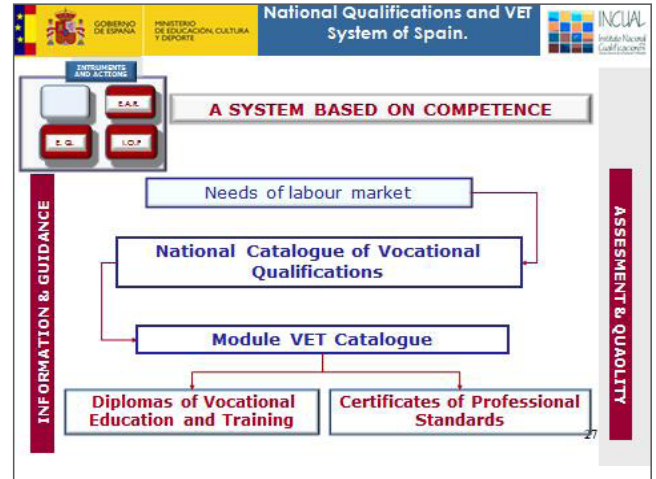
Испанските социалните партньори са информирани и консултирани официално от държавните институции, но биха желали да участват по-активно в процеса на актуализиране и признаване на квалификациите. По този начин, квалификационната система би спечелила от гледна точка на приложимостта (общи и практически познания на професиите и компетенциите) и оперативността (тясна връзка с пазара на труда в предприятията).

В България, в рамките на „Оперативна програма човешки ресурси”, съфинансирана от Европейския Социален Фонд (ЕСФ), социалните партньори са участвали в създаването на система за оценка на компетенциите, (Проект Карта на Компетенциите), базирана на определянето на ключови длъжности и свързаните с тях умения (картографиране). Всяка длъжностна характеристика включва начина на оценка на компетенциите, и съответното обучение. Програмата обхваща 20 сектора, на цялата територия на България. Картите на длъжностите са публични и достъпни за всички на интернет страницата: www.mycompetence.bg. Тази система трябва да позволи да:

- Се идентифицира степента на овладяване на българските служители на уменията изисквани от страна на предприятията с цел да бъдат приложени всички необходими действия за повишаване на производителността и приспособимостта
- се подобри подбора при наемане на работа и развие текущата система за оценяване на компетенциите в предприятията
- бъде повишено нивото на уменията на служителите и тяхната заетост, както и участието им в обученията през целия живот
- подобри способността на служителите да се приспособяват към ситуации на реструктуриране
- насърчи инвестициите от страна на фирмите и служителите в професионалното обучение
- Предостави информация за развитието на пазара на труда, включително и относно бъдещите потребности от умения на предприятията

Въз основа на тези каталози и регистри за професии и компетенции, френските браншови организации, организираха система за признаване на компетенциите: сертификати за придобита квалификация, удостоверяващи уменията, придобити от техните титуляри по време на професионалния им опит. Сертификатите отговарят на целите за яснота на квалификациите, професионализация и пригодност за заетост на служителите и младите хора и позволяват също така да бъдат подпомагани случаите на преквалификация - професионална междубраншова мобилност (високо оценен подход, например в текстилната и шивашката промишленост). Подготвени от браншовите Съвместни Национални Комисии по Заетостта , тези сертификати се създават, управляват и издават от социалните партньори в участващите сектори. Условиата за създаване (пред проектно проучване на възможностите, изработване на справочник за съответната квалификация), прилагане (критерии за оценка, оценяване и потвърждаване от делиберационни журита), и заличаване са дефинирани и контролирани от тях.

Браншовите организации на френската, тунизийската и мароканската металургия, са работили заедно по прехвърлянето на тази система за признаване на професионалните квалификации в Мароко (2005-2006) и Тунис (2010-2012), като условията за съвместно управление, прилагане и методологията за оценка, са били дефинирани и приложени в рамките на пилотни експерименти (Тунис: „оператор на индустриална техника” / Мароко: „Техник промишлена поддръжка”). Мароканския металургичен бранш празнува тази година 5-тия випуск и е на път да разработи една нова квалификация.



Въз основа на представения практически опит, както от страна на френския металургичен бранш, така и от хранително-вкусовата промишленост, текстилната и шивашката промишленост и от Проекта „Карта на Компетенциите“ реализиран в България, участниците подчертаха, че е изключително важно информацията за секторите и професиите да бъде разпространена сред широка аудитория. В тази област, интернет сайтът на Обсерваторията на хранително-вкусовата промишленост във Франция „Observia“ (www.observia-metiers.fr), достъпен в мрежата от март месец и проектиран в съответствие с целите за яснота и достъпност на информацията относно професиите в бранша за всички аудитории, е референтен инструмент.

Сравнителен анализ на методологиите за изработване на картографии на професиите

Допирни точки:

- Сходна организация на работа структурирана в три нива:
 - Списък (или Картография) на професиите
 - Описание на професиите (дефиниция, дейности, задачи, Списък общи / специфични компетенции)
 - Дефиниция на свързаните с тях компетенции (критерии за оценка)
- Систематично секторно измерение, което е от съществено значение за поддържане на близост с предприятията
- Модулен подход към компетенциите и свързаните с тях обучения, с цел да се усъвършенства обучението / оценката
- Желанието да се определят общите компетенции за няколко типа работни места/професии (мобилност, общи основни предмети на обучението) и сектори (CQPI – сертификати за съвместна междубраншова квалификация)

Констатирани разлики:

- ниво на прецизност и детайлност на дефиницията на професионалните регистри варира:
- Много фокусирани върху професионалните компетенции Работни места / Професии (Франция, Испания, Тунис)
- по-общо описание (България, ...)
- проектиране и управление на регистрите, които не винаги са извършвани от професионалистите
- (Пример: Испания, ...)
- По-голямо разграничение във Франция между управлението на квалификациите и управление на обучението
- По-значима употреба на регистрите на професиите и компетенциите в някои страни (Франция, Мароко...) в подкрепа на предприятията в областта на Управлението на човешки ресурси или браншовите политики.
- Слабо разпространена употреба на регистрите за компетенции за оценка на служителите в предприятията.

Семинарът позволи да бъде илюстрирана богатата приложимост на картографирането на професиите и компетенциите пред широка аудитория, като нивото на тяхното развитие варира, в зависимост от зрелостта на инструмента и естеството на участието на социалните партньори. В заключение можем да обобщим, че силното участие на социалните партньори, на този етап позволява да инструмента да бъде изпробван с крайните потребители, като предприятията/младите хора/служителите, по-специално чрез подходите и инструментите в рамките на Управлението на човешките ресурси (УЧР) и Планирането при управлението на работните места и квалификациите (GPEC) в предприятията или чрез позиционирането на даден човек от публичните служби по заетостта спрямо възможностите за кариерно развитие или в рамките на курс за обучение с цел професионална мобилност например. Един от проблемите, определено касае допирните точки между професиите и своеобразните възможности за преминаване между сектори, значително улеснени от управляваните от браншовите организации професионални квалификации.



Анализ и прогнозни проучвания :

- **Френските индустриални сектори** придобиха богат опит в областта на проспективните проучвания, разработени в рамките на браншовите Обсерватории, но също така и в рамките на други инстанции и типове дейности, особено на регионално ниво.

От този практически опит следва, че релеванността на всички прогнозни проучвания в областта на заетостта и компетенциите, се основава на способността да се развият и формулират инструменти за плуридисциплинарен анализ:

- *В национален план: секторни проучвания, междусекторни изследвания в специфичен сегмент, трансверсална тематична гледна точка*
- *В регионален план: подкрепа за Договорите за регионални планове за развитие на обучението (CPRDF), развитие на Договорите за проспективни проучвания и т.н.*
- *На местно равнище (работна зона или група предприятия или едно предприятие): провеждане на специални анализи, които визират план за професионална мобилност например*

Изследвания, проведени в Обсерваторията за прогнозни проучвания на професиите и квалификациите във френската металургия

- Професиите в сектор „Леене“ (2007 год.)
- Професиите в сектори заваряване, котли и тръби (2008 год.)
- Професиите в сектор механика (2008 год.)
- Диагностика на сравнителната ситуация на жените и мъжете в индустриалните професии (2008 год.)
- Индустрия и професии в сектор електроника (2010 год.)
- Базовите компетенции в металургията (2010 год.)
- Разликите в заплащането на мъжете и жените (2011 год.)
- Изработване на два гида в следните области (2010 год. и 2011 год.):
 - Поведения улесняващи интеграцията на жените в професиите в металургията
 - Фактори, които насърчават развитието на кариерата на жените
- Прогнозно проучване на потенциалните нужди от човешки ресурси в сектора на авиацията и космическата индустрия (2012 год.)
- Прогнозно проучване на развитието на заетостта и професиите в металургията (2012 год.)

Формулирането на изследвания проведени на национално ниво, винаги изисква известни адаптации, при преминаване на регионално или местно равнище. От тук произлиза и необходимостта от участие на социалните партньори, които имат богат практически опит на терен и познават икономическата и социалната реалност на всички нива на прогнозното наблюдение.

В регионален план, френските браншови организации взимат участие в работата на Регионалните обсерватории на заетостта и обучението (OREF), тристранни органи, чиято работа е финансирана от държавата и регионите и имащи следните мисии:

- Да осъществява проучвания на нуждите на предприятията от професионална квалификация на ниво сектор и/или група предприятия;
- Да анализира регионалния пазар на труда
- Да предоставя аналитични елементи с цел дефиниране на регионалната политика в областта на професионалното обучение.

Регионалните обсерватории на заетостта и обучението се считат за структури, които подпомагат взимането на решения от държавата, Регионалния съвет и всички други заинтересовани страни, които участват в изготвянето и прилагането на политиките по заетостта, интеграцията и обучението на съответните територии: Договори обективиращи цели / обучения и т.н. Те имат основно междубраншови подход.

В допълнение, някои браншови организации са въвели свои собствени мрежи от териториални обсерватории (за справка – металургията)

- По аналогичен с гореописания начин, унгарските социални партньори са развили опит в анализа на регионалния пазар на труда чрез регионални комитети за развитие на обучението (RFKB), които се преобразуват в департаментални комитети MFKB от септември 2012 г. Тристранен консултативен орган, който дава предложения и съветва в областта на политиката за професионално обучение на департамента, департаменталните комитети, провеждат редовно изследвания, които трябва да позволят да бъде конфигурирано първоначалното предлагане на обучение в засегнатата територия, и следователно финансовите средства да бъдат разпределени съгласно съответните приоритети (виж стр. 14).
- В Мароко и Тунис, са проведени проучвания имащи за цел да дефинират съвети в областта на предоставянето на начално обучение (изработване на досие с препоръки) на база на анализ на изразените нужди в секторите на електроснабдяването, механиката и авиационната индустрия. В Тунис, професионалните организации са възприели също така с подкрепата на Codifor методологията на изработване на регионални схеми за развитие на обучението. Създаването на професионални сертификати от социалните партньори в тези две страни, съвместно с френските им колеги, е също така плод на изразените нужди от професионализация на екипите на предприятията и позволява да те да бъдат подкрепени.
- В заключение, резултатите от проведените на национално ниво проучвания във всяка от европейските страни са разпространявани регулярно чрез инстанциите за европейски социален диалог, към които принадлежат и професионалните организации и синдикати партньори по този проект. Някои сектори решиха да обединят тези данни на европейско равнище, за да се идентифицират тенденциите в заетостта и обучението. Един от тези сектори е автомобилната индустрия, която достигна до първите си заключения.

Изработване на планове за действие за развитието на обучението и компетенциите

В рамките на своята стратегия за заетостта и обучението, френския металургичен бранш, поставя познаването на заетостта и нуждите от компетенции, като необходима предпоставка, преди да се „мисли“ за обучението и като лост за увеличаване на атрактивността на професиите. Опитът показва, че е необходимо, отвъд глобалния анализ на даден сектор, да бъдат анализирани също така и проблемите свързани с Човешките Ресурси на териториално ниво, които се оказват различни от един център на заетост в друг.



Създаване на Европейски секторен съвет за заетостта и уменията в автомобилната индустрия (ESC)

Съвместен проект на CEEMET-IndustriALL-CLEPA-ACEA

Какво е това?

Европейска мрежа на съществуващите обсерватории на заетостта и компетенциите в автомобилната индустрия за обмен на информация за качествени и количествени тенденции.

Каква е целта на Европейския секторен съвет?

Да даде ясна представа за актуалното състояние на компетенциите и заетостта в Европа и вероятното им развитие.

Как ще бъде постигната целта?

На първо място, чрез създаване на национална мрежа от обсерватории

След това, чрез събиране и анализиране на информация за подпомагане на пазара на труда и релевантните системи за Първоначално професионално образование и обучение (iVET) и Непрекъснато професионално образование и обучение (cVET), както и пригодността за заетост на лицата

Кои са партньорите в проекта ?

- CEEMET
- IndustriAll European Trade Union
- CLEPA
- ACEA

Какви бяха целите на Първи Етап (2011-2012) ?

- Да се идентифицира, картографира и събере за първоначална работа в мрежа различни те автомобилни обсерватории.
- Да се извърши подходяща оценка на потенциала, стойността и желанието на националните центрове за наблюдение да работят съвместно
- Да се осигури фокус върху адаптивността на образователните системи и тясното сътрудничество между работодатели и обучаващи организации

Какви бяха резултатите от Първи Етап ?

- 139 идентифицирани национални обсерватории в 13 държави членки на ЕС (само 2 от новите държави членки): 18 са определени като "най-обещаващи" и 11 обсерватории имат статус на „следящи проекта“.
- Потвърдени различия в националните системи и съвети в областта на компетенциите.
- Заключение за Първи Етап на експертния доклад: Необходимо е въпросът за нуждите от умения в някои традиционни професии, които ще останат важни през следващите 20 години, да бъде по-задълбочено разгледан на равнището на ЕС. Това [...] би могло да включва и поглед върху и анализ на законодателството в областта на обучение (първоначално и последващо обучение), както и въпроси за привлекателността.

Браншовата организация следователно реши, чрез своята обсерватория, да:

- Разработи инструменти за наблюдение на местно ниво
- Подкрепя предприятията в областта на планирането на управлението на работните места и компетенциите
- Подкрепя служителите да управляват кариерата си.

Това наблюдение позволява да бъдат приложени възможно най-близки до нуждите на предприятията политики, на национално и регионално ниво.

На национално ниво

Работата извършена от бранша заедно с публичните власти отговорни за Държавното и Висшето Образование, позволява да бъдат разпространени констатираните нужди, чрез активно участие в:

- Създаването на дипломи (техническо образование, университетско, инженерно) и професионални звания (Министерство на труда) адаптирани към очакванията на предприятията
- Оценка на прилагането на съответните образователни филиали с цел гарантиране на качеството
- Насърчаването на тези образователни филиали в обществото

Тази работа е реализирана именно в рамките на професионалните консултативни комисии към министерство на държавното образование – съставени от синдикални представители на преподавателите и на служителите в засегнатите браншове, професионални федерации и предприятия, дирекция училищно образование и председателствани от Главен инспекторат към министерство на държавното образование. С цел по-добро съгласуване на академичната с професионалната логика, следва тази работа да се допълни чрез проучвания и полеви изследвания, по-специално на малките и средни предприятия. По същия начин, бранша отделя внимание на оценката на провежданите обучения.

В рамките на работното ателие проведено на тази тема, бяха направени следните наблюдения във връзка с актуалните проблеми, които според бранша трябва да бъдат взети предвид при изготвянето на дипломи:

- Регистри адаптирани към целевите професии
- Да бъде взета предвид целевата група (и нейното ниво)
- Да бъдат взети предвид въпросите, свързани с атрактивността
- Модуларизация (Европейски проект ECVET)
- Валидиране на придобития опит
- Подготовка на по-нататъшното образование (понякога прекалена)
- „Борба“ за запазване на професионалния характер, практическите работи

Във всички засегнати страни все още се дебатира по отношение на **капацитета на образователната система да подкрепи развитието на предлаганото образование с необходимата реактивност, присъща на бързо развиващите се технологии, а от там и на индустриалните компетенции в предприятията.** Сред предоставените отговори:

- Началното образование би трябвало да се концентрира върху базата и основните познания на дадена област от техническото и професионално образование
- Непрекъснатото образование (но също така и професионалното обучение), което днес, с всеки изминал ден е все по-насочвано от индивидуални и навременни императиви, трябва да допринесе допълнителни компетенции. Курсовете, които трябва да се преминат за получаване на професионални звания или браншови квалификационни сертификати (CQP), които валидират придобитите оперативни познания, се вписват в тази логика. В същото време, процесът на създаване, преразглеждане и заличаване на браншовите квалификационни сертификати, управляван от браншовите организации отговаря изцяло на тази нужда от реактивност.

По същия начин, **въпросът за пропускливостта (мостовите) между техническото образование и професионалното обучение (ETFP) и висшето образование** беше повдигнат, и по-специално въздействието му върху целта преследвана от ETFP: следване срещу бърза професионална реализация.



Сред успешните френски практики, фигурира също така и влизането на професионализацията в университетското образование (**licences professionnelles – дипломи за професионален бакалавър**), което допринася за по-добра интеграция на младите дипломанти на пазара на труда и отговаря на търсенето на профилирани компетенции от страна на предприятията.

Участниците, също така, обмениха опит върху работата реализирана в рамките на **ECVET** и на **EQF** на европейско ниво и позитивния и принос за подобряване на качеството на професионалното обучение в ЕС: дефиницията на резултатите от обучението, изследванията в областта на модуларицията, и прилагането на контрол на качеството. Всичко това улеснява за признаването на придобитите от обучение умения между европейски страни, и следователно допринася за по-ясното разчитане на тези умения от предприятията.

На регионално ниво

Във Франция, могат да бъдат описани два типа примерни практики:

- **Договорите за регионални планове за развитие на образованието: (CPRDF) са резултат от широки консултации** (Регионални икономически, социални и екологични съвети (CESER), социални партньори, държава), които започват от организацията на Регионална конференция за професионално обучение, последвана от тематични работни групи. Решително ориентирани към действието и предназначени да съгласуват икономическото и социалното търсене, те са проектирани на базата на съвместна диагностика основаваща се на анализи на регионалната икономическа активност и на работата на Регионалните обсерватории на заетостта и обучението (OREF), именно за да позволят да бъде ориентирано и построено регионално предлагане на образование, което съчетава логиката на браншовите организации и професиите, с териториалната и понякога извън териториалната логика. И накрая, те са разпределени в планове за действие за начално и непрекъснато обучение, съфинансирани от държавата, региона и браншови фондове за обучение. Този подход може същевременно да интегрира глобално измерение на подкрепата за даден бранш, взимайки предвид всички неизменни проблеми: от гледна точка на технологичното, екологично и социално развитие на пазара и връзките между Регионалните схеми за икономическо развитие и Договорите за регионални планове за развитие на образованието. (виж по-долу CAPÉCO)
- **Договорите за проспективни проучвания (CEP)** реализирани в съответните филиали (например: химическа индустрия в регион Rhône-Alpes). Целта на договорите, сключени на нивото на един бранш, на национално или териториално ниво, е да предвидят промените и да хвърлят светлина върху стратегиите за действие на социалните партньори и на публичните власти, в областта на политиката на човешки ресурси за развитие на заетостта и компетенциите. Управлението на такъв тип подход включва тристранно насочване (Министерства на Индустрията, на Заетостта и на Държавното образование, професионални организации, местните власти, съвместни браншови обсерватории, съвместни фондове за професионално обучение, обществена служба по заетостта, Център (кълъстер) за конкурентоспособност, предприятия) и прилагането му се осъществява чрез рамково споразумение, подписано между регионалната префектура и социалните партньори. На базата на задълбочен анализ на проблемите в развитието на сектора (взимайки предвид проблематиката на развитието на международно, национално и местно ниво: анализ на пазара и еволюцията му, очакванията на клиентите, регулаторния контекст, заинтересованите страни в сектора (по-специално R&D – научноизследователска и развойна дейност)), са изведени изводи за икономическите, организационни, социални и екологични преобразувания, които трябва да бъдат взети предвид в сектора. За всяко идентифицирано предизвикателство, са представени необходимите компетенции, както и план за действие позволяващ предоставянето на тези умения за сектора - вж. по-долу.

Наблюдаваме повече или по малко сходни, успешни и фокусирани в даден сектор на образованието практики в страните партньори, но с по-малка степен на различие в областта на човешките ресурси (единствено университетското ниво в България, за сектор информационни технологии).

Тази регионална компетенция ще бъде подсилена във Франция, в рамките на политиката за засилване на правомощията на регионите в областта на заетостта и обучението (закон за децентрализация).

Пример: Договор за подкрепа на икономическите резултати и развитието на уменията (CAPÉCO) в регион Бургундия, Франция.

На базата на споделен анализ и насоки в региона на Бургундия, за металургичния бранш, в рамките на Регионална схема за икономическо развитие и Договор за регионален план за развитие на образованието, за срок от две години, е сключен Договор за подкрепа на икономическите резултати и развитието на уменията между регионалните власти и металургичния бранш, съфинансиран от държавата, региона и браншовите фондове за обученията, който предвижда действия в подкрепа на развитието на предприятията от сектора, следвайки логика включваща два компонента на подкрепа:

Развитието на конкурентоспособността, фокусирано върху следните дейности:

- Идентифициране на нови перспективи за сектора: развитие на секторно наблюдение, изработване на сценарии на развитие и специализирани диагностики (планове за действие в областта на иновациите, Човешките ресурси, финансите...)
- Насърчаване на техническата и организационна иновация: организиране на наблюдение и осведомяване на предприятията, подпомагане на въвеждането на иновации в предприятията (анимации, клубове), прилагане и стимулиране на платформи за сътрудничество
- Индивидуално и колективно подпомагане на международното развитие на предприятията от бранша
- Осведомяване за, формиране и подпомагане на устойчивото развитие

Развитието на компетенциите, фокусирано върху следните дейности:

- Регионалната обсерватория на заетостта и обучението отговаря за: анализа на нуждите от компетенции на бранша, развитието на синергии между браншовете и провеждане на комуникационни дейности с партньори и регулатори
- Насърчаване на привлекателността на професиите чрез комуникационни дейности за обществеността и учебните заведения, по-специално в рамките на платформите за посрещане, информация, ориентация и оценка
- Програмиране на карта на началното образование на региона и неговото развитие: дейност развивана в рамките на Договорите за регионални планове за развитие на образованието.
- Подпомагане на предприятията в разработването на тяхната стратегия и управление на човешките ресурси: чрез предоставяне глобална на услуга в областта на човешките ресурси, обучението при приемане на стажанти за професионално обучение и индивидуално обучение, осведомяване за професионалната мобилност
- Работа в полза на придобиването и развитието на компетенциите на младите хора, търсещите работа и служителите: чрез подкрепа на дейности за интеграция и професионално обучение, и чрез координация и проектно инженерство, които гарантират ефикасно прилагане

Тези договори за подкрепа на икономическите резултати и развитието на уменията (CAPÉCO) се прилагат съобразно логиката на „проекта“, управляван от стратегически комисии, включващи всички страни подписали договора, които извършват и дейности за мониторинг. Всяка дейност е с идентифицирано финансиране и отговорна институция. Договора приключва с финална оценка на дейностите.



Комуникация и публичност на работата :

Този семинар имаше за цел да се работи върху стимулирането на комуникационната функция на една браншова обсерватория и върху дейностите за външна публичност. Според обменения опит между страните партньори, комуникационната стратегия на браншовите обсерватории трябва да отговори на следните въпроси:

Един конкретен пример: План „Мобилност” на сектор Текстил – Мода – Кожени изделия във Франция

Работата на Обсерваторията на бранша Текстил – Мода – Кожени изделия, позволи да бъдат приложени дейности за заетостта и обучението, на базата на контекстуален анализ на реструктурирането на сектора, за да се подпомогне преквалификацията на служителите в текстилната индустрия във Франция (загуба на една трета от работната сила през последното десетилетие) чрез професионална мобилност, в рамките на вътрешна или външна мобилност.

Презентацията на извършената работа е предоставена в [анекс 5](#).

Ключови фактори за успех на подход „мобилност”:

- Сектор текстил се вписва в непрекъсната динамика на прогнозиране на своето развитие и това на своите компетенции
- Бранша е развил пълна гама инструменти посветени на подкрепата, в частност на много малките и МСП, вписващи се в динамиката на планирането на управлението на заетостта и компетенциите.
- Тази дейност бе съпроводена с активно участие на ниво регионални политики за заетост и обучение и конкретни планове за действие (виж подписването на рамков договор между филиала и държавата)
- Прилагането на перманентни процеси за оценка на тези дейности представлява ключов фактор за успех на стратегията за планиране.

- **Да поощри диалога** между равно поставените членове на обсерваторията, да развие общ език, и да доведе до споделени констатации за подхода заетост-професии-компетенции
- **Да бъдат разпространени резултатите**, като предварително се идентифицират подходящите за комуникация моменти (салони, конвенционална и законодателна програма, регионални / национални тематични седмици и т.н.) , и като съдържанието/езика/ средствата за комуникация се адаптират спрямо целевата публика, всичко това би снадвало в крайна сметка да даде принос към публичността на целите и резултатите на извършената работа на обсерваториите и по този начин да даде публичност на диалога и тяхната съвместна работа.
- **Да бъдат прилагани на конкретни дейности** съвместно с различни партньори на браншовите обсерватории:
 - Публичните власти: да се научат да аргументират, ориентират избора на публични политики, да работят върху професионалното насочване (обществени служби по заетостта)
 - Предприятията: да им бъдат предложени инструменти за управление на човешките ресурси
 - Колежите, училищата, преподавателите: да бъдат информирани за фирмената среда и за професиите в предприятията

Обмяната на опит между партньорите по проекта доведе до разкритието, че комуникационните планове би следвало да развият следните елементи:

- Проблемни области: Информирани, Изясняване, Опростяване, Капитализиране, Придаване на устойчивост
- Типове: Информация за всякаква публика, Млади хора, Потребители на образователната система, Дефиниция на професиите, Ключови цифри, Анкети, Събития, Експертни мнения, Списъци с обучения...
- Обхват: Публичност на нашите организации, Дейности, Професии, Реалности на „терена“, Общ език
- Връзки: Професии/Дейности/Компетенции/ Познания, Развитие, други Браншове, Страни (езици), Практически опит

В допълнение, артикулацията на работата между различни браншови обсерватории, е необходима най-вече в случаи на силни икономически и социални преобразувания, като комуникацията и капитализацията на данните между обсерваториите е също така нужна.

В анекс 6, е представен, като пример, комуникационния план на **OBSERVIA, обсерватория на хранително-вкусовата промишленост във Франция.**

Ключов фактор за публичността на обсерваториите: всички партньори са съгласни, че е абсолютно необходимо, да бъдат способни да разпространяват информацията за извършената работа, като привилегират разнообразните средства за комуникация, спрямо целевите аудитории. Отвъд предприятията и публичните власти, осведомяването на младите хора е важна точка. Например, неотдавнашно проучване на OBSERVIA позволи, да бъде подчертана липсата на атрактивност на професиите в хранително-вкусовата промишленост спрямо тази част от населението. Металургичния бранш, също така проведе социологически проучвания за да идентифицира личните, професионални и социални амбиции на младите хора и да развие комуникационна кампания, основана на послания и комуникационни средства, които младите припознават, с цел да достигне до вътрешната им мотивация.

Насърчаване на междубраншовата публичност:

За да допълни дейностите осъществявани от обсерваториите на браншовете, френските социални партньори решиха да създадат през 2009, една инстанция, Комитет за Обсерваториите и Сертификацията (COC), имащ за цел да добави стойност върху извършената от тези обсерватории работа и да стимулира всички необходими синергии, за да се улесни междусекторното признаване на умения (CQPI -междусекторни сертификати за професионална квалификация, база на компетенции, общи проблеми в човешките ресурси и т.н.). Създадена в рамките на Националното междубраншово споразумение (ANI) от 5 октомври 2009 год. относно достъпа на служителите до професионално обучение през целия живот, Комитетът за Обсерваториите и Сертификацията, произлиза от Националния съвместен комитет за професионално обучение (CPNFP).

Въз основа на проучване на браншовите обсерватории, на инвентаризация на техните бази данни и на съставяне на общ информационен център, работата извършвана от Комитета за Обсерваториите и Сертификацията (COC) , ще позволи да се:

- капитализират методологиите
- подсили публичността на работата на обсерваториите,
- насърчава и признава тяхната компетентност пред всички заинтересовани страни и аудитории

Комитета за Обсерваториите и Сертификацията е също така политическа инстанция, която управлява процеса на Междусекторни Сертификати За Професионална Квалификация (CQPI), инструмент за признаване между секторите на уменията, придобити от служителите. Този инструмент е особено търсен в настоящия момент за да се подпомогне професионалната мобилност в секторите в процес на реструктуриране. Управляван от браншовите организации чрез контролирана процедура за постоянна актуализация, той се възползва от необходимата реактивност за да подпомага развитието на професиите. Следователно, това е ефикасен инструмент за действие в областта на проучването на секторните нужди.



Социалните партньори от браншовите организации могат да се присъединят, на базата на съвместно положително становище, към една Харта, подписана през януари 2006 год., която дефинира принципи и методология на междусекторните сертификати за професионална квалификация (Анализ на нуждите и дейностите, регистър на компетенциите с индикатори, съществуване на релевантни методи и инструменти). Към днешна дата, девет Междусекторни Сертификати За Професионална Квалификация, са оперативни:

1. Водач на индустриална техника (CEI)
2. Логистичен агент (AL)
3. Оператор индустриална поддръжка (OMI)
4. Техник индустриална поддръжка (TMI)
5. Оператор качество (OQ)
6. Техник качество (TQ)
7. Модератор на екип в индустриалната област (AE)
8. Продажби / съвети в магазините (Vcm)
9. Продажби / дистанционни съвети (Vcad)

Постигнати резултати:

- 10 000 девет Междусекторни Сертификати За Професионална Квалификация, от създаването им до сега
- 16 обхванати бранша
- 1 от 3 издаден на над 45 годишни
- 2 от три лица, на които това е първата сертификация
- 1 от три издаден директно, благодарение на признаването на придобитите в рамките на техния практически опит умения

Целта, която Междусекторните Сертификати За Професионална Квалификация ще преследват през следващите години е да работят за по-добра яснота, достъпност и съгласуваност на професионалните сертификати между браншовете. Инструменти, които ще бъдат предоставени на разположение на професионалните браншове: изработване на методологичен гид, актуализация на Хартата (за да се прецизират съставните елементи на един Междусекторен Сертификат За Професионална Квалификация, задълженията на браншовете, управлението, и начините на присъединяване).

РЕЗЮМЕ НА ЗАКЛЮЧЕНИЕ N°2 :

семинар « инструменти и методики » - март 2013 год. – Мадрид

«Основни идеи» :

- Осъществяването на работата в браншовите Обсерватории – или всяка аналогична дейност, осъществявана в не-задължително структурирана рамка – дава възможност за открит, конструктивен и практически диалог между социалните партньори, който трябва да предостави повече видимост.
- По отношение на социалните партньори, те трябва да участват в целия процес на създаване, управление и оценка на политиките за заетост – професионално обучение. Решенията на политическа целесъобразност трябва се върнат към тях, предоставяйки им по този начин една наистина ръководна роля и контрол над тези процеси.
- Работата, извършена в рамките на браншовите обсерватории, позволяват на отраслите да развият и изготвят една глобална визия за заетост и учене през целия живот (предназначена за младите хора, служителите и търсещи работа). Това позволява един по последователен подход и принос срещу фрагментираните държавни политики.
- Браншовите обсерватории са инструмент за подкрепа на решенията, един структуриращ инструмент за социален диалог, способен да осигури непрекъснатост на политиките на заетост-обучение на отраслите, отвъд политическите непредвидени обстоятелства на правителствата.

Някои наблюдения върху изпълнението на работата на обсерваториите

- Според позиционирането ни на заинтересовани лица от предприятието, трябва да се включим в рамката на компетентността, без да ставаме заложенници на следваната методология за провеждане на работата, която трябва да остане средство.
- Социалните партньори следва да се възползват и направят изводи от работата, извършена от секторните обсерватории, които оттук нататък допринасят за стратегиите за заетост и професионално обучение.
- Осъществяването от браншовите обсерватории дейност трябва да има за цел идентифицирането на практически начини за регулиране на търсенето и предлагането (примери: алтернатива/чиракуване, професионализация, CQP и т.н.), и по този начин да се превърне в проактивна сила за всички участници, за които е предназначена (държавни органи, фирми, служители и т.н.).
- Отвъд специфичните мерки, пилотни действия, браншовите обсерватории следва да предоставят възможност за структуриране на рамка на устойчива намеса, изграждане на устойчиви партньорства, основани на систематични и прецизни спецификации, разработени от социалните партньори
- Трябва да се идентифицирате и направят изводи от междусекторните подходи между браншови обсерватории (методики, тематика), както и да се идентифицират "мостовите заетост-работа-квалификация" способни да окажат ефективна подкрепа на проблемите на реструктурирането на секторите. Затова, гъвкавостта на начина на работа на Съвместните обсерватории представлява добавена стойност.

Фокусиране върху бенефициентите от дейността браншовите обсерватории :

- Браншовата обсерватория е инструмент в помощ за взимане на решения в отраслите: той допринася за изготвянето на техните политики за Заетост – Професионално Обучение, трябва да насърчава обединяването на работата между отраслите, идентифицирането на трансверсалните политики между отраслите, да насърчава структурирането на филиали и партньорства между филиали.
- Това е един инструмент в помощ на Държавата, в логиката на взаимно запълване.
- Едновременно с това, това е инструмент насочен към предприятията, който позволява едно по голямо структуриране & професионализация на ЧР, особено за МСП.
- Да информира служителите и работниците, младите хора, безработните, така че да се превърнат в «действащи лица» в професионалните си кариери, съгласно препоръките на европейските стратегии за „учене през целия живот”.



4-ПРЕПОРЪКИ

По-долу са идентифицирани ключовите фактори, свързани с управлението и условията за изпълнение на работата, проведена от браншовите обсерватории, управлявани от социалните партньори, давайки възможност за ефективно действие на тези инструменти.

Управление :

От изброените по-долу елементи на управлението, отчитайки очакванията на публичната власт и рисковете от слабо и неефективно управление:

- Какво ? Ефективност на действията Заетост- професионално обучение
- Кой? Компетентност на действащите лица/коя е най добрата позиция за ? Институционална и техническа легитимност
- Защо ? Капацитет за реакция на социалните партньори
- Как ? споделена мисия, конкретна, ефективна
- Какъв формат / Писмо за ангажимент на социалните партньори ...? Поверяване, делегиране, овластяване, автономност, възлагане на мисия, упражняване ...

партньорите по проекта извлякоха редица поуки и препоръки за съвместното управление на настоящите инструменти:

- **Оптимизиране на съответните отговорности:**
- **Необходимо е изясняване на легитимността** и съответните области на действие между държавата и социалните партньори
- **Обсерваторията да се превърне в стратегически инструмент, за подкрепа на решенията на стратегиите за заетост –професионално обучение в отраслите** : браншовите обсерватории са инструмент от голямо значение, но биха били само един инструмент сред останалите без действителното съвместно управление свързано към конвенционалната политика на отрасъла.
- **Развиване на капацитет за отговор на публичните власти и нашите избиратели** (фирми, служители): ръководството и поддръжката на настоящия инструмент предоставят практическа експертиза на социалните партньори, които следователно стават активни участници в политиките за заетостта и професионалното обучение
- **Разработване на цялостна визия** относно проблематиката на човешките ресурси в отраслите (потребности от компетенции / първоначално професионално обучение и продължаващо обучение), артикулирана около визия, близка до индустриалната реалност и заетостта на местно ниво: благодарение на задълбочените познания от страна на социалните партньори относно предизвикателствата на професионалния свят, и вследствие от ежедневното упражняването на представителство за насочване, взимане на решения на всички нива по цялата територия, които предоставят доказателствата си експертен опит в сферата на социалното инженерство.
- **Разполагане с качествен анализ по отношение на заетостта и професионалното обучение:** бизнес опита контролиран от социалните партньори позволява качествена обработка на събраните данни, и следователно един задълбочен и по прецизен анализ на нуждите от умения и професионално обучение на предприятията, което допринася за адекватност между работни места и обучение
- **Повверяване на социалните партньори ръководна роля и контрол над процесите** : този капацитет качествен анализ на заетостта-обучението и опит в социално инженерство водят до признаване на социалните партньори при вземане на решенията относно целесъобразността и валидиране на избрани насоки.

- **Осъществяване на консултативен социален диалог**, конкретен и ефективен : въз основа на споделени констатации за даден сектор и проблематиките му по отношение на заетостта и професионалното обучение, дейностите позволяват разработването на общ език между социалните партньори, да се запазят стратегиите за действия в отраслите, до изпълнение на препоръчаните мерки, мониторинг и оценка.
- **Работа за допълване на останалите участници**: Развитият бизнес опит от социалните партньори допълва и укрепва извършените анализи на други нива на интервенция ; Държавата и вътрешно професионалните организации (ориентирани повече към дефинирането на глобалните тенденции, капитализиране и консолидиране на резултатите и секторните практики) , региони (място на действие, по зони на заетост, конкретни решения за заетост –обучение)
- **Поддържане на настоящите инструменти за структуриран капацитет, устойчиви и ефективни действия**: секторните динамики се изграждат в дългосрочен план и социалните партньори са основно действащо лице. Владеейки историята на секторните стратегии за заетост – обучение и социалното инженерство, работата им по отношение на проспективния анализ трябва да бъде поддържана, за да бъдат в състояние да окажат ефективна и устойчива подкрепа на предприятията и проблемите им относно работните места и професионалното обучение. Поради това, секторните обсерватории трябва да осигурят технически и финансови ресурси, позволяващи им да се впишат в логическата рамка на структурните интервенции, отвъд непредвидените политически и икономически обстоятелства. Настоящата криза, повече от всякога, насърчава към точна идентификация на приоритетните лостове за действие, изисквайки отлично познаване на структурните механизми за насърчаване на заетостта и на професионалното обучение, които са възложени на социалните партньори поради работата им за постоянното развитие на системи за регулиране на търсенето и предлагането на работа/ набор от умения в конвенционалните политики. Мобилизирането на част от финансовите средства за обучение, набирани от вноски от бизнеса в подкрепа на настоящата работа за стратегически анализ следва да се разглежда като инвестиция за конкурентоспособността и заетостта в отраслите, съответстваща напълно на отредената за тези средства цел.

Ключови фактори за функциониране :

- Привилегироване на гъвкавостта на функциониране за по- голяма реактивност (оптимизиране на методиките чрез обединяване на ресурсите в рамките на организациите и мобилизиране на други партньори)
- Включване в логическата рамка на експертиза – заетост без да се превръщаме в заложенници на следваната методология за провеждане на дейностите, която трябва да остане само средство;
- Осигуряване на оперативно призивание: Осъществяваната от браншовите обсерватории дейност трябва да има за цел идентифицирането на практическите начини за регулиране на търсенето и предлагането (примери: алтернатива/чиракуване, професионализация, CQP и т.н.), и по този начин да се превърне в проактивна сила за всички участници, за които е предназначена (държавни органи, фирми, служители и т.н.).
- Капитализиране на придобитата експертиза – колкото по голяма експертиза е придобила една секторна обсерватория, толкова повече тя я прецизира (констатирано на 5 години от СОС).
- Улесняване на трансверсалните подходи между секторните обсерватории (тематични методики) и идентифициране на "мостове заетост-работа-квалификация" способни да окажат ефективна подкрепа на проблематика на промяна на отраслите (пример: CQPI).
- осигуряване пълна комуникация и видимост на конкретния социален диалог приложен в браншовите обсерватории, както и техните резултати.
- Оценка на работата на обсерваториите като стратегическа ос, допринасяща за изготвянето на политиките за заетост и обучение и като такава насърчаваща финансовата устойчивост на техните дейности.



5-ИНСТРУМЕНТИ ЗА ПРОГНОЗЕН АНАЛИЗ, ПРЕДВИДЕНИ ОТ ПАРТНЬОРИТЕ ПО ПРОЕКТА

БЪЛГАРИЯ

Българските социални партньори изразиха желанието си да участват в съвместна проспективна **Обсерватория** (учредена с конвенционални средства през март 2012 г., съгласно доброволна инициатива), обхващаща цялата проблематика на предприятието: социална, икономическа, екологична.

От няколко години те участват в проекта Competence Map, който им даде възможност да изготвят референтни модели за професии-компетенции за 15 пилотни сектора (вижте интернет сайта: mcompetence.bg). Следователно вече е стартиран подход на анализ на длъжностите и компетенциите. Понастоящем, те имат желание да повишат експертните си познания по този въпрос и да разработят секторни изследвания относно нуждите от умения и да окажат подкрепа, по-специално МСП, при прилагането на HR политиките, създавайки възможност за управление на прогнозирането на заетостта и компетенциите (от съществено значение особено в сектора на преработката на , намиращ се в процес на силно реструктуриране през последните години) - виж диаграмата по-долу. Схемата за управление и взаимодействие с институционалната и технологична заобикаляща среда поддържана от българските социални партньори от металургичния отрасъл, БАМИ, КНСБ - СФ МЕТАЛИЦИ и КТ ПОДКРЕПА е представена по-долу, както и техния план за действие в рамките на две години. За момента финансирането на работата на Обсерваторията се основава на доброволни вноски от бранша.



УНГАРИЯ

От дълго време, унгарските социални партньори са ангажирани от дълго време в тристранните комисии за развитие на професионалното обучение на регионално ниво (сега са сведени до нивото на департамент), имащи за цел да насочат изготвянето на картата на първоначалното професионално обучение от осъществения анализ на нуждите от умения в рамките на 2 години в предприятията, дейност възложена на социалните партньори

Вътре в тези комисии, наречени MFKB, в момента се провежда отново процес на позициониране на социалните партньори. Развитието на повишена експертиза е задължителен елемент при осъществяването на проспективния анализ на професиите и компетенциите, с цел оказване на подкрепа за развитието на отраслите и работните места. По-специално, от голямо значение са нуждите от непрекъснатото обучение, като в момента не се третират в контекста на работата на MFKB. Подкрепата на политиката по ЧР на предприятията, е важен акцент в този подход на проспективен анализ и прогнозирането на нуждите от умения.

EGYSZ и LIGA предвиждат да участват посредством проект за технически поддръжка, ad hoc проект за укрепване на капацитета на социалните партньори за тази специфична компетентност. Бяха идентифицирани два целеви отрасъла: химия и преработка на храни, които имат общи нужди от компетентности, които не са задоволени. Първите действия, които ще се предприемат е провеждането на първо време на дейности за агрегиране на данни за целевите сектори и картографиране на работните места - компетенции, след това извършване на анализ на търсените общи умения в тези два сектора.

Диаграмата по-долу илюстрира управлението на предвижданата система, както и институционалните и технически партньорства за заетостта и професионалното обучение. настоящите дейности първоначално ще се финансират от ресурси, разпределени в контекста на проектите, финансирани частично от Европейския съюз.



ИСПАНИЯ

В тази страна, съществуват редица публични индустриални Обсерватории за заетост и обучение, които предоставят главно статистически и количествени данни. От време на време, социалните партньори са консултирани по този повод. Неадекватността, констатирана от предприятията в металургичния отрасъл, още повече налага на позиционирането на обсерватории на отраслово ниво, за предоставяне на качествена обработка на анализа за развитието на секторите, професиите и свързаните с тях умения. Следователно става ясно, че за взаимно допълване на обществените действия социалните партньори се позиционират....

Въз основа на SWOT анализ, показан по долу, позволяващ анализирането на ключовите фактори за успех на инструмент за прогнозен анализ на заетостта и уменията, подаден от социалните партньори, испански социалните партньори планират да се възползват от съществуващите структури и експертен опит в рамките на Фондация за професионално обучение в металургията (Fundacion del Metal de la Formacion), съвместна организация за подпомагане на професионалното обучение, и да изготвят прогнозен анализ на нуждите от умения на сектора.

Очевидно е, че тук предизвикателството е за насърчване, както на технологичните и организационни промени в металургичния сектор, така и развитието на умения, както и за по-доброто насочване на програмите за първоначалното професионално обучение към реалните нужди на предприятията. За първоначалното проучване на нуждите от умения и подкрепа за пренасочване на служителите бяха идентифицирани два отрасъла: металургия и строителство.



МАРОКО

Изготвената от Федерацията на металургичната, машиностроителна и електромеханична индустрии (IMME), пътна карта за да предостави на отрасъла една съвместна обсерватория, включва следните основни направления:

- Функциите на обсерваторията са структурирани около 5 основни дейности:
 - Създаване на базова инфраструктура за информирание на отрасъла.
 - Периодично изготвяне на информационни табла
 - Провеждане на секторни и тематични проучвания
 - Дефиниране на насоките за формулиране на стратегия за заетост – професионално обучение на отрасъла.
 - Вътрешна и външна информация и комуникация

Настоящите задачи се приемат и изпълняват съвместно, търсейки полезни взаимодействия и сътрудничество с всички заинтересовани страни идентифицирани като партньори, способни да предоставят допълнителни елементи.

- Изготвяне на План за действие за стартиране, изграден около следните приоритети:
 - изпълнение /актуализация на карта на длъжностите в отраслите IMME
 - осъществяване на проучване относно нуждите от компетентности с цел формализиране действията за необходимото обучение
 - осъществяване на първоначални специфични проучвания представляващи предизвикателство за развитието на предприятията в сектора IMME (верига и верига добавена стойност и др.)
 - осъществяване на комуникация, предназначена за разпространение сред населението и бизнеса извършените действия, (бизнес-умения, резултатите от проучванията на профили)
 - организиране на комуникационни действия насочени към предприятията, образователните организации, заетостта във връзка с професиите и работните места в сектора ...
- Използвани човешки ресурси:
 - Дейността на Обсерваторията се осъществява от един отговорник, на пълно работно време мисия и използване на наличните ресурси в рамките на FIMME (комуникация, административен секретариат и общ мониторинг на заетостта-обучение).
 - както и се разчита на ползването на външни консултанти за еднократна намеса, специалисти в следните области: енергия, околна среда, леене, специалист МСП и др.

Идентифицирането на източниците на финансиране е в ход: Средства от Фонд за подкрепа за бъдещи сектори, предвиден в рамките на правителствената програма Развитие II и. съфинансиране от международни дарителски фондове за сътрудничество в подкрепа на стартирането на дейността.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ : ДОБАВЕНА СТОЙНОСТ НА ПОВИШЕНАТА И СПЕЦИФИЧНА РОЛЯ НА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ ОТНОСНО ПРОГНОЗНИЯ АНАЛИЗ НА ПРОФЕСИИТЕ И КВАЛИФИКАЦИИТЕ.

Изводи, представени на заключителния семинар по проекта в Мадрид – 2ри Юли 2013 год.

- Работата, извършена в рамките на обсерваториите отраслово ниво, позволява провеждането на отворен конструктивен и конкретен социален диалог между социалните партньори, фактор за социално, икономическо и политическо равновесие за страните. Настоящата мисия за консултация улеснява социалния диалог в други области и създава навици за среща
- Силни със задълбочените си познания относно отраслите, предприятията и работните места и асоциираните им компетенции, със способността си да „мобилизират“ (предприятия и работещи) с доказаните си експертни знания в отрасловото социално инженерство, посредством които осъществяват и обединяват инициативи във връзка със заетостта и професионалното обучение в цялата страна, социалните партньори са активни участници при формулирането на публичните политики.
- В глобален план, тяхната визия по проблемите на отраслите, акцентирана върху подход за генериране, в краткосрочен план, на конкретни действия за заетост- обучение на териториално ниво, ги превръща в ключови участници при формулирането на ефективни политики, визиращи «секторната и териториални солидарност». И това, особено по време на криза.
- Съвместната браншова обсерватория представлява инструмент, който благоприятства оперативното сътрудничество между различните действащи лица за осъществяването на препоръчаните мерки и действия, на местно ниво.
- Стратегически инструмент за отраслите, съвместните браншови обсерватории допринасят, посредством формулирането на взаимни дейности за подкрепа в полза на МСП и техните служители, за укрепването на производствената база и впоследствие за икономическото и индустриално развитие на страните.
- Настоящата легитимност на действията укрепва институционалната легитимност на социалните партньори и включва дейността на обсерватории в редицата на структурните механизми за регулиране на политиките за заетост и професионално обучение. Тяхната мисия трябва да бъде призната като такава от публичните органи
- Успешните опити от настоящето съвместно провеждане на проспективен анализ на заетостта и квалификациите, с цел да послужи в интерес на отраслите (предприятия и работещи), потвърждават, че конструктивния, конкретен и ефективен социален диалог е фактор за конкурентоспособността на предприятията

АНЕКСИ



АНЕКС 1 :

Представяне на партньорите по проекта

Проектът събра следните партньори

- **CODIFOR**, организация, произлизаща от френската браншова организация, представляваща металургичните отрасли (UIMM), обединяваща също широка мрежа от синдикални камари и организации за обучение. Тя представлява също и други отрасли, като например текстил, и участва също в много проекти от името на MEDEF.
- **Обсерватория на Занаятите от отраслите Мода, Текстил и Кожи**, съвместна обсерватория за професиите и уменията от сектора на текстил-облекло и кожи (Франция)
- **Проспективна Обсерватория на професиите и квалификациите на хранително-вкусовата индустрия (OBSERVIA)**
- **CGT-FO**, Конфедерация на труда – Работа - Работническа сила (Confédération générale du Travail – Force Ouvrière (Франция)
- **FGMM-CFDT**, Генерална Федерация на Мините и Металургията към Френската Демократична Конфедерация на труда
- **CFTC**, Френска Конфедерация на Християнските работници
- **CONFEMETAL**, браншова организация от металургичния сектор в Испания
- **CC.OO.**, Испанска синдикална конфедерация
- **UGT**, Испанска синдикална конфедерация
- **BAMI**, браншова организация от металургичния сектор в България
- **PODKREPA**, Синдикална конфедерация, България
- **CITUB-Metalicy**, синдикална организация на металургията в България
- **EGYSZ**, Регионална браншова организация на индустрията базирана в Мишколц, член на Конфедерацията на Унгарските работодатели и индустриалци MGYOSZ
- **LIGA**, Синдикална Унгарска Конфедерация
- **FIMME**, Мароканска федерация на металургичните и електромеханични индустрии
- **FNM-FEDELEC**, Тунизийски федерация по машиностроене, електротехника и електроника
- **UGTT**, Генерален работнически съюз на Тунис

АНЕКС 2 :

Евро-средиземноморската програма за управление на професионалното обучение

Съгласно министерските насоки на Съюза за Средиземноморието - сътрудничество относно социалното измерение: човешко развитие - Френското министерство на заетостта и професионалното обучение взе решение за създаването на работна група, предназначена да изготви и даде предложенията относно начините на управление на професионалното обучение с участието на социалните партньори

Като се вземе предвид мястото и ролята на френските социалните партньори в тази област, Министерството предложи те да вземат активно участие в този процес. През февруари 2010 г. е образувана специална работна група с: Дирекцията по европейските и международни въпроси към Министерството на труда, клетката на Съюза за Средиземноморието към Президентството на Републиката, Френската агенция за развитие и на социалните партньори.

От 2010 г. насам, поредица от дейности са осъществени от настоящата работна група, създадена под френското съ- председателство на Съюза за Средиземноморието:

- Организация на първия симпозиум посветен на управлението на професионалното обучение в Съюза за Средиземноморието, в Париж, през м. октомври 2010 год.;
- Представяне, на министрите по заетостта, събрани на среща в Брюксел през ноември 2010 г., на ключовите препоръки на социалните партньори, съдържащи се в декларацията от Париж, октомври 2010 г.
- Разработване и утвърждаване, по повод проведения симпозиум през ноември 2011 год. в Казабланка, на стратегически документи за участието на социалните партньори в управлението на професионалното обучение;
- Разработване на проект за създаване на инструмент за съвместно управление на професионалното обучение: « създаване на браншови обсерватории за професиите и уменията в Съюза за Средиземноморието »;
- Информирание и повишаване на осведомеността сред социалните партньори, правителствата на няколко държави, както и Генералния секретариат на Съюза за Средиземноморието относно настоящия проект (заседание на разширената група Франция-Испания-Мароко-Тунис в Барселона - март 2012 год.)

В продължение на действията от 2010 год. и 2011 год. CODIFOR, Агенцията за сътрудничество на френските браншови организации, беше натоварена да изготви проекта за Обсерваториите, да информира и повиши осведомеността на партньорите, както и да ръководи организацията на първото заседание на разширената група, която се събра на среща в Барселона на 22 март 2012 г., обединила длъжностни лица от :

- Франция : DAEI от Министерството на труда, клетка на Съюза за Средиземноморието към Президентството, Френската Агенция за развитие, CODIFOR (агенцията за сътрудничество на френските браншови организации), Синдиката Force Ouvrière, Обсерваториите на металургичния, хранително-вкусовия и текстилния бранш.
- Тунис: Министерство на професионалното обучение и заетостта, между браншовата работодателска организация UTICA, браншовите федерации по електротехника- електроника / машиностроене/ и текстил и синдикалната организация UGTT



- Испания: Работодателската организация CEOE и браншовата федерация на металургията CONFEMETAL, синдикатите CCOO и UGT
- Мароко: Министерство на професионалното обучение и заетостта, работодателската организация CGEM, браншовата федерация на металургията-машиностроенето –електроника, синдикатите CDT и UMT.
- осъществени бяха контакти и с други страни за да се присъединят към настоящата дейност: Египет, Йордания, Италия.
 - Спрени поради политическите събития и икономическата криза в повечето страни, настоящите контакти бяха подновени през 2013 год.

Социалния диалог представлява ключов фактор за мир, равновесие, икономическо и политическо равновесие в страните, изглежда, че Франция може да играе важна роля за стабилизиране на региона чрез оказване на техническа помощ, свързана с укрепването на всеки конкретен инструмент на социалния диалог. Създаването на прогнозни обсерватории на заетостта и уменията е приоритетна област, избрана от социалните партньори на Съюза за Средиземноморието, вследствие техните различни срещи.

Приложено по- долу, може да намерите Резюме на приетите в в Париж (октомври 2012год.) и Казабланка (ноември 2011год.) декларации

Обобщение на Програмата за управление на професионалното обучение включващо социалните партньори от Съюза за Средиземноморието- Париж, м.октомври 2010 год. & Казабланка, м.ноември 2011 год.

Основните принципи, които ръководят подхода са както следва:

- Социалните партньори са призовани да действат като участници в управлението на професионалното обучение в Съюза за Средиземноморието. Това действие е в подкрепа и допълнение на обществените политики дефинирани с държавите.
- Професионално обучение представлява "кръстопът", около който се въртят въпроси като:
 - Инвестиции, създаване и поддържане на заетостта и достойно професионално развитие;
 - Равни възможности и равен старт ;
 - Заетост и интегриране на младите хора в пазара на труда;
 - Равенство мъже/жени;
 - Мобилност и конкурентоспособност на предприятията;
 - Адаптиране към технологичното развитие.
- «Социалният диалог» между браншовите и синдикални организации, както и между социалните партньори и държавата играе съществена роля в рамките на подхода и представлява ключов фактор в демократичния живот.

-
- Участието на социалните партньори е желателно по време на процеса на развитие на човешкия капитал и управлението на професионалното обучение
 - Първостепенно: Създаване на Двустранни комитети (или тристранни според конкретния случай), по въпросите на заетостта / обучение / квалификация; анализ на развитието на пазара на заетостта и на нуждите на предприятията и работещите; управление на потоци и курсове, дефиниране на политиките за финансиране на обучението...
 - Изпълнение : Участие в разработването на референтни професии, умения; разработването на показатели за мониторинг и оценка; разработване на показатели за интеграция, участие в управлението на системите за първоначално и продължаващо обучение (чрез съуправление или делегирано управление)..
 - Накрая: Участие в сертифицирането на уменията на работещите
 - Социалните партньори трябва да разполагат с човешки и финансови ресурси, позволяващи конструктивно и ефективно участие в тези въпроси. Призовават се Държавите да се намесят за да улеснят тяхното участие.
 - Участието на социалните партньори в управлението на професионалното обучение трябва да се реализира чрез прилагане на всякакви съвместни инструменти, адаптирани към националните или регионалните контексти.

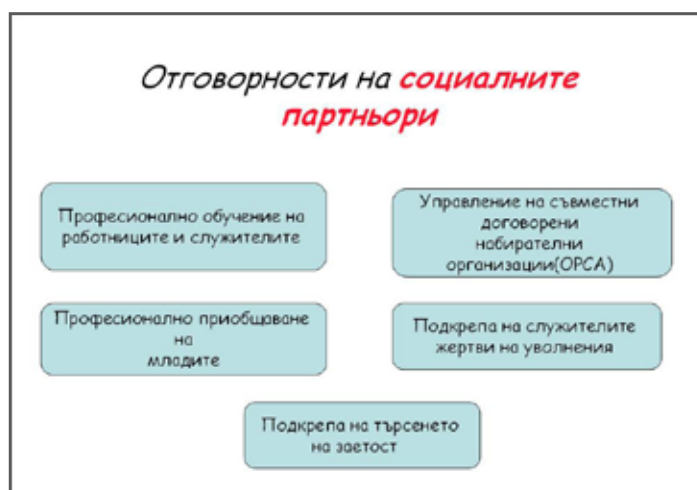
Като се вземат предвид принципите, приети на Симпозиума в Париж през 2010 г., социалните партньори на Съюза за Средиземноморието, събрани на срещата в Казабланка през ноември 2011 г. приеха следните точки:

- «Социалните партньори на Съюза за Средиземноморието канят всички заинтересовани страни по въпросите на професионалното обучение постепенно да осигурят или консолидират всички съвместни организации за консултации и диалог в управлението на професионалното обучение
- Установяване на обсерваториите за професиите и уменията е приоритет за развитието на ефективно участие на социалните партньори в управлението,
- Социалните партньори призовават правителствата и донорите да действат активно за улесняване на създаването на всякакъв друг инструмент, улесняващ участието им в управлението. »



АНЕКС 3 :

Отговорности на заинтересуваните участници в заетостта и професионалното обучение във Франция



АНЕКС 4 :

Обсерватория на металургията

<http://www.observatoire-metallurgie.fr>

ОБСЕРВАТОРИЯ НА МЕТАЛУРГИЯТА

Един ангажимент на социалните партньори ,

Цели :

- Да разполагат със средства за наблюдение, анализ и експертиза на професиите и тяхното развитие ,
- Предвиждане на потребностите от умения, нужни на предприятията ;
- Подкрепа на предприятията за намиране на профилите, необходими за тяхното развитие чрез:
 - Развитие на привлекателността на работните места,
 - Достатъчен поток на завършилите начално обучение,
 - Предложение за обучение, реактивно и адаптирано към нуждите.



ОБСЕРВАТОРИЯ НА МЕТАЛУРГИЯТА

Един ангажимент на социалните партньори ,

Цели :

- Да предостави на разположение на работещите и търсещите работа информация относно професиите , за да бъдат действащи лица в професионалното си израстване
- Да предостави възможност на информационните структури и подкрепа на работещите да разполагат с цялостна информация .



Мисии на Обсерваторията Консултативен и помощен инструмент при взимането на решение :

Периодичен анализ на количествени и качествени промени на заетостта и квалификациите ,

Идентификация на факторите за промяна на технологиите и на организациите, способни да повлияят върху естеството на квалификациите и професиите в предприятията (провеждане на проучвания)

Направляване на участниците от бранша в техните разсъждения, ориентация и препоръки по отношение на заетостта и професионалното обучение.

Подкрепа на предприятията: регионални секторни статистики, инструменти за бенчмаркинг.

Принос за по-добро разбиране на проблемите на отраслите и промишлените предприятия.



Мисии на Обсерваторията

На национално ниво:

- Провеждане на специфичен анализ за количествените изменения и съдържанието на професиите и индустриалните сектори
- Извършване на прогнозни проучвания за професиите и компетенциите от които отрасъла ще има нужда за:
 - Определяне естеството и обемите на бъдещите работни места ,
 - Дефиниране на обученията ,
- Обобщения на работа а и публикации на интернет страницата на Обсерваторията, достъпни за обществеността.
- Идентифициране и разпространение на методите и полезните механизми за малките и микро-предприятия та за провеждане на GPEC (провеждане на прогнози за работните места)

На регионално и териториално ниво :

- Идентифициране и разпространение на полезните методи и механизми за микро и et МСП за провеждане на GPEC.



Приложение 5 :

План за действие « мобилност » на сектора текстил – мода – кожи

www.observatoiremodetextilescuir.com

Мобилност : За какво става въпрос ?		
Обхват	Вътрешна мобилност	Външна мобилност
Работни места	Вътрешен пазар	Външен пазар
Сектор	Интра групови , Вътрешно отраслини	Вътрешно или Между отраслини
Инициатива	Избрана, претърпяна / Индивидуално, колективно	
Място	Географска или локална мобилност	
Ситуация	Развитие на заетостта, поли компетентности, реорганизация	Ново класифициране, реорганизация, създаване /изкупуване на предприятия
Степен на промяна	Промоционална, хоризонтална / функционална, социална мобилност, извеждане от експлоатация	
Бенефициенти	Под 26 години, начало на кариерата, полу- на кариера, втора половина ...	
Етапи	Мобилност за приобщаване, опит за приобщаване, повторна интеграция, полу- кариера ...	
Управление	Прогнозиране, в действие/краткосрочна или дългосрочна стратегия	

ВЪТРЕШНА МОБИЛНОСТ

- Една възможност в отговор на стратегия
 - Иновации, развитие на нови пазари, пускане на нова марка, поддръжка в професията ...
 - Трудности във връзка с привлекателността, лоялността, гъвкавостта, ...
- Средства /инструменти в зависимост от ситуациите (контекст на предприятието и степен на промяна):
 - Инструменти на отрасъла (стандарты, сертификация, рамков договор)
 - Инструменти от общ характер (проверка на мобилност)
- Различни пътеки
 - Професионализация : Механик облекло
 - Възможности за промишлен път : логистика, маркетинг, качество ...
 - Полж квалификация
 - Възрастова и обикновена отговорна жана
- Лостове за успех
 - Стратегическа визия
 - Един от участниците RH
 - Споделен проект
 - Контекст на подкрепа
 - Последващи действия и капитализация

OPCALIA
OBSERVATOIRE DE L'INDUSTRIE DE LA CUIR

ВЪНШНА МОБИЛНОСТ

- **Споделена социална отговорност**
 - Реструктурирания
 - Подкрепа на напускания
 - Завършващи към заетост ...
- **Средства /инструменти в зависимост от ситуациите**
 - Доброволно напускане ... отпусък, СФ, равностойка на компетенциите ...
 - Уволнения / С.СР
- **Успешни професионални преходи**
- **Условия за успех**
 - Прогнозиране
 - Подкрепа и след обучението



OPCALIA
PROFITEUR DE COMPETENCES

Прогнозиране

- **Непрекъснато развитие на компетенции**
 - Конкуренетоспособност на предприятията,
 - Адекватност на умения, пригодност към заетост ...
- **Към структуриране на GRH**
 - Възможни практики за прогнозиране за микро и малки и средни предприятия
- **Средства /инструменти в зависимост от ситуациите:**
 - GPEC: помощ на държавата, « капитал компетенции », обсерватория ...
 - Професионализация: « CLAB », « CCSP », сертификации ...
 - Управление на RH: « Действия компетенции »
- **Ключ към успеха**
 - Един проект на предприятието
 - Постоянна динамика на ЧР
 - Диверсифицирана подкрепа



OPCALIA
PROFITEUR DE COMPETENCES

Прогнозиране на територии

- **Териториална динамика**
 - Плавно функциониране на пазара на труда
 - Подкрепа за предприятията и активите
 - Привлекателност на територията
- **Разнородни практики**
 - Секторни
 - Между секторни
 - Смесени
- **Средства /инструменти в зависимост от ситуациите:**
 - Териториализация на политиките за заетост обучение: EDEC териториално, CPRDF...
 - Реинвестиране на съществуващите инструменти и изграждане на колективна динамика
- **Лостове за успех**
 - Колективен проект: институционален носител, неутрален посредник, социални партньори, идентифициране на ролите и участници
 - Територия на проект
 - Оперативен план за действие
 - Постоянна оценка

ANNEXE 6:

Комуникационен план OBSERVIA

www.observia-metiers.fr

Observia | **Комуникацията : приоритет**

Настоящата функция за КОМУНИКАЦИЯ предоставя възможност на членовете на обсерваторията за:

- Разполагат с обективни фактори, за взимане на решение във връзка бранша/отрасъла ,
- насърчаване на социалния диалог,
- предоставя възможности на предприятията за по добро управление на човешките ресурси, на работещите да се ориентират и изградят личните си кариерни пътища
- Опознаване на отрасли и браншовете му.

1





- Ефективно използване на инструментите и проучванията (браншове, предприятия и техните служители, CPNE, региони, публични органи, преса ...);
- Използване на инструментите и проучванията за напредък в процесите за ЧР (човешки ресурси);
- Укрепване на имиджа на OBSERVIA като ресурс за браншовете и предприятия за управлението на човешките ресурси.

3



Институционално досие

- Общо представяне
- Цели
- Периодичност: -



Доклади от проучванията

- Общо представяне
- Цели: браншове, предприятия, ОРСА :
- Периодичност: при всяко завършване на проучване



И тяхното обобщение

- Досие за общо представяне
- Цели : всички цели
- Периодичност при всяко завършване на проучване



4

ObserviA | **Интернет инструменти**

Интернет сайт ww.observia-metiers.fr



Един « Бюлетин »

- Информационен бюлетин , изпращан директно чрез Интернет
- Актуален за всички текущи проучвания и минали и бъдещи събития в близко време....
- Цели : Браншове, предприятия
- Периодичност : 2 пъти годишно




5


ObserviA | **Събития**

**Институционални мероприятия –
Форуми на OBSERVIA (Les matinales d' OBSERVIA)**

- Институционален симпозиум, обединяващ близо 200 човека
- Цели : браншове, предприятия, други организации, представители на други отрасли , Институции, Политици ...
- Съдържание : представяне на обсерваторията, дейност и резултати, намеса на експерти и политици, обратна връзка, обмяна на добри практики ...
- Примери :
 - 2009 : « Заетостта в хранителната промишленост: днес?... И утре?»
 - 2012 : « Новите предизвикателства 2012-2014 »



Подкрепа: Решения на симпозиума



6



Вътрешни мероприятия за валоризация на проучване – « Кафе -Дебати » :

- o Мероприятие за представяне на резултатите от дадено проучване
- o обединява 50-60 човека
- o В Париж
- o Цели : браншове, предприятия
- o Съдържание : представяне на проучването и резултатите от него, обмяна на опит и добри практики ...
- o Примери :
- 2012 : « Кафе –Дебат за Заетостта на работещите с увреждания



По същата тематика

Сесии за повишаване обществената осведоменост

- o Мероприятие за представяне на резултатите от дадено проучване
- o събира 50-60 човека
- o В Париж
- o Цели : браншове, предприятия
- o Съдържание : представяне на проучването и резултатите от него, обмяна на опит и добри практики ...
- o Примери :
- 2012 : « Кафе –Дебат за Заетостта на работещите с увреждания

7



Пресата е една от осите на комуникация, позволяващи да се опознае Обсерваторията и се оцени нейната работа и проучвания

Прес- комюнике

- o Преди или след всяко събитие
- o При финализиране на забележително изследване
- o По време на сключване на споразумения за партньорство

Интервюта за специализираните издания

- o По време на нашите събития – поканени журналисти да присъстват
- o При интерес от страна на Пресата



Jean-Pierre Pinasseau, vice-président d'Observ'IA
« Balayer les idées reçues sur l'emploi de travailleurs handicapés »



Le 14 septembre 2012, Jean-Pierre Pinasseau, vice-président d'Observ'IA, a été invité à participer à un séminaire organisé par le département de la Seine-Saint-Denis. Le thème de la rencontre était « Balayer les idées reçues sur l'emploi de travailleurs handicapés ». Jean-Pierre Pinasseau a présenté les travaux de l'Observatoire et a souligné l'importance de l'emploi des personnes handicapées. Il a également souligné que l'Observatoire est un lieu de rencontre et de dialogue entre les acteurs de l'économie et de la société civile.

ObserviA | Комуникация насочена към « Младешите »

Проведена анкета сред младите хора

Des facteurs de motivation
Pour les jeunes, les principales raisons de travailler dans le secteur des Industries Alimentaires sont :



- 23% Des débouchés, des évolutions possibles
- 29% Un travail intéressant
- 19% La diversité des métiers

Национална кампания за комуникация

- Портал « www.alimetiery.fr »
 - Информация за професиите и обученията
 - Истинска трудова борса
- Късометражни филми за професиите
 - Информация за професиите и обученията
 - Връзка със социалните мрежи « Facebook / Youtubes / Tweeter... »

9



L'Observatoire paritaire, prospectif et analytique
des métiers et qualifications
de la Métallurgie

