



ИНДУСТРИАЛНИ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ЗА СТИМУЛИРАНЕ НА ВКЛЮЧВАЩО ОБУЧЕНИЕ НА ВЪЗРАСТНИ

D3.1 – Национален доклад БЪЛГАРИЯ

Пепка Бояджиева, Институт по философия и социология към Българска академия на науките (ИФС-БАН)

Васил Киров, Институт по философия и социология към Българска академия на науките (ИФС-БАН)

Габриела Йорданова, Институт по философия и социология към Българска академия на науките (ИФС-БАН)

Настоящият документ е част от резултатите по проект "Индустриални отношения и социален диалог за стимулиране на включващо обучение на възрастни" (I SKILL), договор № VS/2021/0208.



This publication has received financial support from the European Union.

The information contained in this publication represents only the authors' view and does not necessarily reflect the official position of the European Commission.

Съдържание

Резюме	3
Въведение	4
1. Национален контекст на обучението на възрастни	7
Политиката за обучение на възрастни като подчинена на политиката за заетост	7
Актуална политическа рамка за обучение на възрастни: Стъпка напред към цялостен подход	8
Управление и основни участници	11
Предизвикателства пред българската система за обучение на възрастни	14
Социален диалог за обучение на възрастни	16
Картографиране на автомобилния сектор	18
Участници в индустриалните отношения на ниво сектор	18
Описание на методологията (полуструктурирани интервюта, изследване на случай (case study), кръгла маса и национален семинар)	19
2. Резултати от полуструктурирани интервюта на фирмено и секторно ниво	22
Анализ на резултатите от проведените интервюта на секторно ниво	22
Умения и обучение на възрастни: Предизвикателства и пропуски	22
Ролята на индустриалните отношения и социалния диалог в обучението на възрастни	23
Възприемане на съществуващите обществени схеми	25
Анализ на резултатите от проведените интервюта на ниво компания	25
Корпоративни възможности и култура на учене	25
Лични възприятия и опит с умения и учене	27
Ролята на социалните партньори в обучението	28
Възприятия и опит със съществуващи обществени схеми	29
Обобщение	29
3. Изводи и препоръки	30
Литература	33

Резюме

Настоящият национален доклад се основава на анализ на литература и стратегически документи, както и на емпирично проучване в сектора на автомобилостроенето (експертни интервюта със социални партньори и изследване на случай (case study) във водеща компания в бранша)); провеждане на кръгла маса и национален семинар.

Разработените и приети стратегически документи и законодателство, свързани с обучението на възрастни в България, са до голяма степен актуални и засягат повечето от проблемите в обучението на възрастни в България. Бъдещото развитие на системата за обучение на възрастни в страната ще зависи от успешното изпълнение на Плана за възстановяване и устойчивост на Република България, Стратегическата рамка за развитие на образованието, обучението и ученето (2021-2030 г.), Програмата за развитие на човешките ресурси 2021-2027 г. и Стратегията по заетостта на Република България за периода 2021-2030 г..

Секторът за обучение на възрастни в България е хетерогенен и включва различни видове институции, които се регулират от различни нормативни актове.

На настоящия етап обаче, политическите документи и мерките, разработени въз основа на стратегическите документи, не са довели до конкретни резултати, а ефектът от осъществените инициативи е незадоволителен. Това е видно от факта, че България остава сред страните с най-нисък дял на участие във формалното и неформалното образование за възрастни в ЕС. Доста показателни са изключително ниските нива на участие в обучението на възрастни на онези социални групи, които най-много се нуждаят от продължаващо обучение, и съществуващите пропуски в уменията.

Основните участници в социалния диалог по въпросите на обучението на възрастни в България са всички национално представителни организации на работодателите (пет)¹ и синдикатите (две)².

Всички заинтересовани страни в България са съгласни, че обучението на възрастни, повишаването на квалификацията и преквалификацията са от основно значение за развитието на предприятията и националната икономика. Те също така споделят мнението, че социалният диалог и партньорството са от ключово значение за изграждането на ефективна система за обучение на възрастни, способна да преодолее съществуващите пропуски в уменията и да предложи на обучаващите се висококачествени и релевантни на съвременното развитие знания и умения.

Социалните партньори смятат, че в контекста на двойния преход българският автомобилен сектор (и машиностроенето като цяло) е изправен пред сериозни предизвикателства при привличането на работници с необходимите умения. За да преодолеят недостига на умения, предприятията са разработили вътрешни системи за обучение и са осъществили няколко инициативи за обучение по проекти.

Представителите и на трите групи интервюирани (синдикати, работодателски организации и доставчици на обучение) определят като една от основните пречки пред ефективното обучение на възрастни фрагментарността на институционалната и политическата рамка. Те подчертават необходимостта от създаване на нова институционална рамка за интегрирана политика чрез разработване на специален нормативен акт - Закон за обучението на възрастни. Споделя се също така, че е необходимо по-активно участие на всички социални партньори в обучението на възрастни, както и по-нататъшно развитие на планираните секторни фондове и секторни съвети, колективно договаряне и социален диалог, за да се подобрят общите условия на труд с цел стимулиране на обучението.

Усъвършенстването на обучението на възрастни в България е свързано със и зависимо от развитието на другите социални сфери. Това е така, защото много от предизвикателствата, пред които е изправена системата за обучение на възрастни, произтичат от по-обща социално-икономически и институционални проблеми.

¹ Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКБ); Българска стопанска камара (БСК); Конфедерация на работодателите и индустриалците в България (КРИБ); Българска търговско-промишлена палата (БТПП); Съюз за Стопанска Инициатива (ССИ).

² Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ); Конфедерация на труда „Подкрепа“ (КТ „Подкрепа“).

Въведение

България има значителна и дългогодишна традиция в развитието на обучението на възрастни и продължаващото образование, датираща от 70-те години на XIX в., когато са организирани първите неделни училища. По време на комунистическия режим (1944-1989 г.) политиките в областта на образованието за възрастни и продължаващото обучение са ориентирани в две посоки: професионално образование и комунистическо обучение. Централна роля в образованието за възрастни са имали вечерните средни училища (виж Boyadjieva et al., 2013).

След падането на комунистическия режим през 1989 г. България е изключително възприемчива към инициативи, идващи от чужбина, особено от европейските институции. Усвояването на тези инициативи обаче, често придобиваше характер не на учене и хармонизиране, а на заимстване, подражание и копиране. По този начин бяха въведени и изкуствено имплантирани определени елементи - доста отдалечени по своята същност от българската посткомунистическа реалност - като по този начин бяха генерирани изкривени и неефективни социални практики. (Boyadjieva et al., 2013).

Страната беше сред първите, които се включиха в процеса на консултации за разработване на Европейския меморандум за учене през целия живот от 2000 г.. Въздействието на политиката на ЕС върху българските политики за учене през целия живот може да се проследи в две посоки: 1) използването ѝ като източник на легитимация и 2) копирането на съдържанието на тази политика.

Позоваването на политиката на ЕС като източник на легитимност при обосноваването на образователните политики е осезаемо, например, в първата национална стратегия за учене през целия живот, приета в края на 2008 г. Що се отнася до тяхното съдържание, въздействието на европейските политики върху българската политика за учене през целия живот се осъществява преди всичко чрез заимстване и копиране, а обучението е на второ място. По правило европейските инициативи се приемат без сериозна критична оценка. Въпреки това, поради недостатъчния административен капацитет за прилагане на приетите политики, някои от тях са останали на ниво политически декларации и документи или са приети само формално.

Според последните налични данни (EU-LFS, 2020; ECS, 2019)³, България е на последно място в ЕС (или на предпоследно място преди Румъния) по отношение на показателите на национално и фирмено равнище за участието на възрастни в обучението и социалния диалог. Последните данни на Евростат показват, че положението се е влошило и България заема последно място сред ЕС-27 по отношение на участието на възрастните в обучение⁴. По-долу са представени данни за участието на служителите в обучението на възрастни, които са основа за следващия анализ (Таблица 1 и Таблица 2).

³ Подробен сравнителен анализ по държави от ЕС можете да намерите в *Working Paper on the Role of Industrial Relations and Social Dialogue in Improving Adult Learning Outcomes and Equity*: <https://www.ceps.eu/ceps-projects/i-skill/>

⁴ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TRNG_LFS_02_custom_6633206/default/table?lang=en

Таблица 1. Участие в образование и обучение за възрастовата група 25-64г. - България

		2010	2020
Резултати от обучението на възрастни	Коефициент на участие в обучението на възрастни, общо (формално и неформално)	1.11%	1.15%
	Коефициент на участие в обучението на възрастни, формално	0.83%	0.77%
	Коефициент на участие в обучението на възрастни, неформално	0.28%	0.38%
	Среден брой чаове на обучение, общо (формално и неформално)	35.03	17.24
Измерение на неравенството	Коефициент на участие в обучението на възрастни, жени	1.75%	2.01%
	Коефициент на участие в обучението на възрастни, мъже	1.66%	1.34%
	Коефициент на участие в обучението на възрастни, висококвалифицирани	1.98%	2.79%
	Коефициент на участие в обучението на възрастни, средноквалифицирани	2.15%	1.48%
	Коефициент на участие в обучението на възрастни, нискоквалифицирани	0.26%	0.41%
	Коефициент на участие в обучението на възрастни, стандартна заетост (постоянна, на пълно работно време)	1.22%	1.12%
	Коефициент на участие в обучението на възрастни, нетипична заетост (работа на непълно работно време, на смени/вечер/в почивни дни, временна заетост)	1.00%	1.20%

Източник: Изчисления на екипите на CSPA SAS и KU Leuven въз основа на Проучването на работната сила на Евростат (EU-LFS) 2020⁵.

⁵ <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1978984/6037342/EULFS-Database-UserGuide.pdf>

Таблица 2. Показатели на ниво предприятие, свързани с участието в обучението на възрастни и социалния диалог - България

	2019
Участие на служителите в обучения (среден брой)	25.77
Служители, които получават обучение на работното място (среден брой)	48.65
Дял на предприятията със синдикално представителство	4.36%
Дял на предприятията с несиндикално представителство	1.36%
Дял на предприятията със специфични за страната форми на представителство на служителите	1.16%
Дял на предприятията с работнически съвет	0.00%
Дял на предприятията, които посочват ученето от по-опитни колеги като „най-важно“ за повишаване на квалификацията на работното място	51.85%
Дял на предприятията, които посочват участието в обучение като „най-важно“ за повишаване на квалификацията на работното място	25.26%
Дял на предприятията, които посочват ученето чрез работа (learning by doing) като „най-важно“ за повишаване на квалификацията на работното място	30.74%

Източник: Изчисления на екипите на CSPA SAS и KU Leuven за Европейското проучване на компаниите (ECS) 2019.

1. Национален контекст на обучението на възрастни

Политиката за обучение на възрастни като подчинена на политиката за заетост

При разработването на политиките за учене през целия живот и за обучение на възрастни в България доминират *икономическите съображения*, поради липсата на други възможности фирмите да си набавят работна сила, притежаваща уменията, които са им необходими. Този факт може да се свърже с: а) последните тенденции в социално-икономическото развитие и б) качеството на професионалните умения на човешките ресурси. Налице е нестабилност на пазара на труда с променливо ниво на безработица, застаряваща работна сила и относително високо равнище на бедност. През последните години България се сблъсква със застаряване на населението, намаляване на населението в трудоспособна възраст в резултат на тенденциите в раждаемостта и увеличаване на емиграцията (населението на възраст 65 и повече години като дял от общото население е 26.3 % през 2022 г., в сравнение с 23.8 % през 2012 г.). Делът на населението в трудоспособна възраст като част от общото население също е намалял значително през последните две десетилетия - от 61.8 % през 2012 г. този дял е намалял до 58.5 % през 2022 г.⁶.

При тези условия, необходимостта от по-дългосрочно и по-интензивно участие на хората в трудоспособна възраст в икономическия живот се очертава като ключово предизвикателство за България. Разбираемо е, че ученето през целия живот се счита за основен инструмент за справяне с този проблем. Най-вероятно затова националната политика в областта на ученето през целия живот почива на сравнително тясно разбиране за личностната перспектива на ученето през целия живот - човешкият капитал и човешките ресурси се ограничават до професионалната квалификация на хората, а личностното развитие се отъждествява основно с възможностите за заетост на човека.

Показателни в това отношение са фактите, че първата цялостна *Национална стратегия за учене през целия живот* е приета едва през 2008 г., а първият национален нормативен документ, изцяло ориентиран към ученето през целия живот, е Националната стратегия за продължаващо професионално обучение 2005-2010 г. (2004). Дори когато се вземе предвид ролята на ученето през целия живот за личностното развитие, тя се оказва в крайна сметка отново обвързана с икономически съображения. Националната стратегия за учене през целия живот успява в значителна степен да обхване различните аспекти на ученето през целия живот. Но дори и цялостното разбиране за ученето през целия живот звучи предимно декларативно, тъй като въпросът е обвързан единствено с развитието на икономиката. Целта на стратегията е дефинирана по следния начин:

създаване на условия всеки гражданин в Република България да развива личностните си и професионалните си знания, умения и способности за *подобряване на собственото си благосъстояние и на конкурентноспособността на националната икономика* чрез: 1) повишаване на *адаптивността* на всеки човек към икономическите и социалните промени; 2) насърчаване на участието във всички форми на учене през целия живот за професионално и личностно развитие. (Курсивът е добавен, Национална стратегия, 2008: 7)

Очевидно е, че както личната, така и социалната цел на ученето през целия живот тук се определят от икономическа гледна точка. Изобщо не се споменава ролята на ученето през целия живот за развитието на гражданското общество, нито за формирането на личности, способни на творческо личностно развитие и критично мислене. Набляга се на пасивния аспект на личностната реализация, т.е. на приспособяването към променящите се условия на живот.

Другата перспектива при разработването на политиките за учене през целия живот в България е *социалното включване* - ученето през целия живот се разглежда като средство за намаляване на бедността и преодоляване на социалното изключване сред рисковите групи.

The other predominant perspective of Bulgarian lifelong learning policy is *social inclusion* — lifelong learning is regarded as a means for reducing poverty and overcoming social exclusion among groups at

6 <https://www.nsi.bg/en/content/13038/population-working-age-status-place-residence-sex-and-districts-and-municipalities>

risk. В тази връзка в Националната стратегия за борба с бедността и социалното включване 2003-2007 г. са включени различни политики за учене през целия живот.

Актуална политическа рамка за обучение на възрастни: Стъпка напред към цялостен подход

Втората Национална стратегия за учене през целия живот се отнася за периода 2014-2020 г. и е одобрена от Министерския съвет през 2014 г. *Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г.* определя различните стратегически цели и показатели за напредък, които се отнасят за всички образователни нива. Релевантни за развитието на образованието за възрастни са следните показатели:

- намаляване на дела на преждевременно напускащите образователната система на възраст 18-24 години - от 12.5 % през 2012 г. до по-малко от 11.0 % през 2020 г.;
- увеличаване на дела на лицата, придобили професионална квалификация и степен на образование в широките области на информатиката, техническото оборудване, производството и преработката, и архитектурата и строителството до поне 60.0 % през 2020 г.;
- увеличаване на дела на хората на възраст 30-34 години, които завършват висше образование, от 26.9 % през 2012 г. на 36.0 % през 2020 г.;
- увеличаване на равнището на заетост сред населението на възраст 20-64 години от 63.0% през 2012 г. на 76.0 % през 2020 г.;
- увеличаване на участието на населението на възраст 25-64 години в образование и обучение от 1.5 % през 2012 г. до над 5.0 % през 2020 г. (4-седмичен референтен период);
- намаляване на дела на неграмотните сред хората на възраст 15-19 години - от 2.0 % през 2011 г. на 1.5 % през 2020 г., и сред хората на възраст 20-29 години - от 2.3 % през 2011 г. на 1.5 % през 2020 г.⁷.

Много положителен аспект на *Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г.* е силният акцент върху изграждането на умения за цял живот. Според нея всички мерки на политиката трябва да бъдат насочени към подпомагане на постигането и непрекъснатото усъвършенстване на девет ключови компетентности за учене през целия живот, които са от решаващо значение за развитието на умения за живот: компетентности по български език; умения за общуване на чужди езици; математически компетентности и основни компетентности в областта на природните науки и технологиите; дигитални компетентности; умения за учене; социални и граждански компетентности; инициативност и предприемчивост; културна осведоменост и умения за изразяване чрез творчество; умения в подкрепа на устойчивото развитие и здравословния начин на живот⁸.

Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г. и годишните планове за нейното изпълнение са добре разработени политически документи, които оказват положително влияние върху развитието и приемането на перспективата за учене през целия живот като водещ принцип за реформите на всички нива на образованието. Въпреки това предвидените мерки по отношение на участието в обучението на възрастни се оказаха недостатъчно ефективни. България продължава да бъде сред страните с най-нисък процент на участие на хората на възраст 25-64 години в учене през целия живот в ЕС (вж. данните, цитирани в раздела „Предизвикателства пред българската система за обучение на възрастни“).

Напоследък в България бяха приети някои други важни стратегически документи, които определят политическата програма за разбиране и развитие на обучението на възрастни.

⁷ Министерство на образованието и науката (2014). Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 година, достъпна на адрес: <https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?Id=880>, с. 16.

⁸ Министерство на образованието и науката (2014). Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 година, достъпна на адрес: <https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?Id=880>, с. 18

Първият от тях е *Стратегическата рамка за развитие на образованието, обучението и ученето в Република България (2021-2030 г.)*, която е одобрена от Министерския съвет на 24 февруари 2021 г. Стратегическата рамка определя ученето през целия живот като една от деветте приоритетни области за развитие на образованието. Тя включва мерки за: 1) разширяване на възможностите за учене през целия живот и 2) осигуряване на условия за насърчаване на ученето през целия живот⁹.

Със заповед на министъра на образованието и науката през септември 2022 г. е създаден Консултативен съвет за координация, управление и мониторинг на изпълнението на Стратегическата рамка за развитие на образованието, обучението и ученето в Република България. *Планът за действие за изпълнение на Стратегическата рамка до 2024 г.*¹⁰ е одобрен от Министерския съвет през март 2023 г. В рамките на приоритетна област „Учене през целия живот“ той предвижда следните три основни дейности: 1) разработване на инструменти и механизми за учене през целия живот и популяризиране на ученето през целия живот; 2) развитие и разширяване на системата за огромяване на възрастни; 3) огромяване на възрастни. Планираните резултати включват разработване и тестване на модел на споразумение за споделен ангажимент между заинтересованите страни за повишаване на квалификацията на възрастните в четири пилотни общини; увеличаване на участието на населението на възраст 25-64 години в образование и обучение; реинтегриране в образователната система на лица, навършили 16 години, които са отпаднали от училище или нямат начално образование. Въпреки това грамотността и квалификацията на възрастните с по-ниско образование и на ромите заслужават много повече внимание и предвидените мерки не са достатъчни. Ниското ниво на участие на тези групи в обучението за възрастни е сложен проблем, произтичащ от много фактори, включително ниския им социално-икономически статус.

В това отношение важен елемент е новата Програма за развитие на човешките ресурси за периода 2021-2027 г.¹¹, съфинансирана от Европейския социален фонд⁺ и от националния бюджет. Тя включва комплексна подкрепа за най-уязвимите групи в обществото - безработните, хората с увреждания, хората, живеещи в бедност, децата, възрастните хора и представителите на ромската общност, които ще получат подкрепа за пълноценното си включване в икономическия и социалния живот на страната. Планира се също така да се идентифицират индивидуалните нужди на всяко лице и да се изготвят профили с най-подходящите за него мерки. Програмата формулира своята специфична цел като „популяризиране на ученето през целия живот, по-специално гъвкави възможности за повишаване на квалификацията и преквалификация за всички, като се вземат предвид предприемаческите и цифровите умения, по-добро предвиждане на промените и изискванията за нови умения въз основа на нуждите на пазара на труда, улесняване на прехода в кариерата и насърчаване на професионалната мобилност“¹². Предвидените мерки за насърчаване на ученето през целия живот в рамките на тази програма ще отчитат регионалните особености по отношение на заетостта и обучението на работната сила¹³. Те ще бъдат допълнени от Програма за образование за периода 2021-2027 г.

С Решение № 413 на Министерския съвет от 24 юни 2022 г. проектът на *Програмата за образование за периода 2021-2027 г.* е одобрен като основа за официални преговори с Европейската комисия¹⁴. Тази програма (на 8 август 2022 г.) е една от първите български програми, одобрени от Европейската комисия. Тя е насочена към конкретни мерки в областта на ученето през целия живот, по-специално: гъвкави възможности за повишаване на квалификацията и преквалификация за всички, като се вземат предвид предприемаческите и цифровите умения; по-добро предвиждане на промените и изискванията за нови умения;

⁹ Стратегическа рамка за развитие на образованието, обучението и ученето в Република България (2021-2030), достъпна на адрес: <https://www.mon.bg/bg/143>, с. 40.

¹⁰ План за действие до 2024 г. към Стратегическата рамка за развитие на образованието, обучението и ученето в Република България (2021-2030), достъпен на адрес: <https://www.mon.bg/bg/143>.

¹¹ Програма за развитие на човешките ресурси 2021-2027, достъпна на адрес: <http://esf.bg/informatsiya/>

¹² Пак там, с. 52.

¹³ Пак там, с. 22.

¹⁴ <http://sf.mon.bg/?go=page&pageId=364>; <https://www.namrb.org/bg/evropeysko-finansirane-na-obshtinite-2021-2027/evropeyski-fondove-2021-2027/programi-s-evropeysko-finansirane/programa-za-obrazovanie>

улесняване на преходите в професионалното развитие; насърчаване на професионалната мобилност.

Друг важен политически документ е *Националната програма за развитие: България 2030*. В програмата се изтъква значението на ученето през целия живот като ключов принцип в сферата на образованието и се планира разработването на гъвкави програми за повишаване на грамотността на възрастните¹⁵. В нея се поставя специален акцент върху цифровизацията и придобиването на цифрови умения от всички възрастови групи. Предвижда се разработване на мерки за „въвеждане на учебни програми, съобразени с цифровата трансформация на образованието и икономиката“ и „разработване на системи за изкуствен интелект в училищата“, както и „повишаване на цифровите умения на работната сила, включително чрез създаване на национална програма за обучение на възрастни“¹⁶. Програмата има за цел да повиши дела на лицата (на възраст 16-74 години) с поне основни цифрови умения до 37.0 % до 2030 г.¹⁷. Това обаче е далеч зад амбициозната цел на ЕС от 80.0 % (ЕС, 2022 г.).

Друг стратегически документ за социално-икономическото развитие на България, който урежда предоставянето на обучение за възрастни, е *Стратегията по заетостта на Република България* за периода 2021-2030 г. Стратегията определя развитието на ученето през целия живот, особено за възрастни, като един от основните фактори за повишаване на качеството на работната сила в съответствие с изискванията на работното място и за повишаване на производителността на труда. Стратегията включва подобряване на достъпа до образование и обучение за възрастни, създаване на програми за обучение на възрастни, провеждане на курсове за ограмотяване, подпомагане на възрастните за придобиване на цифрови умения и компетентности, както и по-нататъшно развитие на професионалното обучение¹⁸.

Планът за възстановяване и устойчивост на Република България е одобрен през април 2022 г. Ниското ниво на участие на хората на възраст 25-64 години в ученето през целия живот, ниското ниво на цифровите умения и липсата на съгласуван стратегически подход към развитието на уменията в контекста на ученето през целия живот, включително образованието за възрастни, са определени като социално-икономически фактори, които поставят предизвикателства пред системата за образование и обучение в страната¹⁹. В него се посочва разработването на нова законодателна рамка, която ще включва възможността за съчетаване на професионално обучение с участие в курс за ограмотяване на лица над 16-годишна възраст, предлагане на нов вид комплексно индивидуализирано обучение за лица с ниско образование, както и разработване на дейности за признаване и валидиране на професионални умения и ключови компетентности, придобити чрез неформално или самостоятелно учене²⁰. Важно е да се подчертае, че макар Европейската комисия да оценява като подходящи мерките за обучение на възрастни, предвидени в Плана за възстановяване и устойчивост, тя също така заявява, че „допълнителни усилия за осигуряване на ефективни активни политики на пазара на труда, съобразени с предизвикателствата на уязвимите групи, биха помогнали на България да се справи с недостига на работна ръка, като се имат предвид вероятните регионални различия и неблагоприятните демографски тенденции“ (ЕС, 2022a).

Най-важната инициатива в областта на обучението на възрастни в Плана за възстановяване и устойчивост е проектът „*Предоставяне на обучения за дигитални умения и създаване на платформа за обучение на възрастни*“²¹. Проектът има за цел да разшири достъпа и възможностите за качествено обучение на възрастни, като използва цифрови технологии за онлайн обучение, от една страна, и да повиши общите цифрови умения на работната сила, от друга.

¹⁵ Национална програма за развитие, България 2030, достъпна на адрес: <https://www.minfin.bg/en/1394>

¹⁶ Правилник за прилагане на Закона за насърчаване на заетостта, достъпен на адрес: <https://www.lex.bg/laws/ldoc/2135468610>

¹⁷ Пак там, с. 12.

¹⁸ Стратегия по заетостта на Република България 2021-2030, достъпна на адрес: <https://www.mlsp.government.bg/uploads/26/zaetost/employment-strategy-2021-2030-2022.pdf>, с. 33-36.

¹⁹ План за възстановяване и устойчивост на Република България, достъпен на адрес: <https://nextgeneration.bg/14>, с. 52.

²⁰ Пак там, с. 56.

²¹ <https://www.mlsp.government.bg/eng/proekt-predostavyane-na-obucheniya-za-digitalni-umeniya-i-szdvane-na-platforma-za-obuchenie-na-vzrastni>

Проектът ще се изпълнява чрез два компонента: 1) разработване и внедряване на национална виртуална платформа за онлайн обучение на възрастни и 2) предоставяне на обучение на работната сила за придобиване на основни и средни нива на цифрови умения и компетентности.

В рамките на първия компонент са планирани следните основни дейности: изграждане на виртуална платформа за онлайн обучение; разработване на методологии и съдържание за електронно обучение; провеждане на обучение за обучители; изграждане и поддържане на мрежа от 760 добре оборудвани дигитални клубове в страната, където хората ще могат да участват в онлайн обучение, подпомагани от ментори. На виртуалната онлайн платформа ще бъде публикувана интерактивна карта на тези цифрови клубове. Ще бъде създадена единна информационна база данни за курсовете за онлайн обучение, като платформата ще бъде интегрирана с националната база данни за пазара на труда, информационната система за оценка на компетенциите, платформата за доставчици на обучение на Агенцията по заетостта, електронния регистър на центровете за професионално обучение на Националната агенция за професионално образование и обучение и др. Вторият компонент включва осигуряването на безплатно и публично достъпно обучение за регистрирани безработни и заети лица за придобиване на цифрови умения. Ще бъдат разработени и единни учебни програми за придобиване на основни и средни нива на цифрови умения, общи учебни ресурси и инструменти за оценка.

Напоследък в България бяха предприети конкретни мерки във връзка с препоръката на *Съвета относно индивидуалните сметки за обучение*²². Така например в Програмата за развитие на човешките ресурси за периода 2021-2027 г. се предлага създаването на тристранни секторни фондове за обучение и преквалификация на работната сила като инструмент за предоставяне на интегрирани пакети от обучения за различни целеви групи при придобиване на професионална квалификация и преквалификация, съобразени както с индивидуалните характеристики на лицата от целевите групи, така и с потребностите на работодателите от квалифицирана работна ръка²³. Реализацията на въвеждането на индивидуални сметки за обучение налага необходимостта от преговори между всички важни заинтересовани страни - Министерството на труда и социалната политика, Министерството на финансите, Агенцията по заетостта, синдикатите, работодателските организации, доставчиците на обучение и т.н., както и кампания за повишаване на обществената осведоменост.

Управление и основни участници

Секторът за обучение на възрастни в България е хетерогенен и включва различни видове институции, които се регулират от множество нормативни актове. Основните нормативни актове, които определят и регулират системата за обучение на възрастни в България, са Законът за насърчаване на заетостта²⁴, Законът за предучилищното и училищното образование²⁵, Законът за професионалното образование и обучение²⁶ и Националната квалификационна рамка²⁷.

Образователната система в България се регулира в съответствие със *Закона за предучилищното и училищното образование*²⁸. Една от основните цели на училищното образование според него е развитие на устойчиви нагласи и мотивация за учене през целия живот. Той също така създава условия за насърчаване на ученето през целия живот, като: i) определя различните форми на образование и обучение - вечерно, задочно, самостоятелно, дистанционно - за ученици над 16 години; ii) определя неформалното образование и процеса на валидиране на компетентности, придобити чрез неформално образование и самостоятелно учене; и iii) дава право на училищата да

²² [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:32022H0627\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:32022H0627(02))

²³ Програма за развитие на човешките ресурси 2021-2027, достъпна на адрес: <http://esf.bg/informatsiya/>

²⁴ Закон за насърчаване на заетостта (2002, последни промени 2022), достъпен на адрес: <http://lex.bg/laws/ldoc/-12262909>

²⁵ Закон за предучилищното и училищното образование (Обн. ДВ. бр.79 от 13 Октомври 2015), достъпен на адрес: <https://lex.bg/bg/laws/ldoc/2136641509>

²⁶ Закон за професионалното образование и обучение (1999, последни промени 2022), достъпен на адрес: <http://www.mon.bg/?go=page&pageId=7&subpageId=57>

²⁷ Национална квалификационна рамка на Република България (2012), достъпна на адрес: <http://www.navet.government.bg/bg/nqf-bg>.

²⁸ Закон за предучилищното и училищното образование, достъпен на адрес: <https://www.mon.bg/bg/57>

организирант и провеждат курсове за ограмотяване и курсове за придобиване и официално признаване на придобити професионални компетентности за лица над 16 години.

Отговорността за обучението през целия живот и обучението на възрастни се носи от три национални министерства и съответните им изпълнителни агенции. Допълнителни насоки и развитие се осъществяват от Агенцията по заетостта, организациите на работодателите и синдикатите (Boyadjieva et al., 2017). Основните институции и техните отговорности по отношение на обучението на възрастни са описани по-долу.

Министерството на образованието и науката (МОН) изпълнява държавната политика в областта на образованието и науката. То разработва стратегии, концепции и програми, свързани с предучилищното образование, общото образование, професионалното образование, висшето образование и ученето през целия живот, и отговаря за тяхното изпълнение. Регионалните звена на Министерството на образованието и науката се състоят от 28 инспектората, които отговарят за управлението и контрола на системата на народната просвета.

Министерството на труда и социалната политика (МТСП) изпълнява държавната политика по отношение на пазара на труда, защитата на работната сила на националния пазар на труда, както и обучението и интеграцията на групите в неравностойно положение на пазара на труда. То поддържа националната класификация на професиите, разработва програми и мерки за повишаване на заетостта и обучението на работниците и служителите и определя методики за подобряване на ефективността на обучението на възрастни. Всяка година МТСП изготвя своя *Национален план за действие по заетостта*²⁹. В тези планове са заложили конкретни програми и мерки, насочени към осигуряване на по-добри възможности за заетост и обучение на възрастни.

Агенцията по заетостта (АЗ) е изпълнителна агенция към МТСП, която изпълнява държавната политика за насърчаване на заетостта. Тя отговаря за активната политика на пазара на труда по отношение на безработните лица и изпълнява (в сътрудничество с други организации и звена или самостоятелно) проекти и програми в областта на заетостта, професионалното обучение и квалификацията, както и социалната интеграция, финансирани от предприєдинителните фондове на ЕС и/или други международни фондове (както и от български средства). Дирекция „Регионални служби по заетостта“ включва териториалните звена на Агенцията по заетостта.

Министерството на културата (МК) определя стратегиите, приоритетите и механизмите за осъществяване на държавната политика по отношение на читалищата, библиотеките, българската литература, културното наследство, музеите и изкуствата.

*Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО, създадена през 1999 г.)*³⁰ отговаря за издаването и отнемането на лицензи за професионално обучение и професионално ориентиране. Тя също така контролира дейностите и оценява качеството на обучението в лицензираните институции в рамките на системата за професионално обучение.

Органът, който отговаря за координирането на националните политики за учене през целия живот и за обучение на възрастни, е *Националният съвет за учене през целия живот*, създаден през 2014 г. Съветът се председателства от заместник-министъра на Министерството на образованието и науката и включва представители на всички заинтересовани страни. Той отговаря за координацията и консултациите между органите на централната власт, органите на местното самоуправление, синдикатите и работодателските организации на национално равнище за изпълнението на националната политика за учене през целия живот. През 2009 г. националната *Агенция по заетостта* въведе нова методология за оценка на предложенията за професионално ориентиране и обучение на възрастни и осигуряване на качество от външни експерти, назначени от социалните партньори. Освен това беше разработен механизъм за мониторинг на обучението на възрастни³¹.

²⁹ Национални планове за действие по заетостта, достъпни на адрес: <https://www.mlsp.government.bg/natsionalni-planove-za-deystvie-po-zaietostta>.

³⁰ <http://www.navet.government.bg/>

³¹ Методическо ръководство за мониторинг и оценка на политиката в сектора за учене на възрастни, достъпно на адрес: http://lll.mon.bg/uploaded_files/final.pdf; Модел на националната система за мониторинг на сектора за учене на възрастни, достъпен на адрес: http://lll.mon.bg/uploaded_files/final.pdf

Дейностите, свързани с обучението на възрастни, се извършват от различни *институции и доставчици*: Агенцията по заетостта, училища и висши учебни заведения, Националната агенция за професионално образование и обучение, центрове за професионално обучение, синдикати, неправителствени организации (НПО) и общини. Държавните и общинските професионални училища и центрове за професионално обучение се финансират от държавния бюджет, общините, дарения от различни източници и международни програми. Тези образователни програми, които не отговарят на държавните образователни изисквания, се финансират от частни лица и фирми съгласно подписан договор.

В рамките на традиционната българска образователна система професионално образование и обучение за възрастни на нива 1, 2 и 3 от МСКО (Международна стандартна класификация на образованието) се предоставя в няколко училища - например вечерни училища и училища в затворите. Освен това някои общообразователни и професионални гимназии предлагат вечерни курсове и дистанционно обучение за възрастни.

Законът за професионалното образование и обучение³² предвижда следните програми (както и съответните изисквания за влизане в тях) за обучение на лица над 16-годишна възраст: i) едногодишно първоначално професионално обучение (Програми А) за лица, които са завършили най-малко 6-ти клас; ii) едногодишно първоначално професионално обучение (Програми Б) за лица, които са завършили клас от средното образование или пълно средно образование; iii) четири-или петгодишно професионално обучение (Програми В) за лица, които са завършили основно образование; iv) двугодишно професионално обучение (Програми Г) за лица, които са завършили средно образование; v) продължаващо професионално обучение (Програми Д), чиято продължителност се определя в специални документи, свързани с професионалното образование.

В днешно време има широк спектър от институции, които предлагат формално и неформално обучение на възрастни. Те предлагат предимно професионално обучение, езикови и компютърни курсове. Неформалното образование и обучение се предоставя от предприятия, центрове за професионално образование и обучение, читалища, неправителствени организации, чуждестранни културни центрове и частни образователни звена.

Центровете за професионално образование и обучение са част от системата на формалното образование. Тези центрове са институции за образование и обучение на възрастни, които могат да се управляват от държавата, местните власти или частни доставчици. Те предлагат голям брой курсове за широка област от специалности за придобиване на професионална квалификация и ключови компетентности, включително преносими³³. През 2022 г. в страната е имало 899 професионални центъра³⁴. Тези центрове издават удостоверения за професионална квалификация в четири степени на нарастваща сложност, вариативност и лична отговорност, както и в съответствие с държавните образователни изисквания. Центровете за професионално обучение се лицензират и координират от Националната агенция за професионално образование и обучение.

Федерацията на дружествата за разпространение на знания „Знание“ е мрежа от неправителствени организации. Тя подкрепя местните структури в осигуряването на качествено и достъпно образование за личностно и социално развитие на деца, младежи и възрастни.

Държавно предприятие „Българо-германски център за професионално обучение“ предоставя професионално обучение на безработни и заети лица на възраст над 16 години за придобиване на професионална квалификация, обучение по ключови компетентности или професионално ориентиране.

Центърът за развитие на човешките ресурси организира, консултира, координира и провежда проекти и изследвания в областта на образованието, професионалното образование и обучение, пазара на труда и човешките ресурси в България.

³² Закон за професионалното образование и обучение (1999, последни промени 2022), достъпен на адрес: <http://www.mon.bg/?go=page&pageId=7&subpageId=57>.

³³ <https://www.navet.government.bg/bg/predlagani-ot-tspo-kursove-za-obuchenie/>

³⁴ <https://www.navet.government.bg/bg/media/08.02.doklad-napoo-2022-ok-1.pdf>

*Българските културни центрове – т.нар читалища*³⁵ са самоуправляващи се културни и образователни институции с отделен правен статут, чиято традиция датира от 19 век. Читалищата са пример за устойчива културно-образователна институция със специфична мисия да предоставя възможности за неформално учене и да играе активна роля в осъществяването на дейности за учене през целия живот в местните общности. Читалищата играят решаваща роля във връзка с личната и гражданската перспектива за образование през целия живот и обучението на възрастни. Като се има предвид тяхната многобройност (в Министерството на културата са регистрирани около 3 450 читалища), местоположение и институционална устойчивост, те са уникален национален ресурс за различни образователни инициативи.

Предизвикателства пред българската система за обучение на възрастни

Видно е, че в областта на обучението на възрастни в България са разработени няколко важни и значими стратегически документа и инициативи. На настоящия етап обаче ефектът от политиките за учене през целия живот е незадоволителен, тъй като повечето от предизвикателствата, свързани с обучението на възрастни през последните няколко години, все още не са преодоляни. Това се дължи основно на факта, че повечето от тези предизвикателства са резултат от социално-икономически и институционални проблеми. Както признава Европейската комисия „България е сред държавите членки, в които социално-икономическият произход оказва най-силно влияние върху резултатите от обучението“ (ЕС, 2020 г.). Анализите (въз основа на данни от проучването на образованието за възрастни, проведено през 2016 г.) показват, че пречките пред участието в образование и обучение за възрастни на една от най-уязвимите групи (лицата с ниско образование) в България до голяма степен се различават от пречките, отчетени в други държави от ЕС-28. Докато 71.7 % от възрастните в ЕС-28 съобщават, че не виждат необходимост от (по-нататъшно) образование или обучение, в България този дял надхвърля 96.0 %. България също така е почти два пъти по-високо от средното за ЕС-28 по отношение на мнението, че разходите, разстоянието до възможностите за обучение и изискванията за достъп са пречки за участие (Boyadjieva et al., 2020). Поради това предизвикателствата, пред които е изправено обучението на възрастни в България, не могат да бъдат решени нито в краткосрочен план, нито само чрез мерки за сектора на образованието и обучението; те изискват дългосрочни инициативи, основани на стратегическо планиране и обхващане на други социални сфери.

Най-голямото предизвикателство пред системата за обучение на възрастни в България остава ниският дял на участие на българите (в обучението на възрастни). България е сред страните с най-нисък дял на участие в ученето през целия живот в ЕС. Коефициентът на участие през 2018 г. (4 седмици преди проучването) на хората на възраст 25-64 години в България (2.5 %) е с 8.6 процентни пункта под средния за ЕС-28 (11.1 %) и изостава от всички останали европейски държави (с изключение на Румъния)³⁶. Този резултат също така е далеч под целта на ЕС за 2020 г. от 15.0 % и националната цел за 2020 г. (5.0 %). Този факт е признат в доклада на ЕС за България за 2022 г., в който се подчертава, че „ниските нива на основни и цифрови умения и ниското участие на възрастните в обучение са основни проблеми за България“ и че през 2021 г. „участието на възрастните в ученето (25-64 г.) през последните 4 седмици е било доста под средното за ЕС за 2020 г. (1.8 % спрямо 10.8 %)“ (ЕС, 2022). През последните години ситуацията се влошава: през 2019 г. равнището на участие на хората на възраст 25-64 години в България спада до 2.0 %; през 2020 г. - до 1.6 %; през 2021 г. - до 1.8 %, а през 2022 г. - до 1.7 % (9 процентни пункта под средното за ЕС-27). Коефициентът на участие през 2016 г. (12 месеца преди проучването) на хората на възраст 25-64 години в България (24.6 %) също е под средния за ЕС-28 (38.0 %). Нещо повече, националната цел за 2030 г. (33.0 %), определена в Стратегическата рамка за развитие на образованието, обучението и ученето в Република България (2021-2030 г.), ³⁷остава по-ниска както от средната стойност за ЕС-28 през 2016 г., така и от целта от 50.0 % за 2025 г., определена в Европейската

³⁵ <https://unionchitalishta.eu/>

³⁶ Participation rate in education and training (last 4 weeks) by type, sex and age, Eurostat code trng_lfs_09, Last update: 27/04/2023, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TRNG_LFS_02_custom_6633206/default/table?lang=en

³⁷ Стратегическа рамка за развитие на образованието, обучението и ученето в Република България (2021-2030), достъпна на адрес: <https://www.mon.bg/bg/143> (In Bulgarian), с. 45.

програма за умения³⁸. Според Програмата за развитие на човешките ресурси за периода 2021-2027 г.³⁹ делът на населението на възраст 25-64 г., включено в обучение през последните 12 месеца, трябва да достигне до 35.4 % до 2030 г., т.е. отново под средната стойност за ЕС-28 за 2016 г.

Истинско предизвикателство е как да се включат социалните групи, които най-много се нуждаят от продължаващо обучение и квалификация, най-вече тези с по-ниско от основно и средно образование. Според данни на Евростат за 2018 г. и 2019 г. делът на участие (за предходните 4 седмици) в образование и обучение на лицата на възраст 25-64 години с по-ниско от основно и по-ниско от средно образование е изключително нисък: съответно 0.7 % и 0.6 %, или с 3.4 и 3.7 процентни пункта под средния за ЕС-28 за съответните години⁴⁰. През 2020 г. и 2021 г. той дори става статистически незначителен⁴¹. В доклада на ЕК за страната за 2020 г. също така се признава, че „важното е, че равнището на участие в обучението за възрастни на нискоквалифицираните възрастни е около една четвърт от това на общото население“ (ЕК, 2020а).

Анализите показват, че по-голямата част от възрастните, участващи в неформалното образование, са заети; делът на безработните е значително по-малък, а България е сред страните с най-ниско ниво на участие - под 3.0 % (Boyadjieva and Ilieva-Trichkova, 2021). Според данни от последната вълна на Европейското социално изследване (12-месечен референтен период) само 3.8 % от безработните, 2.4 % от неактивните лица и 7.5 % от живеещите в селата, всички на възраст 25-64 години, са участвали в учебни дейности. За сравнение, дяловете във Финландия са съответно 55.1 %, 47.6 % и 53.7 %, а в Естония – 52.3 %, 21.4 % и 35.4 % (въпреки че в някои други страни те също са ниски - в Унгария те са съответно 2.5 %, 4.3 % и 8.0 %, а в Италия – 7.8 %, 8.5 % и 14.8%)⁴². Делът на ромите на възраст над 14 години, които някога са посещавали курсове за обучение, е много нисък (8.3 %), но в сравнение с 2011 г. (когато е бил 5.1 %) този дял се е увеличил (Global Metrics, 2020).

Недостигът на цифрови умения продължава да бъде сериозно предизвикателство в България. Според данни от 2019 г. „хората с поне основни цифрови умения представляват 29.0 % от общото население на България на възраст между 16 и 74 години, при средно 56.0 % за ЕС“ (ЕК, 2021). Въпреки положените усилия, такава е картината и през 2022 г.: „страната остава значително под средното ниво за ЕС, като има резултат от 32.6 при средно 45.7 за ЕС. Делът на лицата с поне основни умения и с цифрови умения над основните е много по-нисък от средния за ЕС, като при вторите е значително по-нисък (8.0 % спрямо 26.0 % средно за ЕС)“ (ЕК, 2022). Основните предизвикателства пред цифровото образование за възрастни са: 1) обучение на учители в областта на цифровото образование за работа с възрастни; 2) подобряване на цифровите умения сред възрастните с ниско ниво на образование (МСКО 1-2) и които принадлежат към малцинствени групи (роми) или са безработни и неактивни. Последното предизвикателство произтича главно от ниското ниво на грамотност и основни умения на тези групи, съчетано с трудността да се достигне до тях и да бъдат ангажирани в учебния процес.

Тъй като *ромското население* е със сравнително ниско ниво на образование, въпреки всички предприети мерки за обучението на възрастни, квалификацията и повишаването на квалификацията му остават сериозни проблеми. Това се дължи главно на ниския им социално-икономически статус. Данните показват, че 66.2 % от ромите живеят в бедност⁴³.

³⁸ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223#:~:text=The%20European%20Skills%20Agenda%20is%20a%20five-year%20plan,on%20the%20lessons%20learnt%20during%20the%20COVID-19%20pandemic>

³⁹ <http://esf.bg/informatsiya/> (In both Bulgarian and English), с. 2.

⁴⁰ Participation rate in education and training (last 4 weeks) by type, sex, and age, Eurostat code trng_lfs_09, Last update: 16/02/2023.

⁴¹ Participation rate in education and training (last 4 weeks) by type, sex, age and educational attainment level, Eurostat code trng_lfs_10, Last update: 16/02/2023.

⁴² ESS Round 10: European Social Survey Round 10 Data (2020). Data file edition 1.2. Sikt - Norwegian Agency for Shared Services in Education and Research, Norway – Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC. doi:10.21338/NSD-ESS10-2020 – изчисления на авторите.

⁴³ Националната стратегия на Република България за равенство, приобщаване и участие на ромите (2021-2030), достъпна на адрес: <https://nccedi.government.bg/bg/node/448> (In Bulgarian), с. 16.

Социален диалог за обучение на възрастни

Основните участници в социалния диалог за обучение на възрастни в България са изброените по-долу организации.

Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ) и Българската стопанска камара (БСК) са национално представени работодателски организации в България. Всяка от тях разполага със собствен център за професионално обучение. Съгласно Кодекса на труда⁴⁴, работниците и служителите не губят правото си на обучение при смяна на работодателя или статута си на пазара на труда. Някои работодатели предпочитат самостоятелно да организират обучението на своите служители, за да гарантират качеството и целесъобразността на обучението. Неотдавна АИКБ разработи и представи модели за въвеждане на индивидуални сметки за обучение и микроудостоверения като решение на проблема с ниското участие на възрастните в ученето през целия живот⁴⁵.

Българската търговско-промишлена палата (БТПП) (национално представена работодателска организация, създадена през 1895 г.) е независима неправителствена организация за подпомагане, насърчаване, представителство и защита на бизнес интересите на своите членове, която допринася за развитието на международното икономическо сътрудничество и съдейства за европейската и международната интеграция на Република България.

Конфедерацията на работодателите и индустриалците в България (КРИБ), друга национално представена работодателска организация, формулира политики за пазара на труда. Тя изготвя конкретни политики за преодоляване на липсата на квалифицирана работна сила и за създаване на условия за развит, гъвкав и дерегулиран пазар на труда. КРИБ, съвместно със Световната банка и МТСП, изготвя и анализи и препоръки за увеличаване на заетостта, повишаване на гъвкавостта и сигурността на пазара на труда и качеството на човешките ресурси.

Съюзът на стопанска инициатива (ССИ) е създаден на 22 декември 1989 г. като първото неправителствено сдружение на частни предприемачи в Република България с цел обединяване на частния бизнес и подпомагане на неговата дейност и успешно развитие. От 1993 г. ССИ е признат за национално представителна организация на работодателите. Тя е автентичен представител на микро-, малките и средните предприятия и производители в България с мисия да подпомага създаването на нови предприятия и работни места, както и да работи активно за икономическия и социалния напредък на страната.

Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ) е национално представителна организация на работниците и служителите и най-голямата обществена организация в България. Тя организира курсове за обучение, за да подпомогне служителите да подобрят професионалните си умения и да се адаптират към българския и европейския пазар на труда.

Конфедерацията на труда „Подкрепа“ (КТ „Подкрепа“) е национално представена организация на българските работници и служители. Една от основните ѝ цели е да провежда обучения, консултации и квалификационни курсове в областта на трудовоправните отношения, социалното осигуряване, условията на труд, екологията, индустриалните отношения, заетостта, професионалното обучение, преквалификацията и развитието на гражданското общество.

Форматите за сътрудничество със съответните заинтересовани страни съществуват в България преди приемането на Препоръката на Съвета от 19 декември 2016 г. относно „Пътищата за повишаване на квалификацията: Нови възможности за възрастните“. Тези формати са част от механизмите и процесите на консултации за разработване на политики, както и за определяне на приоритетите за финансиране на политиките с национални и европейски средства.

Националният съвет за насърчаване на заетостта (НСНЗ) към МТСП е постоянен орган за сътрудничество и консултации при разработването на политиката по заетостта. НСНЗ работи с равен брой представители на държавата, националните организации, представляващи работодателите и националните организации, представляващи работниците и служителите. НСНЗ обсъжда и дава становища относно разработването и прилагането на политиката по заетостта,

⁴⁴ Кодекс на труда (1987, последни промени 2023), достъпен на адрес: <https://www.lex.bg/laws/ldoc/1594373121>

⁴⁵ <https://bica-bg.org/bg/article-22348-aikb-predstavi-pilotni-modeli-za-syzdavane-na-individualni-smetki-za.htm>

обучението на възрастни за придобиване на професионална квалификация и Националния план за действие по заетостта.

Друг начин, по който се прилага принципът на партньорство, е участието на всички заинтересовани страни в тематичните работни групи за подготовка на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021-2027 г. и в комитета за наблюдение на програмата. По този начин заинтересованите страни участват в определянето на приоритетите на програмата, в определянето на обхвата и допустимостта на целевите групи и дейностите на операциите, а впоследствие и в обсъждането на резултатите, годишните доклади и, когато има такива, оценките.

На регионално равнище партньорският подход се осигурява от регионалните служби по заетостта. Тези органи са част от регионалните съвети за развитие. Регионалните служби по заетостта включват: представители на областната администрация и на общините в региона; териториалните подразделения на Агенцията по заетостта; представители на министерства и други държавни институции; регионални органи на организациите, представляващи работодателите, и на организациите, представляващи работниците и служителите; браншови организации; юридически лица с нестопанска цел в региона, чиято дейност е свързана със заетостта и образованието на възрастни; регионални дирекции за социално подпомагане.

Колективното трудово договаряне включва предоставянето на професионално обучение, квалификация и преквалификация. *Годишният доклад за колективните трудови договори*, изготвен от Националния институт за помирение и арбитраж (НИПА) през 2020 г., ясно показва, че колективното договаряне в различните сектори на национално и секторно равнище се фокусира върху професионалното образование и квалификация, а не върху професионалното ориентиране⁴⁶.

Според *годишния доклад за колективните трудови договори* за 2021 г.⁴⁸, са договорени следните различни форми на обучение и професионална квалификация:

- създаване на съвети за професионална квалификация с участието на представители на работниците и служителите;
- работа по годишни програми за поддържане и повишаване на квалификацията и преквалификация на персонала;
- критерии за обвързване на знанията и компетенциите на персонала с трудовото му възнаграждение при подписване на договор за повишаване на квалификацията или за преквалификация;
- вътрешноорганизационно обучение, като въвеждащо и периодично обучение без прекъсване на работата;
- периодично обучение с прекъсване на работата;
- преквалификация, ако възникне необходимост от преместване на ново работно място; и
- провеждане на курсове, семинари, конференции и други форми на обучение, свързани с трудовото и осигурителното законодателство, както и с безопасните и здравословни условия на труд, по инициатива на синдикатите, за които работодателят осигурява финансиране.

⁴⁶

<https://www.nipa.bg/%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B8/%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%88%D0%BD%D0%B8-%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B8/?lang=BG>, с. 97-101.

⁴⁷ Вж. например браншовия колективен трудов договор в металургията и споразумението между синдикатите и Камарата на строителите в България: <https://ktrd.knsb-bg.org/index.php/ktd1/menu15/29-bktd/241-qq-sp-654793592>; <https://www.nipa.bg/media/13898/oktd-stroitelstvo-5112020-2020-2022.pdf>

⁴⁸ Годишен доклад за колективните трудови договори за 2021 г., <https://www.nipa.bg/media/21003/annual-report-cla-2021.pdf>, с. 156.

Картографиране на автомобилния сектор

Автомобилният сектор в България е развит като част от металургичния сектор. Секторът на металургията и машиностроенето е бил основен отрасъл в страната по времето на държавния социализъм (1944-1989 г.)⁴⁹, когато тежката промишленост по принцип се е считала за много важен инструмент за икономическо развитие. В периода 1970-1989 г. в страната са функционирали 730 фабрики в този сектор с около 430 000 служители. В края на 80-те години на XX в. металургичният сектор (включително машиностроенето) допринася за 30 % от общата производствена продукция на страната. В началото на 90-те години на XX в. обаче секторът започва да преживява постоянна криза⁵⁰, когато много големи държавни предприятия се сричат, а в страната настъпва масова безработица след разпускането на Съвета за икономическа взаимопомощ (за посткомунистическото реструктуриране вж. Kirov, 2005). Приватизацията в този сектор се осъществява в края на 90-те и началото на 2000-те години, което до голяма степен се отнася за цялото българско производство. Успоредно с този процес в металургичния сектор започват да функционират новосъздадени малки и средни предприятия, като някои от тях отбелязват значителен растеж през следващите години. От 90-те години на миналия век в сектора започват да навлизат преки чуждестранни инвеститори, които изграждат заводи на зелено или изкупуват и модернизират бивши държавни предприятия (Kirov, 2018).

Тъй като многобройните опити за започване на сглобяване на автомобили в България се провалят (Drahokoupil et al., 2017), автомобилната индустрия се развива основно от новосъздадени компании за производство на автомобилни части. По данни на Министерството на икономиката през 2022 г. автомобилната индустрия отчита оборот от 4,3 млрд. евро, което представлява 11.0 % от БВП на страната. През изминалата година (2022 г.) в автомобилния сектор са работили над 300 дружества, които са осигурили близо 67 000 работни места⁵¹. По данни на Българската агенция за инвестиции⁵², през 2021 г. броят на студентите, обучаващи се в специалности, в които има недостиг на пазара на труда, се увеличава, като в това число влизат 23 университета с над 100 000 студенти, от които над 20 000 са записани в инженерни специалности. Съществуват 63 изследователски центъра и независими софтуерни училища, както и схеми за дуално обучение, насочени към нуждите на автомобилната индустрия, и 1 371 класа по STEM. Що се отнася до иновациите в сектора с произход от страната, 80.0 % от всички европейски автомобилни сензори се произвеждат в България.

Участници в индустриалните отношения на ниво сектор

Индустриалните отношения в металургичния сектор са добре развити. Работниците са представени от два основни синдиката, които от своя страна са членове на националните синдикални конфедерации КНСБ и КТ „Подкрепа“ (за синдикалното движение в България вж. Киров, 2019 г.): съответно Националната синдикална федерация „Метал-Електро“ (НСФ „Метал-Електро“) и Синдикална федерация „Металици“. Съществуват още три браншови синдикални федерации, които също представляват интересите на работниците и служителите в металургичния сектор⁵³. Работодателите са част от браншовата организация Българска браншова камара-машиностроене (ББКМ). Няма актуални данни за гъстотата на синдикалните или работодателските организации. Най-новата налична информация е от представително проучване на Еврофонд от 2010 г., в което се посочва, че общата гъстота на синдикатите е 15.5 %. Оттогава тя най-вероятно е намаляла в

⁴⁹ Преди Втората световна война е имало и някои компании от металургичния сектор, вжж <http://www.investbg.government.bg/bg/sectors/facts-17.html>

⁵⁰ Структурата на индустрията в България претърпява значителни структурни промени през периода след 1989 г. В началото на 90-те години на XX в. много индустриални региони са сериозно засегнати от големите вълни на реструктуриране. Затварянето на предприятия от тежката промишленост и заводите за сглобяване на електроника и компютри е катастрофално, особено за моноиндустриалните региони, доминирани от едно голямо предприятие. През последните 25 години всички икономически сектори са подложени на драстични промени.

⁵¹ <https://www.mi.government.bg/en/news/avtomobilnata-promishlenost-u-nas-s-oborot-ot-43-mlrd-evro/>

⁵² <https://investbg.government.bg/automotive-industry/>

⁵³ За повече информация вжж: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/bulgaria/representativeness-of-the-european-social-partner-organisations-metal-sector-bulgaria>

съответствие с общото намаляване на гъстотата на синдикатите в България⁵⁴. Проучването на Еврофонд за представителността от 2018 г. не предоставя данни за гъстотата на синдикатите⁵⁵. През 2010 г. ББКМ представлява 320 дружества (включително от дейност С 25). Понастоящем членовете на организацията са около 300⁵⁶.

В сектора е съществувал секторен колективен трудов договор (КТД) (той не е бил подписан отново през 2018 г. или през следващите години)⁵⁷, уреждащ предимно някои общи принципи, но с малко конкретни параметри, свързани със заплащането, работното време и отпуските, без да се споменава непрекъснатото професионално обучение. Съществуват много КТД на ниво предприятие, най-вече в предприятия, които са били държавна собственост⁵⁸. Липсват данни за точния брой на КТД в тази икономическа дейност. Според годишния доклад на Националния институт за помирение и арбитраж (с. 14)⁵⁹, общият брой на КТД в цялата преработвателна промишленост е 227 през 2018 г. и 127 през 2021 г.⁶⁰. Обхватът на колективното трудово договаряне в металургичния сектор през 2018 г. се оценява на около 52.0 %, но по това време има валиден КТД на секторно ниво⁶¹. През 2023 г. обхватът на колективното договаряне вероятно е много по-малък. Съществува тристранен съвет за социално партньорство в сектора: Секторен съвет за социално сътрудничество (машиностроене), под егидата на Министерството на икономиката.

Описание на методологията (полуструктурирани интервюта, изследване на случай (case study), кръгла маса и национален семинар)

• Полуструктурирани интервюта и изследване на случай (case study)

В България, официалната покана за участие в експертно интервю беше изпратена по електронна поща на потенциалните участници, придружена от информационен лист за проекта. Преди участието си, всеки участник подписа формуляр за информирано съгласие. Предварително беше уточнено, че интервюто може да се проведе лично, по телефона или във виртуална среда (Zoom, Skype). На интервютата беше направен аудиозапис с диктофон. Като част от документирането на теренната работа беше изготвена подробна кодова книга (code book), включваща следната информация: име на интервюирания, тип на интервюто (напр. социален партньор), организация, длъжност, години опит на тази длъжност, пол, възраст, образователно ниво, област на образование, код за интервюто, дата на интервюто, вид на контакта (личен, по телефона, виртуален), интервюиращ, продължителност, номер на аудиозапис и информация за контакт (имейл, телефон).

В периода от 31 януари до 19 май 2023 г. в страната бяха проведени общо единадесет полуструктурирани интервюта със заинтересовани страни. Шест от тях - експертни, на секторно ниво, бяха с представители на работодателските организации (две), с представители на синдикатите (две) и с доставчици на обучение (две) (таблица 3). Останалите пет, на ниво компания (в рамките на изследване на случай (case study)), включваха интервю с изпълнителния директор на компанията, с представител на отдел „Човешки ресурси“, с двама ръководители на отдели и един служител.

Четири от интервютата бяха проведени лично, а останалите седем - по телефона. Средната продължителност на интервютата беше 43 минути. Всички интервюта бяха проведени в съответствие с насоките на проекта ISKILL (D1.2 - Насоки за полуструктурирани интервюта, проведени в Работен пакет 3 „Емпиричен анализ на секторно ниво“), като съдържаха въпроси относно ролята на социалните партньори за установяване на ясни права за обучение на възрастни,

⁵⁴ <https://www.oecd.org/employment/collective-bargaining-database-Bulgaria.pdf>

⁵⁵ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18026en.pdf

⁵⁶ <http://bbcmb.org/#chlenove.html>

⁵⁷ Според интервютата със секторните социални партньори.

⁵⁸ Implementation of trade union sections in newly built plants is rather difficult, according to expert interviews.

⁵⁹ <https://www.nipa.bg/media/8235/clacld-annual-report-for-2018.pdf>

⁶⁰ <https://www.nipa.bg/media/21003/annual-report-cla-2021.pdf>

⁶¹ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18026en.pdf

определяне на съдържанието на обучението, насърчаване и мотивиране на участието (особено сред тези, които са склонни да участват по-малко), наблюдение на резултатите и валидиране на уменията.

Таблица 3. Участници в полуструктурирани интервюта на секторно и фирмено ниво - България

Организация	Длъжност	Дата на провеждане на интервюто
Синдикат	Председател	19.05.2023
Синдикат	Заместник председател	14.02.2023
Работодателска организация	Директор	15.02.2023
Работодателска организация	Директор „Програми и проекти“	07.02.2023
Доставчик на обучение	Директор	31.01.2023
Доставчик на обучение	Главен експерт	13.02.2023
Компания	Изпълнителен директор	30.03.2023
Компания	Старши експерт „Човешки ресурси“	24.03.2023
Компания	Ръководител на отдел „Продуктово проектиране“	07.02.2023
Компания	Инженер по тестване	07.02.2023
Компания	Младши продуктов инженер	24.03.2023

Източник: Авторите

• Кръгла маса

Кръглата маса се проведе в Информационния център на Европейския съюз в София на 21 март 2023 г. В дискусиата взеха участие единадесет участници, сред които представители на синдикални и работодателски организации - на национално и секторно ниво - доставчици на обучение, учени и докторанти, интересувани се от темата (Таблица 4). Дискусиата беше модерирана от двама представители на националния екип. За събитието беше подготвена презентация, включваща информация за проекта и националния екип, както и набор от насочващи въпроси за дискусиата. По време на кръглата маса сред основните обсъждани теми бяха предизвикателствата в обучението на възрастни и как участващите заинтересовани страни могат да се справят с тях; приобщаване/системно изключване на определени служители от обучението на възрастни; оценка на предприетите мерки, включително въпроси и пропуски, които не са обхванати; и принос на заинтересованите страни към политическите мерки. На потенциалните участници бяха изпратени официални покани по електронна поща, включващи информационен лист за участниците и програмата на кръглата маса. За анонимизиране на информацията, събрана в рамките на събитието, беше използвана същата кодова книга (code book), както при полуструктурираните интервюта.

Таблица 4. Участници в кръглата маса – България

Организация	Длъжност	Дата на провеждане на събитието
Синдикат	Конфедеративен секретар	21.03.2023
Синдикат	Председател	21.03.2023
Работодателска организация	Главен изпълнителен директор	21.03.2023
Работодателска организация	Директор „Програми и проекти“	21.03.2023

Работодателска организация	Мениджър в Център за управление на проекти	21.03.2023
Работодателска организация	Експерт по комуникации	21.03.2023
Доставчик на обучение	Изпълнителен директор	21.03.2023
Доставчик на обучение	Директор	21.03.2023
Научна организация	Социолог	21.03.2023
Научна организация	Докторант	21.03.2023
Научна организация	Докторант	21.03.2023

Източник: Авторите

• Описание на избраната компания и причините за избора

Компанията, която участва в проекта, е мултинационална, лидер в проектирането, разработването и доставката на микроелектронни решения за клиенти в автомобилния (90 % от продуктите), промишления, потребителския и медицинския сектор. От 2000 г. насам най-голямата ѝ база, разположена в Югозападна България (една от общо 19 локации в света), е специализирана в разработването, производството, тестването и продажбата на високотехнологични интегрални схеми, сензори и системи. В страната компанията разполага и с развоен център и производствена база, включваща екипи по развойна дейност, производство, планиране, финанси, човешки ресурси и администрация. В България за компанията работят над 500 души, които са разпределени във функционални екипи. Най-голямата част от служителите (69 %) са в оперативната сфера, която включва производството, веригата на доставки и покупките. Следващият по големина функционален екип е развойната дейност и контролът на качеството (звеното за научноизследователска и развойна дейност с 23 % от служителите). На трето място са функциите по поддръжка (звено „Хора и култура“ с 5 % от служителите), включващи човешки ресурси, администрация, съоръжения и финанси. Най-малък е броят на служителите във функционалното звено за информационни технологии - 3 %. Според изискванията на компанията за наемане на персонал в звеното за научноизследователска и развойна дейност работят инженери с висше образование в областта на микроелектрониката. Само за машинните оператори висшето образование не е изрично изискване за започване на работа в компанията. Средната възраст на служителите на компанията в България е 38 години (младежите под 35 години са 47 %, 36-55-годишните са 43 %, а 10 % са над 55 години). В компанията съществува относително равенство между половете, като мъжете имат лек превес (59 %). През 2023 г. в българското подразделение на компанията работят общо 13 националности.

Събирането на данни от кръглата маса и полуструктурираните интервюта (на секторно и фирмено ниво) в рамките на проекта ISKILL отговаря на етичните и професионалните стандарти за провеждане на социологически изследвания, разрешени от Етичната комисия на Българската социологическа асоциация и от Научния съвет на Института по философия и социология към БАН.

За целите на настоящия анализ информацията е предоставена в анонимизиран вид.

Кръглата маса послужи за потвърждаване/допълнение на резултатите от интервютата, така че в рамките на анализа да могат да се обединят мненията както от полуструктурираните интервюта, така и от кръглата маса. Освен това имаше припокриване между интервюираните и заинтересованите страни на кръглата маса.

• Национален семинар

На 8 юни 2023 г. в Областна администрация Габрово се проведе национален семинар. Целта на работната среща беше да се съберат различни заинтересовани страни, за да обсъдят съвместно системата за учене на възрастни в страната, политиките за повишаване на квалификацията и преквалификация. Основният акцент беше поставен върху валидирането на резултатите от проведените в България проучвания. На семинара присъстваха 22 участници, сред които представители на работодателски организации, синдикати, доставчици на обучение, бюрата по труда към Агенцията по заетостта, Регионалното управление на образованието, Техническият университет в Габрово, Областната администрация, Община Габрово, Община Севлиево,

неправителствени организации, работодатели (включително от общински предприятия), учени и докторанти, проявяващи интерес към темата. Дискусията беше модерирана от трима представители на националния екип. Презентация за проекта и основните изводи от полуструктурираните интервюта и кръглата маса бяха подготвени от националния екип и представени като отправна точка на дискусията.

2. Резултати от полуструктурирани интервюта на фирмено и секторно ниво

Анализ на резултатите от проведените интервюта на секторно ниво

Умения и обучение на възрастни: Предизвикателства и пропуски

Българските социални партньори смятат, че в контекста на двойния преход българският автомобилен сектор (и машиностроенето като цяло) е изправен пред сериозни предизвикателства, свързани с привличането на необходимите работници и особено на такива с необходимите умения..

Социалните партньори са единодушни, че се наблюдава постоянна тенденция на намаляване на интереса към инженерните специалности, докато в същото време търсенето на инженери непрекъснато се увеличава.

Все пак корените на този намаляващ интерес могат да бъдат открити в предишен етап от развитието на българската индустрия и конкретния разглеждан сектор. В началото на 90-те години на миналия век много работници загубиха работата си в сектора на металургията и машиностроенето. Представители на определени професии, например заварчици, мигрират, за да намерят работа в чужбина. Не само работниците се опитаха да си намерят работа в чужбина, но и много инженери напуснаха страната. През първите две десетилетия след 1989 г. условията на труд в сектора са лоши, което е допълнителна причина за намаляването на неговата привлекателност. Ситуацията обаче се промени и днес тя е напълно различна. Секторът е привлякъл значителни инвестиции. Технологиите и помещенията са модернизирани, а условията на труд - подобрени. Заплатите също са се увеличили значително, но в страната липсва достатъчно работна ръка, която да изпълнява поръчките, получавани от сектора. Тези професии са сред най-непривлекателните, според проучване на АИКБ⁶².

Последните резултати на АИКБ подчертават, че най-търсените професии в сектора включват⁶³ инженери-конструктори, ръководители на производствени линии и контролори на качеството (за всички тях се изисква висше образование), както и заварчици и стругари (за които се изисква диплома за средно техническо образование). Успоредно с необходимите технически умения българските компании в сектора изпитват недостиг и на някои меки умения, особено на цифрови умения (при които общото ниво на българската работна сила е едно от най-ниските сред 27-те държави от ЕС, както бе посочено по-горе в настоящия доклад). Недостигът на цифрови умения е по-изразен, когато става въпрос за квалифицирани работници, но такъв недостиг съществува и на ниво машинни инженери (по данни на АИКБ). Освен това недостигът на меки умения включва липсата на достатъчно езикови умения. Според работодателските организации (на национално равнище), езиковото обучение трябва да бъде засилено на равнището на първоначалното професионално образование и обучение. Други недостатъчно развити умения са свързани с критичното мислене, решаването на проблеми, работата в екип и т.н.

Тези наблюдения са в съответствие с общото разбиране за ситуацията в България, че формалната образователна система не е в състояние да осигури необходимите умения за металургичния сектор - по редица причини, включително липсата на специализирани класове за професионално образование и обучение и ниската мотивация на учениците (Kirov, 2018). Ето защо фирмите

⁶² <https://bica-bg.org/en/>

⁶³

<http://profesii.bg/%d1%81%d0%b5%d0%ba%d1%82%d0%be%d1%80%d0%b8/%d0%bc%d0%b0%d1%88%d0%b8%d0%bd%d0%be%d1%81%d1%82%d1%80%d0%be%d0%b5%d0%bd%d0%b5/>

разчитат основно на обучението на работното място, за да обучават работниците в началото на кариерата. (Kirov et al., 2023). Следващият цитат от интервю с представител на синдикат обобщава доста добре фокуса на компаниите върху конкретното обучение на работното място, свързано с определени машини.

Прегледът на цялата индустрия показва, че въвеждането на нови машини зависи от обучението на място, а оттам и от т.нар. инструкции. Те са свързани с характеристиките на конкретните машини и нямат връзка с продължаващото обучение на възрастните, за да им се осигури ориентация в новите работни реалности, които предстоят в близко или по-далечно бъдеще и които ще изискват осезаеми промени в естеството и организацията на труда. (Представител на синдикат)

Интервюираните представители на социалните партньори също така посочиха допълнителни предизвикателства пред придобиването на умения в сектора, свързани с мотивацията на самите служители и липсата на подготвени обучители:

Част от пречките са недостатъчната мотивация на самите служители да придобиват допълнителни знания и умения. Тук компаниите прилагат различни схеми - допълнителни бонуси или награди, повишение и др. Друга пречка е липсата на квалифицирани обучители и центрове за обучение, които да предоставят обучение на български език. Друг проблем са ограничените бюджети на компаниите поради различни предизвикателства през последните години. (Представител на работодателска организация, секторно ниво)

Въпреки че синдикатите се съгласяват с ниското ниво на мотивация, те обясняват това с ниското заплащане, малкото възможности за професионално развитие и трудните условия на труд в сектора.

Определени групи могат да бъдат особено застрашени в контекста на нежеланието за учене - например според интервю с представител на доставчици на обучение, това са „възрастни, които имат определени съпротивителни сили срещу технологизацията и широкото разпространение на технологиите“. За тях тези бариери са свързани с липсата на умения, страх от провал, притеснение да не „повредят“ устройството, с което работят, както и с „неграмотни лица, които понастоящем са ангажирани предимно с ръчна работа, изискваща извършването на несложни операции, с ниска степен на отговорност“. И за двете групи, които са изложени на риск от изключване от пазара на труда, следва да се търсят решения за преодоляване на ограниченията им чрез различни мотивационни инструменти и индивидуално насочен подход.

Ролята на индустриалните отношения и социалния диалог в обучението на възрастни

Въпреки факта, че колективното договаряне в този сектор не е в състояние да осигури измерими параметри, цялостното социално партньорство е позволило разработването на съвместни проучвания и анализи в различни сектори, като например споменатите по-горе, както и примерите за проекти, описани по-долу в този раздел. В тези проекти, съфинансирани от Европейския социален фонд чрез структурните фондове на страната, работодателските организации си сътрудничат и работят съвместно с представители на двете най-големи синдикални конфедерации в България за съответните сектори. Представителят на работодателската организация споделя, че социалните партньори са в по-добра позиция да определят нуждите от умения и да предложат достатъчно обучение не само на секторно ниво, но и на ниво отделни компании. Според интервюираното лице, подобна ситуация означава, че работодателите ще имат интерес да инвестират в умения. Но това важи и за синдикатите, тъй като обучението ще повиши производителността и съответно доходите на работниците и служителите. Социалните партньори също са в добра позиция да предвидят нуждите от умения: през последните три години те си сътрудничат с Министерството на образованието, за да въведат в България „Секторни съвети за умения“ по модела на Обединеното кралство. Един от първите сектори, които ще бъдат включени, е секторът на металообработването и машиностроенето. Тези секторни съвети ще функционират и в рамките на бъдещата инициатива „Секторни фондове за обучение“, планирана като част от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021-2027 г., и следва да бъдат включени в предстоящите промени в Закона за професионалното образование и обучение, предвидени в края на 2023 или 2024 г..

Работодателските организации напоследък участват в различни проекти, финансирани от ЕС, за справяне със ситуацията, свързана с недостига на умения. Един от примерите е проектът „Развитие на дигиталните умения“, чиято цел е да се приложат настоящите политики на Европейската комисия за подобряване и развиване на ключови компетентности и дигитални умения в контекста на Европейската стратегия в областта на цифровите технологии. Той отговаря изцяло на целите и изискванията на Препоръката на Съвета от 22 май 2018 г. относно ключовите компетентности за учене през целия живот в рамките на Плана за действие за обучение на възрастни по Европейския стълб на социалните права, като се основава на Европейската рамка за цифрови компетентности на гражданите 2.0 на национално равнище⁶⁴. Проектът е пилотен и резултатите от него се очаква да послужат за основа на дейностите, които ще бъдат извършени в рамките на новата програма за развитие на човешките ресурси за периода 2021-2027 г., насочена към националното развитие на цифровите компетентности. След приключването на проекта Министерството на труда и социалната политика ще използва резултатите от него за формиране на политики.

Друг скорошен проект беше създаването на модел за решаване на един от основните проблеми на пазара на труда през последните 15 години, а именно несъответствието между търсенето на квалифицирана работна ръка в ключови за развитието на българската икономика области и предлагането на квалифицирани човешки ресурси⁶⁵. В рамките на този проект беше разработен модел за това как да се направят привлекателни определени професии, включително в металургичния сектор.

Един от участниците в интервютата, представител на доставчиците на обучение, описва друго подходящо проучване, проведено по проекта „Готови за дигитална трансформация чрез съвместни действия на социалните партньори за развитие на специфични дигитални умения на работната сила в предприятията“. Извършеният през 2022 г. анализ⁶⁶ показва, че през следващите пет години предприятията в сектор „Производство на електрическо оборудване“ ще се нуждаят най-вече от специалисти по индустриална и производствена автоматизация (според 86.0 % от участниците), по цифров маркетинг и по концептуално планиране и изпълнение (според около 57.0 % от участниците). Те ще се нуждаят и от бизнес анализатори, специалисти по разработване на цифрови бизнес модели и услуги и администратори на бази данни (според около 43.0 % от участниците).

Друг респондент (също представител на доставчик на обучение) подробно описва Секторния съвет за електрическа мобилност (ССЕМ), създаден през 2019 г. със заповед на министъра на образованието и науката, който е първият подобен секторен съвет в страната. Според респондента този секторен съвет е резултат от дългогодишна работа сред участниците в образователния модел на Националната браншова организация „Индустриален клъстер Електромобили“. Понастоящем в ССЕМ участват следните организации: Министерство на образованието и науката, Индустриален клъстер „Електромобили“ (ИКЕМ), Българската стопанска камара (БСК), професионални гимназии от цялата страна, технически университети, Военна академия „Г.С.Раковски“, Джуниър Ачийвмънт - България и др. ССЕМ си поставя следните цели:

- 1) подобряване на уменията и квалификацията в областта, участие в актуализирането на държавните образователни стандарти за професиите в сектора на електрическата мобилност и в разработването на нови учебни програми;
- 2) подобряване на качеството на учебния процес, квалификация и преквалификация на учителите, създаване на партньорства с бизнес училища (стажове, дуално обучение, обучение на наставници/ментори) и професионално ориентиране;
- 3) съвместно участие във форми на европейско сътрудничество, включително партньорства за дейности по международни проекти, създаване на партньорска мрежа и център за високи постижения, както и организиране на регионални центрове за компетентност.

⁶⁴ <https://bica-bg.org/bg/57/razvitie-na-digitalnite-umeniq.htm>

⁶⁵ Виж повече на: <http://profesii.bg/%d0%b7%d0%b0-%d0%bf%d1%80%d0%be%d0%b5%d0%ba%d1%82%d0%b0/%d1%86%d0%b5%d0%bb%d0%b8-%d0%bd%d0%b0-%d0%bf%d1%80%d0%be%d0%b5%d0%ba%d1%82%d0%b0/>

⁶⁶ <https://bica-bg.org/bg/57/razvitie-na-digitalnite-umeniq.htm>

Тези примери ясно илюстрират посоката на действията на социалните партньори сред практиките на индустриалните отношения в сектора.

Възприемане на съществуващите обществени схеми

Както беше споменато, социалните партньори използват широко публичните мерки за извършване на анализ и предлагане на действия за посрещане на нуждите от умения в сектора.

Участниците в интервютата обаче смятат, че ролята на съществуващите публични мерки за придобиване на умения е недостатъчна, както се вижда от следния цитат:

Понастоящем обучението и преквалификацията се организират главно от самите работодатели. Някои работодатели в сектора предоставят различни стимули, за да мотивират служителите да повишат квалификацията си - допълнителен платен отпуск за обучение, поемане на част или на всички разходи за обучение и др. Освен това те си партнират с училища и университети за подобряване на програмите за обучение. Съществуват няколко публични схеми - основно някои мерки по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, които финансират обучението на служителите. (Представител на работодателска организация, секторно ниво)

Интервюираните смятат, че процедурите за кандидатстване по такива мерки, както и за тяхното прилагане, понастоящем са доста тежки и сложни, и изискват значителен обем документация. Според респондентите е необходимо значително опростяване на тези процедури.

Според други участници в интервютата, рядкото използване на публични схеми е свързано с други важни въпроси, както е посочено по-долу:

Не съществува ефективна система за прогнозиране на уменията, необходими на пазара на труда в бъдеще. Отделни елементи и инструменти са в процес на разработване и се нуждаят от усъвършенстване.

Публичните схеми трябва да отговарят на конкретно установени нужди. А за всеки работодател (голямо, малко, средно, микропредприятие) те са много различни. Темите и видовете обучение произтичат от „моментна снимка“ в предприятието, поради което е необходима по-голяма гъвкавост. (Представител на доставчици на обучение)

Анализ на резултатите от проведените интервюта на ниво компания

Корпоративни възможности и култура на учене

В съответствие със споделените мнения и очаквания на секторно ниво, компанията, обект на проучване в България, има забележителна култура и практика на обучение на своите служители. Офисът на компанията в София активно участва във финансирането и организирането на неформално обучение и самостоятелно учене за своите служители, като предоставя различни видове възможности за обучение чрез самата работа.

В първия работен ден всеки служител получава въвеждащо обучение от представители на различни отдели на компанията: вид ориентация към определени фирмени процеси и процедури, които са важни за нейната/неговата позиция, включително УЧР, финанси, ориентация в сградите, но също и ИТ системи и платформи, които компанията използва. Освен това всеки служител на компанията получава от ръководителя на екипа на конкретното звено индивидуален план за въвеждане в работата за първите 6 месеца на позицията [по време на изпитателния срок]. Някои от темите в плана са за самообучение, включително видео-базирани презентации, включване в 3-месечни сесии по различни теми от интерес и т.н. Ръководителят на екипа е ангажиран [в наблюдението] на изпълнението на плана. (Представител на УЧР)

Продължаващото обучение и повишаване на квалификацията, дори след 6-месечния изпитателен срок и преминаването към постоянен договор (независимо от длъжността на служителя), са основни за компанията.

Нашата компания поставя голям акцент върху продължаващото обучение. Инициативата е както на ръководителя на екипа, така и на служителя. Това е споделена отговорност. Отделът по човешки ресурси отговаря за разпространението на информация за възможностите за участие в програми на глобално и национално ниво. (Представител на УЧР)

Компанията разполага с вътрешна онлайн платформа за обучение, която е достъпна за всички служители в световен мащаб. Някои от обученията са за нови служители и нови роли; други обучения са насочени към опресняване на знанията и преквалификация. Обучението се провежда в работно време на служителите и е безплатно. Предлага се в хибридна форма. Обученията, провеждани от компанията-майка, са изцяло онлайн, а за националните има възможност за лично посещение. Обучението се провежда както от служители на компанията (основно за технически умения), така и от външни доставчици на обучение (основно за меки умения). Сред основните теми са производителност, управление, лидерство, коучинг, презентационни умения, умения за интервюиране, езикови умения (английски), компютърни умения (Excel) и комуникация. Част от прегледа на представянето на компанията се отнася до компетенциите на служителите – както технически, така и свързани с бизнеса. Тези показатели се измерват ежегодно от ръководителя на екипа за всеки служител в съответния отдел.

Компанията разполага със собствена инженерна академия (която подготвя специалисти за отдела за научноизследователска и развойна дейност на компанията), както и техническа академия (която обучава техници), създадена преди две години в партньорство с друга компания от същия сектор. Обучението и в двете академии се провежда основно от служители на компанията. В съвместната техническа академия, компанията, участваща в проучването отговаря за практическата и приложната страна на обучението, докато компанията партньор отговаря за теоретичното обучение, включително предоставянето на външни обучители, ако е необходимо.

Създаването на фирмени академии е резултат от необходимостта от попълване на пропуски в университетското образование на техните служители.

Имаме колеги, които ходят в университетите, за да изнасят лекции, презентации, но все още не съм видял промяна – например университетът да вгради нещо ново в учебната си програма, да актуализира учебното съдържание ...

Това, за което говорихме с колегите, е, че ... може би 95 % (или повече) от знанията, които сме придобили, сме придобили тук в компанията; не сме ги получили в университета. Въпреки че сме завършили електроника. Просто има твърде широк спектър там (в университета), с много предмети, които в същото време не ви подготвят наистина за работа в компания като нашата. Искане ми се хората от университетите да идват в нашата компания по-подготвени. Самите университети трябва да предлагат по-модерно обучение; те трябва да обхващат по-нови теми. (Представител на мениджмънта)

В допълнение към възможностите за въвеждащо и продължаващо обучение за всеки нов служител се определя ментор при постъпването му в компанията. Т.нар. приятел ("buddy") е наставник/ментор, това е човек, чиято основна роля е да помогне на служителя да се интегрира в работната среда както на неформално, така и на официално/формално ниво (да покаже на новия служител как точно се случват определени процеси в компанията, дори ако имат предишен опит на същата позиция на друго работно място).

По отношение на професионалното обучение, компанията не насърчава активно участието, но подкрепя своите служители, ако са записани във висше образование. Компанията предоставя на всички свои служители (независимо от специалността) платен отпуск за обучение, както е предвидено в Кодекса на труда (чл. 169)⁶⁷, по време на следването им в университета.

Компанията има добро сътрудничество с университети в България и съседните страни, като предлага различни видове стажантски програми с възможност за наемане на работа след успешното им завършване.

⁶⁷ <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>

Всяка година набираме студенти под формата на стажантска програма. Даваме им работа, докато учат, която е платена, а в същото време развиват много умения. Повечето от обучаемите стават наши служители след участие в програмата. (Представител на УЧР)

Работим и с университети от Сърбия, Румъния и Гърция, чиито студенти идват директно при нас след дипломирането си. (Представител на мениджмънта)

Важно е да се подчертае, че липсата на добра образователна подготовка в България по технически специалности (включително в средните професионални училища) принуждава компанията да се насочва към търсене на кандидати в чужбина, въпреки сложните процедури за наемане на чуждестранни служители според българското законодателство⁶⁸.

Фирмените стажантски програми се реализират по три начина: *лятна практика* с продължителност 2 месеца (40 работни часа седмично), която е насочена към конкретна позиция и развиване на уменията, необходими за нея; *безсрочна стажантска програма* до 32 часа седмично, насочена към кандидат-бакалаври (студенти в 3-та или 4-та година в университета) или магистри; и *програмата за нови висшисти*, предназначена за лица, които имат диплома по специалност, представляваща интерес за компанията, и които са наети като инженери на начално ниво. Участието във всички стажантски програми е платено.

Компанията организира ежегоден „семеен ден“, в който всеки служител има право да покани трима души (членове на семейството, приятели или познати) за обиколка на производствените мощности (с представяне на машините и цялостния процес), лабораториите (с демонстрация на продуктите) и офис зоната. Тази инициатива може да бъде оценена като изключително положителна, предвид пропуските в кариерното ориентиране в страната, както и сериозните предизвикателства при привличането на необходимите работници (споделяно в секторните интервюта):

След посещението на компанията нашите гости стават наши промоутъри. (Представител на УЧР)

През 2022 г. българското подразделение на компанията се опитва да си сътрудничи с други компании от автомобилния клъстер, както и с училища за дуално обучение в страната, но безуспешно.

Имахме интерес към направление дуално обучение. Проучихме темата доста внимателно; говорихме с колеги, с институции, с училища. На този етап решихме да не го правим, защото според колеги ефективността на крайния резултат е ниска, а процесът е дълъг и бюрократичен. (Представител на УЧР)

Компанията цени обратната връзка от своите служители (както ръководители на екипи, така и служители, които не са лидери) и провежда вътрешни фирмени проучвания относно тяхната удовлетвореност от обучението и предоставените възможности за обучение, както и нуждите и интересите на служителите.

Ключова констатация от последното проучване на удовлетвореността на служителите (декември 2022 г.) е желанието им за повече предложения за семинарни дейности чрез споделяне: основно фокусирано върху споделяне на практики на ноу-хау. На второ място е ... методът - обучение в класна стая с треньор на живо. Трето е онлайн обучение, но фасилитирано в реално време от водещ. Това показва умора сред служителите след практикуването на онлайн обучение през последните 2 години, поради кризата с Ковид, когато всичко беше на запис, видео базирани презентации и самообучение и т.н.. (Представител на УЧР)

Лични възприятия и опит с умения и учене

Един от интервюираните служител на компанията е имал предишен опит в автомобилния сектор, но в друга компания, следователно с доста различен софтуер. Адаптира се бързо към новото

⁶⁸ <https://www.az.government.bg/pages/zaetost-na-chuzhdenci-normativna-uredba/>

работно място, благодарение на ръководителя на екипа, въпреки някои неточности в плана, който получава при наемането.

Някои от видео материалите, включени в индивидуалния въвеждащ план бяха „стари“, съдържащи информация, която не е от значение за текущите процеси на компанията (стар интерфейс на някои програми и т.н.). Това беше вид проблем в периода на самообучение. Но имах седмични срещи с моя ръководител на екипа, така че тези проблеми бяха бързо решени. (Служител на компанията)

Наличието на приятел ('buddy') се оценява много високо от служителите на компанията:

Това е приятел, който ви помага да преминете през първите 6 месеца по-лесно и когато имате въпроси, знаете, че можете да го попитате директно. (Служител на компанията)

Възможностите за обучение, предлагани от компанията, се оценяват също високо от персонала. Те са лесно достъпни и не винаги е необходимо разрешение от ръководител на екип. Възможно е дори служител да премине курс на обучение повече от веднъж, ако сметне за необходимо.

Предлаганото от фирмата обучение е разнообразно. Дори сега идентифицирах курс. Обсъдих го с моя ръководител на екипа и отговорът беше положителен. Всъщност никога не ми е отказвал. Чакаме и други колеги да се присъединят, за да се проведе курсът, но дори и никой [друг] да не се запише — ще се проведе индивидуално за мен. (Служител на компанията)

Вътрешното фирмено обучение е по-често предпочитано от външното.

Всъщност, когато човек на определена позиция във вашата компания ви го покаже (т.нар. гуру), това е друго нещо. По-добро. (Служител на компанията)

Продължаващото обучение и повишаване на квалификацията, от една страна, дава на служителите допълнителна амбиция да се издигнат в йерархията в текущия си отдел, но от друга страна има хоризонтална вътрешна мобилност, с помощта на която могат да се преместят в друго звено, ако настоящата позиция не е подходяща или ги интересува нова роля. Всички служители имат годишна оценка, в която тези теми се обсъждат с техния ръководител на екипа и кариерното им развитие е на фокус.

Бях много приятно изненадан от тези възможности. Работил съм и на други места; Не са ми предлагали подобно нещо. Харесва ми, че компанията се грижи за своите служители. (Служител на компанията)

Предлага се и обучение в други локации на компанията на принципа на експатриране след сключване на постоянен договор.

Аз лично бях 6 месеца в Германия, по собствена инициатива, веднага одобрена от ръководството. (Представител на мениджмънта)

Ролята на социалните партньори в обучението

Както е в случая с повечето мултинационални компании работещи в България, в изследваната компания няма синдикална секция или друга форма на представителство на служителите.

Компанията е член на три бизнес асоциации, включително Аутомотив Клъстер България, Клъстера за микроелектроника и индустриални електронни системи и Бизнес клуба Белгия-България-Люксембург.

Важно е да се отбележи, че Еврофонд⁶⁹ прави разлика дали организациите са работодателски (РО) или бизнес асоциации (БА). РО се считат за организации, представляващи работодатели, които участват в колективното договаряне (дори и да не подписват колективни споразумения) и се консултират с правителството по въпроси, свързани с условията на труд в сектора, докато БА са фокусирани върху бизнеса и търговските интереси на техните членове.

⁶⁹ <https://www.eurofound.europa.eu/>

Възприятия и опит със съществуващи обществени схеми

Компанията не е участвала в никакво публично финансирано или подкрепяно от правителството обучение или учебна дейност.

Основната причина да не се използват наличните схеми са тежките процедури, бюрокрацията. (Представител на УЧР)

Обобщение

Всички заинтересовани страни в България са съгласни, че обучението на възрастни, повишаването на квалификацията и преквалификацията са от основно значение за развитието на предприятията и националната икономика. Те също така споделят мнението, че социалният диалог и партньорството са от ключово значение за изграждането на ефективна система за обучение на възрастни, способна да преодолее съществуващите пропуски в уменията и да предложи на обучаващите се висококачествени и релевантни на съвременното развитие знания и умения.

Според представителите на синдикатите, работодателските организации и доставчиците на обучение, основна пречка пред ефективното обучение на възрастни, повишаването на квалификацията и преквалификацията е фрагментираността на институционалната и политическата рамка. Те подчертават необходимостта от създаване на нова институционална рамка за интегрирана политика, в която социалните партньори имат нова и по-активна роля.

Общосподелено е също така мнението, че официалната училищна система не е подходяща за обучение на възрастни и че много от доставчиците на обучение за възрастни не разполагат с преподавателски персонал, специализиран в работата с възрастни, а в много случаи - и с необходимото съвременно техническо оборудване.

Открояват се и психологически проблеми при обучението на възрастни, особено сред по-ниско образованите и нискоквалифицираните, които нямат достатъчна мотивация или не желаят да участват в по-нататъшно обучение, защото изпитват страх от неуспех или се притесняват да не „повредят“ оборудването, с което работят. Според заинтересованите страни, особено синдикатите, ниското ниво на мотивация е резултат и от ниското заплащане, малкото възможности за професионално развитие и тежките условия на труд в някои от предприятията в сектора на автомобилостроенето.

Заинтересованите страни подчертават, че много компании са изградили свои собствени центрове за обучение и вътрешни платформи за обучение, за да преодолеят пропуските в уменията на своите служители. Друга добра практика е да се осигури на всеки нов служител наставник/ментор, т.е. някой, който помага на този служител да се интегрира в работната среда и да усвои необходимите умения и знания.

Основните инициативи, свързани с обучението на възрастни, много често се разработват като част от различни проекти, финансирани чрез националните оперативни програми. Така например са реализирани няколко проекта за развитие на цифрови умения и за създаване на модел за повишаване на привлекателността на някои професии, включително в сектора на автомобилостроенето, в които участват социалните партньори.

Всички заинтересовани страни оценяват много положително засилването на сътрудничеството между компаниите и университетите през последните години.

3. Изводи и препоръки

Въпреки че политиките и мерките, предприети през последните години в сектора на обучението на възрастни в България, са положителни, засега те са недостатъчни за решаването и преодоляването на някои от основните проблеми в развитието на обучението на възрастни в страната. Основните **предизвикателства**, които заслужават по-голямо внимание от страна на всички заинтересовани страни и политици, са следните:

- относително слабата ефективност на начина, по който са осъществени реформите и програмите, което ясно личи от факта, че България остава сред страните с най-ниско участие в ученето през целия живот в ЕС;
- изключително ниските нива на участие в обучението на възрастни сред социалните групи, които най-много се нуждаят от продължаващо обучение и квалификация, като хората с по-ниско от основно и средно образование, и безработните;
- недостатъчното съответствие между образованието и квалификацията на хората и нуждите на пазара на труда;
- недостатъчно развитата инфраструктура за обучение на възрастни и твърде неравномерното ѝ разпределение в страната;
- недостатъчно активното участие на работодателите в разработването на програми за обучение на възрастни, както и във финансирането на различните форми на обучение;
- липсата на добре развита система за прогнозиране на потребностите от умения. Освен това липсата и на навременни и изчерпателни анализи на въздействието на предприетите политики, както и на систематични, основани на доказателства, механизми за оценка и мониторинг на мерките и програмите в областта на обучението на възрастни.

Анализът на развитието на обучението на възрастни в България, особено като се вземат предвид данните от проведените интервюта и кръглата маса със заинтересованите страни, ни позволява да формулираме някои **препоръки** за преодоляване на проблемите и предизвикателствата, пред които е изправена системата за обучение на възрастни в страната. Откроява се необходимост от:

- Развитие на политиката за обучение на възрастни като отделна политика от тази, която обхваща системата на формалното образование, чрез разработването на нов нормативен акт - Закон за обучението на възрастни.
 Тук имаме концептуален проблем, както институционален, така и нормативен, че всъщност образованието за възрастни не е независима политика. То е политика, която се добавя към политиката, с която се занимава формалното образование и обучение. (Представител на работодателска организация на национално ниво)
- Опростяване на административната тежест в контекста на финансираните от ЕС публични мерки за обучение в компаниите.
 Някои от проблемите биха били решени чрез по-лесен достъп и опростени процедури до различните схеми за финансиране на обучението на служителите на предприятията. (Представител на доставчик на обучение)
- Интегриране на системата за обучение на възрастни с цел преодоляване на съществуващата институционална фрагментация.
 Друг огромен проблем е институционалната фрагментация. Така че, ако трябва да се запитае колко са институциите, които имат роля в тази политика, те вероятно са повече от десет. (Представител на работодателска организация на национално ниво)
- Насърчаване на по-активното участие на всички социални партньори в обучението на възрастни; по-нататъшно развитие на планираните секторни фондове и секторни съвети.

Въпросът за социалния диалог е важен. Всъщност това е само малка част от социалното партньорство, което може да бъде създадено ... благодарение на това, че социалното партньорство може да се изрази и в създаването на напълно нови структури, било то на секторно или на друго ниво, които се управляват изключително от социалните партньори. (Представител на работодателска организация на национално ниво)

- Насърчаване на колективното договаряне и социалния диалог за подобряване на общите условия на труд с цел стимулиране на продължаващото обучение.

Може би в България гледаме основно на заплатите и същевременно въпроса за професионалната квалификация и преквалификация... за съжаление условията на труд са малко на заден план, но това трябва да се промени... . Важно е разделът за обучението на възрастни, за квалификацията и обучението като цяло, да бъде по-конкретен в [следващ] браншови колективен трудов договор. (Представител на синдикат на секторно ниво)

- Фокусиране върху оценяването на необходимите компетенции и умения и активното участие на социалните партньори в този процес.

Оценката на компетенциите, оценката на уменията също трябва да бъде в наши ръце, защото как държавата ще оценява уменията на работниците и служителите, по какъв стандарт? Кой създава този стандарт? Кой казва на този човек какви умения трябва да притежава, за да заеме това работно място? Така че дори центровете за оценка трябва да бъдат част от диалог и съответно социално партньорство. (Представител на работодателска организация на национално ниво)

- Въвеждане на съвременни техники за обучение, адаптирани за възрастни обучаеми, и на индивидуален подход, особено за нискоквалифицираните и нискообразованите социални групи.

По-възрастните хора са склонни да бъдат обучавани, да придобиват нови умения, но те просто не искат да го правят в класната стая и ако промените условията и метода, и се съобразите с техните нужди, тогава нещата ще се променят много. (Представител на работодателска организация на национално ниво)

- Разработване на политики за кариерно ориентиране и активното им въвеждане в училищата, включително като се акцентира върху по-привлекателно представяне на отделните професии и сектори.

Може би това е един от най-значимите проблеми, освен липсата на квалифицирани работници, но и липсата на мотивация у младите хора да изучават инженерни и технически специалности, поради тяхната сложност. Те са изключително непривлекателни за тях. Родителите също така все още имат нагласата, че в тези сектори, не само в машиностроенето, но и в други от тази група са лоши условията на труд, изключително тежки условия, ниска заетост, хигиена и т.н., което няма нищо общо с едно модерно предприятие от нов тип Но дали един такъв родител би желал да изпрати детето си да учи такава специалност? Ние не разполагаме с такава стратегия, която да направи тези професии по-привлекателни. (Представител на синдикат на секторно ниво)

Направените изводи и формулираните изводи бяха обсъдени с представители на заинтересованите страни по време на националния семинар. Общосподелено бе мнението, че те идентифицират реални проблеми в обучението на възрастните у нас и формулират аргументирани и полезни препоръки за неговото развитие. По време на дискусиата бяха формулирани три допълнителни препоръки:

- Насърчаване и по-нататъшно развитие на процеса на валидиране на уменията и знанията, придобити чрез неформално и самостоятелно учене и практика.
- Подобряване на качеството на обучението на възрастни.

- Разработване на конкретни инициативи и мерки за мотивиране на възрастните да участват в по-нататъшно учене и обучение.

Усъвършенстването на обучението на възрастни в България е свързано със и зависимо от развитието на другите социални сфери. Това е така, защото много от предизвикателствата, пред които е изправена системата за обучение на възрастни, произтичат от по-обща социално-икономически и институционални проблеми.

Литература

- Boyadjieva, P. and Ilieva-Trichkova, P. (2021). *Adult Education as Empowerment. Re-imagining Lifelong Learning through the Capability Approach, Recognition Theory and Common Goods Perspective*, Palgrave Macmillan, London.
- Boyadjieva, P., Ilieva-Trichkova, P., Stoilova, R., Kirov, V. (2017). 'An overview of adult education provision in Bulgaria', in: Whittaker, S., Boeren, E. and Riddell, S. *Mapping Providers and Provisions in Adult Education*. Horizon 2020 project deliverable D2.1. Brussels: European Commission.
- Boyadjieva, P., Ilieva-Trichkova, P., Stoilova, R., Kirov, V., Yordanova, G., Nenkova, D. (2020). Adult education for vulnerable people in Bulgaria: challenges and opportunities. *ENLIVEN Policy Brief*. Available at <https://h2020enliven.org/publications/policy-briefs/>
- Boyadjieva, P., Milenkova, V., Gornev, G., Petkova, K. and Nenkova, D. (2013). 'The lifelong learning hybrid: The case of Bulgaria', in Saar, E., Ure, O.B. and Holford, J. (eds.). *Lifelong Learning in Europe. National Patterns and Challenges*. Edward Elgar Publishing Ltd, pp. 304-326.
- Drahokoupil, J., Kirov, V., Muntean, A., and Radu, E. (2017). 'Chinese investment in Romania and Bulgaria', in Drahokoupil, J. (ed.) *Chinese Investment in Europe: Corporate Strategies and Labour Relations*, Brussels: ETUI, pp.141-154.
- EC (2020). *Recommendation for a COUNCIL RECOMMENDATION on the 2020 National Reform Programme of Bulgaria and Delivering a Council opinion on the 2020 Convergence Programme of Bulgaria*. Brussels, 20.5.2020 COM(2020) 502 final.
- EC (2020a). COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT *Country Report Bulgaria 2020*. Brussels, 26.2.2020 SWD(2020) 501 final.
- EC (2021). *Digital Economy and Society Index (DESI) Country Report Bulgaria*. Available at: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/digital-economy-and-society-index-desi-2021>
- EC (2022). *Digital Economy and Society Index (DESI) Country Report Bulgaria*. Available at: <https://www.mtc.government.bg/sites/default/files/desi2022bulgariaengagsggapyfhc84q8w4vxe2v11lq88692.pdf>
- EC (2022a). COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT *Country Report Bulgaria 2020*. Brussels, 23.5.2022, SWD(2022) 603 final.
- Global Metrics (2020). *Образование и реализация на ромската общност*, достъпно на адрес: <http://socialachievement.org/web/files/richeditor/dokumenti/Education%20and%20Employment%20survey%20report%202020.pdf>.
- Kirov, V. (2005). 'Restructurations industrielles en Bulgarie: Strategie des acteurs dans le contexte de l'integration Europeenne', in Alaluf, M. and Krzeslo, E. (eds.) *Protection Sociale et Emploi. Regards Croises sur la mondialisation en Europe et en Chine*. Editions de l'ULB, pp. 167-184.
- Kirov, V. (2018). *Bulgaria: Metal Sector*. Unpublished Enliven Project Report. Institute of Philosophy and Sociology, Bulgarian Academy of Sciences.
- Kirov, V. (2019). 'Bulgaria: collective bargaining eroding, but still existing', in Mueller, T., Vandaele, K. and Waddington, J. (eds.), *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame*. Volume I, Brussels: ETUI, pp. 77-92.
- Kirov, V., Estevez-Gutierrez, A. I., Elexpuru-Albizuri, I., Díez, F., Villardón-Gallego, L., and Aurrekoetxea-Casaus, M. (2023). 'Organisational and Individual Agency in Workplace Learning in the European Metal Sector', in Holford, J., Boyadjieva, P., Clancy, S., Hefler, G., & Studená, I. (eds.) *Lifelong Learning, Young Adults and the Challenges of Disadvantage in Europe*. Cham: Springer International Publishing. pp. 299-323.