

**СЪСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА
ПРОДЪЛЖАВАЩОТО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ**
Евелина Ризова, Райна Димитрова

**STATE AND TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF
CONTINUING VOCATIONAL TRAINING**
Evelina Rizova²⁷, Rayna Dimitrova²⁸

Received: 25.10.2017, Accepted: 07.11.2017

Abstract

In recent decades, the belief that vocational education and training is a key factor for sustainable socio-economic development in Europe is growing. There is a need of new approaches in the field of continuing vocational training for the preparation of human resources whose qualifications match with the needs of the National economy. These approaches should be compatible with the specific socio-economic challenges facing Bulgaria. Especially important in this regard is that it must be taken into account the current situation on labor market and the need for skilled human resources in various sectors of the economy. The aim of the present study is to justify the importance of continuing vocational training and to analyze the state and trends in its development in Bulgaria.

Keywords: vocational training, employer, labor market, social responsibility

JEL codes: M14; M53

1. Въведение

Процесите на глобализация и непрекъснатото развитие на обществото на знанието поставя акцент върху образованието и обучението като значими икономически, социални и политически приоритети. Предизвикателството, което обществата посрещат в началото на 21-ви век е постигане и

¹ Faculty of Economics, SWU “Neofit Rilski, Blagoevgrad, Bulgaria, PhD student Evelina Rizova, eva_rizova@abv.bg

²⁸ Faculty of Economics, SWU “Neofit Rilski, Blagoevgrad, Bulgaria, Associate Professor, PhD Rayna Dimitrova, rayna_dim@abv.bg

поддържане на оптимална заетост в условията на устойчив икономически растеж. Изискванията за постоянно повишаване на нивото на знания, умения и компетенции са мотивиращ фактор и предпоставка за личностно развитие на всички граждани, гаранция за тяхното успешно включване на пазара на труда и активно участие във всички протичащи значими обществени процеси. Усилията във всички нови образователни и обучителни стратегии са насочени в посока на осигуряване на необходимите за икономиката достатъчни по количество и адекватни като качество човешки ресурси.

Следователно развитието на човешките ресурси е съществен фактор за повишаване на интереса на предприятията и обществото към образованието и обучението, към тяхното реално включване в предоставяне на качествени образователни услуги на обучаемите, като по този начин подпомагат процесите на увеличаване на пригодността на хората към изискванията на пазара на труда. Чрез обучение може да се постигне формиране на професионални знания, умения и компетенции, които да доведат до намаляване на безработицата и до повишаване на равнището и качеството на заетост. Развитието на качествени човешки ресурси, т. е. наличието на повече и по-способен и умеещ човешки потенциал превръща икономиката в по-продуктивна, иновативна и конкурентоспособна. Разработването и реализирането на ефективни стратегии за управление на човешките ресурси и непрекъснатото развитие и подобряване на обучението са процесите, които укрепват стойностите на обществото - справедливост, законност, равенство на половете, недискриминация и социална отговорност (Баев и колектив, 2006г.).

Поради това ученето и непрекъснатото обогатяване на хората с нови знания, умения и компетенции, се приемат от обществата като възможност да посрещнат промените и предизвикателствата в развитието на съвременния свят. Понастоящем в цялото европейско пространство протичат реформи в областта на професионалното образование и обучение, в частност на продължаващото професионално обучение, с оглед да се подпомогнат всички групи от населението - млади, жени и възрастни – при овладяване на ключови компетенции, от които те се нуждаят в своя настоящ и бъдещ живот и професионална кариера.

Процесът на осигуряване на качествено продължаващо професионално обучение има социална значимост и води до политическа ангажираност в практиката на страните от Европейския съюз и други развити страни.

Бизнесът е този, който в крайна сметка реално оценява равнището на компетентност на човешките ресурси. Именно чрез бизнеса се отчита

състоянието на пазара на труда и нуждата от квалифицирани кадри в отделните сектори на икономиката. Успоредно с тази косвена отговорност, работодателите имат и пряка роля, като инициатори и организатори на реални обучения за своите служители, при практическото реализиране на продължаващото професионално обучение на заетите лица.

В този контекст целта на настоящото изследване е да се обоснове значението на продължаващото професионално обучение и да се направи анализ и оценка на състоянието и тенденциите в неговото развитие в България за периода 2000 -2015 г.

2. Резултати и обсъждане

Хората са най-ценния актив и именно за това осъществяването на непрекъснатото образование е най-важната политика за развитие на активно гражданско съзнание, социално единство и повишаване на заетостта (Меморандум за непрекъснато образование, 2000 г.). Оттук следва и изводът, че качествено професионално образование води до редица положителни ефекти както за хората и предприятията, така и за държавата, икономиката и обществото като цяло.

Тезата за важността на продължаващото професионално обучение (ППО) за цялото общество и за икономиката се основава на целите и функциите на ППО (Баев и колектив, 2006г.). Те могат да се обобщят като социална, икономическа, интегративна и обучаваща. В основата на социалната функция стои осигуряването на равни възможности за всеки индивид да придобие образователен и професионален статус на човек, полезен за себе си и за обществото. Икономическата функция цели осигуряване на професионално обучена работна сила, която да генерира прираст на доходите освен на индивидуално ниво и на микро- и на макро-равнища. Интегративната функция има за цел обединяване и/или паралелно протичане на процесите на обучение и работа. Логично следва обучаващата функция, която е в основата на идеята за ППО. Това е използване на адекватни принципи, форми, методи и организация за поддържане и развитие на уменията и навиците за учене; мотивиране на личността за самостоятелно учене; осигуряване на професионални знания и умения на обучаващите се според техните интереси, възможности и потребностите на пазара на труда.

Целите на ППО са обективно определени от изискванията на европейския пазар на труда за интегриране и осигуряване на свободно движение на работна сила. Постигането на целите на ППО довежда до създаване и реализиране на нови възможности за обучение и професионална

квалификация, за придобиване на знания и умения, за развитие на пригодността за заетост на индивидуалната и съвкупната работна сила, за подобряване на конкурентоспособността на националните компании и фирми, за адаптиране, създаване и прилагане на нови технологии. Всичко това е предпоставка за икономически растеж и подобряване на качеството на живота и за устойчиво развитие на човешките ресурси и просперитет на фирмите в полза на цялото общество.

През 2011 г. Европейският център за развитие на професионалното обучение (European Center for the Development of Vocational Training) публикува проучване, посветено на ползите от професионалното обучение образованието и обучението (The benefits of vocational education and training, 2011), в което са засегнати и ефектите върху пазара на труда не само от професионалното средно образование, но и от това, организирано от работодателите за своите работници. През 2017 г. излизат резултати от друго изследване, направено в европейска перспектива, относно общественото мнение за професионалното образование и обучение (Cedefop European public opinion survey on vocational education and training , 2017), което до голяма степен припокрива изводите от предходното. Докладът заключава, че ППО има положителни ефекти за пазара на труда и в редица държави в Европа има ясни връзки между ППО и по-ниската безработица, по-високото ниво на заплащане, по-голямата мобилност и по-ефективната интеграция на работната сила. Основните положителни ефекти от ППО за предприятията пък включват по-висока продуктивност, повече иновации, по-стабилна организация, като всичко това води както до по-висок икономически растеж, така и като цяло до по-високо благосъстояние (ниво на БВП).

Ползите от ППО за работника могат да се сведат до: повишаване на квалификацията; превръщане в по-добър специалист; повишаване на дохода; увеличаване на възможностите за работа; гарантиране на заетостта; повишаване на ефективността; увеличаване на възможностите за личностно развитие; обучението е и социална придобивка; подобряване на работната среда; нарастване на възможностите за по-високо заплащане; повишаване на социалния статус.

Ползите от ППО за работодателя и бизнеса са: работи се с по-добри специалисти; повишава се производителността на труда; повишава се качеството на продукцията; съкращава се времето за производство; нарастват възможностите за разширяване на дейността; разкриват се нови работни места; увеличава се конкурентоспособността на предприятието; намалява се текучеството на хора и се запазва постоянен квалифициран персонал; постига

се по-висока ангажираност на служителите; подпомага се по-ефективното управление на бизнеса; повишава се лоялността към работодателя; предполага се по-висока продуктивност и иновации.

Ползи от ППО за пазара на труда и за икономиката: гарантира се по-висока заетост; повишава се квалификацията на работната сила; постига се по-стабилен пазар на труда; повишава се производителността на труда; реализира се по-добър социален диалог; намалява се социалното напрежение; понижават се социалните разходи на държавата; нарастват данъчните приходи на държавата; подпомага се развитието на икономиката и се ускорява икономическия растеж.

Професионалното образование дава сериозни предимства на пазара на труда, като придобилите професионална квалификация са с по-висока икономическа активност, по-висока заетост и по-ниска безработица. Заетите във високопродуктивните, създаващи значителна добавена стойност сектори на икономиката, са преобладаващо с различни степени на професионално образование. Тези лица са сравнително високоплатени, като разликата в заплащането в някои сектори достига до 50 % от средното равнище за страната. На пазара на труда по тези показатели представянето на групата на средните специалисти с професионално образование ги поставя над тези с общообразователна подготовка и едно стъпало под висшистите (Пазар на труда. Състояние и тенденции. Българска стопанска камара, 2011г.).

Поради голямото значение на човешките ресурси като основен фактор за постигане на устойчив икономически растеж и просперитет на обществото, тяхното управление и развитие е предмет на редица стратегии и програми. Съществуват редица национални и европейски проекти, програми и стратегии за решение на проблемите в образованието и обучението, и в частност на ППО, разглеждани във връзка с последиците от тяхната реализация за трудовия пазар.

Един от основополагащите и с реформаторски характер документи на ЕС е Лисабонската стратегия. В нея се поставя стратегическата цел ЕС да се превърне в най-динамичната и конкурентноспособна икономика в света. Стратегията почива на три стълба: икономически, социален и екологичен. Социалният стълб на стратегията предвижда модернизация на европейския социален модел чрез инвестиране в човешките ресурси и противодействие на социалната изолация. Важен акцент е, че от страните - членки се очаква да вложат средства в образованието и обучението, да провеждат активна политика на заетост, да улесняват прехода към икономика на знанието (Лисабонска стратегия - Документ относно ... Брюксел, 2010г.).

Началото на европейската стратегия за засилване на сътрудничеството в областта на професионалното образование и обучение се поставя с така наречения „Копенхагенски процес“. Определят се дългосрочните стратегически цели за следващото десетилетие (2011 — 2020 г.), с които Европа иска да бъде по-интелигентна, по-устойчива и по-приобщаваща. За да се постигне това са нужни гъвкави системи за качествено образование и обучение, които да отговарят не само на настоящите, но и на бъдещите нужди (Комюнике от Брюж относно ... Декември 2010 г.).

В отговор на всички тези процеси са изготвени редица европейски и национални програми за справяне с новите обстоятелства. Сред тях са „Европа 2020“ (ЕВРОПА 2020 Стратегия за ..., Брюксел, 2010 г.); „Меморандум за непрекъснато образование“ (Меморандум за непрекъснато образование, 2000 г.); „Национална стратегия за учене през целия живот“ (Национална стратегия ... 2014 -2020 г.); „Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България“ (Стратегия за ... 2015-2020 г.); Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ (Оперативна програма „Развитие...“ 2014-2020г.); „Национална стратегия за продължаващо професионално обучение“ (Национална ... 2005-2010 г.) и др.

Теорията за „Учение през целия живот“ (Lifelong learning), (Dimitrova, 2014 г.) е в основата на концепцията за учене през целия живот и има своя еквивалент в повечето европейски страни. Изпълнението на Стратегията е от изключителна важност за цялото европейско общество. Именно за това във връзка с актуално действащата в България „Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014 – 2020 г. (Национална стратегия ... 2014 - 2020 г.), се изготвят ежегодни „План за действие“ (План за действие за 2016г. ...) и „Доклад за изпълнение“ на стратегията (Годишен доклад-2015, за ...). Докладите за изпълнение дават актуална и подробна информация за предприетите действия и постигнатия резултат във всички направления на стратегията, вкл. и за това как България се справя с изпълнението на Стратегията в сравнение с останалите европейски страни.

В годишния доклад - 2015 (Годишен доклад-2015, за изпълнение...) за изпълнението на Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014– 2020 г., ясно са показани данните относно това как се справя България по отделните показатели, които са включени в Националната стратегия. Нашата страна е на предпоследно място според показателя относителен дял на населението на възраст 25-64 г., участвало във формално или неформално образование или обучение с едва 2 %, като след нас е само

Румъния с 1,3 %. За сравнение на първо място е Дания с 31,3 %, следвана от Швеция, Финландия, Холандия и т. н., при средно ниво за ЕС от 10,7 %. В Доклада е записана като обща оценка за изпълнението на този критерий - „липсва напредък”.

В следващата таблица (Таблица 1) са представени данни за напредъка по изпълнение на Национална стратегия за учене през целия живот (НСУЦЖ) за периода 2007-2016 г.

Таблица 1. Напредък по изпълнение на НСУЦЖ в частта „Участие на населението на възраст 25-64 години в ученето през целия живот” за 2007-2016 г.

GEO/TIME	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
EU (28 countries)	9,4	9,5	9,5	9,3	9,1	9,2	10,7	10,8	10,7	10,8
Belgium	7,4	7,1	7,1	7,4	7,4	6,9	6,9	7,4	6,9	7,0
Bulgaria	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,7	2,0	2,1	2,0	2,2
Czech Republic	6,0	8,0	7,1	7,8	11,6	11,1	10,0	9,6	8,5	8,8
Denmark	29,1	30,0	31,3	32,6	32,3	31,6	31,4	31,9	31,3	27,7
Germany	7,8	8,1	8,0	7,8	7,9	7,9	7,9	8,0	8,1	8,5
Estonia	7,0	9,7	10,5	11,0	11,9	12,8	12,6	11,6	12,4	15,7
Ireland	7,7	7,1	6,5	7,0	7,1	7,4	7,6	6,9	6,5	6,4
Greece	2,4	3,2	3,5	3,3	2,8	3,3	3,2	3,2	3,3	4,0
Spain	10,8	10,7	10,8	11,2	11,2	11,2	11,4	10,1	9,9	9,4
France	6,1	6,0	5,7	5,0	5,5	5,7	17,8	18,4	18,6	18,8
Croatia	2,9	2,6	3,0	3,0	3,1	3,3	3,1	2,8	3,1	3,0
Italy	6,2	6,3	6,0	6,2	5,7	6,6	6,2	8,1	7,3	8,3
Cyprus	8,7	8,8	8,3	8,1	7,8	7,7	7,2	7,1	7,5	6,9
Latvia	7,2	6,9	5,6	5,4	5,4	7,2	6,8	5,6	5,7	7,3
Lithuania	5,5	4,9	4,6	4,4	6,0	5,4	5,9	5,1	5,8	6,0
Luxembourg	7,2	8,7	13,8	13,5	13,9	14,2	14,6	14,5	18,0	16,8
Hungary	3,9	3,4	3,0	3,0	3,0	2,9	3,2	3,3	7,1	6,3
Malta	5,9	6,3	6,2	6,2	6,6	7,1	7,6	7,4	7,2	7,5
Netherlands	17,0	17,4	17,4	17,0	17,1	16,9	17,9	18,3	18,9	18,8
Austria	12,9	13,3	13,9	13,8	13,5	14,2	14,1	14,3	14,4	14,9
Poland	5,1	4,7	4,7	5,2	4,4	4,5	4,3	4,0	3,5	3,7
Portugal	4,4	5,3	6,4	5,7	11,5	10,5	9,7	9,6	9,7	9,6
Romania	1,5	1,8	1,8	1,4	1,6	1,4	2,0	1,5	1,3	1,2
Slovenia	15,1	14,3	14,8	16,4	16,0	13,8	12,5	12,1	11,9	11,6
Slovakia	4,1	3,6	3,1	3,1	4,1	3,2	3,1	3,1	3,1	2,9
Finland	23,4	23,1	22,1	23,0	23,8	24,5	24,9	25,1	25,4	26,4
Sweden	19,0	22,5	22,5	24,7	25,3	27,0	28,4	29,2	29,4	29,6
United Kingdom	20,5	20,5	20,7	20,1	16,3	16,3	16,6	16,3	15,7	14,4
Iceland	27,0	25,1	25,1	25,4	26,4	28,1	26,3	26,3	28,1	24,7
Norway	18,4	19,7	18,5	18,2	18,6	20,4	20,8	20,1	20,1	19,6
Switzerland	26,8	27,9	23,9	30,6	29,9	29,9	30,4	31,7	32,1	32,9
Macedonia	3,0	2,8	3,5	3,5	3,6	4,1	3,7	3,2	2,6	2,9
Turkey	1,8	2,1	2,6	2,9	3,4	3,9	4,5	5,7	5,5	5,8

Източник: Eurostat

Таблицата включва всички държави участващи в програмата и проследява напредъка за периода 2007-2016 г. Въз основа на данните се установява, че независимо от известен спад през последните няколко години, Дания заема убедително първо място през целия разглеждан период. След нея, със значително по-малък резултат, са държави като Швейцария, Финландия, Исландия и Великобритания. По отношение на наличието на най-голям прогрес в напредъка през годините от разглеждания период, първите места се заемат от Франция, (от едва 6,1 % през 2007 г. до 18,8 % през 2016 г.). Следващата държава с бързо развиващ се напредък е Люксембург, със съответно 7,2 % за 2007 г. и 16,8% за 2016 г.

Държави от „първата вълна” присъединили се към ЕС бивши социалистически страни, като Чехия, Полша, Унгария, Словения и Словакия постигат различни резултати за разглеждания период. За Чехия се констатира постоянно повишаване и към 2016 г. напредъкът е 8,8 %. Унгария също убедително напредва и има ръст от 3,9 % за 2007 г. на 6,3 % през 2016 г. За Полша, Словакия и Словения, обаче резултатите се променят в негативна посока. Словакия влошава своя резултат от 4,1 % през 2007 г. до 2,9 % към 2016 г. Резултатите на Полша са сходни - от 5,1% през 2007 г. през 2016 г. резултатът е 3,7 %, т. е. също има низходяща промяна в напредъка. Данните за Словения са интересни, тъй като както към 2007 г. (15,1 %), така и към 2016 г. (11,6 %), тя има най-висок резултат от гореспоменатите държави, но се наблюдава негативен процес на спадане на резултата.

Интерес представлява представянето на България по отношение на напредъка в НСУЦЖ в сравнителен план спрямо държавите от „първата вълна” на разширяване, от една страна, и със съседните държави, от друга.

Сравнението с Полша, Словакия, Словения, Унгария и Чехия показва, че България изостава значително през целия период. Резултатите на страната са в пъти по-ниски от част от изброените държави, като през 2016 г. най-много се доближаваме до резултата на Словакия, за която напредъкът е 2,9 %, а този в България е 2,2 %.

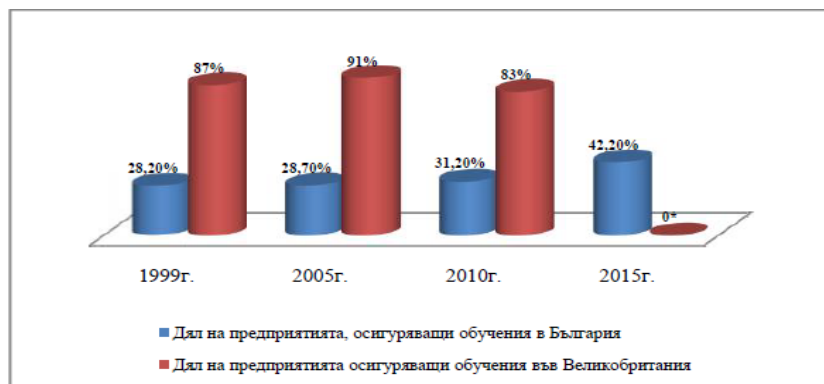
През 2007 г. напредъкът на България в програмата е 1,6 %, за същата година резултатът на Румъния е 1,5 %, на Турция е 1,8 %, на Гърция 2,4 %, а на Македония е 3 %. В края на периода, или през 2016 г., България има малък ръст в напредъка и достига 2,2 %, за Гърция резултатът е 4 % , а Турция е с най-добър резултат (5,8 %). До 2012 г. напредъкът на Македония върви към повишение и достига до 4,1 %, но след 2012 г. се констатира низходящо движение и през 2016 г. резултатът е 2,9 %. Румъния, с напредъка си от 1,2 %

през 2016 г. заема последно място сред всички държави участващи в програмата.

Според Института за пазарна икономика (ИПИ), основна слабост и пропуск в професионалното образование и обучение в България е доказан устойчив недостиг на кадри с професионално образование. Това, от своя страна, води до разходи на допълнително време и ресурси, които работодателите и работниците трябва да отделят за продължаващо професионално образование. През 2015 г. ИПИ публикува данни (Професионално образование и заетост - Септември 2015 г.), които показват, че предприятията в България страдат от липса на подготвени кадри, като за 2014 г. 15 % от фирмите в промишлеността не могат да намерят подготвени кадри, което е двойно по-висок дял от този в ЕС (7,4%). Същевременно за десет години двойно се е увеличил броят на работодателите, които са квалифицирали допълнително работниците си. Това води до извода за наличието на реална необходимост от развиване и усъвършенстване на ППО от една страна и за възможностите, които то на практика предоставя за повишаване на професионалната пригодност на специалистите и тяхното максимално адаптиране към нуждите на пазара на труда, от друга.

Важен въпрос в контекста на ППО е ролята на работодателите за неговото реализиране. В този смисъл на Фигура 1 е представена информация за дела на предприятията осигуряващи обучения, като са съпоставени данни за България и Великобритания за периода 1999–2015 г.

Фигура 1. Предприятия, организирани ППО в България и Великобритания за периода 1999–2015 г.



Източник: за България - Национален статистически институт (данните за 2015 г. са предварителни); за Великобритания - Continuing Vocational Training Survey, Department for Business, Innovation and Skills

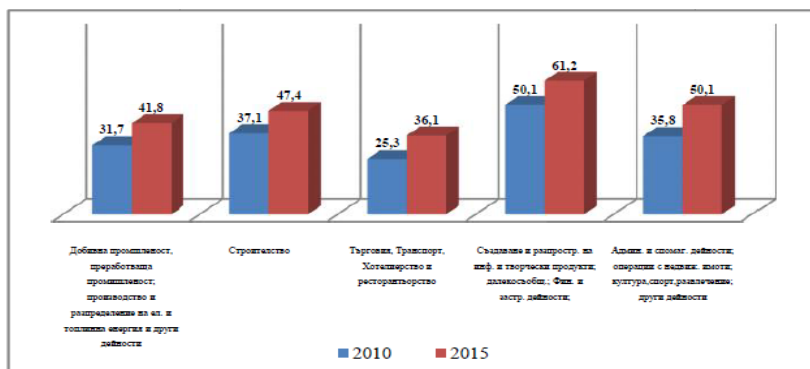
Заб.: данни за Великобритания за 2015 г. все още не са публикувани

От графиката се вижда, че към 2015 г. само 42,2 % от работодателите в България са осигурили обучение на персонала. Констатира се, че делът на предприятията, предприели инициативи за обучение на служителите се повишава плавно през годините, като най-големият ръст е през последния период 2010-2015 г. Относителният дял на предприятията, осъществяващи обучения през 2015 г. нараства с 11 % спрямо 2010 г., докато за периода 2005-2010 г. ръстът е 2,5 %, а за 2005 г. спрямо 1999 г. е едва 0,5 %. Изводът, който може да се направи е, че погледнато в рамките на страната, за последния петгодишен период нарастването е значително на фона на предходните години, т. е резултатът от 42,2 % бележи добър напредък. Съпоставката обаче с данните за Великобритания (87 % през 1999 г.; 91 % през 2005 г. и 83 % през 2010 г.) ясно показва, че делът на предприятията, осъществяващи обучения на своите служители в България е значително (приблизително от 2 до 3 пъти) по-нисък.

Конкретизация, по отделни икономически сектори, на относителния дял на предприятията, осигуряващи обучения за периода 2010-2015 г. е представена на Фигура 2.

Видно е, че има повишение във всички отрасли средно с около 10-11 %. Най-голямо е увеличението, с малко над 14 %, за сектора, където са обобщени дейностите: Административни и спомагателни дейности; Операции с недвижими имоти; Професионални дейности и научни изследвания; Култура, спорт и развлечения и други дейности.

Фигура 2. Относителен дял на предприятията осигуряващи обучения по отрасли за 2010 г. и 2015 г.



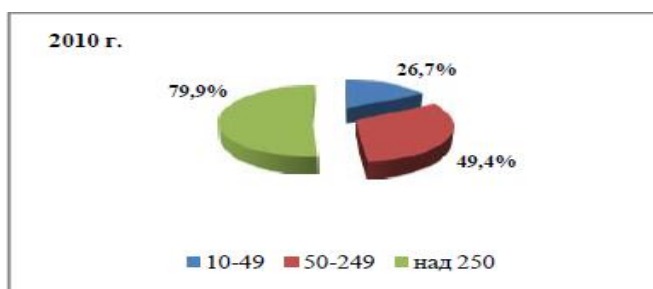
Източник: НСИ

Следва да се посочи, че водещият в обученията през 2010 г. сектор, с резултат от 61,2 %, включващ „Създаване и разпространение на информация

и творчески продукти; Далекосъобщения; Финансови и застрахователни дейности” запазва лидерската си позиция и през 2015 г. с 50,1%. Не се променя и последното място по дял на организирани обучения на сектора „Търговия, Транспорт, Хотелиерство и ресторантьорство;” с относителен дял от 25,3 % през 2010 г. и 36,1 % през 2015 г.

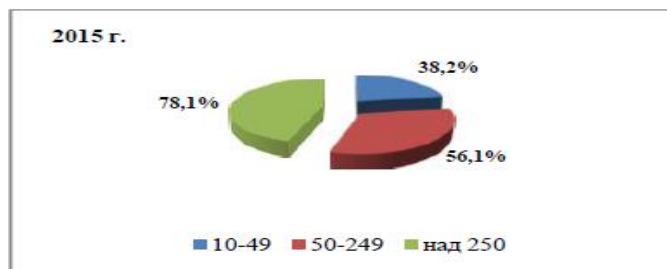
С оглед на задълбочаване на проучването, интерес представлява и изследването на диференциацията на данните за дела на предприятията, осигуряващи ППО, в зависимост от броя на заетите (Фигура 3 и Фигура 4).

Фигура 3. Относителен дял на предприятията, осигуряващи обучения във всяка от групите предприятия, формирани според броя на заетите в тях за 2010 г.



Източник: НСИ

Фигура 4. Относителен дял на предприятията, осигуряващи обучения във всяка от групите предприятия, формирани според броя на заетите в тях за 2015 г.



Източник: НСИ

Предприятията са разделени в три групи според броя на заетите²⁹: 10-49, от 50-249 и над 250 заети. Установява се, че по-големите компании инвестират повече в обучения както през 2010 г. така и през 2015 г.

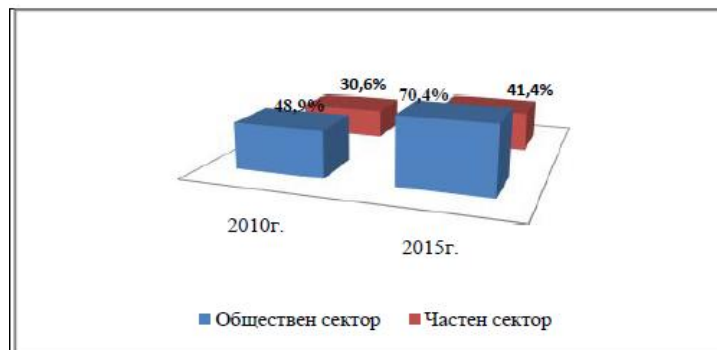
²⁹*Забележка:* Информацията на НСИ относно ППО не съдържа данни за предприятия с численост под 10 души

Същевременно при сравнението се вижда, че при първите две групи предприятия е налице повишение на относителния дял през 2015 г. спрямо 2010 г. При предприятията с брой на заетите 10-49 има ръст от 11,5 %, (от 26,7% през 2010 г. на 38,2 % през 2015 г.). При средните фирми със заети от 50-249 човека, увеличението е по-малко, като дялът от 49,4 % през 2010г. нараства до 56,1% през 2015 г., т. е. с 6,7 %. При групата предприятия с численост на заетите над 250 човека има лек спад с близо 2%.

Повишението на дела на предприятията с най-малък и среден брой на заетите е изключително положителна тенденция, особено в контекста на данните на НСИ, че към 2015 г. именно тези предприятия преобладават в България. Разглеждайки фирмите според броя на заетите в тях лица, разпределени в четири групи се получава, че дялът на тези с брой на заетите до 9 човека е 92,5 %, групата от 10-49 човека е 6,17 %, на тези със заети 50-249 човека е 1,16 %, а предприятията със заети лица над 250 души са едва 0,19%.³⁰ Тези данни дават основание да се обобща, че най-важна, в определен смисъл, целева група за насърчаване на обученията на персонала е именно тази със заети от 10-49 човека.

По отношение на обученията освен в зависимост от броя на заетите, може да се направи анализ и в зависимост от формата на собственост върху капитала, като предприятията са разделени в две групи: обществен сектор и частен сектор. Сравнението касае дела на предприятията обучавали своите служители в двата сектора за 2010 г. и 2015 г.

Фигура 5. Относителен дял на предприятията, осигуряващи обучения по форма на собственост



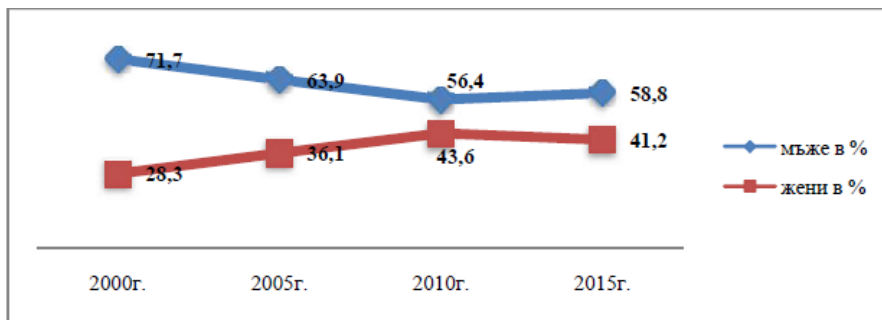
Източник: НСИ

³⁰ Данни на НСИ за брой на предприятията по групи според броя на заетите в тях [<http://www.nsi.bg/bg/content/8225/>[дата на достъп 05.01.2017]] и собствени изчисления

На Фигура 5 се вижда, че делът на предприятията в обществения е по-висок от този на предприятията в частния сектор. През 2010 г. разликата между двата сектора е 18,3 %, а през 2015 г. се увеличава като достига 29 %. По отношение на динамиката и за двата сектора се констатира ръст на относителния дял. В обществения сектор увеличението през 2015 г. спрямо 2010 г. е значително – с над 21 %, (от 48,9 % на 70,4%). При частния сектор повишението е от 30,6 % през 2010 г. на 41,4% през 2015 г., като се бележи ръст от 10,8 %, който обаче е наполовина по-малък от този в обществения сектор.

В интерес на детайлното проучване може да се направи разграничение на участниците в обученията по пол.

Фигура 6. Относителен дял на участниците в обученията по пол за периода 2000-2015 г.



Източник: НСИ

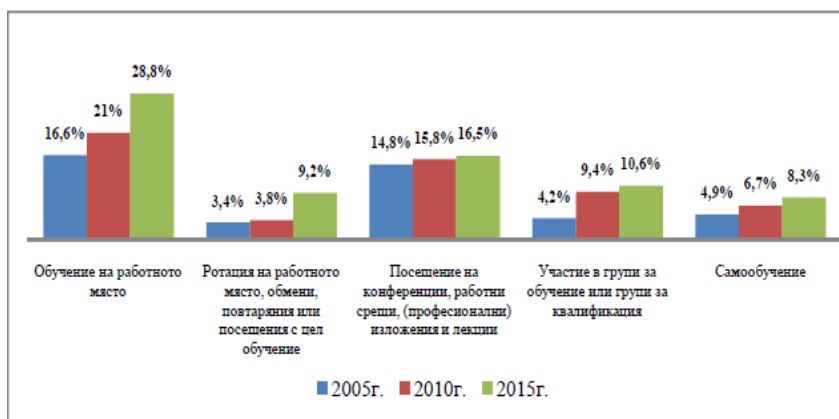
На Фигура 6 се проследява делът на мъжете и жените, участвали в обученията за периода 2000-2015 г. При жените, участвали в обученията за периода 2000-2010 г. тенденцията е към повишаване на относителния дял, като нарастването е с над 15 % и достига 43,6 % към 2010 г. През 2015 г. обаче, делът на обучените жени започва бавно да се понижава и достига 41,2 %. При мъжете тенденцията е обратна - от 2000 г. до 2010 г. относителният дял на обучените мъже намалява, като от 71,7 % през 2000г. достига до 56,4 % през 2010 г., т. е. с малко над 15 % намалява относителният дял на обучените в предприятията мъже. През 2015 г. обаче, макар и с малко (2,4 %) делът на обучените мъже отново се повишава и се отчита резултат от 58,8 %. През целия период 2000-2015 г. делът на обучените мъже е значително по-голям от обучените жени. Разликата в относителните дялове на обучените мъже и жени за целия период е различна. През 2010 г. тя е най-малка (12,8%), а през 2000 г. е най-голяма (43,4 %). Налага се изводът, че от гледна

точка на пола работодателите не инвестират еднакво в обучението на своите служители, като го правят предимствено по отношение на мъжете.

Въпреки че неравенството между мъжете и жените в професионален аспект, бидейки изключително интересна, но и широка тема, не е предмет на настоящото проучване, в подкрепа на този извод са и някои интересни данни, свързани с разликите между половете в обучението. По данни на НСИ към 2016 г. 61,2 % от завършилите висше образование във всички степени са жени, т.е. жените са по-образовани от мъжете.³¹ Друго проучване, посветено на участието на активните хора на възраст между 25-64 г. във формално и/или неформално образование и обучение през 2016 г., показва, че делът на участниците по пол е изравнен, а при самостоятелната форма на обучение и владенето на чужди езици делът на жените е по-висок (Дневник, Септември 2017 г.).

Следващият важен аспект на изследването се отнася до вида на обученията и по-точно до методите за обучение на служителите, които работодателите използват.

Фигура 7. Относителен дял различните форми обучения използвани от предприятията за периода 2005- 2015 г.



Източник: НСИ

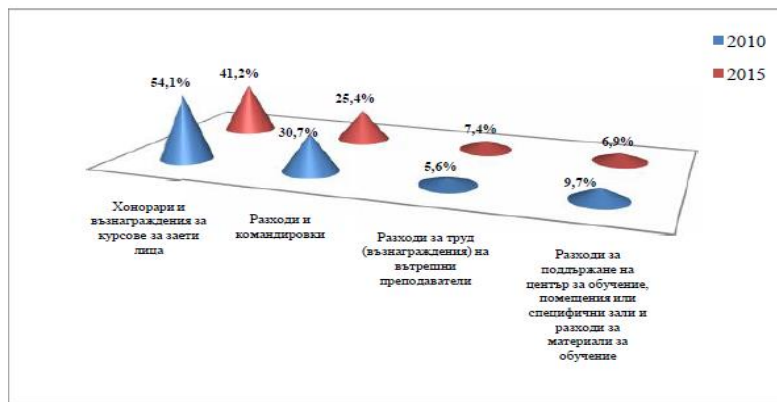
Въз основа на данните от графиката могат нагледно се степенуват „предпочитанията” от страна на работодателите относно вида на обученията,

³¹ Данни на НСИ - Завършили висше образование по образователно-квалификационна степен и пол [<http://www.nsi.bg/bg/content/3403/> [дата на достъп 2017-10-14]]

които предоставят на служителите си. За целия период е валидно едно и също съотношение между различните форми на обучение. Най-голяма част от работодателите използват метода „Обучение на работното място”, като дялът му достига от 16,6 % (2005 г.), до 21 % (2010 г.) и до 28,8 % през 2015 г., т. е. за целия период относителният дял на този метод се повишава с 12,6 %. Следващият метод на обучение, който е често прилаган от предприятията е „Посещение на конференции, работни срещи, (професионални) изложения и лекции”, като към 2015 г. дялът му е 16,5 %. Интересното при този начин на обучение е, че в разгледания период той има най-постоянен дял и повишението му в годините е доста плавно от 14,8 % през 2005 г. на 16,5 % през 2015 г., т. е. с едва 1,7 %. Третият по предпочитания начин за обучение е „Участие в групи за обучение или групи за квалификация” като дялът му към 2015 г. е 10,6 %. При този метод се наблюдава съществено нарастване - ако през 2005 г. едва 4,2 % от фирмите са използвали този начин за обучения, то през 2010 г. те са вече 9,4 % , а към 2015 г. 10,6 % от предприятията, осигуряващи обучения го правят именно чрез този метод. Следващият начин, на който наблягат обучаващите предприятия е „Ротация на работното място, обмени, повтаряния или посещения с цел обучение”. На този начин да подготвят своите служители разчитат 3,4 % през 2005 г., 3,8% през 2010 г. и 9,2 % през 2015 г. Въпреки малкия му относителен дял спрямо останалите форми за обучение, трябва да се отбележи, че също като предходния метод, тук се констатира съществено увеличение за периода 2005-2015 г., като 5,8 % повече от работодателите са използвали именно този начин за подготовка на кадрите. Най-слабо използваният метод сред работодателите е т. нар. „Самообучение”, като обаче се установява процес на нарастване на относителния му дял от 4,9 % за 2005г., на 6,7 % за 2010 г. и достигане до 8,3 % през 2015 г.

Продължаващото професионално обучение на заетите лица може да се разглежда като инвестиция от страна на бизнеса, а всяка инвестиция е свързана с разходи за нейното финансиране. Разходите за обучение, които работодателите са направили през 2010 г. са в размер на 74 675 хил. лв., а към 2015 г. са 118 076 хил. лв., което е с 43 401 хил. лв. повече, или нарастване с около 1/3. На следващата Фигура 8 се вижда разпределението по видове на направените за обучение разходи за 2010 г. и 2015 г.

Фигура 8. Разпределение на разходите за обучение по видове за периода 2010 г. и 2015 г.



Източник: НСИ

Най-голям дял от разходите и през двете години заемат разходите за „Хонорарии и възнаграждения за курсове на заетите лица”, които през 2010г. са били 41,2 %, а през 2015 г. достигат 54,1%. Следващото перо са разходите за командировки, чиито дял от 25,4 % през 2010 г. се увеличава на 30,7 % през 2015 г. Другите два вида разходи, които правят предприятията за обученията са „Разходи за труд (възнаграждения) на вътрешни преподаватели” и „Разходи за поддържане на център за обучение и т. н.”, като динамиката им за периода е различна. През 2010 г. за труд са изразходвани 7,4 % от разходите, а за поддържане на център за обучение и т. н. 6,9 %. През 2015 г. ситуацията е обратна, т. е. повече средства са изразходвани за центрове за обученията, които са с дял от 9,7 %, докато тези за заплащане на труда на преподаватели са 5,6 %.

3. Заключение

Резултатите от направеното в настоящата разработка изследване позволяват да се направят някои обобщени изводи.

1. Обученията са необходима и неизменна част от динамичното развитие на модерното общество. Развитие на технологиите, пазара и социалните взаимоотношения създава нови предизвикателства и определя нови потребности. В този контекст ученето през целия живот, в частност продължаващото професионално обучение, придобива все по-важно икономическо и социално значение. То създава възможностите за

актуализиране и поддържане на високо качество на човешкия ресурс, адекватно на променящите се потребности. Това е неотменимо условие за увеличаване на човешкия капитал в периода на интензивно развитие на информационно-комуникационните технологии, на изграждане на икономика, основана на знанието, на евроинтеграция и глобализация.

2. Напредъкът на България по отношение на изпълнението на Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2007-2016 г. е незадоволителен и с нисък ръст. Макар и незначително, подобряване на резултатите се установява след 2011 г.

3. По отношение на участието на предприятията в организирането и провеждането на ППО се установява, че техният относителен дял в общия брой предприятие е недостатъчно висок (в сравнение със страните с най-добри резултати). Същевременно се установява тенденция на увеличение на относителния дял на предприятията, осигуряващи обучения за периода 1999-2015 г., като нарастването е най-голямо през 2010-2015 г. Това означава, че са налице позитивни процеси, които ако бъдат продължени, биха могли да доведат, още в края на следващия отчетен период (през 2020г.), до постигане от страна на България на значително по-високи резултати и до доближаване до водещите страни в ЕС.

4. Анализът показва, че за 2010-2015 г. водещ по отношение на дела на предприятията, осигуряващи обучения е секторът, включващ дейностите „Създаване и разпространение на информация и творчески продукти; Далекосъобщения; Финансови и застрахователни дейности”, а на последно място е секторът „Търговия, транспорт, хотелиерство и ресторантьорство”. Констатира се увеличение на дела на обучаващите предприятия във всички сектори.

5. Установява се, че най-висок е относителният дял на предприятията, осъществяващи обучения, в групата на компаниите с численост на заетите над 250 души както през 2010 г. така и през 2015 г. Същевременно при двете групи предприятия с брой на заетите от 10 до 249 човека се наблюдава повишение на относителния дял през 2015 г. спрямо 2010 г., докато в групата на най-големите предприятия има лек спад.

6. Констатира се, че делът на предприятията, осигуряващи обучения в обществения сектор е по-висок от този в частния сектор и през 2010 г. и през 2015 г. По отношение на динамиката и за двата сектора се констатира ръст на относителния дял, който в обществения сектор е приблизително два пъти по-висок.

7. Установява се, че през целия период 2000-2015 г. дялът на обучените мъже е значително по-голям от обучените жени. По отношение на динамиката на дела на обучените мъже и жени са налице разнопосочни колебания в отделните години.

8. За периода 2005-2015 г. най-голяма част от работодателите използват метода „Обучение на работното място”, следван от методите „Посещение на конференции, работни срещи, (професионални) изложения и лекции”, „Участие в групи за обучение или групи за квалификация”, „Ротация на работното място, обмени, повтаряния или посещения с цел обучение” и „Самообучение”. Констатира се увеличение на относителния дял на използване на всички методи, като за всеки от тях нарастването е различно в рамките на периода.

9. Установява се нарастване на разходите за обучение, направени от работодателите за 2010 г. и 2015 г. Най-голям дял от разходите и през двете години заемат разходите за „Хонорари и възнаграждения за курсове на заетите лица”, следвани от разходите за командировки. Според дела им разходите за труд (възнаграждения) на вътрешни преподаватели и респ. разходите за поддържане на център за обучение и т. н. си разменят третото и четвъртото място през 2010 г. и през 2015 г.

От всички изводи в проучването, следва да се направи обобщението, че прогресът, там където го има, изисква време и е много бавен процес. Повечето инициативи, които биха дали трайни решения, отнемат едно и/или повече десетилетия. Продължаващото професионално обучение и социалното партньорство в тази област са добро начало, което може да изгради правилните социално отговорни бизнес практики, с които да се ангажират и активизират всички участници в реализирането на продължаващото професионално обучение. Само по този начин можем да се очаква по-бързо и реално устойчиво развитие на икономиката и благополучие на цялото общество.

ЛИТЕРАТУРА

Баев, С. и колектив. Анализ на състоянието на продължаващото професионално обучение в страната. София, 2006 г. [http://lll.mon.bg/uploaded_files/Analiz_PPO.pdf, 17-01-19]

Годишен доклад-2015, за изпълнение на Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014 – 2020г. [<http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=880>, 2017-01-15]

- ЕВРОПА 2020 Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж, Брюксел, 2010г. [<http://www.strategy.bg/Publications/View.aspx?Lang=bg-BG&Id=124>, 2017-01-17]
- Жените в трудоспособна възраст са по-активни от мъжете в търсенето на допълнително обучение, Дневник, Септември 2017 г. [http://www.dnevnik.bg/bulgaria/2017/09/15/3042383_jenite_v_trudosposobna_vuzrast_sa_po-aktivni_ot_mujete/2017-09-28]
- Комюнике от Брюж относно засилването на европейското сътрудничество в областта на професионалното образование и обучение за периода 2011—2020г., Брюж, 7 декември 2010 г. [http://ec.europa.eu/dgs/Education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_bg.pdf, 2017-01-06]
- Лисабонска стратегия - Документ относно напредъка на Лисабонската стратегия. Брюксел, 2010г. [http://ec.europa.eu/Europe2020/pdf/lisbon_strategy_evaluation_bg.pdf, 2017-01-05]
- Меморандум за непрекъснато образование. Европейска комисия по образованието. Брюксел, 2000г. [<http://www.nsa.bg/download.php%3FNSAFRONTEND%3Dc39ce61c39ce999fecebd874b9b2a20%26id%3D92&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ved=0ahUKEwjSr5uNhsnSAhXGPxoKHfI8A7YQFggtMAA&usq=AFQjCNFBSHiVXUI8sN9wqZuEbElmEMz8Q>, 2017-01-19]
- Национален статистически институт – Предприятия, организирали ППО [<http://www.nsi.bg/bg/content/3520>, 2017-01-10]
- Национален статистически институт - инфостат [https://infostat.nsi.bg/Infostat/pages/reports/result.jsf?x_2=1301, 2017-01-20]
- Национална стратегия за продължаващо професионално обучение за периода 2005-2010г. [<http://www.mon.bg/?go=page&pageId=74&subpageId=143>, 2017-01-21]
- Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014 -2020 г. [<http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=880>, 2017-01-15]
- Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2014-2020 г. [http://ophrd.government.bg/view_doc.php/6946, 2017-01-14]
- Пазар на труда. Състояние и тенденции. Българска Стопанска Камара. 2011г. [http://www.bia-bg.com/uploads/files/_oldsite_analysis/Bulgarian_industrial_association_analysis_1317037822_labour_market-2011.pdf, 2017-01-24]
- План за действие за 2016г. за изпълнение на Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014 -2020 г. [<http://www.strategy.bg>]

- [/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bgBG&Id=88](#), 2017-01-15]
- Професионално образование и заетост - Предимства, слабости, възможности и опасности, Институт за Пазарна Икономика, Септември 2015г., [https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/vocational_education-employment_-1.pdf, 2017-01-03]
- Стратегия за развитие на професионалното образование и обучение в Република България за периода 2015-2020 г. [http://mon.bg/%3Fh%3DdownloadFile%26fileId%3D6386&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ved=0ahUKEwjXvL7yj8nSAhVB1hoKHcirBukQFggZMAA&usg=AFQjCNEb2_h6GCSEKFTAgV6iIE8s0cbJvQ, 2017-01-24]
- Cedefop European public opinion survey on vocational education and training / Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017 [<http://www.Cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5562>; 2017-09-22]
- Continuing Vocational Training Survey , Department for Business, Innovation and Skills, February 2013, [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/81645/bis-13-587-continual-vocational-training-survey-cvts4.pdf, 2017-01-08]
- Dimitrova, R. Research on the educational needs of the employed personnel in the Blagoevgrad region within the context of the lifelong learning concept. Scientific journal NR 801, Service management vol.12. 2014
- Participation rate in education and training [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_ifse_01&lang=en#2017-09-24]
- The benefits of vocational education and training European Centre for the Development of Vocational Training, 2011 [http://www.google.bg/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.cedefop.europa.eu%2Ffiles%2F5510_en.pdf&ei=kD1wVYXbPKKuygPhiYHwAQ&usg=AFQjCNFq1ysZADd4EoroCZtfE6k9avqjHQ&sig2=HUIkO_z8XAZ--f0GHoSfew, 2017-01-23]