



WWW.COMPETENCEMAP.BG



Европейски съюз

Оперативна програма
"Развитие на човешките
ресурси" 2007-2013

Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален



WWW.BIA-BG.COM

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

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

София, Февруари 2011 г.

Изготвили:	Снежана Славчева
	Йорданка Велинова
	Лазар Лазаров
	Людмила Векова
	Наталия Събева
	Елена Шишманова
	Милчо Димитров
	Чавдар Христов
	Владимир Бояджиев
Отговорник:	Снежана Славчева
Ръководител на дейността:	Григор Димитров

СЪДЪРЖАНИЕ:

Въведение.....	5
1.1. Нови политики за регулиране на пазара на труда	6
1.1.1. Активни политики на пазара на труда	6
1.1.2. Развитие и усъвършенстване на възможностите за професионално образование и обучение в съответствие с потребностите на пазара на труда	12
1.2. Политики за преодоляване недостига на работна сила чрез подобряване на институционалната структура	15
1.2.1. Управление и Институционална структура	15
1.2.2. Препоръки за подобряване на информационната база	16
1.3. Предложения за усъвършенстване и разширяване обхвата на социалния диалог за недопускане на недостиг на работна сила	16
1.4. Промени в действащата нормативна уредба за недопускане на недостиг на работна сила	20
1.4.1. Предложения за промени в Кодекса на труда	20
1.4.2. Предложения за промени в Закон за насърчаване на заетостта	26
1.4.3. Предложения за промени в Закона за занаятите.....	27
1.4.4. Предложения за промени в Закона за висшето образование	27
1.4.5. Предложения за промени в Закона за професионалното образование и обучение	28
1.4.6. Предложения за промени в Закона за народната просвета	29
1.4.7. Предложения за промени в Закона за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план:	29
1.4.8. Предложения за промени в данъчни закони	29
Заклучение.....	30

Използвани съкращения:

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

ВЪВЕДЕНИЕ

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

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

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

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

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

1.1. НОВИ ПОЛИТИКИ ЗА РЕГУЛИРАНЕ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

1.1.1. АКТИВНИ ПОЛИТИКИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

1.1.1.1. Стимулиране активната роля на работодателите и заетите лица

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

- Въвеждане на специфични данъчни облекчения за работодателите, които организират, предлагат и изпращат на обучение заети лица, включително и отчитане на особеностите на по-възрастните работници;
- Предоставяне на по-възрастните работници субсидии за обучение и за покриване на разходи за пътуване и др.;
- Оказване на подкрепа за по-възрастните работници, които са заети в най-уязвимите сектори на икономиката за придобиване на необходимите знания и умения, за да посрещнат предизвикателствата на бързо променящата се и високо конкурентна икономическа среда;
- Преместване на финансова подкрепа за обучаващи организации при обучение на по-възрастните работници;
- Въвеждане на индивидуални сметки за обучение, които ще подпомогнат в най-голяма степен младежите;
- Засилване на финансовите стимули за работодателите, които осигуряват работни места за младежи и осъществяват обучение на работното място;
- Развитие на допълнителното доброволно осигуряване за безработица и/или професионална квалификация чрез разширяване на данъчните стимули за работодателите, като в Закона за корпоративното подоходно се увеличи размерът на необлагаемите разходи на работодателя за осигурителни вноски за допълнително социално осигуряване от 60 лв. на 100 лв.;
- Премахване на пречките в трудовото законодателство пред работодателите за включване в професионално обучение за придобиване на квалификация по професия или част от професия;
- Осигуряване на релевантна информация за пазара на труда в реално време, а именно - търсене и предлагане на работна сила, както и потребностите на работодателите от квалифицирана работна сила, в която да има и информация за търсените професионални знания, умения и професионални компетенции.
- Интегриране на професионалното обучение в трудовия процес и трудовите отношения;
- Превръщане на участието в професионално обучение в основен елемент на системата за растеж в кариерата;
- Провеждане на разяснителни и мотивационни кампании сред заетите лица за участие в професионално обучение и в обученията за ключови компетентности и непрекъснато

поддържане и повишаване на квалификацията;

- Разясняване на възможните форми за участие в различни курсове на обучение;
- Изграждане на система за въвеждащо обучение на новопостъпващите работници и служители;
- Въвеждане на система за заплащане на млади работници и служители в размер на 90 на сто от началната работна заплата за длъжността и 10 на сто от нея за заплащане на наставника за период по преценка на работодателя като предпоставка за трайна и сигурна заетост;
- По-тясно обвързване на доходите от труд с производителността на труда, респективно - с равнището на квалификация;
- Формиране на капацитет за създаване на учебни работни места в предприятията, на наставнически състав за производствена практика и стажуване;
- Провеждане на кампании за обучение на работодателите по управление на човешките ресурси;
- Организиране на регулярни информационни кампании и предоставяне на работодателите на наръчници и помагала за възможни форми на обучение и заетост в партньорство с АЗ;
- Създаване на система за участие на работодателите и техните секторни организации в подготовката и периодичната актуализация на професионални стандарти;
- Регулярно и системно обучение на работодателите за подготовката, управлението и отчета на проекти по Оперативната програма Развитие на човешките ресурси” и други полезни за тях програми.

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

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

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

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

- Професионално консултиране и намиране на работа чрез подходящи услуги по заетостта;
- Включване на възрастните в целенасочени обучения;

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

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

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

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

- Ежегодно разработване на планове за действие за интеграцията на младежите, които да се приемат и отчитат пред Народното събрание, с активното участие на социалните партньори и други неправителствени организации, както и представителите на научните среди;
- Сключване на национално споразумение между социалните партньори за заетост и обучение на младежи. Национално представителните организации на работодателите и на работниците и служителите следва да поемат нова роля в този процес, като съвместно да изготвят препоръки към браншовите организации на работодателите и на работниците и служителите за наемането на младежи, а там, където е възможно, и определянето на съответни квоти за младежи без трудов опит и пренасянето им в колективните преговори на браншово и регионално ниво;
- Развитие на инициативи за осигуряване на първа работа, подкрепени със средства от национално и европейско финансиране;
- Развитие на мерките за стажуване и чиракуване на младите хора, като се съчетаят и с ротация на работното място;
- Прилагане на гъвкави, нетипични форми на заетост, като споделено работно място, заетост на непълно работно време, съчетана с професионално обучение, договор за извършване на определена работа и др. за придобиване на професионални умения и опит, за по-голяма адаптивност на пазара на труда;
- Целенасочена подкрепа за предприятията, които осигуряват възможности за кариерно развитие за младежите;

- Прилагане на нов подход в областта на трудовото посредничество по отношение на безработните младежи, като се интензифицират контактите на трудовите посредници с младежите. Съчетаване на посредническите услуги по заетостта с действия и мерки за мотивация, професионално ориентиране, насочване. Въвеждане от страна на АЗ на удължен норматив от време за обслужване на безработните младежи. За изпълнение на тези дейности е целесъобразно да се организира специализирано обучение за трудовите посредници;
- Подкрепа за безработните лица от страна на трудовите посредници при провеждане на разговор с потенциален работодател, изготвяне, текстообработка, копиране на необходими документи и осигуряване на достъп до информационния портал за свободните работни места за търсещите работи и др. подобни интерактивни мерки;
- Организиране на периодични трудови борси, както специализирани, така и регионални, съчетани с широки информационни кампании;
- Осигуряване на надеждна, адекватна и достоверна информация в реално време за търсенето и предлагането на работна сила;
- Развитие на стимулите за географска и професионална мобилност на младите хора;
- Развитие на политиките и подкрепата за стартиране на малък бизнес от младежите.

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

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

1.1.1.4. Регионални пактове за заетост

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

- Широко публично-частно партньорство на местно ниво;

- Развитие на подхода „отдолу-нагоре” при планирането на мерки и програми и провеждане на политика по заетостта на регионално ниво, съобразно конкретните особености;
- Интегриране на политиката по заетостта с всички регионални и местни политики и инициативи;
- Развитие на партньорството между териториалните поделения на държавните органи, местните власти, социалните партньори на местно ниво, частни организации и неправителствени организации.

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

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

1.1.1.5. Разработване на адекватна имиграционна политика

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

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

български произход и българско самосъзнание и тяхното привличане на българския пазар на труда;

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

1.1.1.6. Политика на доходите от труд

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

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

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

По отношение на политиката по доходите в реалния сектор е целесъобразно допълнително развитие, в т.ч. и нормативно, да получи сключването на споразумение между социалните партньори за препоръчителен индекс на нарастване на работните заплати в реалния сектор, който да се детайлизира в браншовите колективни трудови договори и да получи адекватно измерение

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

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

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

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

1.1.2.1. Повишаване качеството на професионалното образование и обучение

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

2. За осигуряване качество на професионалното образование и обучение в съответствие с потребностите на пазара на труда е необходимо да се осигурят условия за обучение и оценяване, базирани на компетентности. Създаването на система за оценяване на компетенции на работното място ще осигури необходимата връзка между потребностите на бизнеса чрез професионалните стандарти и обучението чрез квалификационните стандарти и подготовката на кадри за икономиката. Тя може да се развие в Национална система за оценка на компетенции, която да оценява и придобитите компетенции в професионалното образование и обучение. Така системата за професионално образование и обучение ще подготвя специалисти с необходимите за конкретни работни места компетенции. Това ще насърчи мобилността и адаптивността на

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

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

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

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

Мотивите за тази политика се съдържат в Препоръката на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 г. за създаване на Европейска система за кредити в професионалното образование и обучение (ECVET) и са свързани с признаването на знанията, уменията и компетентността на гражданите, като решаващи за тяхното лично и професионално развитие, както и за конкурентоспособността, заетостта и социалното сближаване в Общността. Във връзка с това те следва да улеснят транснационалната мобилност за работещи и учащи и да допринесат за посрещане на нуждите на търсенето и предлагането на европейския трудов пазар. Заключениеята на Съвета и на представителите на правителствата на държавите-членки, заседаващи в рамките на Съвета, от 15 ноември 2004 г. относно бъдещите приоритети на засиленото европейско сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение дадоха предимство на разработването и прилагането на Европейска система за трансфер на кредити в ПОО с цел да се позволи на учащите да надграждат постиженията, придобити в резултат на учебните пътеки, когато преминават от една система за професионално обучение в друга. Целта е да се създаде Европейска система за кредити в професионалното образование и обучение („ECVET“), която да улесни трансфера, признаването и натрупването на оценени учебни резултати на лица, чиято цел е да придобият професионална квалификация. Това ще подобри общото разбиране за учебните резултати на гражданите и тяхната прозрачност. Идеята е да се улесни съвместимостта, съпоставимостта и взаимното допълване между кредитните системи, използвани в ПОО и Европейската система за трансфер и натрупване на кредити („ECTS“), прилагана във висшето образование, като по този начин следва да се допринесе за по-добра обвързаност между различните степени на образование и обучение съгласно националното законодателство и практика.

1.1.2.3. Планиране на приема в професионалното образование и обучение

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

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

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

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

1.1.2.5. Нормативна уредба за професионалните и квалификационните стандарти

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

- Професионални стандарти за длъжности, регламентирани с НКПД, с определени компетентностни профили за длъжността. На тази основа се изграждат професионалните стандарти, които са основа за изграждане на второто звено, квалификационните стандарти.
- Квалификационни стандарти, в съответствие с Класификацията на професиите за професионално образование и обучение.
- Организационна инфраструктура изградена на трипартитен принцип (НСОК, НЦОК, СКС и др.) за създаване, периодична актуализация на стандартите и тяхната обсъждане и национално утвърждаване.

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

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

1.2.1. УПРАВЛЕНИЕ И ИНСТИТУЦИОНАЛНА СТРУКТУРА

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2.2. ПРЕПОРЪКИ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА ИНФОРМАЦИОННАТА БАЗА

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

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

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

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

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

С промяната на управлението и финансирането на политиката на пазара на труда от 2002 г. – разделянето на активна и пасивна политика, преминаване на фонд „Безработица” към бюджета

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

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

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

Възстановяването на икономиката, в т.ч. макар и по-бавното, но също така предвидимо нарастване на заетостта в страните, които бяха засегнати от глобалната финансова и икономическа криза, е сериозен проблем пред българския трудов пазар. Той се задълбочава, предвид продължаващия рестриктивен подход към доходите, особено към тези от труд, и ниския жизнен стандарт и качество на живот в България.

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

В този контекст, въпреки сега съществуващата „умора” и забавяне на процеса на разширяване на ЕС, огромно предизвикателство към вътрешния пазар на труда в България ще е приемането на новите страни-членки, и най-вече евентуално на Турция, от гл.т. на разликите във възможностите за трудова реализация, свързана не само с очакванията за по-високи доходи, но и със налични специфични компетентности (езикови, професионални, трудови и др.) на обособени групи от трудовия ресурс в България. Това неминуемо ще доведе, в корелация с процеса на доближаване (макар и много бавно) поне до средното равнище на развитие на европейските страни, до натиск върху трудовия пазар в България от работна сила от трети страни в дългосрочна, но и вероятно в средносрочна перспектива. Заместването на националната работна сила с базисна или

относително ниска квалификация, образование, компетентности и способности, ще се прояви и в България под формата на приток на работна сила със същите характеристики от трети страни, особено при съществуващата структура на икономиката, в която съществува сериозен потенциал за развитие на услугите, туризма, инфраструктурата, транспорта.

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

Политиките за въздействие за постигане на цели и резултати на пазара на труда в България са силно изкривени и засегнати от наличието на неформална („сива”) икономика. Редица от тези политики, последователно в годините при оценка на нетното въздействие на тяхната ефективност върху пазара на труда от независими институции, търпят критики именно поради факта, че пренебрегват разрушителното влияние на сивата икономика.

3. Предложение: **В рамките на институциите, ангажирани с икономическото и социално развитие на национално, браншово и регионално равнище, винаги да се прави специализирана оценка на въздействието, имайки предвид реакциите на неформалната, сивата, скритата икономика.**

Въпросът за институционалното укрепване на капацитета на социалните партньори често се поставя на преден план, но по-важният въпрос е в развиването на капацитета на съвместните институции – предимно на тристранна основа, които имат роля за въздействие върху пазара на труда. Независимо от достигнатото равнище на компетентност, експертиза, възможности и капацитет на социалните партньори и тяхното представителство в тристранните институции – от националните консултативни органи до комисиите по заетост в плановите райони, самите органи се нуждаят от синергичен капацитет, който да подпомага провеждане на ефективни политики.

В България няма добри практики по сключване на регионални (териториални) пактове за заетост, каквито примери има в Австрия, в т.ч. и включващи мерки по преодоляване на недостига на работна сила. От особено значение е фокуса върху т.нар. моноиндустриални икономически райони, където ефективни мерки на локалния пазар на труда са трудно осъществими.

В значителна степен социалните партньори трудно реализират кохерентен подход и на национално равнище, като допирните точки между тях често са конюнктурни, а конкретното приложение на съгласуваните политики често добива различни измерения в зависимост от осъществените цели. В голяма степен това се дължи и на „консултативния” характер на предлаганите политики и арбитражната роля на държавните органи и институции, докато социалните партньори – организациите на работодателите и на синдикатите, са лишени от конкретни отговорности по реализация на тези политики.

4. Предложение: **Ангажиране на социалните партньори с постигане на конкретни параметри, измерими и обективни, по отношение на политиките на пазара на труда, на различни равнища на реализация на тези политики – браншово, регионално, национално. Това е възможно да стане на база на споразумение по общи и конкретни проблеми на постигането на пълна и продуктивна заетост, обвързана с прилагане на механизми за реализация на политиките на пазара на труда, в т.ч. и по отношение на квалификацията, обучението и като цяло условията на труда. Това би следвало да стои в основата и на Националния план за действие по заетостта, и на Стратегията за заетост, ако отговорностите на социалните партньори са ясно адресирани и реализацията на**

предвидените политики зависи от техните съвместни усилия.

Формулирането, прилагането и изпълнението на политики и мерки за недопускане недостиг на работна сила може да бъде значително улеснено чрез използването на механизмите на социалния диалог – тристранен и независимия двустранен социален диалог. Социалните партньори имат съществена роля при функционирането на образователната система, поради тясната ѝ връзка с пазара на труда. Необходимо е те да бъдат приобщени към усилията за ускорена реформа на системата на образование и обучение, ориентирана към потребностите на пазара на труда. Социалните партньори трябва да получат нова, по-осезаема роля при разработването, изпълнението, мониторинга и контрола на стратегическите документи, мерки и програми. Във връзка с това е необходимо да се предприемат следните мерки:

- Сключване на национално тристранно споразумение за ученето през целия живот и детайлизиране на неговите принципи в браншовите колективни трудови договори и конкретна реализация на ниво предприятие;
- Изграждане на система за проучване и прогнозиране на потребностите на работодателите от работна сила с определена професионална квалификация и компетенции по браншове, сектори и региони;
- Изследване на нискоквалифицираната и неквалифицираната работна сила с оглед възможностите за предлагане на подходящо обучение и подобряване на шансовете за професионална реализация;
- Създаване на Национален специализиран фонд за професионално обучение и квалификация с трипартитно управление, в който ще постъпват средства от държавния бюджет, работодателите, наетите лица, европейски и международни финансови инструменти и др.;
- Стимулиране създаването на браншови центрове за обучение, подкрепени от браншови фондове за професионално обучение, в които ще постъпват отчисления от работодателите и наетите лица в резултат на договорености постигнати в процеса на колективно трудово договаряне, както и целеви средства от държавния бюджет, чрез бюджетите на отрасловите министерства, както и средства от финансовите инструменти на Европейския съюз. Браншовите центрове и фондове за професионално обучение следва да се изградят при споделяне на отговорностите между работодатели и синдикати, като ще посрещнат необходимостта от осъвременяване на притежаваните знания и умения в резултат от реструктурирането, техническото и технологичното развитие в съответните браншове и сектори на икономиката;
- Създаване на информационна среда за разпространение и обмен на добри практики сред социалните партньори, браншовите организации и компаниите;
- Договаряне по пътя на колективните двустранни преговори на по-голяма продължителност на отсъствието от работа за участие в курс за професионална квалификация, критериите за определянето на работниците, условията и времето на участието в обучение;
- Ускоряване разработването и прилагането на система за валидизиране на знания и умения, придобити извън системата на професионалното образование и обучение. Тази система би била особено полезна за по-възрастните работници, които често притежават придобити знания и умения чрез обучение на конкретното работно място или по друг неформален начин;
- Създаване на законов регламент за стажуването на лица от формалната образователна

система (професионалните училища от средното образование и висшите училища) в реална производствена среда и предоставянето на ефективни финансови стимули за работодателите;

- Провеждане на широки обществени кампании за ученето през целия живот и потребността от усъвършенстване на притежаваните знания, квалификация и умения, както и на възможностите за включване в подходящи курсове за обучение;
- Съдействие за въвеждането на индивидуален план за развитие на компетенциите, изготвен съвместно от работодателите и наетото лице, при отчитане конкретните условия и ситуация на отделния работодател и, по-конкретно - на малките и средните предприятия и отделния работник. Индивидуалните планове следва да съдържат необходимите компетенции на работниците за изпълнение на съответната работа и очертават споделените отговорности за развитие на компетенциите на наетите лица;
- Насърчаване разработването и прилагането на политики за корпоративна социална отговорност и включването им във фирмените стратегии.

Социалните партньори трябва да усъвършенстват подходите си, както и да получат съответна финансова и логистична подкрепа от държавата за:

- Провеждане на публични информационни кампании за ползата от съчетаването на гъвкавостта и сигурността;
- Разпространение на информация за работните места, условията за наемане, условията на труд и кариерно развитие за по-висока степен на адаптивност;
- Прилагане на специфични и ефективни мерки за наемане и гарантиране на подходящи условия на работа за приемане и подкрепа за новите работници в предприятията;
- Повишаване капацитета на организациите на работодателите и на синдикатите за подкрепа на държавната политика, отделните работодатели и работниците и служителите за въвеждането и утвърждаването на гъвкави договорни отношения, които ще допринесат за по-гъвкав, адаптивен и включващ пазар на труда и преодоляването на недостига от квалифицирана работна сила.

1.4. ПРОМЕНИ В ДЕЙСТВАЩАТА НОРМАТИВНА УРЕДБА ЗА НЕДОПУСКАНЕ НА НЕДОСТИГ НА РАБОТНА СИЛА

1.4.1. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЕНИ В КОДЕКСА НА ТРУДА

1. Конкретни нормативни предложения:

1.1. Да се създаде нова глава или разшири и реструктурира съществуващата правна уредба в глава XIX от КТ, като се добавят нови текстове:

- В чл.228а КТ да се създаде нова ал.2 със следното съдържание:

„(2) Работодателят изпълнява задължението си по предходната алинея, като осигурява благоприятни условия за пълноценно обучение на работниците и служителите във или извън предприятието, със или без откъсване от производството, и въвежда подходящи режими за работа на онези от тях, които участват в различните форми на обучение и специализация.”

Досегашната алинея 2-ра става ал.3-та.

- Към чл.228б КТ се добавя нова ал.2 със следното съдържание:

„(2) Задълженията на работника и служителя по предходната алинея се изпълняват в рамките на установеното за него работно време със запазване на правата по трудовото правоотношение. Със съгласието на работника и служителя, изразено писмено, това задължение може да се изпълнява и извън установеното за него работно време.”

Досегашният текст на чл.228б да стане ал.1 на същия член.

- В чл.234 ,ал.3 от КТ да се създаде нова т.2 със следното съдържание:

„(3) С договора по ал. 1 страните могат да уговорят:

1. задължение на работника или служителя да работи при работодателя за определен срок, но за не повече от 5 години;

„Нова т.2.

2. Отговорност при незавършване на обучението, както и възстановяване на средствата за обучение при неизпълнение на задълженията по предходната точка.,,

1.2. Да се създадат нови текстове, както следва:

- Създава се нов чл.228в с следното съдържание:

Задължение на работодателя за създаване и поддържане на постоянен състав от висококвалифицирани работници и служители:

„Чл.228в.(1) Работодателят е длъжен да създава постоянен състав от висококвалифицирани работници и служители, които са необходими за перспективното развитие на дейността на предприятието върху основата на съвременните научно-технически и технологически достижения.

(2) Работодателят полага особени/специални грижи за включване на млади работници или служители в постоянния състав от висококвалифицирани работници.,,

- Създава се нов чл.228г с следното съдържание:

Системи за оценяване, квалификация и преквалификация

„Чл.228г.(1) С отделен акт и след консултации със синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл.7, ал.2, или чрез колективен трудов договор работодателят създава условия и правила, чрез които се оценява, поддържа и повишава квалификацията и преквалификацията на работниците и служителите от предприятието.

(2) При съществено повишаване на професионалните знания и умения, след успешно завършване на съответна форма на обучение, предприятието създава условия за работа, съответстваща на новите знания и умения .”

- Създава се нов чл.237а със следното съдържание:

Паспорт на уменията

„Чл.237а.(1) При постъпване на работника за първи път на работа предприятието е длъжно да му връчи паспорт на уменията по образец, утвърден с наредба на Министъра на труда и социалната политика.

(2) В паспорта на уменията се вписват данни за образованието на работника или служителя, за придобити квалификации и документи за придобити такива. Предприятието е длъжно да отразява своевременно и точно в паспорта на уменията всички данни за професионалното развитие на работника - завършени курсове, специализации и други съгласно утвърдения образец, като посочи и издадените за това документи.

(3) Работникът е длъжен при всяко последващо постъпване на работа да предоставя на работодателя своя паспорт на уменията.”

1.3. Да се създадат нови договори, насочени към развитие на процесите на квалификация и

преквалификация, и нови форми за работа, насочени или свързани с тези процеси .

- Създава се нов чл.230а със следното съдържание:

Договор за наставничество

„Чл. 230а. (1) С тристранен договора за наставничество, сключен между работодателя, работник или служител от предприятието (наставник) и новопостъпил работник с ниска или неподходяща за работата квалификация (наставляван), се уреждат отношенията между страните по повод:

1. правата и задълженията на наставника, свързани с предаването на натрупани лични знания, умения и опит в производствената дейност на наставлявания;

2. правата и задълженията на наставлявания, свързани с повишаване или придобиването на нови знания, умения и опит в производствената дейност от наставника;

3. правата и задълженията на работодателя с оглед обезпечаване действието на договора за наставничество.

4. конкретните размери на трудовите възнаграждения на наставника и наставлявания за времетраенето на договора.

(2) С договора се определят целите, които си поставят страните с обучението, формите, мястото и времетраенето на обучението, което не може да бъде повече от 6 месеца, както и други въпроси, свързани с осъществяването на обучението.

3) С договора се определя и срокът, през който ново постъпилият се задължава да работи при работодателя след успешното завършване на обучението, а работодателят - да му осигури работа съобразно придобитата квалификация. Този срок не може да бъде по-дълъг от 4 години, считано от момента на успешното приключване на договора за наставничество.

(4) За проверка на усвоеното с оглед договорените условия работодателят определя комисия, в която участват наставникът, представител на работодателя, представител на наставлявания.

(5) Договорът се прекратява с изтичане на уговорения срок или по реда на чл.236 КТ.

- Създава се нов чл.237б със следното съдържание:

Договор за създаване на групи/колективи за разработка, рационализаторство, предложения за усъвършенстване на производството

„Чл.237б.(1) По инициатива на работодателя или по предложение на синдикални организации, както и на отделни работници или служители, в предприятията може да създават временни програмни, развойни и други групи/колективи за решаване на важни производствени, технологични, научни, квалификационни и други подобни задачи, вкл. за внедряване на изобретения или рационализации.

(2) Целите, задачите, условията за осъществяване на дейността на съответните групи/колективи са предмет на многостранен договор, чрез който се уреждат всички отношения на привлечените за участие работници и служители и работодателя, вкл. и възнаграждения за постигнатите в резултат на изпълнението на договора резултати.

(3) В групите по предходната алинея могат да се включват и лица, които не са работници и служители на предприятието”.

- Договор за специализация в чужбина – нов чл.237 е. ¹

1 Наредба за служебните командировките и специализации в чужбина. Чл.2 (2) Специализация в чужбина е изпращането на лица в чужбина с цел придобиване и/или повишаване на квалификация или изучаване на чуждестранен опит.

„Чл. 237е (1) По инициатива на работника или служителя с договор за специализация в чужбина могат да се договорят условия, при които част от разходите за дневни, пътни или квартирни са за сметка на работника или служителя.”

1.4. В други раздели и глави на КТ да бъдат направени допълнения и изменения, насочени към облекчаване на процесите и процедурите по квалификация, преквалификация и обучение.

- Към Чл.66 да се създаде нова ал.2 със следното съдържание:

(2) С трудовия договор могат да се уговорят условия, свързани с повишаване на квалификацията и преквалификация, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона.

Ал.2 става ал.3

Ал.3 става ал.4

Ал.4 става ал.5

- Към Чл.161 да се създаде нова ал.3 със следното съдържание:

(3) При условия и по ред, установени в колективен трудов договор или в споразумение между страните по трудовото правоотношение, на работника или служителя може да се разрешава платен отпуск, свързан с повишаване на квалификацията и преквалификацията.

Ал.2 става ал.3

Ал.3 става ал.4

- **В чл.330, ал2 се създава нова точка 10 със следното съдържание:**

Чл. 330. (2) (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) Работодателят прекратява трудовия договор без предизвестие, когато:

„Нова т.10: При неизпълнение на задълженията за поддържане и повишаване на професионалната квалификация.”

1.5. Да се създадат разпоредби за стимулиране сътрудничеството между социалните партньори за недопускане на недостиг на работна сила.

С оглед стимулиране на сътрудничеството между социалните партньори и извън направените по-горе предложения в областта на колективното трудово договаряне, необходимо е в КТ да се формулират и текстове, насочени към регулацията и стимулирането на сътрудничеството между:

- социалните партньори на секторно, отраслово и браншово равнище за недопускане на недостиг на работна сила;
- работниците и служителите и работодателите изобщо.

Целесъобразно е изменението на чл.2 от КТ, както следва:

- **В чл.2 „Социален диалог”, да се направят следните изменения и допълнения:**

Да се създаде нова алинея 2:

„ Чл.2 (2) Държавата:

- насърчава и подкрепя двустранния диалог, консултации и сътрудничество между работниците, служителите, работодателите и техните организации по въпроси от взаимен интерес в областта на трудовите, осигурителни отношения и на жизненото равнище и
- стимулира преговорите и постигане на споразумения между тях в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните.”

- **Да се създаде нов член 2а с наименование „Двустранен диалог” със следното съдържание:**

„Двустранен диалог

Чл. 2а. (1) Работниците и служителите и работодателите, и техните организации на всички равнища на своето изграждане и дейност полагат усилия за решаване на въпросите от взаимен интерес в областта на трудовите, осигурителни отношения и на жизненото равнище, както и на други въпроси по тяхна преценка по пътя на двустранния социален диалог, сътрудничество и консултации.

(2) Отношенията и дейностите по предходната алинея се осъществяват при активно използване:

- на съществуващите възможности за информиране и консултиране на работниците и служителите;

- на преговори за постигане на споразумения между тях в дух на сътрудничество, взаимни отстъпки и зачитане на интересите на всяка от страните.

- на съществуващите материално-технически възможности в система на Националния съвет за тристранно сътрудничество.

Предвид съществуването на Националния съвет по условия на труд и от Националния съвет за насърчаване на заетостта и необходимостта от по-ясно и категорично обвързване на дейността им с идеите за тристранното сътрудничество, чл.3а КТ да се измени така:

Създава се нова ал.6 в чл.3а КТ със следното съдържание:

Чл.3а „Нова (6) С други закони могат да се създават национални органи за осъществяване на сътрудничество и консултации с оглед специалната регулация на отделни въпроси от отношенията по чл.3 от Кодекса на труда.”

2. Други предложения за усъвършенстване на нормативната уредба в Кодекса на труда:

Предложенията за промени в трудовото законодателство засягат интересите на основните участници в индустриалните отношения – работодателите и работниците и служителите, поради което е необходимо те да са в резултат на постигнати споразумения между социалните партньори или да са в резултат на преговори. Модерните и гъвкави договорни отношения са възможен инструмент за преодоляване недостига на работна сила. Във връзка с това е необходимо:

- Усъвършенстване използването на срочния трудов договор, в интерес на работодателите и на работниците и служителите, чрез прецизиране на неговия обхват, максималната продължителност и поредността на неговото използване. Интегрирането на някои уязвими групи на пазара на труда, като младежи, възрастни работници, роми, неактивни и лица с ниска степен на квалификация, хора с увреждания, предполага развитие на механизмите на наемането им чрез срочни трудови договори;

- Усъвършенстване на режима на удължаване на работното време с оглед конкретните потребности на работодателите и при спазване на изискванията за здравословен и безопасен труд;

- Увеличаване на времето, за което работодателят може да въведе непълно работно време по икономически причини;

- Преглед на регламентите за сумирано изчисляване на работното време и повишаване на периода, за който се изчислява;

- Преглед на забраната за полагането на извънреден труд, който е по принцип забранен и се допуска по изключение само за сезонна работа, бедствия, аварии и война. Целесъобразно е при спазването на изискванията за 48-часова работна седмица и спазване на междудневната и междуседмичната почивка тази забрана да се премахне или да се увеличи максималния брой работни часове извънреден труд в рамките на една календарна година;

- Регламентиране на т.нар. триъгълни (тристранни) правоотношения между работник, фирма, действаща като агенция за временна заетост, и фирма, в която се полага труда. Триъгълните отношения водят до повишаване гъвкавостта на пазара на труда, а работниците и служителите, които желаят да работят чрез агенция за временна заетост, имат възможности да придобият опит в специфични сектори. Агенциите за временна заетост са ефективен инструмент за интегриране на уязвимите групи на пазара на труда, като младежи, възрастни работници, роми, неактивни и лица с ниска степен на квалификация, хора с увреждания. Агенциите за временна заетост могат да допринесат и за преодоляване недостига от работна сила, в т.ч. и квалифицирана работна сила. България е единствената държава в ЕС, в която законодателно не е уреден този въпрос. От интерес за всички заинтересовани страни е да се намери приемливо решение, което да обхване: регламентиране статута и предмета на дейност на агенциите за временна заетост, изискванията за осъществяване на тяхната дейност, регулиране на отношенията между агенциите за временна заетост, работниците и служителите и предприятията-ползватели. Специален акцент трябва да се постави върху гарантирането на основните трудови и социални права на наетите чрез агенции за временна заетост и задълженията на агенциите за временна заетост и предприятията, в които ще се полага труда, както и регламентирането на контрола и мониторинга върху дейността на агенциите за временна заетост;

- Регламентиране на работата от разстояние, която ще допринесе за откриването на нови работни места, до реструктуриране на работните места, особено в малките и средните предприятия при значителна икономия на разходи за офис площи, транспорт за работниците и служителите и най-вече до социално включване и приобщаващ пазар на труда за определени категории хора в неравностойно положение на пазара на труда. Целесъобразен подход в тази област е прилагането на възможностите за работа от разстояние чрез инструментите на колективното трудово договаряне на ниво отрасъл, бранш и предприятие- има подписано споразумение между социалните партньори за регламентирането на работата от разстояние;

- Регламентиране полагането на надомния труд, както статутът и основните трудови и социални права на полагащите надомен труд е друго предизвикателство пред държавата и социалните партньори, отчитайки подписаното двустранно споразумение, чието реализиране ще допринесе за по-гъвкав и включващ пазар на труда;

- Регламентиране на възможността за годишно отчитане на работното време (анюализация) или схемите за годишен брой на работните часове, което ще предостави възможност работното време и заплащането на работниците да се разпределят и отчитат в рамките на период до една година. Този подход предоставя гъвкавост и сигурност и се насърчава в страните от ЕС. Въвеждането на анюализация може да е по отношение на работната сила като цяло или за част от нея, като може да се допусне възможността за прилагането на индивидуални схеми. Анюализацията позволява по-добра синхронизация на работните часове с изискванията на производството, по-ефективно използване на човешките ресурси, по-добро планиране на бюджет и по-предвидими разходи. Анюализацията е и способ за намаляване на извънредния труд и свързаните с него компенсации, като по този начин се намаляват разходите за труд.

- Регламентиране правото на работодателите да сключват договори помежду си за временно или постоянно предоставяне на висококвалифицирани специалисти от едно

предприятие на друго, срещу съответното обезщетение на „предоставящият” кадрите работодател, при постигнато взаимно съгласието на работника или служителя и работодателите.

- Унифициране изискванията (структурата) на длъжностната характеристика. При проектиране или изменение в нея, тя да се регистрира в ИСОК. Това ще даде възможност за:

- обективно описание (единен модел) на изискванията към длъжност и възможност за следене и анализ на тенденциите в пазара на труда;

- преодоляване на формализма;

- обективно разрешаване на съдебни спорове;

- включване на компетенциите, като изискване .

- Да се въведе нормативно Европейски паспорт на уменията (ЕПУ). Това вече се прави в ЕС. Този паспорт да се създава за всеки, който е в трудови правоотношения, и да се регистрира и администрира в електронен вид. Достъпът до този електронен документ да бъде онлайн, чрез персонален код. Работодателят, при който лицето кандидатства за работа, да има право на достъп до паспорта на уменията. Работодателят, при който лицето е работило, да бъде задължен при напускане да отразява в ЕПУ оценката на компетенциите и друга информация, свързана с трудовото представяне на лицето.

- Въвеждане легално определение на понятията „квалификация” и „преквалификация” употребени за целите на регулация на тия отношения в Кодекса на труда. Възможно с бланкетна норма да се насочи и към определенията в специалните закони. Нужно е да се обмисли и дефинират определения на понятията „наставничество”, „рационализация”, както и „компетенции”, „компетентностен профил на длъжността” и „компетентностен модел на предприятието”.

1.4.2. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЕНИ В ЗАКОН ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА ЗАЕТОСТТА

1. Предложения за промени :

- В чл. 8, ал. 6 да се направят следните изменения и допълнения:

Да се създадат нови точки 6 и 7 със следното съдържание:

„ Чл. 8, ал.6

т. 6 .координира политиката за ограничаване недостига на работна сила;

т.7.взема решения за преодоляване на недостига на работна сила в определени отрасли, браншове или икономически дейности.”

- В чл. 9 след думата „заетостта” да се постави запетая и добави израза: „ преодоляване недостига на кадри в региона” като по-нататък текстът се запазва.

Раздел втори да се допълни с текстове, отнасящи се до професионалното ориентиране и участие в програми на всички категории лица по чл.18 ал.2:

- в чл.19,ал.2 – правата за търсещи работа да са еднакви за всички категории – да отпаднат т.1,2,3 и 4.

- в чл.22, ал.2 се заличава думата „могат”.

- да се допълни чл.28, ал.9 със задължението посредниците да публикуват информация за свободните работни места и за работните места, които вече са заети или е отпаднала необходимостта за намиране на кандидат.

- в чл.30 или в частта за регионалните съвети да се включи задължението да предоставят информация за програмите и мерките за съответния регион и

необходимите за финансирането им средства.

- в чл.32 да се включи и задължението за определяне на регионалните потребности от кадри с определена професия или специалност.
- да се регламентира задължението безработните лица, регистрирани в АЗ да информират съответните подразделения за постъпването си на работа в 7-дневен срок.
- раздел Четвърти може да се допълни с текстове, които се отнасят до останалите групи в обхвата на категорията „търсеци работа”.

2. Други предложения, имащи отношение към усъвършенстване на нормативната уредба:

- Да се създаде задълбочена нормативна уредба за професионалното ориентиране за целите на посредничеството на пазара на труда;
- Да се регламентират базисни отношения за професионално ориентиране и обучение за професионална квалификация – професионални стандарти, с отчитане основната роля на работодателите;
- Да се регламентира статутът на създаваната по Проекта Национална референтна мрежа (Национален съвет за оценка на компетенциите, Национален център за оценка на компетенциите, Секторните консултативни съвети и регионалните центрове за оценка), чрез която социалните партньори да верифицират и периодично да актуализират създаваните професионални стандарти.
- Да се регламентира Националният съвет за оценка на компетенциите (НСОК) като орган на социалните партньори в България, който да администрира системата за проучване, идентифициране и прогнозиране на потребностите от работна сила по икономически дейности и професии;
- Да се регламентират реда, условията, технологията и процедурите за разработване и утвърждаване на националния план за действие по заетостта;
- Да се прецизира големият брой възможности за отделни целеви групи безработни, които трудно подлежат на администриране и на изпълнение;
- Да се включат разпоредби за насърчителни мерки за обучение на заети лица;
- Да се постигне по-добър синхрон със Закона за занаятите относно чиракуването и занаятчийското обучение.

1.4.3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЕНИ В ЗАКОНА ЗА ЗАНАЯТИТЕ

1. Да се преодолее противоречието със Закона за насърчаване на заетостта относно разпоредбите за чиракуването в частта за срок на обучение, програма, кой провежда обучението, изпит в края на обучението.

2. Да се разшири достъпът до развитието на занаятите и занаятчийското обучение и на лица, които са извън образователната система.

3. Да се синхронизира със системата за професионално образование и за професионално обучение.

1.4.4. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЕНИ В ЗАКОНА ЗА ВИСШЕТО ОБРАЗОВАНИЕ

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

1. Да се преодолеят задълбочаващите се различия, които затрудняват професионалното развитие между Класификатора на областите на висше образование и професионалните направления, които се утвърждава от Министерският съвет, Класификацията на икономическите

дейности, която се утвърждава от Председателя на НСИ, Националната класификация на професиите и длъжностите, която се утвърждава от министъра на МТСП и Председателя на НСИ, и Списъка на професиите за професионално образование и обучение - от министъра на МОМН. Между тези класификации са налице задълбочаващи се различия, които затрудняват професионалното развитие.

2. Да се въведат единни държавни стандарти за институционална и програмна акредитация – това води до различни резултати от обучението.

3. Да се регулира кредитната система.

4. Да се регулират стажантските програми и специализациите, както и свързаните с тях финансови отношения между висшите училища и осигуряващите стажантски работни места.

5. Да регламентира формирането на държавната поръчка, съобразена с държавните потребности, разбирани не само като потребности на държавната администрация.

1.4.5. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЕНИ В ЗАКОНА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

- **Да се въведе система за валидиране на образователния опит** чрез европейската и националните квалификационни рамки. Те трябва да интегрират трите основни форми на образование – формално, неформално и информално, с програмите за обучение през целия живот. Въвеждане на коректната форма на **терминология по отношение на третата форма на образование – информалното**. С настоящата формулировка на третата форма на образование като „самостоятелно учене” се ограничава правото на гражданите да валидират и сертифицират знания и умения, получени във всякакъв контекст чрез информалното образование, като неорганизирано, неструктурирано и несистематизирано натрупване на знания, умения и навици в процеса на живеене, в т.ч. в процеса на работа.
- **Да се регламентира единна система за планиране на държавния прием за професионално образование и обучение на основата на институционализирана система за проучване, идентифициране и прогнозиране на потребностите от професионално обучение и работна сила по професии.**
- **Списъкът на професиите за професионално образование и обучение** да се трансформира като класификация. Същността и структурата на документа не съответстват на наименованието „Списък”. В същността си това е Класификация на професиите за професионално образование и обучение.

Досегашната практика за актуализиране на СППОО води до несигурност и хаос в системата на ПОО по отношение на план-приема в професионалните гимназии, лицензите на центровете за професионално обучение, действащи проекти за професионално обучение по национални и европейски програми, неяснота с издаваните документи. Наложително е да се прецизира редът за актуализиране на списъка / класификацията:

- **Промени да се извършват** по предложение на министерства и организации на работодателите;
 - **Предложенията за актуализиране на Класификацията** да се придружават с проект на държавен образователен стандарт за придобиване на квалификация по професии или актуализиран такъв, ако се предлага промяна или допълване на професията или специалността;
 - **Класификацията** на професиите за професионално образование и обучение да се обнародва в Държавен вестник.
- Да се създаде държавен стандарт за професионално ориентиране и кариерно развитие, като

част от системата за професионално образование и обучение.

- Да се утвърди система за практики и стажове в професионалното образование и обучение, насочена към формиране на практически умения и компетенции в съответствие с потребностите на бизнеса, възможности за по-бързо адаптиране към работната среда, формиране на интерес към професията и нагласа за трудова реализация. Да се създаде нормативна основа за ученически стажове и практики – договори, условия, статут на наставниците, подготовка на учители/преподаватели по практика, възможности за обвързване на практиките с последващо наемане на работа и финансово осигуряване. Формиране на заинтересованост у работодателите към организиране и провеждане на практическо обучение.

1.4.6. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЕНИ В ЗАКОНА ЗА НАРОДНАТА ПРОСВЕТА

1. Да се регламентира въвеждането на държавно образователно изискване за професионално ориентиране и кариерно развитие.

2. Да се преустанови допускането на училища за общо образование да провеждат профилирана професионална подготовка, което води до разпиляване на ресурси, некачествено професионално обучение (липса на преподаватели, подходяща материална база) и в резултат до не провеждане на държавни изпити по професията и издаване само на удостоверение за професионално обучение.

1.4.7. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЕНИ В ЗАКОНА ЗА СТЕПЕНТА НА ОБРАЗОВАНИЕ, ОБЩООБРАЗОВАТЕЛНИЯ МИНИМУМ И УЧЕБНИЯ ПЛАН:

1. В условията и реда за включване на нови елементи в учебните планове и програми и за обучението по тях, както и актуализацията им, да се добави това да става и по инициатива на организациите на работодателите и на работниците и служителите;

2. Да се предвиди възможността в задължително избираемата или свободно избираемата подготовка да се включи обучение за придобиване на част от професия.

1.4.8. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЕНИ В ДАНЪЧНИ ЗАКОНИ

1. Регламентиране на данъчни облекчения в ЗКПО за работодателите относно разходите за обучение и квалификация на техните служители.

Мотиви: Създаването на стимули за работодателите да инвестират и увеличат разходите за обучение и квалификация на техните служители може да бъде обвързано с въвеждането на данъчни облекчения в определен размер.

2. Регламентиране на данъчни облекчения за допълнителното доброволно осигуряване при безработица и/или професионална квалификация:

- В ЗКПО - за работодателите, които внасят вноски в доброволния фонд – облекчение в размер до минималния праг на разходите за обучение на 1 заето лице, но не повече от предвиденото в закона данъчно облекчение за допълнително доброволно осигуряване;
- В ЗДДФЛ - за лицата, които внасят лични вноски във фонда – облекчение в определен процент от действителните разходи, които се доказват с документ от обучаващата организация, но не повече от предвиденото в закона данъчно облекчение за допълнително доброволно осигуряване и/или застраховане.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение, трябва да се отбележи, че в страната ни е формирана широка законова основа за регулиране на трудово-правните отношения, насърчаването на заетостта, професионалното образование и обучение, занаятчийството и висшето образование. Същевременно, след като Република България стана пълноправен член на Европейския съюз, настъпи нова фаза в регулирането на тези отношения чрез регламентите, директивите, препоръките и решенията на компетентните органи на Европейския съюз.

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