

НАЦИОНАЛЕН ДОКЛАД

„СТАЖУВАНЕ И ЧИРАКУВАНЕ В БЪЛГАРИЯ“

Съдържание

1. Въведение	2
2. Изясняване на термините: стажуване, чиракуване (наставничество).....	2
2.1. Стажуване.....	2
2.2. Чиракуване	3
2.3. Наставничество	3
3. Преглед на нормативните документи, имащи отношение към стажуването и чиракуването	3
3.1. Закон за насърчаване на заетостта	3
3.2. Закон за занаятите	4
3.3. Закон за професионалното образование и обучение.....	4
3.4. Други	5
4. Институции, имащи отношение към стажуването и чиракуването.....	5
4.1. Министерство на труда и социалната политика.....	5
4.2. Министерство на образованието и науката	6
4.3. Регионални инспекторати по образованието.....	6
4.4. Агенция по заетостта	6
4.5. Дирекции „Регионална служба по заетостта“	6
4.6. Обучаващи институции	6
4.7. Работодатели по Проекта.....	6
5. Възможности за финансиране на дейности за стажуване и чиракуване.....	6
5.1. Публично финансиране	7
Закон за насърчаване на заетостта	7
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“.....	8
Схема „Ново начало“	8
Схема „Ученически практики“	9
Схема „Подкрепа за заетост“	9
Националната стратегия за младежта (2010-2020)	10
5.2. Собствено финансиране (вътрешно-фирмено).....	10
6. Представяне на информация от проведените интервюта с работодатели и професионални училища	11
7. Практики за стажуване в сфера „Търговия на дребно“	16
8. Заключение, предложения	17
9. Източници	18

1. Въведение

Неоспорим факт е, че теоретичните знания, които се придобиват в училищата и университетите, много често се разминават с реалните изисквания, които имат работодателите. Обучението на конкретно работно място за определена професия в даден бранш развива умения, произтичащи не само от теорията, но и от практиката. В условията на нашия бързопроменящ се свят, по-ранното ориентиране към определена професия и своевременното и практическо усвояване придобиват ключово значение за трудовата реализация.

Всеки човек има право през целия си живот да се обучава и да развива професионалните си умения, независимо образованието и възрастта. За това стажуването и чиракуването трябва да са достъпни за всички хора, търсеци професионална изява.

Чиракуването и стажуването са и възможност за усвояване на професия и заетост за младежите, отпаднали от системата на образованието нямат придобита степен на професионална квалификация и възможностите им за завръщане в системата на образованието са ограничени.

Не на последно място, чиракуването и стажуването са инструменти, които работодателите биха могли да използват за да подготвят кадри, които във възможно най-голяма степен да отговарят на специфичните изисквания за конкретната компания или организация. В този смисъл, чиракуването - добра възможност за намаляване на безработицата и за адаптирането на уменията към нуждите на работодателите.

2. Изясняване на термините: стажуване, чиракуване (наставничество)

2.1. Стажуване

Стажуването е работа на конкретно работно място за придобиване или повишаване на квалификацията чрез развитие на уменията и увеличаване на опита.

Стажът е структуриран модел за придобиване на знания, умения и трудови навици в реална работна атмосфера. Целта на стажанта е да научи повече за професионалните си интереси и да получи ценни познания и опит в дадена област. В рамките на стажантската програма стажантът работи като всеки друг служител, но целта му е да бъде наставляван, наблюдаван и обучаван. Стажантските програми са разработени така, че да помогнат на стажанта да се ориентира в професията и така да може да определи дали тази професия отговаря на неговите интереси и способности. *Или* Стажуването е изпълнение на работа под наставничеството на работодателя или на определено от него лице – наставник, с цел усвояване на практически умения по придобитата професия или специалност.

2.2. Чиракуване

Чиракуването е обучение на конкретно работно място, редувано с обучение в образователната система. Придобиването на професионална квалификация по този начин се явява подходяща форма за обучение на младежите, които са останали без необходимото образование.

2.3. Наставничество

Наставничеството е процес, в който основните участници са наставникът и наставлявания. В основата на наставничеството стои презумцията, че човек може да постигне много, че е способен да разкрие способностите и потенциала си, когато има подкрепата на по-опитен колега.

Наставничеството е процес на взаимодействие между две или повече лица/страни, при което едното лице/ страна има лично превъзходство в дадена област и упражнява квалифицирано и професионално въздействие върху мисленето, поведението и действията на другото лице. То е двустранно, както за наставлявания, така и за наставника. Добрата връзка между тях създава усещане за сила и способност. Наставляваният придобива нови умения и като резултат преживява успех.

3. Преглед на нормативните документи, имащи отношение към стажуването и чиракуването

Стажуването и чиракуването не са предмет на специален нормативен документ (закон, наредба, постановление, правилник и т.н.), но са коментирани в няколко закона и подзаконовни актове. Това са Закона за насърчаване на заетостта, Закона за занаятите, Закона за професионално образование и обучение и др.

3.1. Закон за насърчаване на заетостта

Този закон урежда обществените отношения при насърчаването и запазването на заетостта, професионалното ориентиране и обучението на възрастни, посредничеството по информиране и наемане на работа в Република България и в други държави на български граждани, граждани на друга държава - членка на Европейския съюз, на държави - страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария, посредничеството по информиране и наемане на работа на чужденци в Република България, регулирането на достъпа до пазара на труда на чужденци - граждани на трети държави.

В Чл. 17 е посочено, че лицата, които търсят работа, могат да ползват преференции за стажуване и/или чиракуване.

В Чл. 41 е отразена възможността за всяко разкрито работно място за стажуване, на което е наето безработно лице до 29-годишна възраст, 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 9

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. В Чл. 46 се регламентира 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.

3.2. Закон за занаятите

В този закон, който урежда упражняването на занаятите, организацията на занаятчийството и занаятчийското обучение. В него има специален раздел „Чираци“, в който в Чл. 45 е записано, че чираци са лицата, които работят и изучават занаят в занаятчийско предприятие. Конкретизирано е, че чирак може да се обучава в занаятчийско предприятие само от майстор, а за чирак може да бъде прието лице, навършило 16 години, което не се обучава в дневна форма в училище от системата на народната просвета или в редовна форма във висше училище.

Чл. 46. Регламентира, че в занаятчийското предприятие могат да се обучават чираци само по занаятите, които се упражняват в това предприятие. Право да провеждат обучение имат само тези занаятчийски предприятия, които са осигурили за тази цел подходящо по вид и обзавеждане място. Броят на чираците се определя от възможностите за обучение и потребностите на занаятчийското предприятие. Един майстор не може да обучава едновременно повече от двама чираци. Обучението на чираци се извършва в съответствие с изискванията на правилник за обучение, изготвен и приет от Националната занаятчийска камара след съгласуване с Националната агенция за професионално образование и обучение. Чиракът може да се обучава 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 Кодексът 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.

3.3. Закон за професионалното образование и обучение

Този закон регулира обществените отношения, свързани със: 1. осигуряване на правото на професионално образование и обучение на гражданите, съобразно личните им интереси и възможности; 2. задоволяване на потребностите от

квалифицирана работна сила, конкурентоспособна на пазара на труда; 3. осигуряване на условия за функциониране и развитие на системата на професионалното образование и обучение, основаващи се на сътрудничество между нейните институции и органите на изпълнителната власт и на местното самоуправление и социалните партньори. (2) Законът регламентира организацията, институциите, управлението и финансирането на системата на професионалното образование и обучение.

Законът урежда практическото обучение, което се организира като учебна практика и производствена практика. Регламентират се местата за провеждане на практическо обучение: 1. учебно-производствени бази на училищата; 2. учебно-производствени бази на сродни училища или центрове за професионално обучение в Република България и в чужбина; 3. предприятия на юридически и физически лица; 4. учебно-производствени бази към предприятията; учебно-тренировъчни бази на училищата, 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 кооперирано 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.

3.4. Други

Други нормативни актове, които коментират темата стажуване и чиракуване са: Закон за народната просвета; Кодекс на труда; Закон за администрацията; Закон за съдебната власт; Постановление № 103 на МС от 3.06.1991 г. за практическото обучение на студентите от висшите учебни заведения и полувисшите институти; Законът за задълженията и договорите; Закона за корпоративното подоходно облагане и др.

4. Институции, имащи отношение към стажуването и чиракуването

4.1. Министерство на труда и социалната политика

Изпълнява разпоредбите на Закона за насърчаване на заетостта. Осъществява общата координация и нормативния контрол по изпълнението на Закона. Осигурява необходимите средства за финансиране съгласно Националния план за действие по заетостта за съответната година.

4.2. Министерство на образованието и науката

Осъществява координацията и методическия контрол по взаимодействие между училищата и работодателите.

4.3. Регионални инспекторати по образованието

Идентифицират младежите, отпаднали от училищното образование и предоставят информацията на ДБТ от регионалния си обхват. Информират и консултират учениците, отпаднали от училище за стажуване и чиракуване.

4.4. Агенция по заетостта

Оказва методическо ръководство, извършва общата координация и организация за реализиране на дейности за насърчаване и подпомагане на стажуване и чиракуване. Разпределя средства по целеви програми за стажуване и чиракуване.

4.5. Дирекции „Регионална служба по заетостта”

Оказват методическа помощ и съдействие на Дирекциите „Бюро по труда” по изпълнението дейности за насърчаване и подпомагане на стажуване и чиракуване. Координират връзките между отговорните по дейности за насърчаване на стажуване и чиракуване на регионално ниво.

4.6. Обучаващи институции

Сключват договори за провеждане на обучения. Провеждат обучения за придобиване на професионална квалификация и/или ключови компетентности. Издават документи на успешно завършилите обучението.

4.7. Работодатели по Проекта

Разкриват работни места за стажуване или за чиракуване. Сключват индивидуални трудови договори със стажанти/чираци. Изплащат трудовите възнаграждения на наетите стажанти и чираци за действително отработено време, в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда. Осигуряват наетите стажанти/чираци, в съответствие с Кодекса за социално осигуряване и Закона за здравното осигуряване; Изплащат допълнително трудово възнаграждение на наставниците, на които е възложено обучението на наетите за чиракуване младежи.

5. Възможности за финансиране на дейности за стажуване и чиракуване

Финансирането на дейности за организация на стажуване и чиракуване във фирми и публични институции не е унифицирано и се осъществява от различни източници. Предимно това е публично финансиране, но има и примери на собствено (вътрешно-фирмено), а също и за финансиране по линия на различни проекти и програми на неправителствени организации.

5.1. Публично финансиране

Публичното финансиране се осъществява от Държавния бюджет чрез Закона за насърчаване на заетостта и Националната програма за действие по заетостта, която се приема всяка година от Правителството. Друг публичен източник на финансов ресурс е Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, която е част от Националната референтна рамка, една част от средствата в която се осигуряват от Европейския съюз чрез „Европейския социален фонд“ а друга от националното съфинансиране.

Закон за насърчаване на заетостта

Чл. 41. (Изм. - ДВ, бр. 26 от 2003 г., бр. 26 от 2008 г., бр. 59 от 2010 г.) За всяко разкрито работно място за стажуване, на което е наето безработно лице до 29-годишна възраст, 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 9 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.

Чл. 41а. (Нов - ДВ, бр. 70 от 2013 г.) (1) За всяко разкрито работно място, на което е наето на пълно или непълно работно време за чиракуване безработно лице до 29-годишна възраст с основно или по-ниско образование и без квалификация, насочено от поделението на Агенцията по заетостта, на работодателя се предоставят суми съгласно чл. 30а, ал. 2 за времето, през което лицето е било на работа, но за не повече от 12 месеца.

(2) Работодателят е длъжен по време на чиракуването по ал. 1 да осигури обучение на наетото лице на конкретното работно място от наставник.

(3) 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.

(4) 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.

(5) 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“

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". Тя е съставна част от Националната стратегическа референтна рамка, една от основните цели на която е "развитие на човешкия капитал с цел осигуряване на по-висока заетост, доходи и социална интеграция". Стратегическата цел на оперативната програма е да се подобри качеството на живот на хората в България чрез подобряване на човешкия капитал, постигане на високи нива на заетост, повишаване на производителността, достъп до качествено образование и учене през целия живот и засилване на социалното включване.

Ето и някои от мерките за финансиране по ОП „РЧР“, които насърчават стажуване 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 безработно 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 се 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

за страната, както и дължимите осигурителни вноски за сметка на работодателя, върху тази сума.

Схема „Ученически практики“

Проектът „Ученически практики“ BG051PO001-3.3.07-0001 е инициатива на MOMH, 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 2006г.

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. Работодателите се осигуряват се 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 наставничесто, 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", националния бюджет за насърчаване на заетостта и общинските бюджети.

5.2. Собствено финансиране (вътрешно-фирмено)

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 ни 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. Предлагаме възможност на студентите да направят 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 лелящ 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.

6. Представяне на информация от проведените интервюта с работодатели и професионални училища.

Във връзка с изготвянето на настоящия доклад бяха проведени интервюта с работодатели от бранша „Търговия на дребно“ и професионално училище, което подготвя кадри за тази сфера. По-долу ви представяме обобщените отговори.

1. How do you assess the functions and responsibilities of employers in the apprenticeship training which are prescribed by laws? Are there any problems or difficulties related to legal regulation of the functions of employers in the organization and provision of apprenticeship?

Работодатели

Използваме възможности за стажуване/чиракуване регламентирано от Закона за насърчаване на заетостта и финансирано от Националния план за действие по заетостта и Оперативна програма Развитие на човешките ресурси. Това е субсидирана заетост – възстановяване на средства за работна заплата и осигуровки за сметка на работодателя. Проблем е забавяне на възстановяването на тези средства след срока упоменат в договорите. При

кандидатстването за тези възможности понякога има проблем с изискуемите документи. Необходимо е цялостно и трайно разрешаване на проблема със стажуването/чиракуването чрез промени в нормативната уредба и ангажиране на държавата чрез съответните си ведомства в този процес. Би следвало за работодатели, които поддържат програми за стажуване и чиракуване да има данъчни облекчения, както и регламентирани субсидии.

Училище

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.

2. Please, describe the responsibilities of employers and apprentices in the organization of apprenticeship. How these responsibilities are defined and shared?

Работодатели

Стажантът/ чиракът има същите отговорности като останалите работещи във фирмата. Съобразява се със 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.

Работодателя 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. Работодателя е длъжен да сключи трудов договор с лицето, насочено към него от бюро по труда.

Работодателя 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.

Училище

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, които да въведат в работата назначените лица.

3. What is the contribution of employers in funding of apprenticeship in VET? How do you assess the current state of share or responsibilities between stakeholders in the funding of apprenticeship in VET? What are the main problems and difficulties of employers related to their participation in the funding of apprenticeship? Are there any economic advantages of the participation in apprenticeship and what are these advantages?

Работодатели

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 работодателя не заплаща труда през това време от своя бюджет.

Училище

Стажуването/чиракуването (но за повече от 6 месеца) на работодателя, който е наел безработно лице за стажант/чирак, се изплащат средства за осигуровки

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.

4. What other resources (human, organizational) enterprise provides for the organization of apprenticeship?

Работодатели

За да се организира 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.

Училище

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.

5. How the apprenticeship training is integrated in the process of work organization in the enterprise? What measures or instruments are used to ensure smooth integration of apprenticeship in the work organization and to solve occurring problems?

Работодатели

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

Училище

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.

6. How do you assess the quality of cooperation with governmental (state) institutions and training providers in the organization of apprenticeship? What are the main strengths and weaknesses of this cooperation, opportunities to develop it and potential risks or threats in this field?

Работодатели

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.

Училище

Слаби страни – най-вече проектния начин на финансиране на програми за стажуване/чиракуване; програмите за субсидиране 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.

7. What are the responsibilities and functions of enterprise related to the definition of contents of apprenticeship training? How the enterprise is involved in setting of the programme of apprenticeship?

Работодатели

Предприятието би следвало да има решаваща дума при определяне програмата на стажа/чиракуването. Тя трябва да е съобразена с реалните процеси в съответната компания.

Училище

Работодателя трябва да участва в изготвянето на програма за обучение с определен обем часове. За съжаление работодателите не са подготвени да изготвят тези програми.

8. What is the autonomy and responsibility of the enterprise in choosing the training methods for apprenticeship? What methodical support is provided for the enterprise in this field and who provides this support?

Работодатели

Всяко предприятие само избира методите на обучени при чиракуване. Няма регламентирана методическа помощ. Всеки работодател сам по свое усмотрение търси такава.

Училище

Добре е да има съгласуваност между предприятие и обучаваща организация за методите на обучение.

9. How the enterprise is involved in the assessment of the learning outcomes / competences achieved by apprentices?

Работодатели

Представители на фирмите трябва да участват в оценката на резултатите.

Училище

Няма ясен регламент за процеса на оценка. Би следвало тя да се осъществява съвместно – работодател и обучаваща организация.

10. Do you have any problem to find suitable profile to your working needs? Do you have any evidence that involvement of your company in apprenticeship training helps to satisfy the skills needs in the company? What are these evidences?

Работодатели

Да има такъв проблем. 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.

Училище

Съществува разминаване между учебните програми и потребностите на компаниите.

7. Практики за стажуване в сфера „Търговия на дребно“.

Изследването на наличната информация показва, че в миналото в България (преди промените 1989 г.) е имало традиции в стажуването на специалисти със средно образование в сферата „Търговия на дребно“. Училищата, които тогава са подготвяли професионалисти в тази област (Професионални училища – техникуми и СПТУ, както и Средни общи училища (СОУ) с професионална подготовка или Професионално учебни центрове (ПУЦ) са имали сключени договори с държавните тогава фирми, където са се провеждали стажовете на учениците както по време на цикъла на обучение, така и за държавните практики. Много от завършващите младежи със средно образование и съответната специалност са започвали работа в предприятието, в което са били стажанти.

В наши дни в България няма единна система за стажуване/чиракуване. Някои от по-големите фирми в тази сфера имат подобни практики, които в повечето от случаите са осъществявани в рамките на проекти, финансирани по Предприсъединителните фондове и след приемането на страната в ЕС от Структурните фондове, чрез т.нар. Оперативни програми или други Програми

на ЕС като „Леонардо да Винчи“, „Грюндвиг“ и др. От друга страна средните училища, които подготвят такива кадри (Професионални гимназии) нямат почти никакви възможности за организиране на стажуване на своите ученици. Това се дължи от една страна на ограничените им бюджети, които не са достатъчни за финансиране на стажуването на учениците.

Въвеждането на дуалната система в образованието ще започне с пилотни програми най-рано през 2015- 2016 година. На този първи етап за финансирането на проектите ще бъдат използвани европейски средства, като по този начин ще бъдат подпомогнати и бизнесът, и професионалните училища с определен ресурс.

8. Заключение, предложения

Предимството на стажуването/чиракуването за стажанта/чирака е в изграждане на трудови навици на конкретно работно място, в реални условия, при които младите хора могат да работят и в бъдеще. Включвайки се в програма за стажуване/чиракуване, няма да е необходимо за конкретния човек да се квалифицира допълнително, ако желае да упражнява същата професия на същото работно място. Така по-лесно биха могли да намерят работа при друг работодател, на когото е необходим специалист с вече изграден опит в дадената професия, по отношение на която стажантът/чиракът е получил не само детайлизирана информация, а и практически опит. Стажуването или чиракуването биха решили проблема с невъзможността за намиране на друга работа, придобиването на професионална увереност и мотивиране за понататъшно развитие.

Основното предимство за работодателите, разкрили места за стажанти/чираци е, че по време на стажуването или чиракуването си лицето, което те са назначили, се запознава със специфичните изисквания по отношение на извършваната работа. Не е необходимо компанията да го квалифицира допълнително след изтичане на стажуването или чиракуването му, ако иска да го наеме за по-продължителен срок. Ако предприятието и в бъдеще се нуждае от работното място, което специално е разкрило за стажуване и чиракуване, то ще има за него подготвен и то съгласно своите специфични изисквания служител. По този начин ще се спести време и средства, необходими за намирането на подходящ

кандидат за това работно място, както и за запознаването му с естеството на работата на съответни умения.

Ясно е, че за да се въведат стажуването и чиракуването като добра практика за всички професионални направления, в т.ч. и за бранша „Търговия на дребно“ е необходима целенасочена държавна политика, която да урежда най-вече финансирането на цялостния процес. Вариантите за финансирането са различни. Единият е цялостно финансиране на стажуването и чиракуването от страна на държавата. В този случай обаче се пропуска пълното ангажиране на работодателите в процеса на мониторинг и контрол на стажуването и разбира се при изразходването на публичните средства. Вариантът стажуването и чиракуването да са изцяло ангажимент на работодателите също не би бил достатъчно ефективен, защото практиката през последните повече от 20 години показват, че компаниите не могат или не искат да отделят достатъчно средства за подобни програми. Явно е, че най-добрият вариант е да се търси балансирано участие на всички заинтересовани страни – учащи, работодатели, професионални училища и държава чрез съответните ведомства. Само по този начин би могло да се постигне устойчивост и ефективност на програмите за стажуване и чиракуване.

9. Източници

Кодекс на труда

Закон за насърчаване на заетостта

Правилник на Закона за насърчаване на заетостта

Национален план за действие по заетостта 2012 г.

Закон за професионалното образование и обучение

Закон за занаятите

Национална стратегия за младежта 2012 – 2020

Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“