



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

### D3.2 – Изводи и препоръки 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)

---

#### Благодарности

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.

## Национален контекст за обучението на възрастни<sup>1</sup>

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 и вечерни училища с цел повишаване на грамотността сред населението. Страната беше сред първите, които се включиха в процеса на консултации за разработване на Европейския меморандум за учене през целия живот от 2000 г. и продължава активно да следи и следва политиките и инициативите на Европейския съюз (ЕС) за учене през целия живот.

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. Делът на населението в трудоспособна възраст от общия брой на населението също е намалял значително - от 61.8 % през 2012 г. до 58.5 % през 2022 г.. 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.

Секторът за обучение на възрастни в България е хетерогенен и включва различни видове институции, които се регулират от различни нормативни актове (Boyadjieva et al., 2013; Boyadjieva et al., 2017).

Основните участници в социалния диалог по въпросите на обучението на възрастни в България са всички национално представителни организации на работодателите и синдикатите (Kirov, 2019).

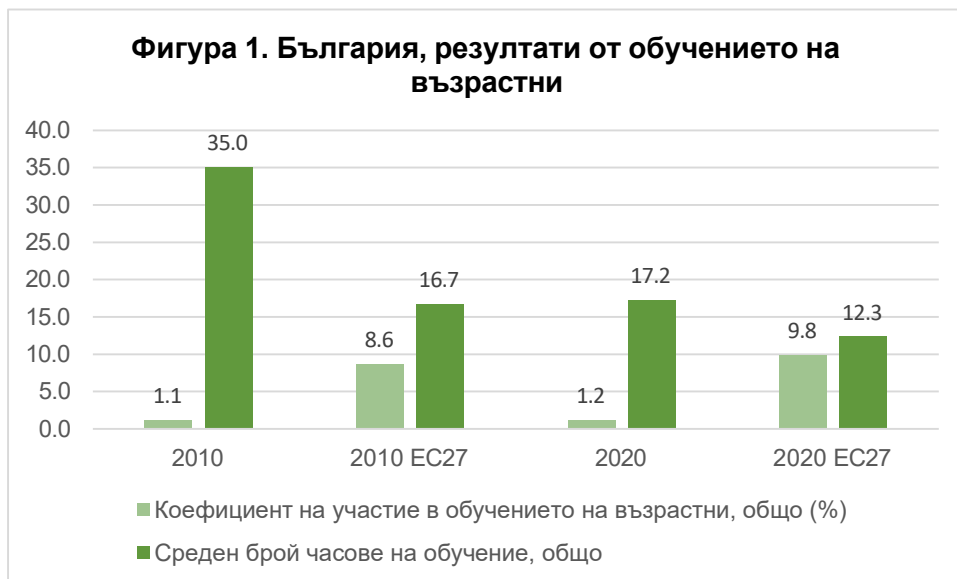
На настоящия етап обаче ефектът от политиките за учене през целия живот е незадоволителен, тъй като повечето от предизвикателствата, свързани с обучението на възрастни през последните няколко години, не са преодоляни. *България е сред страните с най-нисък дял на участие в ученето през целия живот в ЕС*. Коефициентът на участие (4 седмици преди проучването) на хората на възраст 25-64 години е 2 % през 2019 г., 1.6 % през 2020 г., 1.8 % през 2021 г. и 1.7 % през 2022 г. (9 процентни пункта под средното за ЕС-27).

По-долу представяме данни, които илюстрират някои резултати от обучението на възрастни и неравнопоставеността при участието в обучението на възрастни на различни социални групи.

---

<sup>1</sup> За подробен преглед на националния контекст виж Boyadjieva, P., Kirov, V., Yordanova, G. (2023). *Industrial relations and social dialogue to kick-in inclusive adult learning*. National Report, Bulgaria, достъпен на адрес: [https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2023/09/D-3.1-I-SKILL-National-Report\\_Bulgaria.pdf](https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2023/09/D-3.1-I-SKILL-National-Report_Bulgaria.pdf)

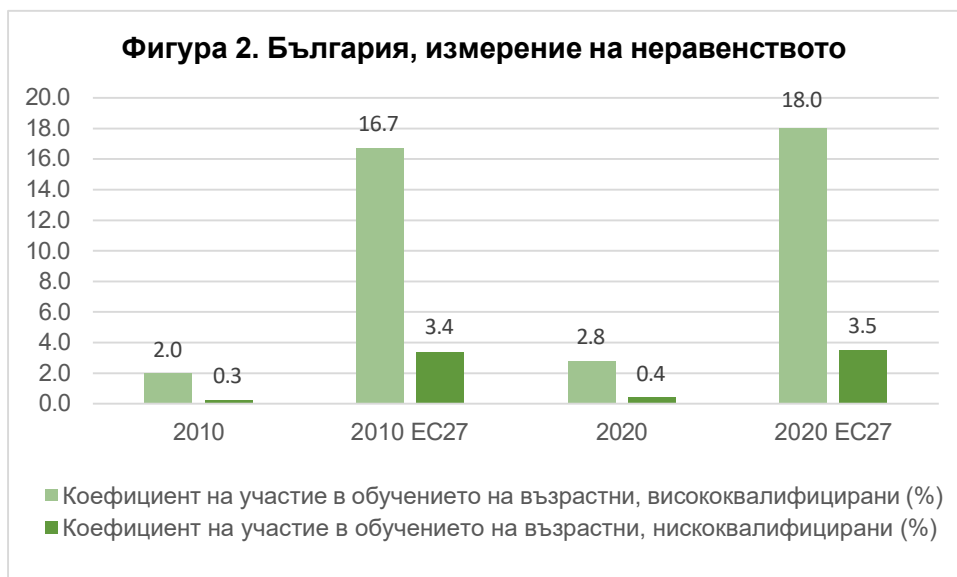
## Участие в обучение на възрастни



*Източник:* Собствени изчисления въз основа на Проучването на работната сила на Евростат (Eurostat Labour Force Survey) за 2010 г. и 2020 г.

*Бележка:* Данните се отнасят за заетите на възраст 25-64 години.

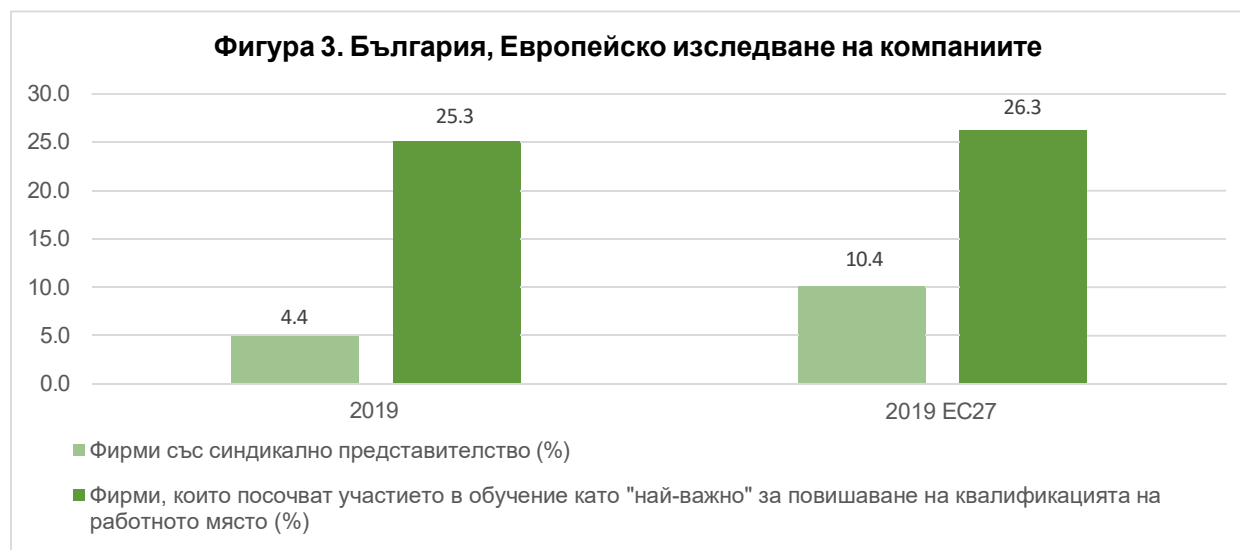
## Измерения на неравенствата



*Източник:* Собствени изчисления въз основа на Проучването на работната сила на Евростат (Eurostat Labour Force Survey) за 2010 г. и 2020 г.

*Бележка:* Данните за нискоквалифицираните се отнасят за заетите на възраст 25-64 години, нива на образование по Международната стандартна класификация на образованието ISCED 0-2; данните за висококвалифицираните се отнасят за цялото население на възраст 25-64 години, нива ISCED 5-6.

## Фирми, синдикално представителство и значение на обучението



*Източник:* Собствени изчисления въз основа на Европейското проучване на компаниите 2019 (European Company Survey).

## Включващо обучение на възрастни, индустриални отношения и социален диалог: Основни изводи от националния доклад<sup>2</sup>

- *Разработените и приетите 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.*
- Коефициентът на участие през 2016 г. (12 месеца преди проучването) на хората на възраст 25-64 години в България (24.6 %) е под средния за ЕС-28 (38 %). Нещо повече, *националната цел за 2030 г. (33 %)*, определена в Стратегическата рамка за развитие на образованието, обучението и ученето в Република България (2021-2030 г.)<sup>3</sup>, *остава под средната стойност за ЕС-28 през 2016 г., както и под целта от 50 % за 2025 г.*, определена в Европейската

<sup>2</sup> Националният 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).

<sup>3</sup> Стратегическа рамка за развитие на образованието, обучението и ученето в Република България (2021-2030), достъпна на адрес: <https://www.mon.bg/bg/143>, с. 45.

програма за умения<sup>4</sup>. Според Програмата за развитие на човешките ресурси за периода 2021-2027 г.<sup>5</sup> делът на населението на възраст 25-64 години, което е било 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 в обучение социалните групи, които имат най-голяма нужда от продължаващо обучение и усъвършенстване на квалификацията*. 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 средното за ЕС-28<sup>6</sup>. През 2020 г. и 2021 г. той дори става статистически незначителен<sup>7</sup>. Това се дължи главно на факта, че както посочва Европейската комисия, "България е сред държавите-членки, в които социално-икономическият произход оказва най-силно влияние върху резултатите от обучението" (ЕС, 2020: 6).
- 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*.
- 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,

<sup>4</sup><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>

<sup>5</sup> Достъпна на адрес: <http://esf.bg/informatsiya/>, с. 2.

<sup>6</sup> Participation rate in education and training (last 4 weeks) by type, sex, and age, Eurostat code trng\_lfs\_09, Last update: 16/02/2023.

<sup>7</sup> 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.

малкото възможности за професионално развитие и тежките условия на труд в някои от предприятията в сектора на автомобилостроенето.

- Основните инициативи, свързани с обучението на възрастни, много често се разработват като част от различни проекти. 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.
- Всички заинтересовани страни оценяват много положително засилването на сътрудничеството между компаниите и университетите през последните години.

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.

## Обучението на възрастни като отделна политика: Корпоративни възможности и култура на учене

Основен проблем на обучението на възрастни в България, формулиран от представителите на работодателските организации, синдикатите и доставчиците на обучение, е неговата фрагментация и необходимостта от разработване на интегрирана политика в областта на обучението на възрастни като отделна политика

от тази на системата на формалното образование, в която социалните партньори имат много активна роля.

Представителите на работодателските организации споделиха мнението, че социалните партньори са в по-добра позиция да идентифицират нуждите от умения и да предложат необходимото обучение не само на секторно равнище, но и на равнището на отделните предприятия. Специално се подчертава, че работодателите имат интерес да инвестират в умения. Това мнение се споделя и от представителите на синдикалните федерации, като се посочва, че обучението ще повиши производителността на труда и съответно доходите на работниците и служителите. Социалните партньори също така имат достатъчно опит и знания, за да предвиждат нуждите от умения: през последните три години те си сътрудничат с Министерството на образованието и науката при въвеждането в България на "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 квалификация и преквалификация", планирана като част от Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси" 2021-2027 г., и следва да станат част от предстоящите промени в Закона за професионалното образование и обучение, предвидени в края на 2023 или 2024 г.

Много компании в страната са развили собствена култура на обучение и са изградили центрове и вътрешни платформи за обучение, за да преодолеят недостига на умения на служителите си. Например международна компания от сектора на автомобилостроенето с клон в България разполага с вътрешна онлайн платформа за обучение, която е достъпна за всички нейни служители. Някои от обученията са за нови служители и нови роли; други обучения са насочени към осъвременяване на знанията и преквалификация. Обученията се провеждат в работното време на служителите и са безплатни. Те се предлагат в хибридна форма - онлайн или присъствено. 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, менторство, презентационни умения, умения за интервюиране, езикови умения (английски език), компютърни умения (Excel) и комуникация.

За да запълни пропуските в университетското образование на своите служители, компанията е създала собствена академия за инженерни науки, както и академия за технически знания в партньорство с друга компания от същия сектор.

В допълнение към възможностите за въвеждащо и продължаващо обучение за всеки нов служител се определя "приятел"/ментор (buddy) при постъпването му в компанията. Приятелят 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. Следователно компаниите разчитат основно на обучението на работното място за начинаещи работници (Kirov et al., 2023).

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. Тя осигурява на всички свои

служители (независимо от специалността) платен отпуск за самообучение, както е предвидено в Кодекса на труда (чл. 169)<sup>8</sup>, по време на обучението им в университет.

## Препоръки от националния доклад

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.
- Опростяване на административната тежест в контекста на финансираните от ЕС публични мерки за обучение в компаниите.
- Интегриране на системата за обучение на възрастни с цел преодоляване на съществуващата институционална фрагментация.
- Насърчаване на по-активното участие на всички социални партньори в обучението на възрастни; по-нататъшно развитие на планираните секторни фондове и секторни съвети.
- Насърчаване на колективното договаряне и социалния диалог за подобряване на общите условия на труд с цел стимулиране на продължаващото обучение.
- Фокусиране върху оценяването на необходимите компетенции и умения и активното участие на социалните партньори в този процес.
- Въвеждане на съвременни техники за обучение, адаптирани за възрастни обучаеми, и на индивидуален подход, особено за нискоквалифицираните и нискообразованите социални групи.
- 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.
- 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

---

<sup>8</sup> <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>

възрастни, произтичат от по-обща социално-икономически и институционални проблеми.

## Литература

Boyadjieva, P., Ilieva-Trichkova, P., Stoilova, R., Kirov, V. (2017). 'An overview of adult education provision in Bulgaria'. In: Whittaker, S., Boeren, E. & Riddell, S. *Mapping Providers and Provisions in Adult Education*. Horizon 2020 project deliverable D2.1. Brussels: European Commission.

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.

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, COM(2020) 502 final, 20.5.2020.

Kirov, V. (2019). 'Bulgaria: Collective bargaining eroding, but still existing'. In: T. Mueller, K. Vandaele & J Waddington (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., & 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. 299-332.