



**Предпоставки за развитието на чиракуването в системата за  
професионално образование и обучение в сферата на търговия на дребно в  
България, Италия, Испания и Португалия**

**Сравнителен Анализ**

**Май 2014**

*Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Тази публикация отразява само личните  
виждания на нейния автор и Комисията не може да бъде държана отговорна за всяка употреба на информацията в  
него.*

## Съдържание

<b>1. Контекстът на чиракуването в сектора на търговията на дребно</b>	<b>3</b>
<b>2. Правна рамка и условия за чиракуване в Италия, Страната на баските (Испания), Португалия и България</b>	<b>9</b>
<b>3. Организация на процеса на чиракуване в сектора на търговията на дребно: институции, заинтересовани страни и тяхното партньорство</b>	<b>20</b>
<b>4. Сходства и различия относно ситуацията на развитието на чиракуването и по специално на държавите партньори по проекта UPPRETAIL с държавите партньори по проекта DEVAPPRENT</b>	<b>36</b>
<b>5. Заключителни препоръки относно разписването на насоки</b>	<b>38</b>

## 1. Контекстът на чиракуване в сектора на търговия на дребно

Развитието на чиракуването включва широк спектър от контекстуални фактори. Чиракуването и обучението, базирано на работа, обикновено зависят от структурата на икономиката, ролята на големите предприятия, малкия и среден бизнес, нужните умения, моделите на социално партньорство и други въпроси. Всички тези контекстуални фактори имат своите особености, произлизащи от различните пътища на социално-икономическо и културно развитие.

Разглеждайки контекста на чиракуване в търговията на дребно в Италия, Страната на баските (Испания), Португалия и България, могат да се посочат следните общи характеристики.

1) Доминация на малките и средни предприятия в сектора. Това предполага известни затруднения при развитието на чиракуването. Тези трудности се дължат на по-малкия финансов и икономически капацитет, както и на потенциала на такива предприятия да прилагат чиракуване, освен това и на по-силната ориентация на малките и средни предприятия към конкуренция въз основа на цените и ниските разходи за труд. Въпреки това, доминиращите малки и средни предприятия оказват известен натиск върху иницирането на различни мрежи на сътрудничество и партньорство, като по този начин се опитват да отговорят на предизвикателствата породени от недостиг на умения в сектора. Тази тенденция е благоприятна за развитие на чиракуването.

2) Гъвкавост на моделите на заетост в сектора. Секторът на търговията на дребно в страните - партньори е гъвкав и отворен за заетост и самонаемане на различни групи, включително и на представители на уязвимите групи на пазара на труда, като например младежите (в Италия) и мигрантите (в Страната на баските в Испания). Гъвкавост на работата е необходима за развитие на чиракуването, тъй като гъвкавите работни режими на заетост предполагат и по-гъвкаво и ориентирано (или базирано) към работното място образование и обучение. По този начин чиракуването придобива повече подкрепа от основните действащи субекти в сектора и от предприятията, особено от страна на работодатели и професионални съюзи.

3) Доминацията на средно и ниско квалифицирани работни места в сектора, предполага по-висока несигурност на заетостта. Тази функция на сектора има различни последици за развитието на чиракуването. От една страна, тя е предпочитана за краткосрочните и евтини схеми за

чиракуване, базирано на бързото предоставяне на основните похвати и умения. От друга страна не допуска прилагане на двойни стажове, които изискват по-голяма ангажираност и инвестиции от различните заинтересовани страни.

Поглеждайки към различията в контекста на търговията на дребно в страните - партньори могат да бъдат забелязани няколко важни фактора. Увеличаването на диференциацията на търговията на дребно и ориентацията към стратегии за защита на конкуренцията, основани на иновации в Страната на баските, предполага увеличаване на търсенето на нови умения и квалификация в сектора, и това е благоприятно за развитието на чиракуване. Активното навлизане на цифровизацията на процесите по продажба в тази страна може да има различни ефекти върху чиракуването. Когато цифровизацията увеличава развитието на нови работни процеси и появата на нови компетенции, тогава е благоприятна за чиракуването. Ако цифровизацията заеме формата на дигитален тейлъризъм - това може само да подобри краткосрочното и ориентираното към работното място чиракуване въз основа осигуряване на основни професионални умения.

Интернационализацията на дейностите в търговския сектор в Португалия и засилените търговски връзки с португалоговорящите страни, предполагат появата на нови умения и компетентности, които могат да бъдат придобити в рамките на схеми за чиракуване.

#### **Италия:**

#### **Силно влияние на малките и средни предприятия, и важни регионални различия в развитието на компаниите за търговия на дребно:**

*Италия е страната с пазарен дял от десетте най-големи дистрибутори – под 40% - в сравнение с други Европейски страни, а средната стойност за Европа е около 80%. По аналогия с други показатели за структурата на нашата икономика, в самото съдържание на степента на концентрация в търговията на дребно се крие силно изразено разнообразие на местно ниво. Северно-централните райони, където навлизането на големи търговци е било по засилено, особено през последното десетилетие, контрастират с районите на юг, където присъствието на големи търговски дистрибутори се оказва по-слабо изразено от средното, въпреки че е в умерен растеж през последните години.*

Правните регулации в сферата на търговията на дребно в някои случаи ограничават нейното развитие.

Забелязано е положително влияние на сектора на търговията на дребно върху растежа на заетостта. Около 1 милион и 400 хиляди работници (600 000 души са заети в големите вериги за търговия на дребно) са назначени в сферата на търговската дистрибуция. Въпреки това, в резултат на икономическата рецесия, в сектора се наблюдава значително намаляване на заетостта и се наложи да се прибегне до прилагането на схеми за съкратено работно време.

Заетите в сектора работят на непълно или гъвкаво работно време. Икономическата криза накара социалните партньори да променят приоритетите си в полза на въвеждането на механизми за гарантиране на заетостта в периодите на икономическа рецесия и отдаване, като цяло, на по-малка тежест на регламентиранияте в договорните документи условията на работа.

Секторът се характеризира с висок дял на ниско-квалифицирана работна ръка, силното присъствие на жените (60%) и работа на непълно работно време. Работната ръка е сравнително млада, 30% от служителите са в действителност на по-малко от 30 години.

#### **Испания (Страната на баските):**

**Доминанция и силно влияние на малките и средни фирми за търговия на дребно върху икономиката на региона.**

В Страната на баските (Испания) се забелязват следните тенденции на промяна в сектора на търговията на дребно:

- Спадът в продажбите, в резултат на икономическата рецесия (спад с 40% на продажбите в сектора, в сравнение с 2008 г., когато започна кризата), кара потребителят да стане по-взискателен, когато пазарува. Поради тази причина, диференциацията в обслужването на клиентите и тяхното ефективно консултиране, са ключови фактори, които могат да доведат до осъществяване на продажба.

- Промяната в стратегиите за конкуренция, базирана на иновации, въвеждането на креативни стратегии, които да променят нещата, и квалифицирането на предприемачите и техните

служители в предоставената услуга, изисква да се разширят знанията и уменията, както и да се подобри тяхното предаване.

- Нарастващо търсене на нови квалификации и умения в сектора на търговията на дребно (напр. секторен менаджмънт, управление на онлайн пазаруването, управление на търговски зони и др.) Тези профили би трябвало да правят хората, които ги притежават, по-конкурентоспособни на трудовия пазар. В много случаи обаче, настоящата криза е причина разходите за набиране на хора да са прекалено високи и трудни за покриване.

- Увеличаване на търсенето на продължително професионално обучение от една страна, а от друга - много ограничени възможности на предприятията за финансиране на такова обучение, и силна зависимост от обществено финансиране, което в сферата на ППО е силно ограничено.

- Силно разпокъсване и ниска ефективност на сектора при прилагането на конкретни процедури в Страната на баските ( повече от 27,000 помещения за търговия на дребно).

- Нарастване броя на чуждестранните туристи в Страната на баските спомага за увеличаване на обема на продажбите, но също така изисква работна ръка, която да комуникира с клиентите на техните езици.

- Застаряването на собствениците на магазини за търговия на дребно и предизвикателствата, които се появяват при смяната на поколенията, изискват да се насърчава плавното случване на този преход и свързаните с него промени, включително и квалифициране на служителите, които ще допринесат за модернизацията и за избягване на големи сътресения в сектора.

- Сектор Търговия има потенциал да се превърне в сектор, предлагащ шанс за реализация на хора, останали без работа, като дава възможност за разкриване на собствен бизнес.

- Увеличаване на дигитализацията на процесите на продажби, с цел да се подобри производителността и рентабилността, адаптирани към новите социални и потребителски навици: онлайн продажби, социални мрежи, онлайн комуникация и маркетинг. Това изисква по-квалифицирана работна ръка.

- Лоша репутация на работата в сектора – тя се счита за неквалифицирана: слаб професионализъм, високи цени, лоши условия на труд (неудобни работни графици и ниски заплати). От 139-те

центрове за професионално обучение (публични и частни) в Страната на баските, само 14 предлагат някаква специалност в областта на търговията.

## Португалия

В сектора на търговия на дребно в Португалия се отличават следните фактори, влияещи на развитието на чиракуването:

1. Увеличение на дяла на търговията на услуги в международен аспект.
2. Увеличение на обема и въздействието на трети сектори върху националната икономика: между 1995 и 2006 въздействието на брутната добавена стойност върху трети сектор в националната икономика се е повишил с 7%, и през 2006-та година достига около 73%. Заетостта се увеличава около 6.4%, което представлява 60% от заетостта през 2006 година. Като се има предвид сегментацията на сектора, трябва да се отбележи, че търговските услуги имат по-голямо въздействие, представлявайки брутната добавена стойност със средногодишен ръст от 3.2%.
3. Ръст на износа през 2010 г. в резултат на диверсификация на страните, докато износет към пазари от Европейския съюз намалява.
4. **Значение на сектора на търговията на дребно за националната икономика:** през 2012 г., според предварителните резултати от Интегрираната бизнес счетоводна система (ИБСС), броят на предприятията в сектора на търговията са 245.000 (-1.2 % в сравнение с 2011 г.), в тях работят 765.000 работници (-4.5 %), а общият им оборот е 120.550 млн. Евро (-5.3 %). В сравнение с общия оборот на бизнес сектора, тази стойност представлява принос от 22.2%, 21.5% и 36.8% съответно.
5. Силно влияние на сектора на търговия на едро върху оборота на търговския сектор: през 2012 г. (53,8%) се отчита намаляване на оборота в целия сектор (-3,0%) и се показва най-големия среден оборот от предприятие (1.012,300 EUR). Въпреки това, секторът на търговията на дребно отчита спад от 3,5% на оборота през 2012 г., от 3,7% от наетия персонал и от 1,1% от броят на предприятията, при които се наблюдава тенденция на свиване на дейността.
6. Доминанция на малките и средни предприятия в сектора: предприятия с по-малко от 50 служители (МСП), които представляват 99,6% от предприятията в целия сектор. Въпреки че

едноличните фирми са с по-широко присъствие (61,7%), дружествата са наели по-голям брой работници (75,4%) и генерират 93,9% от оборота.

7. Увеличение на инвестициите за изграждането на умения и квалификации на португалското население: Бяха създадени национални агенции и институти за координация, изпълнение и оценка на политиките по отношение на образованието и професионалното обучение (ПОО) на младежи и възрастни; различни начини за ПОО за млади хора и възрастни бяха приети, тествани, оценени и разпространени; бяха разработени няколко квалификации неизискващи висше образование, които позволяват изграждането на динамичен инструмент за управление на Националната квалификационна система: Национален каталог на квалификациите; процесът по сертифициране на качеството на институциите за ПОО, се реализира и развива през последните 3-4 години (отговорност на Главна дирекция по заетост и трудови отношения); в сравнение с миналото, сега фирмите са по-отворени, достъпни и имат интерес да инвестират в квалификацията на своите работници.
8. Повишената ориентация към иновации и подобряване на качеството на услугите: има значително нарастване на броя на фирмите, предоставящи консултантски услуги в области като правна помощ, счетоводство, консултации по мениджмънт, връзки с обществеността, реклама, бенчмарк, търговски услуги, технологично-базирани услуги, управление на иновациите, и т.н.
9. Развитие и инвестиции в пазари извън Европейския съюз, с цел съживяване на отношенията и търговията със страни, които исторически и културно са близо до Португалската реалност, чрез създаване на симбиотична връзка с държави, чийто официален език е португалски, превръщайки се в стратегически партньор в търговията между африканските страни, чийто официален език е португалски, Латинска Америка (Бразилия и Венецуела) и страни от ЕС.
10. Последици от развитието на сектора върху предоставянето на обучения и развитието на умения: нарастване на инвестициите в професионално образование и обучение, особено насочено към младите хора; развитието на нови професионални профили или подобряването на съществуващи; увеличаване на допирните точки между системата на ПОО и пазара на труда.



## **2. Правна рамка и среда на чиракуване в Италия, Страната на баските (Испания), Португалия и България**

Правните рамки, които регулират или са свързани с чиракуването в страните на партньорите, са много разнообразни:

- 1) По отношение на институционалните форми на чиракуване, правните актове в страните-партньорки предвиждат много различни типове: в Италия се предвижда чиракуването да бъде интегрирано в първоначалното професионално образование и обучение и в задължителното образование, може да е стаж за обучение по професията, част от продължаващо професионално обучение или от висшето образование; в Страната на баските могат да бъдат забелязани опити да се прилагат правните разпоредби за чиракуване, докато в Португалия националното законодателство утвърждава водещата роля на училищата за ПОО в схемите за чиракуване и не дава правен статут на работник на стажантите, и никакъв статут на работодателите-предприятия, които приемат стажанти (лица подкрепящи алтернативното обучение). В България формата за чиракуване в предприятия се предвижда само за сектора на занаятите.
- 2) По отношение на нивото и формата на правно регулиране на обучението за чираци, силното влияние оказват регионалните особености. В Италия има тристранни договори за чиракуване и нарастваща тенденция на чиракуване без договори. Правната рамка позволява в Испания регионалните и секторните акционери да предприемат инициативи за изграждане на схеми за чиракуване; силно национално регулиране на чиракуването и установяване на договори между стажантите и доставчиците на ПОО в Португалия, и правната уредба за работодателите, осигуряващи чиракуване в областта на занаятите в България.

### **Италия**

Правната рамка на чиракуването се базира на специален договор за работа, който регламентира чиракуването като задължителна част към образованието и обучението (на начално ниво). Професионална квалификация може да бъде придобита по време на началното професионално образование и професионален стаж. След тяхното приключване се придобива диплома или може

да се продължи към специализирано обучение (или по-високо ниво на чиракуване) в средно или висше училище, включително за степен магистър, за докторски програми, както и за по-висока техническа специализация.

Съществуващото законодателство включва чиракуването към задължителното образование за лица до 18-годишна възраст, като алтернатива на основното училище за професионално образование. Това е т. нар. "Collegato Lavoro" (основни въпроси, свързани с трудови спорове), които установяват, че чиракуването е в състояние да запълни последната година от задължителното образование, като по този начин се позволява наемането на млади хора от 15-годишна възраст.

В Закона е регламентирана продължителността на задължителното 1-во ниво на чиракуване (максималната продължителност е 3 години и се определя от квалификацията, която ще бъде получена), а предоставянето на обучение се урежда посредством колективното трудово договаряне на социалните партньори и на общите стандарти, определени от регионите.

Професионалното чиракуване е предназначено за млади хора на възраст между 18 г. (17 г. с квалификационна система на образование и обучение) и 29 г., и позволява придобиването на професионална квалификация чрез обучение на работното място и усвояване на основни професионални умения. В този случай към трудовия договор се прикрепя индивидуален тренинг план - документ, в който е описано съдържанието на курса на обучение.

Дори и в случай на обучение, провеждано само в компанията, важна роля има контрола на квалификационната дейност: този вид стаж трябва да се вмести в предварително изготвената програма, договорена между партньорите, с конкретно позоваване на определените профили за обучение и проверка, и сертифициране на резултатите от обучението.

Висшето чиракуване позволява на младите хора да придобият степен средно образование или диплома за завършено висше образование, като бакалавър, магистър, а от 2008 г. насам – също и докторска степен. Това е много гъвкав договорен инструмент, който позволява дори на отделни фирми - при липса на съответни регионални регламенти – да се ангажират с предоставянето на

образователни услуги или курсове на обучение, и да работят по-отговорно за нуждите на своите клиенти.

Договорът за чиракуване е тристранен и се сключва между дружествата, чирака и обучаващата институция. Що се отнася до бизнеса - очакването е да има възможност за сключване на договор за висше чиракуване във всички производствени сектори. По отношение на чираците - договорът може да бъде сключен с младите хора на възраст между 18 и 29 години.

Регулаторната рамка, уреждаща чиракуване в Италия, наскоро е претърпяла съществени промени - след одобрение на Законодателен указ N. 167/2011 г. за определяне на Testo Unico за чиракуване, насърчавани от правителството. Нововъведенията в правилата следва да се разглеждат като необходимост чиракуването да се превърне в напълно оперативен инструмент за приобщаване, обучение, образование, както и за културното и професионално израстване на младите хора, а не само като работен договор. Дори и днес, чиракуването в действителност се използва за наемане на млади работници срещу ниско заплащане, или като средство за намаляване на разходите за труд на предприятията. И все пак, тази логика не е следствие на предишната реформа от 2003 г., която реформира цялата система, повишаваща образователната стойност и потенциала за заетост. Законодателните промени от 2011 г. имат за цел да превърнат чиракуването и договора за наемане на млади хора, в потенциален инструмент, с който чрез образование и трениране на професионални умения да се развие динамичен процес на обмен на информация, свързана с потребностите от обучение на младите хора и професионалните нужди на фирмите.

Забелязва се увеличаване на разпространението на чиракуване без трудов договор. Широко разпространено е и използването на други договорни форми, като например гъвкави трудови договори или автономни сътрудничества, които не са под формата на обучителен курс на чиракуване. Това ги прави идеален инструмент за подобряване на квалификацията и засилване на интереса на младите хора към придобиване на трудови навици. Много популярно е обучението на работното място и ориентация (стаж), без трудов договор, засягащ около 300,000 младежи. Ако стажуването се разраства, чираците намаляват година след година. От друга страна, компаниите също предпочитат по-олекотени инструменти, като стажове, без формални такси, необходими при договора за чиракуване: от сложното законодателство, към търсенето за курс за обучение,

отговарящ на потребностите на бизнеса. Стажовете, както и договорите за "сътрудничество", са алтернатива за бизнеса и са дори по-атрактивни, без реално обучение, като форма за намаляване на разходите за труд.

### **Страната на Баските (Испания)**

Стажът в първоначалната учебна система на ПОО се регулира от закона по общ начин, а не конкретно за всеки отделен сектор.

**Първоначалното професионално обучение (официално) е адресирано до младите хора в училищна възраст, и е уредено по следния начин.**

### **Специфични професионални модули на начална професионална квалификация (PCPI):**

Адресирани към хора между 16 и 18 години, които не са получили задължителната степен за средно образование. Дават им възможност, от една страна, да получат тази степен, а от друга страна, да получат професионален сертификат, ниво 1. Ако човек не разполага с диплома за средно образование, то той / тя нямат достъп до висше образование (колеж, университет и т.н.). С новото законодателство, касаещо подобряване на качеството, изглежда, че PCPI ще отпаднат и те ще се считат за основно професионално обучение (въпреки че има голяма съпротива срещу тези промени).

### **Обучителни цикли на средно ниво (Техници средно ниво)**

### **Обучителни цикли на висше ниво (Техници висше ниво)**

**Специализирани курсове** (съобразени със закона), чиято цел е подобряване на компетенцията на студентите на средно и висше ниво. За тяхното стартиране е необходима подкрепата на определен брой компании.

В началното професионално обучение (официално), стажовете в компании (Обучение на работното място) са задължителни, което означава, че те са част от образователната програма и може да се получи титлата от дипломирането (средно или висше), само след като той/тя е преминал успешно стажа в компанията.

Стажът в компанията (обучение на работното място) се регулира от постановление от 08 юли 156/2003, публикувано на 24 юли 2003 г.. Този указ засяга отговорностите на всяка заинтересована страна (предприятие, образователен център и възпитаници). Тези стажове трябва да бъдат преминати от студентите, завършващи образованието си през втората година. За да се случи това, студентите трябва да са преминали всички модули, които са включени в академичното образование. Продължителността на стажа за специализациите в сферата на търговията, търговски дейности (средна степен), и управление на продажбите (по-висока степен) е 360 часа.

През 2013 г., 10.035 студенти от VT провеждат стажове в различни компании. Сред тях, 100 студенти са дошли от търговски специалности (средна степен), а 163 са дошли от специалности, свързани с управление на продажбите и търговските зони(по-висока степен).

По отношение на процента на заетост на студентите, които са преминали циклите маркетинг и търговия, той възлиза на 57.2% през 2010 година, в сравнение с 66,3% от общия брой на студентите по Професионално Обучение.

Обучението на работното място притежава повече компоненти, в сравнение с регламентите на двойното чиракуване. Кралският указ 395/2007 от 23 март, регламентира различните образователни инициативи, които формират подсистемата за професионално обучение на заетостта, нейното функциониране и правилата за финансиране, както и нейната организационна структура и институционално участие.

Този кралски декрет включва регулиране по отношение на обучението и ротацията на заетостта, което е интегрирано в дейностите по обучение в договорите за обучение, както и по заетостта-обучение по обществени програми, които позволяват на работника да свърже образованието със стажуването на работното място.

В рамките на програмите за обучение, образованието свързано с получаването на Професионален сертификат придобива по-голяма тежест. Професионалният сертификат е официален документ, който признава професионалните компетенции, които всеки човек има, за развитието на дейност свързана с работата, която има значение за заетостта. Той кореспондира с квалификациите, включени в Националния каталог на професионалните квалификации, който се издава от Администрацията по труда и регламентира съдържанието на обучението, необходимо за

придобиване на отделна професия. Всеки Професионален сертификат се регулира от Кралски указ, отнасящ се за плана за обучение и задължителната продължителност на обучението, необходимо за получаване на сертификат.

Баското правителство, следвайки политиката си за насърчаване на заетостта сред младите хора, разработи през 2012 г. новаторски проект, наречен HEZIBI, базиран на дуалното обучение и ротационното образование - метод за чиракуване, който съчетава обучение и работа, нещо, което вече е консолидирано в различни европейски страни, които виждат в тази система многобройни предимства за студентите и фирмите.

Това е проект, създаден и координиран от министерствата на образованието и заетостта на баското правителство, заедно с мрежата от центрове за професионално обучение, както и други заинтересовани страни, бизнес организации и т.н.

Целта на HEZIBI е да се разработи ротационен модел за професионално обучение, адресирано към студенти от професионално обучение и млади безработни хора, с цел подобряване на техните професионални компетенции, получаване на сертификат за професионална квалификация или първоначална титла от професионалното обучение в системата на ротация, с платена трудова дейност в предприятието, което допринася за коригиране на нуждите на фирмите съобразно компетенциите, придобити от работната сила.

Студентът поддържа работна връзка с предприятието, и, в същото време, академична връзка с Центъра за професионално обучение. Моделът на ротационно обучение, прехвърля част от програмата за чиракуване на предприятията, и ги прави ключови агенти в процеса на обучение на студента.

Програмата е насочена към обучаеми от 16 до 30-годишна възраст, регистрирани в Баската служба по заетост в Ланбайд. Трудовият договор за обучение и чиракуване се сключва между компанията и студента / работника. Работата, възложена на обучавания, трябва да бъде тясно свързана с професионалният профил на обучителния цикъл.

Студентът, участващ в програмата, е освободен от провеждане на СРМ (стаж на работното място), защото той се заменя с трудовата дейност в компанията. Като цяло, проектът има два етапа. Първият етап се провежда в образователния център, а вторият - на ротационен принцип (с максимум 75% от времето в компанията, а останалата част в образователния център), придружен от договор за 1 година.

Тази програма се регулира със Заповед от 3 октомври 2012 г. на Съветниците в областта на образованието, университетите и научните изследвания, Службата по заетостта и социалните въпроси, които установяват регулаторната база на Програмата HEZIBI за обучение и работа на ротационен принцип за младите хора.

Нещо повече, договорът за образование и чиракуване, създаден от Кралския законодателен указ 10/2011 на Комисията от 26 август 2011 г. и измененията, определени от Закона от 6 юли 3/2012, създава първоначална рамка, която дава на обучението на ротационен принцип законово-трудова посока.

В тазгодишната сесия, която се отнася за периода 2014-2015 г., програмата вече не се нарича Hezibi. Сега се нарича Дуално обучение, както е и в останалата част на страната.

Както може да се забележи, по отношение на нормативите в ПСТН (образование на работното място), се сблъскваме с различни норми в зависимост от това, кое обучение имаме предвид - начално професионално обучение или обучение по заетостта. Според това, което сме чули по време на интервютата, които сме провели, целта е да се движим напред към единна норма, която ще интегрира цялата система. В действителност, има изготвен работен вариант на съвместен проект на Службите по образование и трудовата заетост, но този проект в момента е замръзен. Необходимо е да се върви напред, за да се подобри координацията между службите и да се даде пространство за въпроси, относно новите титли за професионално обучение, които не са включени в действителната Норматива на СРМ, и генерират проблеми и пропуски. Този нов регламент ще включва също стажове за придобиване на сертификати за професионални умения, стажове в чужбина, проектни разработки и т.н., които не са включени в регламента за стаж.

Курсовете за чиракуване са една от съставните части на португалската ПОО система и се състоят от първоначално обучение на младите хора, където основният фокус е интегрирането им на пазара на труда. Затова обучението в ПОО институция се извършва по едно и също време, както и практическото обучение на работното място (в една компания), в алтернативна система. Планът за изучаване включва четири компонента: Социално-културен; Научен; Технологичен; Практически. Тези курсове завършват с представяне на проект за окончателна оценка. Целевите групи са млади хора до 25-годишна възраст с девета година (базово ниво) завършена, но без 12-та година (средното ниво) завършена, и които имат интерес към получаване на професионална квалификация. След успешното завършване на започнатия курс, на младите хора се връчва сертификат за Средно ниво на обучение и Професионално 4-то ниво, както е определено от Националната квалификационна система.

Законодателството за Курсове за чиракуване се променя от дълго време и сега действащият закон е Междуведомствената Заповед №. 1497/2008 от 19 декември. Това е национално законодателство и е организирано в шест глави:

- Първоначални въпроси (обхват, концепции, условия за достъп);
- Лиценз на курсове (кандидати);
- Организация, управление и функция на обучението (училищна структура, продължителността на обучение, методически насоки, обучение, практика, договор за чиракуване);
- Субекти на обучението (стажанти, институции за ПОО, Педагогически колектив);
- Оценка и сертифициране на чиракуването (принципи и критерии за оценка, квалификацията и окончателна оценка, напредване, окончателната оценка на проекта, оплаквания, класификация и завършване на курса, сертифициране);
- Заключителни въпроси (специфичен регламент, оценка, преходна норма, отменена норма);
- Приложение (педагогическа структура на Курсовете за чиракуване, Модели на сертификат за обучение и диплома).



Всяка година, Институтът по заетост и професионално обучение (ИЗПО) разработва и публикува специфичен регламент, свързан с курсовете за чиракуване, който е допълнение на общото и националното законодателство (Междуведомствена Заповед №. 1497 / 2008 на Съвета от 19 декември).

Последният специфичен регламент е преразгледан през март 2014 г. и той е организиран в две части

- Технически и педагогически процедури (цели и условия за достъп, типологии на лица, външни субекти на обучението (ВСО), лица подкрепящи алтернативното обучение (ЛПАО), партньорски субекти за квалификация (ПСК), компоненти за обучение, структура на учебните програми, планиране, организация и развитие на обучението, методологии, оценка на чиракуване, сертификация, стажанти, технико-педагогически екип, упражняване на проучвания за висше образование, техническо-педагогически процес, мониторинг ИЗПО).
- Административни и финансови процедури (финанси, предложения и плащания, разходи, печалби, максимални стойности на финансите, счетоводен процес).

Добре е да се има предвид, че всички тези правни документи и подзаконовни нормативни актове се прилагат за всички сектори, и няма специфично законодателство или регулиране за сектора на търговията на дребно.

Преди започване на почасова работа, лицата преминали през курс за ПОО, трябва да идентифицират възможни употреби и възможности за развитие. Първата стъпка е идентифициране на потенциален ЛПАО близо до мрежата на партньорство, който се изисква от профила. Първият контакт с потенциалния ЛПАО е установена чрез обучение на мениджър (на субекта на ПОО) в близост до мениджър човешки ресурси на идентифицираната компания. Ако компанията се интересува и е на разположение да бъде ЛПАО, се сключва споразумение между двете страни на договора. Трябва да се отбележи, че това споразумение включва техническото задание на почасовата работа, индивидуален план за всеки стажант, отговорности на всяка една от заинтересованите страни, график и оценка.

Обикновено, в Португалската система за ПОО, стажантите изготвят договор с институцията, предоставяща ПОО. Въпреки това, когато обучението започва, между стажанта и компанията не се подписва договор. Документалните формалности, касаещи периода на обучение на работното

място, се уреждат между институциите за ПОО и фирмите. Това най-често става посредством партньорско споразумение (което не е задължително писмено). По този начин, нито стажантите, нито компаниите имат роля на „истински работник“ или „истински работодател“. Основният ангажимент е между институциите за ПОО и стажантите.

Развитието на стажантските курсове в сектора на търговията на дребно зависи от публичното финансиране, което се предоставя от ИЗПО. По-подробно, в съответствие с член 21 - специфичен регламент, на VI глава от Указ № 1497/2008 от 19 декември, ИЗПО е публичен орган, под надзора на Министерството на солидарността, заетостта и социалната сигурност, което отговаря за техническите, финансовите и педагогически проблеми на курсовете по чиракуване. По този начин, следвайки разпоредбите на националното законодателство за чиракуване, всяка година ИЗПО разработва специфичен регламент, който е достъпен на техния сайт. На същия сайт са поместени всички документи, които трябва да бъдат използвани от институциите, предоставящи ПОО, и които насърчават курсовете по чиракуване. Тази ежегодна актуализация на конкретния регламент е от решаващо значение за няколко заинтересовани страни, с цел подобряване на системата за стажуване. А фактът, че се актуализира всяка година един-единствен документ, се признава като предимство от институциите, предоставящи ПОО.

Както бе споменато по-горе, субектите, които могат да осигурят стажантски курсове са центрове по заетост и професионално образование и обучение на ИЗПО и други външни обучителни организации. ВЛО са публично канени да представят предложения за провеждане на стажантски курсове всеки път, когато ИЗПО не може да предложи адекватна оферта за нуждите на пазара.

## **България**

Стажанството и чиракуването не са предмет на специален нормативен документ (закон, наредба, указ, регулация и т.н.), но се обсъжда в няколко закона и подзаконови нормативни актове. Това са Законът за насърчаване на заетостта, Законът за занаятите, Законът за професионалното образование и обучение и други.

### **Закон за насърчаване на заетостта.**

Чл. 17 гласи, че лицата търсещи работа, могат да ползват преференции за стажанство или чиракуване.

Чл. 41 отразява възможността за всяко разкрито работно място за стаж, на което е наето безработно лице до 20-годишна възраст, насочено от поделенията на Агенцията по заетостта, да се предоставя парична сума на работодателя съгласно чл. 30а, ал. 2 за периода на стаж, но за не повече от 9 месеца. Човек, който е придобил изискваната за професията квалификация или квалификация за част от професията, през последните 24 месеца, и няма работен стаж по тази професия може да бъде нает за стаж на работното място. Чл. 46 регулира всяко работно място създадено за стаж, за което за безработно лице, посочено от поделенията на Агенцията по заетостта, следва да се предоставят пари на работодателя съгласно чл. 30а, ал.2 за периода на стажа, но не за повече от 6 месеца.

**Законът за занаятите** урежда практиката на занаятите, организацията на занаятчийството и занаятчийското обучение. Има специален раздел "Стажанти", в който в чл. 45 е записано, че чираците са хората, които работят и учат занаята в занаятчийско предприятие. Уточнено е, че ученикът може да научи в предприятието занаят само от майстора и че за чирак може да бъде прието лице, което е най-малко на 16 години, и не учи в системата на народната просвета или в гимназия.

Чл. 46 предвижда, че чираците могат да практикуват само занаятите, които се практикуват в занаятчийското предприятие. Право да провеждат обучение имат само тези занаятчийски предприятия, които осигуряват подходящ вид и обзавеждане за целта. Броят на чираците се определя от възможностите за обучение и потребностите на занаятчийското предприятие. Майстор не обучава повече от двама чираци по едно и също време. Обучението на чираците се извършва в съответствие с изискванията на дневника за обучение, изготвен и приет от Националната занаятчийска камара в координация с Националната агенция за професионално образование и обучение. Чиракът може да учи само ако е сключил договор за това със собственика на занаятчийското предприятие.

(3) В договора между чирака и собственика на занаятчийското предприятие се определят: 1. срокът на обучение; 2. предметът на обучение (занаятът, по който ще се извършва обучението); 3. финансовите взаимоотношения между собственика на занаятчийското предприятие и чирака. 4) По отношение на трудовоправните отношения между чирака и собственика на занаятчийското предприятие се прилага Кодекса на труда. Регионалните занаятчийски камари водят регистри на

обучаваните чираци в занаятчийските предприятия (регистър на чираците). Регистърът се води с цел подпомагане, регулиране и контрол на обучението. Условието и редът за водене на регистър на чираците се определят с правилник, издаден от Националната занаятчийска камара.

Законът за професионално обучение и образование, наред с други въпроси, урежда практическото обучение, което се организира като учебна практика и практика на работното място. Местата за практическо обучение са посочени като: 1. Бази за практика в училищата; 2. Бази за обучение в сродни училища или центрове за професионално обучение в Република България и чужбина; 3. Предприятия на юридически и физически лица; 4. Бази за практика в предприятия; образователни и обучителни бази в училища, спортни зали, стадиони и плувни басейни.

В Чл. 31 е записано, че практическото обучение се провежда като учебно- тренировъчни, учебно-производствени и производствено-учебни дейности. За провеждане на практическото обучение училищата сключват договори.

Училищата могат да организират самостоятелно и/или съвместно с юридически или физически лица производство на продукция и услуги, като се изпълняват държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии, или документацията за професионално обучение на училището или на заявителя на професионалното обучение. Организацията и финансирането на практическото обучение се осъществяват при условия и по ред, определени с наредба на министъра на образованието, младежта и науката, съгласувана с министъра на финансите.

### **3. Организация на чиракуване в сектора на търговията на дребно: институции, заинтересовани страни и тяхното партньорство**

Организацията за обучението на чираци в страните партньори е много разнообразна и с различни роли и правомощия на участващите партньори и заинтересовани страни. В Италия, фирменото обучение се организира от колективни споразумения между синдикатите и работодателите, където работодателите се ползват с висока автономия при определянето и промяната на съдържанието на учебните програми, сертифициране на уменията и компетенциите. Друга отличителна характеристика на организацията на чиракуването в Италия е разработване на схеми за чиракуване в сектора на висшето образование. Организирането на чиракуване в Страната на баските в Испания се характеризира с незначителна роля на заинтересованите страни при вземането на решения относно финансирането и организацията на чиракуването, както и с добри взаимоотношения и координацията между доставчиците на обучение и областната администрация. Тук центровете за обучение играят важна роля в проектирането и прилагането на стандартите за чиракуване. Друга отличителна характеристика на организацията на чиракуването в Испания е силна препратка на съдържанието на обучението към националните професионални стандарти. Основната специфична черта на организацията за обучение на чираци в Португалия е голямото разнообразие на участващите работодатели, включително началните центрове за професионално обучение, частни лица за обучение, агенции за заетост и т.н. Организацията на чиракуване в България се отличава със своето високо разнообразие и схеми за финансиране, публично финансиране идващо от държавния бюджет и средствата от ЕСФ. Друга отличителна характеристика на организацията за чиракуването в тази стране е ниското държавно регулиране и координиране на стажантските инициативи в областта на заетостта и политики на трудовия пазар, водещи до липсата на координация между заинтересованите страни и техните отговорности.

#### **Италия**

Регулацията и споразуменията на търговския съюз са дали възможност на търговския сектор да плати курс за обучение на чираци вътре в компанията: колективните трудови договори и двустранните органи определят понятието за обучение в компанията и определят продължителността и начина на предоставяне на обучение, признаването на професионалната квалификация и записването в книжката за обучение.

С други думи са определени три профила:

- 1) понятието за бизнес обучение (обучение вътре в компанията);
- 2) идентификация на профилите за обучение за всяка препоръка и образователен профил, определяне на продължителността и начина на провеждане на обучение ;
- 3) установяване на процедури за признаване на професионалните квалификации и вписване в книжката за обучение.

Бизнес обучението е обучение, което се управлява изцяло от работодателя, дори и извън компанията, без използване на публични средства. Работодателят, следователно, е изправен пред възможността, като алтернатива, да започне договора за чиракуване, използвайки публични ресурси или публична оферта за обучение, или чрез търговската асоциация за вътрешно обучение. Обучението се разделя на напреднало и основно, както и на професионално. Професионалното се разделя на „сектор“, „площ“ и „профил“. Работодателят, следователно, трябва да избере подходящият профил за уменията и кариерата на чирака. За да се оптимизира изпълнението на дейностите по обучение, работодателят може да включва в индивидуалния план за обучение и някои профилни умения, които са свързани с други специфични профили на обучение. Провеждането на обучение се организира с помощта на професионалните профили, които следва да са с кохерентни умения за обучението на чирака. Преподавателите могат да бъдат вътрешни или външни фигури, или дори директно работодателя. Обучението може да бъде извършено по не официален начин: компанията няма нужда да разполага с подходящи помещения, в който да се извършва обучението, но то може да се провежда по всяко време на работа.

В края на периода на чиракуване, работодателят удостоверява уменията, придобити от ученика, с предизвестие в териториалната структура на публична власт в областта на услугите по заетост и чрез предоставяне на копие на работника или служителя. Този документ удостоверява завършването на задължителното образование за компанията и чирака. Отбелязването на съответното обучение и професионална квалификация може да бъде направено в документ с подобно съдържание на това, налично в персоналната обучителна книжка.

Повишаването на възрастта за достъп до стажове и професионалното чиракуване (и стажа за висше образование) могат да бъдат поставени в схема за обучение, която е много подобна на продължителното обучение: в този ред на мисли, при планирането на обучение на чираци, като се

има предвид по-голямата рамка на образованието за възрастни, основната идея е чиракуването все повече да се интегрира и да се превърне във възможност за обучение, и да се промени схващането, че чиракуването е обучение на ниско ниво. Факторите които влияят върху успеха на обучителните инициативи на договора за чиракуване се отнасят до:

- Възможността и двете страни на договора за чиракуване да се насърчат да продължат взаимоотношения след края на договора
- Сертификацията и официалното признаване на обучението, получено от чирака.

### **Испания(Страната на баските)**

Системата за финансиране на обучението за професионално и продължително обучение в Испания и Автономния Регион на Баските се характеризира със силно институционализиране (решенията и ресурсите са предимно институционални), като заинтересованите страни и бизнес секторите играят малка роля, в сравнение с други страни.

Като цяло, нормативните разпоредби по отношение на професионалното обучение за заетост идват от Испанското правителство, но Автономният Регион на Баските има компетенции по отношение на трансферите относно образованието и заетостта, и следователно е в състояние да се развива и да се адаптира към нормите на нашия регион.

Според интервютата, които се провеждат с представители от автономната администрация, се изисква по-добра координация с държавата, правителството да участва по-активно в проектирането на нормите, въвличайки в това и техническите органи на различните администрации, създавайки мрежа на държавно ниво за професионално обучение, която съчетава инструментите за управление, както и подходяща координация на процесите.

Има нужда и от по-добра координация в рамките на администрацията на баското правителство, по-точно, между Министерството по заетостта и Министерството на образованието, тъй като в някои случаи по отношение на компетенции се появяват конфликти, които трябва да бъдат решени.

Като цяло има добра координация между центровете за обучение и администрацията. Като начало, нормите са вече поставени, както и утвърдените учебни програми за всяка степен. Остава впечатление, че те имат известна свобода за адаптация. По отношение на стажовете, Центърът за обучение информира Администрацията за протичането на стажа (календар, график и други) и създава координация между двете страни. Центърът, следвайки утвърдените учебни програми за всяка степен, установява стандарти за оценяване на учениците, в които е включено и чиракуването в предприятието. Той е отговорен за намирането на най-подходящите компании, като се опитва да гарантира, че обучението е подходящо за придобиване на компетентност, която ученикът трябва да притежава, за да получи титлата.

Компании, чрез техните браншови организации, представят своите нужди и интереси на съответните Администрации, Образователни центрове, но е нужно да се задълбочи взаимовръзката, за да се насърчи адаптирането на обучението спрямо реалните потребности на компаниите, и по този начин да се засили ангажираността на бизнеса към системата. Това се случва все повече в индустриалния сектор, който има силна връзка и влияние върху системата за професионално обучение, и следователно има ясна възможност за подобрене в сектора.

В нашия конкретен случай, трябва да се намерят начини за насърчаване на подобряването на имиджа и привлекателността, и поддържането на квалифициран персонал на нашия сектор, за да се увеличи търсенето на специализирано обучение в сектора на търговията на дребно, в предприятията и при настоящите и бъдещи служители. Това ще спомогне за увеличаване на броя на центровете, предлагащи специализации в сектора на търговията на дребно, изпълнението на стажове в компании и включването му на пазара на труда в нашия сектор, което ще помогне в успокояването на предприемачите по отношение на необходимостта да се разчита на квалифициран персонал за подобряване жизнеспособността, конкурентоспособността и устойчивостта на сектора.

## **Португалия**

**Институт по заетост и професионално обучение (ИЗПО)** предоставя обществена услуга и нейната мисия е да се стимулира създаването и качеството на заетостта, и борбата срещу безработицата,



чрез изпълнение на активните политики на заетост, а именно на професионалното обучение и образование.

Създаден през 1979г., ИЗПО е публичен институт с административна и финансова автономия, при Министерството на солидарността, заетостта и социалната сигурност. За да постигне своята мисия, ИЗПО, има децентрализирана структура, която предоставя услуги на цялата национална територия. Децентрализираните услуги са организирани в едно звено, наречено Мрежови Центрове, и се състои от:

- Центрове по заетост;
- Центрове по заетост и професионално обучение;
- Центрове по обучение и професионална рехабилитация.

Центровете по заетост и професионално обучение са в състояние да предоставят курсове за чиракуване. Въпреки това, други лица – външни субекти на обучение (BCO) – също могат да предоставят тази модалност за професионалното обучение, като:

- Центрове за обучение с дъщерно дружество за управление на ИЗПО;
- Институции за професионално обучение с активни протоколи за сътрудничество с ИЗПО.;
- Други субекти с ИЗПО разрешение и финансова подкрепа.

Според последната специфична регулация на стажантските курсове, разработена и предствена от ИЗПО, има три вида лица, както и децентрализираните структури на ИЗПО, които допринасят пряко или косвено за развитието на курсовете за чиракуване, които са:

- Външни обучителни организации (ВОО);
- Организации, подкрепящи алтернативното обучение (ОПАО);
- Партньорни организации за квалификация(ПОК).

Таблица 1 – кратка характеристика на лица с ПОО, които развиват курсове за чиракуване<sup>1</sup>.

Външни обучителни организации (ВОО)	Организации, подкрепящи	Партньорни организации за квалификация (ПОК)
-------------------------------------	-------------------------	--

	алтернативното обучение (ОПАО)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Организира и развива компонентите: социокултура, наука и технология</li> <li>• <b>Мониторинг на практическото обучение на работното място (ПОРМ), разработена в подкрепа на редовните лица</b></li> <li>• <b>Директно уверяване на ПОРМ на част или на всички стажанти.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Подсигуряване на почасовата работа, според плана</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличните физически и човешки ресурси за развитието на курсовете за оптимизиране на публичните средства</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Публични обучителни организации;</li> <li>• Сертифицирани организации за частно обучение.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Публични и частни компании;</li> <li>• Други работодатели.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Основни, средни или професионални училища;</li> <li>• Политехнически заведения и университети;</li> <li>• Технологични центрове и компании.</li> </ul>

### Външни обучителни организации (ВОО)

Всяка година, ИЗПО, предвижда серия от курсове за чиракуване чрез своите вътрешни ресурси (Мрежа от центрове) в съответствие с нуждите на пазара и очакванията. ВОО са публично поканени да представят предложенията си за изпълнение на курсове за чиракуване всеки път когато ИЗПО не може да осигури адекватна оферта за нуждите на пазара.

ВОО могат да бъдат:

- Публични организации с компетенции в областта на ПОО, описани в техния статут;
- Публични и частни субекти на обучение, сертифицирани от Органите за сертифициране на системата за обучение, с изключение на основни, средни и професионални училища.

Възможно е, обаче, да се разреши развитието на тази модалност на ПОО от частни образователни институции, които имат за социален обект (плюс възпитателната оферта, която те имат от Министерството на образованието и науката) разработването на курсове за

професионално обучение. В тези случаи, задължителното обучение и ПОО курсовете трябва да бъдат независими в логистични и педагогически нива.

### **Организации, подкрепящи алтернативното обучение (ОПАО)**

ОПАО са лицата, които получават един или повече стажанти за ПОО и обикновено се избират от органите, които насърчават курсове за чиракуване. Изискванията, които трябва да се покриват са много подробни по специфичен годишен регламент, но субектите, отговарящи за селекцията имат автономия и понякога може да се определи конкретен профил.

### **Партньорни организации за квалификация (ПОК)**

Училищата на Министерството на образованието и науката, политехнически и висши институции и общините са някои от субектите, с които ИЗПО си сътрудничи. Идеята на тези партньорства е да се оптимизират местните ресурси (човешки, материални и логистични), и в същото време, стимулира обмяната на опит между различните доставчици на ПОО.

## България

Министерството на образованието и науката изпълнява координацията и методическото управление на връзките между училищата и работодателите.

Регионалните инспекторати по образованието идентифицират младежите, които са отпаднали от училище, и предоставят информация с регионален обхват. Информира и съветва учениците които са отпаднали от училище за стажуване и чиракуване.

Агенцията по заетостта предоставя методически консултации и извършва цялостна координация и организация за изпълнение на дейностите, които насърчават и подкрепят стажуването и чиракуването. Агенцията отделя средства за целенасочените програми за стажуване и чиракуване.

Регионалната служба по заетостта предоставя методическа помощ и подкрепа на „Бюрото по труда“ в изпълнението на дейности за насърчаване и подкрепа за стажуване и чиракуване. Координира връзки между лица, които са на чело в дейности, насърчаващи стажуване и чиракуване на регионално ниво.

Обучителните организации сключват споразумение за провеждане на обучение. Провеждане на обучение за придобиване на професионална квалификация и/или ключови компетентности. Издават се документи на успешно завършилите.

Работодателите създават работни места за стажуване или чиракуване. Сключват се индивидуални договори за стажанти/чираци. Изплащат се заплати на наетите стажанти и чираци за действителното време на работа в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда. Наетите стажанти/чираци се осигуряват съгласно Кодекса за социално осигуряване и Закона за здравното осигуряване; Допълнително възнаграждение се плаща на наставниците, натоварени с обучението на наетите чираци.

Финансирането на дейности за организиране на стажове и чиракуване в предприятията и публичните институции не е еднакво и се изпълнява от различни източници. Предимно те са финансирани с публични средства, но има примери на собствено (вътрешно) финансиране, както и за финансиране на различни проекти и програми на неправителствени организации.

Публичното финансиране се извършва от държавният бюджет чрез Закона за насърчаване на заетостта и на Националната програма за действие по заетостта, който се приема всяка година от правителството. Друг източник на публични финансови ресурси е Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, която е част от Националната Референтна рамка, част от средствата са осигурени от Европейският съюз чрез „Европейският социален фонд“ и други чрез национално съфинансиране.

Законът за насърчаване на заетостта отразява възможността за всяко отворено работно място за стажанство, на което е наето безработно лице под 20-годишна възраст, насочено от поделенията на Агенцията по заетостта, на работодателя да се отпуска сума съгласно чл.30 а, ал. 2 за периода на стаж, но за не повече от 9 месеца. Един човек, който е придобил исканата квалификация за професията или част от професията, през последните 24 месеца, и няма стаж в тази професия ще бъде нает за стаж на работното място.

Работодателят е длъжен по време на чиракуването по ал. 1 да осигури обучение на наетото лице на конкретното работно място от наставник. Наставникът е лице от същото предприятие, което обучава в процеса на работа наетото лице по ал. 1 по съответната професия или занаят и притежава квалификация, удостоверена с документ, и минимум три години трудов стаж по същата професия или занаят. На работодател, който запазва заетостта на наетото за чиракуване безработно лице по ал. 1 за допълнителен период, равен на периода на субсидиране, се предоставят суми за наставника съгласно чл. 30а, ал. 2 и за допълнителния период. Наставникът получава суми съгласно чл. 30а, ал. 2 за времето на наставничеството, но за не повече от 24 месеца.

Чл. 46. (Изм. - ДВ, бр. 26 от 2003 г., бр. 26 от 2008 г.) За всяко разкрито работно място за стажуване, на което е наето безработно лице, насочено от поделенията на Агенцията по заетостта, на работодателя се предоставят суми съгласно чл. 30а, ал. 2 за срока на стажуването, но за не повече от 6 месеца. На работно място за стажуване се наема лице, придобило през последните 24 месеца квалификация по професия или по част от професия, изисквана за заеманата длъжност, което няма трудов стаж по тази професия.

Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси" е стратегически документ, който е рамка

за усвояване на финансови средства, съфинансирани от Европейския социален фонд на Европейския съюз и националния бюджет в рамките на програмния период 2007 - 2013 г. и обхваща територията на цялата страна под цел "Сближаване". Някои от мерките, финансирани по ОП "РЧР", които промотират стажове и чиракуване:

### **Схема „Ново начало“**

Основната цел на проект "Ново начало" е предоставяне възможност на младежи до 29-годишна възраст, завършили средно или висше образование /дипломирани/, да стажуват при работодател на длъжност, която съответства на придобитото образование в професионалното направление на висшето или средното образование, с което се улесява прехода на младите хора от образование към заетост.

Работните места по тази схема се разкриват за срок от 6 месеца. На всяко наето безработни лице работодателят осигурява наставник. Всеки наставник отговаря за минимум 1 и максимум 7 души. След като работодателят си избере кандидат се пристъпва към сключване на Договор за осигуряване на заетост. В проекта могат да участват работодатели, които разкриват работни места във всички сфери на икономиката, с изключение на такива, осъществяващи дейности в сферата на селското, горското и рибно стопанство. В проекта могат да участват общини, общински предприятия по смисъла на чл. 52 от Закона за общинската собственост и структури на държавната администрация. Те могат да разкриват само работни места, които са в специализираната администрация на работодателя.

Работодателите наемат безработните лица по проекта за срок от 6 месеца, на пълно работно време, като за целия период на наемане получават финансиране от ОП "РЧР". На работодателите се осигуряват средства: За наетия стажант - възнаграждение в размер на минималния осигурителен доход за съответната основна икономическа дейност и квалификационна група професии за съответната година; възнаграждение за платен годишен отпуск по чл.155 от КТ; възнаграждение по чл. 40, ал. 5 от КСО; дължимите осигурителни вноски за сметка на работодателя, върху гореизброените суми. За определения наставник – възнаграждение в размер на половин минимална работна заплата.

### **Схема „Ученически практики“**

Проектът „Ученически практики“ BG051PO001-3.3.07-0001 е инициатива на МОН, финансиран и подкрепен от ОП „РЧР“, съфинансиран от ЕСФ на ЕС. Работодатели по проекта са всички стопански и нестопански дружества, държавна и общинска администрация, държавни институции, търговски дружества, обучителни организации, работодателски организации и други юридически лица. Достъпът и регистрацията на работодателите е напълно свободен, чрез уеб-системата на проекта. Отвореността на процеса по набиране на работодатели предполага и известна конкуренция между тях чрез възможността да представят себе си по подходящ начин, за да привлекат най-добрите ученици. Наставници на учениците са работници и служители от предприятията, предоставили места за провеждането на практиката на учениците. Всеки наставник ръководи от 1 до 20 ученика. Наставниците участват в изработването на програми и методика за проверка на резултатите на учениците в сътрудничество с наблюдаващите учители. Проект „Ученически практики“ обхваща всички училища от системата на професионалното образование и обучение. Практическо обучение трябва да преминат 46 000 ученика. За успешно завършено се счита практическо обучение, проведено в реална работна среда в рамките на не –повече от 240 часа. След приключване и отчитане на практиката на ученика се изплаща стипендия в размер на 300 лева. Всички ученици имат право да се включат само веднъж в рамките на своето обучение в предвиденото практическо обучение в реална работна среда. Бюджета на проект „Ученически практики“ е 30 000 000 лева

### **Схема „Подкрепа за заетост“**

Основната цел на проект "Подкрепа за заетост" е осигуряване на заетост преимуществено на лица от уязвимите групи на пазара на труда. Такива са безработните лица, регистрирани в Дирекция „Бюро по труда“ над 12 месеца; безработни с ниска професионална квалификация и недостиг на умения; безработни с ниско образование и безработни от етническите малцинства.

В проекта могат да участват частни работодатели, които разкриват работни места във всички сфери на икономиката, с изключение на такива, осъществяващи дейности в сферата на селското, горското и рибното стопанство. Работодателите трябва да попадат в обхвата на чл.1, т. 1 на

Регламент 1998/2006. Разходите за възнаграждения са минимална помощ за работодателя, в съответствие с Регламент 1998/2006г. от 15 декември 2006 г.

В проекта могат да участват и общини, общински предприятия по смисъла на чл. 52 от Закона за общинската собственост и областни управи. При всички тях има ограничения в дейностите, в които могат да разкриват работни места. Работодателите наемат безработните лица по проекта за срок от 6 до 12 месеца, на пълно работно време, като за целия период на наемане получават финансиране от ОП "РЧР". Ако наставник е собственика на фирмата, той не получава финансиране. На работодателите се осигуряват средства: За наетото лице - възнаграждение в размер на минималния осигурителен доход за съответната основна икономическа дейност и квалификационна група професии за съответната година; възнаграждение за платен годишен отпуск по чл. 155 от КТ; възнаграждение по чл. 40, ал.5 от КСО; дължимите осигурителни вноски за сметка на работодателя, върху гореизброените суми. За определеният наставник – възнаграждение в размер на половин минимална работна заплата за страната, при извършено обучение не по-малко от 40 часа месечно на наетите лица на конкретното възнаграждение за това. За да получава едно лице възнаграждение за наставничеството, то трябва да е наето по трудово или служебно правоотношение.

### **Националната стратегия за младежта (2010-2020)**

По първия приоритет на Стратегията – насърчаване на икономическата активност и кариерно развитие на младите хора, са обхванати общо 51 414 души. Най-много от тях – 40 246, са се възползвали от проектите по оперативна цел 1, която е за разкриване на нови работни места и развитие на пазара на труда чрез стимулиране на включването и кариерното развитие на младежите.

Тук влизат мерки като осигуряване на чиракуване и стажуване в различни предприятия, участие в проекти за насърчаване на изследователския интерес на ученици и студенти, стажове в държавната и общинската администрации, достъп до студентско подпомагане и кредитиране, подпомагане на професионалната мобилност, услуги за професионално ориентиране и др. Финансирането е осигурено в рамките на оперативна програма "Развитие на човешките ресурси", националният бюджет за насърчаване на заетостта и общинските бюджети.



Макар и не много често, но съществуват и добри примери на компании, които имат собствени стажантски програми, финансирани от самите тях. В повечето случаи това са местни подразделения на международни компании, които имат традиции в стажуването и чиракуването.

Такъв е примерът на Нестле България, която има традиции в предлагането на стажантски програми и предоставяне възможност за изява на младите хора. Стажантската програма на Нестле България е създадена през 1997г. и дава възможност на студентите да придобият практически опит в реална бизнес среда. Тя е в унисон с принципите за създаване на споделена стойност и ангажираност към обществено-значими инициативи в подкрепа на младите хора и дава възможност за плавно навлизане в професионална среда. Стажантите имат възможност не само да се запознаят с функционирането на компанията отблизо, но и са въввлечени в реални казуси и проекти. Така те придобиват знания и опит, които ги подготвят за тяхната успешна кариера. Стажантската програма предлага и няколко вида краткосрочен стаж, като той може да бъде платен или неплатен. Предлага се възможност на студентите да проведат стаж, който е логично продължение на академичната им програма. Те имат възможност да придобият наблюдения и практически опит и в условия на повече гъвкавост и съвместяване с учебни задължения.

Летните стажантски програми са подходящи основно за студенти от по-горни курсове на обучение. Стажът продължава три месеца и може да бъде проведен във всеки отдел на компанията. По време на него, студентите могат да приложат теоретичните си познания на практика и да открият силните си професионални качества чрез участие в реални бизнес проекти. Всяка година, стажовете са различни на брой и се провеждат в различни отдели.

Всяка година Нестле България предлага едногодишни стажантски програми на завършили студенти и млади специалисти. Без определена начална дата и предлагани в различни отдели на компанията, тези стажове са създадени за наскоро завършили студенти, без професионален опит и предлагат идеална възможност за летящ старт на кариерата и развитие в предизвикателна работна среда. Програмата се радва на голям интерес сред кандидатите, тъй като дава възможност за плавно навлизане в професионална среда на позиция, за която не се изисква опит.

Работодателите се възползват от възможността за стаж/чиракуване, регулирана от Закона за насърчаване на заетостта и финансирана от Националният план по заетостта и Оперативна програма Развитие на човешките ресурси. Това е субсидирана заетост - възстановяване на работната заплата и осигуровките на сметката на работодателя. Проблем е забавянето на възстановяването на тези средства, след крайния срок, посочен в договорите. Когато се кандидатства по тази програма, възможно е да има проблем с необходимите документи. Необходимо е цялостно и трайно решение на проблема със стажуването/чиракуването, чрез промени в нормативната уредба и участието на държавата чрез нейните органи в този процес. Работодателите, които подкрепят програмите за стаж и чиракуване трябва да имат данъчни облекчения и регулирани субсидии.

През годините на преход към пазарна икономика се наблюдава постепенно прекъсване на връзката между училището и реалната икономика. Все по-малко работодатели доброволно предоставят възможност на изучаващите съответната професия да стажуват или чиракуват в техните организации. Това се дължи от една страна на липсата на финансови възможности от страна на работодателите да поддържат подобни програми, както и на липсата на ресурс в обучаващите организации. Очевидно са необходими законови промени, които да дадат възможност за въвеждане на стажуване/чиракуване за всички ученици, завършващи професионални училища.

Стажантът/ чиракът има същите отговорности като останалите работещи във фирмата. Съобразява се с изискванията на работодателя и следва указанията на наставника, отговорен за въвеждането, в процеса на работата. От стажанта/чирака се изисква да положи повече индивидуални усилия за овладяване на съответната професия. Необходимо е да се поемат предизвикателствата, свързани с изпълнението и на по-отговорни задачи. Ако работодателят изисква от стажанта/чирака посещаването на допълнителни курсове за квалификация, то те стават неразделна част от всекидневните му професионални задължения.

Работодателят разкрива специално работно място за придобиване на квалификация чрез стажуване/чиракуване, което да е приспособена част от предприятието. Разкрито работно място трябва да е оборудвано за извършване на конкретната дейност, за която се обучава лицето. В заявката за свободното работно място, която работодателят изпраща в бюро по труда се

отразява, че то е разкрито, специално за стажуване/чиракуване. Работодателят е длъжен да сключи трудов договор с лицето, насочено към него от бюро по труда.

Работодателят не е задължен (но би могъл) да издава документ за придобитите от стажанта/чирака умения.

Няма изискване към работодателите да бъдат вписани в регистъра на занаятчиите в съответната Регионална занаятчийска камара. Придобиването на квалификация чрез чиракуване може да се извършва извън групите по Списъка на занаятите, приложен към закона за Занаятите.

Чираците / стажантите трябва да усвояват нови знания и умения, свързани с работното място и работния процес.

Работодателите трябва да осигурят наставник с подходяща квалификация и опит, който да въведе в работата назначените лица.

След приключване на субсидираната заетост работодателят има ангажимент да осигури за определен срок заетост – собствено финансиране. Трудностите се изразяват в това, че заплащането не може да бъде по – малко от праговете за съответната длъжност. Когато се участва по програми за субсидирана заетост има период за проверка дали работника ще се справи с поставените задачи. Икономическите предимства са, че работодателят не заплаща труда през това време от своя бюджет.

Ако програмата за стажуване / чиракуване продължи повече от 6 месеца, на работодателят трябва да се платят застрахователни такси за това, че е наел безработното лице за стажант/чирак.

Ако наетия стажант е младеж до 29-години, то работодателят получава средства в размер на минималната работна заплата, средства за осигуровки, както и за обучение на наетото лице. Трудностите са свързани с факта, че финансирането на програми за стажуване/чиракуване се осъществява в рамките на проекти, които са ограничени във времето. Би следвало това да е постоянен, непрекъснат процес.

За да се организира програма за стажуване/чиракуване е необходим на първо място финансов ресурс. Той би могъл да дойде преди всичко от държавата. Участието на работодателите може да

се изразява в осигуряване на съответните оборудвани работни места, на наставници, както и на мониторинг на процеса на стажуване/чиракуване.

Необходимо е да има оборудвано работно място и наставник от приемащата фирма с подходяща квалификация и опит. От страна на училището е необходимо да има преподавател, който да е отговорен за връзката с фирмите, наставниците и стажантите/чираците. Той контролира процеса, но и го подпомага методически.

Има период на адаптиране за новия работник с новата работна среда. През този период трябва да има наставник, който да наставлява новия работник. Част от неговите задачи трябва да се разпределят между други работници.

Стажуването/чиракуването трябва да е продължение на обучението в училище. Задължително е да има съгласувана програма между приемащата организация и училището, както и да се координират всички дейности по организирането и провеждането на процеса на стажуване/чиракуване.

Работодателите забелязват някои слаби страни – продължителен период на кандидатстване; изискват се документи, които са публични и могат да се проверят в съответните държавни институции; налице са бюрократични пречки; отчетността при документите е доста обемиста; няма подготвени наставници, които да предават по подходящ начин своите знания и умения; няма типови програми за този вид обучение. Силни страни – има възможност работодателя да провери дали работника е подходящ за това работно място, без да инвестира средства. Инвестира само време.

Училищата забелязва тези слаби страни – най-вече проектния начин на финансиране на програми за стажуване/чиракуване; програмите за субсидирана заетост са насочени само към работодателите, а не към професионалните училища; къса се връзката между работодател и училище; процесът на кандидатстване е много дълъг; изпълнението на проектите е свързано с много бюрократични пречки.

Работодателите отбелязват, че предприятието би следвало да има решаваща дума при определяне програмата на стажа/чиракува. Тя трябва да е съобразена с реалните процеси в съответната компания.

Училищата отбелязват, че работодателят трябва да участва в изготвянето на програма за обучение с определен обем часове. За съжаление работодателите не са подготвени да изготвят тези програми.

Работодателите също отбелязват, че всяко предприятие само избира методите на обучение при чиракуване. Няма регламентирана методическа помощ. Всеки работодател сам по свое усмотрение търси такава.

Училищата отбелязват, че е добре да има съгласуваност между предприятието и обучаващата организация за методите на обучение.

Според работодателите, представители на фирмите трябва да участват в оценката на резултатите. Няма ясен регламент за процеса на оценка. Би следвало тя да се осъществява съвместно – работодател и обучаваща организация.

Работодателите се изправят пред проблема на разминаването между теоретичното обучение в училище и реалните потребности в производственото предприятие. Когато назначения стажант е мотивиран да работи определена работа, стажуването може да задоволи потребностите на компанията. Стажанти остават на работа в компанията след приключване на стажа.

#### **4. Сходства и различия относно ситуацията на развитието на чиракуването и по специално на държавите партньори на проекта UPPRETAIL с държавите партньори по проекта DEVAPPRENT**

Сравнявайки развитието на чиракуването в началните системи за ПОО на държавите - партньори по проекта UPPRETAIL със ситуацията на чиракуване в страните - партньори от DEVAPPRENT могат да бъдат забелязани следните прилики и разлики:

1. Различните нива на практикуване и развитие на чиракуването в страните – партньори на двата проекта. Познавайки се на проекта UPPRETAIL имаме случаи на по-развита система на чиракуване и приложението му в – напр. в Испания и Италия, докато в проекта DEAPPRENT можем да открием редица страни с различни институционални режими на чиракуване (Германия, Франция, Обединеното Кралство и Холандия). Въпреки това, разликите в развитието на

чиракуването в страните партньори на UPPRETAIL не са толкова големи, както в проекта DEVAPPRENT, което прави по-лесно изучаването на политиката чрез споделяне на опита.

2. В проекта DEVAPPRENT могат ясно да се идентифицират „дарителите“ на опит за развитие на чиракуването (Германия, Франция, Обединеното Кралство и Холандия) и приемащата страна (Литва), докато в проекта UPPRETAIL всички страни-партньори по проекта са в процес на изпълнение и развитие на чиракуването в техните системи за ПОО .

3. Страните партньори по проекта DEVAPPRENT представляват разнообразие от институционални режими за обучение на чиракуване (чиракуване, базирано на предприятия във Великобритания, двойни стажове в Германия и Холандия, чиракуване със смес от предприятия и училища във Франция), докато при страните – партньори на UPPRETAIL, институционалните модели за чиракуване не са толкова разнообразни и се фокусират върху смесица от училищата по първоначалното ПОО и обучението в предприятия.

4. До каква степен препоръките за усвояване на политиката на проекта DEVAPPRENT могат да бъдат приложими за развитието на чиракуване в сектора на търговията на дребно в страните партньори на UPPRETAIL? Тук трябва да се вземат под внимание два основни момента: 1) Като цяло положението на въвеждане и развитие на чиракуване в такива страни като Литва, България, Португалия и (частично) Испания и Италия (в зависимост от региона) има много общи функции. За това по принцип, някои предложени насоки от DEVAPPRENT могат да бъдат много интересни и подходящи за проекта UPPRETAIL. Въпреки това, те трябва да бъдат критично прегледани от страна на контекста на партньорите - страни от UPPRETAIL. 2) Проектът UPPRETAIL се фокусира върху развитието на чиракуване в сектора на търговията на дребно, докато проект DEVAPPRENT има за цел да предостави насоки за прилагането и развитието на стажуване на национално ниво. Затова насоките и препоръките на DEVAPPRENT трябва да бъдат прегледани и „преработени“, имайки се предвид специфичните условия и изисквания на сектора на търговията на дребно в страните - партньори по проекта.

##### **5. Заключение препоръки относно разписването на насоки**

Сравнението на националните доклади за развитие на чиракуване в сектора на търговията на дребно в страните - партньори позволява определянето на следните теми и въпроси, свързани с изготвянето на насоки:

1. Препоръки към държавната политика в областта на организирането и финансирането на чиракуването: ролите и отговорностите на правителството и държавните институции.
2. Насоки за развитие на социалното партньорство и участието на всички заинтересовани страни в организацията и управлението на чиракуването. Как социалното партньорство по количеството на участващите партньори и качеството на сътрудничеството между тях може да гарантира устойчивостта на схемите за чиракуване?
3. Препоръки за конкретни мерки и схеми за чиракуване, предназначени за вписването на безработни младежи на пазара на труда. Какви трябва да бъдат специфичните характеристики и елементи на тези схеми? Какви са факторите на тяхната ефективност?
4. Насоки за адаптиране на схеми за чиракуване в малките и средни предприятия чрез повишаване на тяхната гъвкавост. Какви са специфичните изисквания за прилагане на чиракуване в малките и средни предприятия, и как да се спазват тези изисквания?
5. Насоки за ориентация на чиракуването за удовлетворяване на бъдещите нужди от умения в сектора. Какви договори в областта на проектирането на учебната програма, организация и управлението на схемите за чиракуване може да помогне, за да се удовлетворят бъдещите нужди от умения?
6. Насоки за осигуряване на взаимосвързаността между чиракуването и други видове образование, и пътища за обучение чрез проектиране и организиране на програми за обучение.
7. Указания за проектирането на учебни програми за чиракуване в сектора на търговията на дребно, които се стремят да дадат препоръки за това, как да се осигури съгласуваност на теоретичното обучение спрямо нуждите на компаниите, и как да се съчетаят надзора и индивидуалното обучение на чираци с тяхното образование, самостоятелност и отговорност.
8. Насоки за развитието и прилагането на рамката за качество и процеса на наблюдение и оценка на качеството на стажантските курсове в сектора на търговията на дребно.
9. Насоки за идентификация на функционалните профили на търговията на дребно или фирмените профили, за които модалността на чиракуването е адекватна.
10. Препоръки относно изискванията за основните умения и компетентности, които младите хора трябва да развиват или подобряват, преди първият контакт с фирмата, в която ще се провежда курсът на чиракуване.