



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



Проект „Интегрирани решения за заетост в кулинарните изкуства и ресторантьорския сектор за квалифициран и приобщаващ българо-румънски трансграничен регион“ е съ-финансиран от Европейския съюз чрез Европейския фонд за регионално развитие в рамките на Програмата Interreg V-A Румъния-България.

Код на проекта: 16.4.2.104; e-MS код: ROBG-192

Бюджет на проекта: 410 207.72 евро,
стойност на финансиране от ЕС: 348 676.56 евро от ЕФРР

РЕГИОНАЛЕН ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ за насърчаване създаването на устойчиви работни места, базирани на обучение в кулинарния и ресторантьорския сектор в Трансграничния регион Румъния-България



www.interregrobg.eu



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Проект „Интегрирани решения за заетост в кулинарните изкуства и ресторантьорския сектор за квалифициран и приобщаващ българо-румънски трансграничен регион“ е съ-финансиран от Европейския съюз чрез Европейския фонд за регионално развитие в рамките на Програмата Interreg V-A Румъния-България.

Код на проекта: 16.4.2.104; e-MS код: ROBG-192

Бюджет на проекта: 410 207.72 евро,
стойност на финансиране от ЕС: 348 676.56 евро от ЕФРР

РЕГИОНАЛЕН ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ

**за насърчаване създаването на устойчиви
работни места, базирани на обучение в
кулинарния и ресторантьорския сектор в
Трансграничния регион Румъния - България**



Съдържание:

1. Увод	7
2. Обзор на политиките за заетост - 2014 - 2020	8
2.1. Европейска политика за заетост	8
2.2 Национални политики за заетост	9
2.2.1 Национални политики на България	11
2.2.2 Национални политики на Румъния	13
2.2.3. Характеристики на Трансграничния регион Румъния - България, влияещи върху политиките за заетост	16
3. Развитие на туризма. Състояние на ресторантьорския и кулинарния сектор в Трансграничния регион Добрич - Констанца.....	19
3.1. Туризмът в цифри	19
3.2. Политики за развитие на туризма	20
3.3. Фактори за развитие на хотелиерство и ресторантьорство. Особенности в трансграничния регион Добрич-Констанца.....	23
4. Обзор на състоянието на системите за професионално обучение и образование в Трансграничния регион Румъния-България с акцент върху сектор туризъм - кулинарен и ресторантьорски бранш	28
4.1. Обзор на системите в Румъния	28
4.2. Обзор на системите в България.....	31
5. Заинтересовани страни	38
6. Добри практики.....	43
7. Приложими мерки.....	47
7.1. Анализ на факторите, влияещи върху развитието на устойчиви работни места в кулинарния и ресторантьорски сектор.....	47
7.2. Мерки.....	48
Приложение 1	52



1. Увод:

При разработването на Регионалния план за действие са взети под внимание следните ключови думи: работни места, устойчивост, обучение, кулинарен и ресторантьорски сектор и тяхното общоевропейско, и в частност трансгранично значение в контекста на действащите европейски и национални политики. Проследени са тенденции, очертаващи необходимостта от действия за постигане на националните и европейски цели. Проучени са добри практики, чийто резултати са взети предвид при разработването на Плана.

За целите на Регионалния план за действие са изследвани релациите между следните заинтересовани страни, имащи отношение към кулинарния и ресторантьорски сектор:

- * Работодатели
- * Търсещи работа и работещи
- * Обучителни институции
- * Публични органи в лицето на министерствата и агенциите, отговарящи за развитието на образованието и на труда
- * Бизнес структури и браншови организации

С особено внимание е анализирано развитието на туризма като отрасъл и в двете държави, съответно региони, защото кулинарният и ресторантьорски сектор са пряко зависими от него.

Регионалният план за действие фокусира приложими мерки, характерни за различните политики, чието изпълнение би довело до създаване на устойчиви работни места, базирани на обучение в кулинарния и ресторантьорски сектор. В този смисъл той има между секторен характер, определя роли на различните заинтересовани страни и зависи от тяхното проактивно поведение.

Обхватът на Регионалния план за действие е трансграничният регион Румъния-България с неговите 15 административни единици. Фокусът е поставен върху района на Добрич и Констанца като територия, в която в най-висока степен е развит туризмът, налице са структури на всички заинтересовани страни и където прилагането на Плана за действие би дало пилотни резултати.



2. Обзор на политиките за заетост - 2014 - 2020:

2.1. Европейска политика за заетост:

Стратегия „Европа 2020“ постави 5 водещи цели за Европейския съюз:

- * заетост за 75 % от населението на възраст 20–64 години;
- * инвестиции в научноизследователска и развойна дейност (НРД) в размер на 3 % от БВП на ЕС;
- * постигане на целите „20/20/20“ по отношение на климата/енергията (включително намаляване на емисиите с допълнителни 30 %, ако условията са подходящи);
- * дял на преждевременно напусналите училище под 10 %; дял на младото поколение със завършено висше образование от най-малко 40 %;
- * намаление на броя на застрашените от бедност с 20 млн. души

Целите отразяват трите приоритета за **интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж**. Тези елементи се допълват взаимно и предлагат визия за социална пазарна икономика на Европа за 21-ви век.

Водещите инициативи на ЕС, които пряко насърчават заетостта, са:

- * „Младеж в движение“ — има за цел да подобри постиженията на образователните системи и да улесни навлизането на млади хора на пазара на труда;
- * „Програма за нови умения и работни места“ — има за цел да модернизира пазарите на труда и да направи гражданите по-способни, като развива техните умения през целия им живот с цел да повиши участието в трудовия живот и постигне по-добро съгласуване между предлагането и търсенето на труд, в това число чрез трудова мобилност
- * Европейският социален фонд (ЕСФ) е основният инструмент за мащабни мерки в областта на заетостта на равнището на ЕС, и в частност младежката заетост. Други фондове на ЕС, като Европейският фонд за регионално развитие (ЕФРР) и Европейският земеделски фонд за развитие на селските райони (ЕЗФРСР) също предоставят възможности за създаване на работни места.

Политиките на инвестиции в човешки капитал са насочени едновременно към гъвкавостта на пазарите на труда, организацията на труда и трудовите правоотношения, като отчитат съвместяването на професионалния и личния живот, сигурността на работното място и социалната закрила. В центъра на тази тема е въпросът за съчетаването на гъвкавост и сигурност („flexicurity“).

Специално внимание в политиките се обръща на младите хора. Те по-трудно си намират работа, а когато я намерят, то тя е на срочен договор, или на непълно работно време. При младите жени несигурните стъпки на професионалното поприще



са още по-вероятни, най-вече поради съчетаването на временна работа със заетост на непълно работно време.

По тези причини средства в подкрепа на политиките се насочват към субсидиране на работни места, за професионално обучение и за предотвратяване на преждевременното напускане на училище, за мерки за повишаване на пригодността за заетост на работещите.

През октомври 2015 г. Съветът на Европа прие преразгледани насоки, ориентирани в по-голяма степен към пазара на труда:

- * Насърчаване на търсенето на работна сила (създаване на работни места; данъчно облагане на труда; определяне на възнагражденията);
- * Усъвършенстване на предлагането на работна ръка, уменията и компетентностите (съответните умения и компетентности; необходимите инвестиции; преодоляване на структурните слабости в системите на образование и обучение; намаляване на бариерите пред заетостта, по-специално за групите в неравностойно положение);
- * Подобряване на функционирането на пазарите на труда („принципите на гъвкавата сигурност“ с цел намаляване на сегментацията на пазара на труда; участие на социалните партньори; подобрени политики за активен пазар на труда; подобряване на обществените служби по заетостта; трудова мобилност);
- * Осигуряване на справедливост, борба с бедността и насърчаване на равните възможности (модернизиране на системите за социална сигурност, системите на здравеопазването и системите на дългосрочни грижи; принципите на „активно приобщаване“; целенасочени социални политики за предотвратяване на преждевременното напускане на училище и социалната изолация)

Извод: Европейският съюз насърчава и подкрепя създаването и запазването на работни места. Осигуряването на заетост е водеща цел.

2.2 Национални политики за заетост:

Целите на Стратегия „Европа 2020“ намират своите конкретни решения и мерки в националните стратегически документи. Таблицата по-долу показва целите на Румъния и България в контекста на общоевропейските цели до 2020 г., свързани с развитието на човешките ресурси:

Цел до 2020 г.	Цели - общо за ЕС	Цели - Румъния	Цели - България
Цел 1. Равнище на заетостта на жените и мъжете на възраст 20-	75%	70 %	76%



64 г., включително чрез по-високо участие на младежите, по- възрастните лица и нискоквалифициранит е работници, както и чрез по- добро интегриране на легалните мигранти			
Цел 4. Дял на преждевременно напусналите образователната система; дял на 30-34 - годишните със завършено висше образование	10% 40%	11,3 % 26,7%	11% 36%
Цел 5. Намаляване на броя на живеещите в бедност	с 20 млн. души	с 580 000 души	с 260 хил. души

И двете държави имат приети Стратегии по заетост до края на 2020 г. Резултатите от изпълнението им се проследяват периодично.

За целите на Регионалния план са анализирани данни от Годишните доклади за Румъния и България във връзка с **Европейския семестър**: Оценка на напредъка в структурните реформи, предотвратяване и коригиране на макроикономическите дисбаланси и резултати от задълбочени прегледи съгласно Регламент (ЕС) № 1176/2011.

Европейският семестър е цикъл на координиране на икономическите и фискалните политики в ЕС. Той е част от рамката на Европейския съюз за икономическото управление. В основата му е 6-месечният период от началото на всяка година, откъдето е и названието му „семестър“.

По време на европейския семестър държавите членки привеждат своите бюджетни и икономически политики в съответствие с целите и правилата, договорени на равнище ЕС.

Европейският семестър обхваща **3** **градивни елемента** на координация на икономическите политики:

- * **структурни реформи**, предназначени за насърчаване на растежа и заетостта в съответствие със стратегията „Европа 2020“
- * **фискални политики** с цел да се осигури устойчивост на публичните финанси в съответствие с Пакта за стабилност и растеж
- * предотвратяване на прекомерни **макроикономически дисбаланси**



В тези доклади са проследени данните и препоръките, свързани със заетостта, трудовия пазар и образователните политики в Румъния и България, а именно:

- А) Пазар на труда
- Б) Възнаграждения
- В) Състояние на системите за образование
- Г) Сътрудничество между институциите и социален диалог

2.2.1 Национални политики на България

А) Пазар на труда

Силният икономически растеж доведе до възстановяването на пазара на труда. Коефициентът на заетост е 71.9% през третото тримесечие на 2017 г. и достига за първи път след кризата пред кризисните нива от 71%. Безработицата спада от върховете 13% в края на 2013 г. до малко под 7% през 2016 г. и 6,3% през 2017 г. Перспективите за пазара на труда се очаква да останат положителни, но ефективността не е равномерно разпределена сред населението. Мрежите за социална сигурност не са ефективни за намаляване на голямо неравенство, бедност и социално изключване.

България регистрира най-високо равнище на недеклаиран труд и ниско участие в активния пазар на труда. Тя държи първенство в ЕС по отношение темпа на намаляването на населението. То се очаква да се свие с до 22% до 2050 г. поради нетна миграция, ниска раждаемост и относително висока смъртност. Това е един от най-високите планираните спадове в ЕС (Евростат, 2017).

За икономиката това означава по-малко работници и нарастваща старост. Българите, живеещи в чужбина, са в трудоспособна възраст, което още повече изостря неблагоприятните тенденции.

Въпреки стабилното възстановяване на пазара на труда структурните предизвикателства продължават. Свиването на населението в трудоспособна възраст, недостигът на умения и несъответствия, особено при цифровите умения, и липсата на активност остават основна грижа за устойчив растеж. Недекларираната работа продължава да изкривява пазара на труда. Политиките на активен пазар на труда имат слабо покритие и са насочени предимно към създаване на директни работни места и стимули за заетост. Младите, ниско квалифицираните, ромите и населението в селските райони срещат трудности при наемане на работа. Мерките, насочени към пригодността за заетост на търсещите работа и към създаване на умения не са достатъчно развити.

Б) Възнаграждения

Заплатите нарастват през последните години. Въпреки това средното възнаграждение на час (4,6 евро през 2016 г.) представлява една пета от средната компенсация на час в ЕС. Увеличението на заплатите през последните години допринася за намаляване разликата със средното за ЕС от 34% през 2010 г. до 43%



през 2016 г. (по паритет на покупателната способност) Въпреки това, разликата в заплащането остава основна причина за емиграция. През първите три тримесечия на 2017 г., ръстът на възнагражденията в публичната сфера е 13,3% и в производството - 9.4%. Тенденцията е с бързия растеж в частния сектор да се балансират възнагражденията и в двата сектора. Минималната работна заплата е увеличена от 460 лв(235 евро) до 510 лева (261 евро), считано от 1 януари 2018 г. и се очаква да достигне до 610 лв. (312 евро) до 2020 г. Над 13% от работната сила, или около 400 хиляди души получават минимална заплата и този брой се очаква да порасне.

Промените в минималната заплата се извършват без ясни и прозрачни критерии и не могат да гарантират подходящ баланс между подпомагането на заетостта, конкурентоспособността и защитата на труда. Правителството внесе предложение за минимален механизъм за определяне на заплатите, но все още не е постигнато съгласие между социалните партньори.

Очаква се през 2018 г. България да ратифицира Конвенция 131 на Международната организация на труда относно фиксирането на минималната работна заплата, което ще бъде стъпка в създаването на ясен и прозрачен механизъм за нарастването на минималната работна заплата.

В) Състояние на системите за образование

Инвестициите в образователната система се увеличават в реално изражение, но остават под средното за ЕС. Почти 50% от учителите са на възраст 50 или повече години, а системата не предлага достатъчно приобщаващи методи за подготовка на млади учители. Мерки за работа със студенти в неравностойно положение се стремят да подобрят ситуацията.

Образователните резултати са ниски и силно повлияни от социално-икономическия статус. Така например много 15-годишни нямат основни умения, необходими за решаване на проблемите, с които рутинно се сблъскват днешните съвременни общества. Международно проучване на PISA за образованието (наука, четене и математика) показва, че 29,6% от учениците са с ниски резултати.

Делът на населението с основни или над основните общи цифрови умения, е сред най-ниските в ЕС (29 %). Макар образователната система да полага усилия, делът на младите хора с цифрови умения (16-24) е 54,3%, в сравнение с ЕС, където е средно 81.9% (цифров индекс 2017).

Новите учебни програми се стремят да подобрят образователните резултати. През учебната 2017-18 г. реформата на учебния план продължава с класове 2, 6 и 8.

Съотношението на учениците от средното професионално образование и обучение е над средното за ЕС. Но един на всеки трима обучаващи се в системата на ПОО завършва без професионална степен и заетостта на завършилите ПО е по-ниска от тази в ЕС. Качеството на предлагане, привлекателността на професионалното образование и обучение и връзките с пазара на труда са все още предизвикателство.



В техен отговор са предприети действия за преразглеждане на образователните стандарти за ПОО и се работи по свързването на предлагането и търсенето на умения и квалификации. Последните изменения в Закона за образованието са свързани с допълнителни финансови стимули за училищата, предлагащи ПОО, които съответстват на пазара на труда. Структурно ПОО все още е в процес на развитие.

Обучението за възрастни остава на критично ниво като се има предвид недостигът на умения. Един на всеки 5 възрастни е ниско квалифициран, което води до слаби перспективи за заетост. Инвестициите в образованието за възрастни остава недостатъчно, Участието на възрастните в ученето е само 2,2% през 2016 г. (средно за ЕС: 10,8%).

Г) Сътрудничество между институциите и социален диалог

Агенцията по заетостта преминава през цялостна програма за модернизация. Целта е превръщане на Агенцията в модерна и насочена към клиента обществена служба по заетостта. Реформата обхваща предоставянето на услуги, механизмите за планиране, управление, прилагане и наблюдение. Въпреки напредъка, сегментацията на клиентите и управлението на случаите остават непълни.

Участието в активни политики на пазара на труда (АППТ) остава ограничено. Предвид големите несъответствия в уменията, мерките, насочени към пригодността за заетост и уменията на търсещите работа, изглеждат недоразвити. Социалният диалог е изправен пред няколко предизвикателства. Колективното договаряне се извършва предимно на фирмено, индустриално или браншово ниво, но се подкопава от недостатъчния капацитет на социалните партньори, особено на ниво бранш.

Двустранният диалог на национално равнище се влошава 2016-2017, поради съществените разлики между социалните партньори по въпроси като минимални осигурителни прагове и механизма за определяне на минималната работна заплата.

Извод: Пазарът на труда в България се развива. Минималната заплата се увеличава. Наред с недостига на работна сила се регистрира и несъответствия с уменията ѝ. Активните политики на пазара на труда са с ограничено покритие. В риск са групите на младите хора, ниско квалифицираните, ромите и населението в селските райони. Обучението на възрастни е на критично ниво. Системата за професионално образование и обучение е алтернативен избор за младите хора и е в процес на приближаване на предлагането с търсенето на умения. Липсата на преподаватели нараства.

2.2.2 Национални политики на Румъния

А) Пазар на труда

Пазарът на труда в Румъния става все по-труден в условия на силен икономически растеж през последните 2 години. Той се характеризира с висока



степен на заетост, достигнала нивата преди кризата, а именно 69%. Безработицата спада до 4.9% и е най-ниската за повече от 20 години.

Ниското ниво на безработица, съчетано с намаляващи трудови ресурси и постоянния недостиг на умения води до сложни условия на пазара на труда. Заетостта се разраства, задвижвана от силното вътрешно търсене, особено в секторите на промишлеността и услугите, които изискват средни до високи нива на умения. Същевременно само 29% от румънците имат основни ИТ умения, а по-малко от 6% от фирмите предоставят обучение по ИКТ на техния персонал.

Работодателите отчитат затруднения в наемането и задържането на работници. Според проучване, през 2016 г. 72% от работодателите срещат сериозни трудности при заемаването на работните места.

Причини като по-високи заплати в чужбина, ниска вътрешна мобилност, слаба предприемаческа инициатива, слаби връзки между сектора на образованието и трудовия пазар влияят върху увеличаване недостига на работна сила.

В дългосрочен план неблагоприятните демографски тенденции в Румъния се очаква да продължат. Застаряването на населението, ограничената вътрешна трудова мобилност и продължаващата емиграция представляват значителен фактор, задържащ икономическия растеж. Процентът на участие в работната сила на жени, възрастни хора, роми, млади хора и хора в селските райони остава значително под средното за ЕС.

Активните политики на пазара на труда са недостатъчни по количество и форма. Липсата на умения и несъответствия имат неблагоприятно въздействие върху конкурентоспособността и конвергенцията. Недекларираната работа продължава да нарушава пазара на труда.

Румъния отчита забавяне в достъпа до активни мерки на пазара на труда (АМПТ), финансирани от ЕС. Макар финансовите стимули да се увеличават, използването и усвояването на схемите за мобилност е ниско, а административната тежест остава демотивираща за работодателите

Б) Възнаграждения

Възнаграждението на труда е по-ниско в сравнение със средното за ЕС, но е регистриран силен ръст на заплатите през 2017 г. Така например 16% е минималното увеличение на заплатите в публичния сектор, което може да окаже натиск върху конкурентоспособността и инфлацията, ако не е съпроводено от съответното увеличение на производителността.

Минималната заплата се е увеличила повече от два пъти за срок от 2012 г. насам. Брутният минимум регистрира увеличение на заплатата от 700 ron (около 162 евро) през 2012 до 1 450 ron (около 315 евро) през 2017, и ще достигне 1 900 ron (около 413 евро) през 2018 г., включително социалните вноски на работодателите.

Минималната работна заплата продължава да бъде определяна от правителството по негово усмотрение.



В) Състояние на системите за образование

Оценката за състоянието на образователната система в доклада е, че тя се представя слабо и ограничава перспективите за икономически растеж в дългосрочен план. Основните проблеми са ниските нива на придобиване на основни и цифрови умения, постоянно високото ранно училищно напускане, лошото приобщаване на ромите и различията в уменията на селското и градско население, обучението на учители.

Осигуряването на качество в училищното образование остава до голяма степен фокусирано върху съответствието, поради фрагментация и припокриване на отговорности. Механизмите за подкрепа подобряването и развитието на училищата са относително слаби, въпреки че са направени неотдавнашни усилия за по-добро осигуряване на качество с образователната система. За съжаление органът за гарантиране на качеството на пред университетското образование не може да прави препоръки в подкрепа на училищата, които са в обхвата на контрол на училищните инспекторати.

Професионалното образование и обучение остава втори избор и в повечето случаи не е адаптирано към нуждите на пазара на труда. Достъпът до обучение за възрастни е ограничен, по-специално за ниско квалифицираните.

Г) Сътрудничество между институциите и социален диалог

Участието на социалните партньори в разработването на политиките много ограничено, без съществен процес на участие и сътрудничество. В хода на реформите са предприети мерки за укрепване на капацитета на публичната служба по заетостта, но остават проблемите, свързани с ограничения капацитет за прогнозиране на уменията, което би могло допълнително да оказва влияние върху предлагането на пазара на труда.

Текущата оценка на уменията, по които се провеждат обучителни програми, се основават на стандартна процедура, която обаче не взема достатъчно предвид бързо променящите се нужди в икономиката (Cedefop, 2017).

Капацитетът да се предвиди нуждата от бъдещи умения и оценката на очакваното въздействие на новите технологии са слаби.

Ограничено е развитието на иновативни мерки и сътрудничеството между институциите, предоставящи услуги по заетостта от една страна, и от друга - социални и образователни услуги. Програмите за заетост не предлагат получаването на подходящи умения и стойността им в подкрепата на стандартна заетост е ниска. Коефициентите на колективно договаряне са ниски. Институционалните структури за социалния диалог (напр. Тристранния съвет, Икономическия и Социален съвет, министерства и регионални комисии) имат по-скоро информационни функции, без да има процес на сътрудничество (Eurofound, 2018).

Мненията на социалните партньори относно разработването на политики са често пренебрегвани. Румъния има една от най-ниските възприемани степени на



сътрудничество в трудовите отношения в ЕС (Световен икономически Форум, 2017). Капацитетът на социалните партньори е също ограничен.

Извод: Пазарът на труда в Румъния се развива. Минималната заплата се увеличава. Налице е недостиг на работна сила с подходящи умения. Активните политики на пазара на труда са недостатъчни. Рискови групи са жените, възрастните хора, ромите, младите и хората в селските райони. Обучението за възрастни е слабо. Капацитетът за прогнозиране на уменията спрямо нуждите на икономиката и разработването на политики е ограничен. Сътрудничеството между социалните партньори е ниско.

2.2.3. Характеристики на Трансграничния регион Румъния - България, влияещи върху политиките за заетост

А) Обхват на трансграничния район

Общата стратегия за устойчиво териториално развитие на трансграничен регион Румъния - България характеризира региона като общност, разделена от границата между двете държави Румъния и България и от естествена природна преграда - река Дунав (над 75% от граничната линия между тях). Регионът се характеризира с голям брой малки населени места от градски тип в период на икономически и демографски спад, миграция на млади хора към по-големите градски центрове, или в чужбина, и тенденция на обезлюдяване. Свързаността на региона е недостатъчна.

Трансграничният регион заема територия от 71 930 км², обитаван от около 5,1 милиона жители и включва 16 административни единици на ниво NUTS III (окръзи и области), съставляващи шест области за развитие на ниво NUTS II.

Територията е съставена от следните административно-териториални единици:

- в Румъния: седем окръга (54,66% от трансграничното пространство/14,49% от площта на страната) респективно Мехединци, Долж, Олт, Телеорман, Гюргево, Кълъраш и Констанца;

- България: девет области (45,34% от трансграничното пространство /29,38% от площта на страната) респективно Видин, Враца, Монтана, Плевен, Велико Търново, Русе, Силистра, Добрич и Разград.

Б) Икономически характеристики и възможности за развитие

По отношение на икономическото развитие на трансграничния регион и от двете страни на границата доминират малките и средни предприятия (делът им е над 99 %) , като предприемаческата активност в румънската част е по-ниска от българската (в българския пограничен регион - между 20 и 34 малки и средни предприятия на 1 000 жители спрямо 10 до 24 малки и средни предприятия на 1 000 жители от румънския пограничен регион).



Селскостопанският сектор остава традиционен както за българската, така и за румънската част от територията и пряко влияе на социално-икономическите процеси в двете страни. Неговият потенциал е значителен по отношение на обработваемите площи - като средни добиви от хектар, особено за жито, ечемик, царевица и слънчоглед, така и по отношение на средните добиви на плодове.

Разпределението на заетото население в трите сектора на дейност в националната икономика (първичен, вторичен, третичен) показва различен профил на заетостта от двете страни на границата. В Румъния над 42,4% от заетите лица работят в първичния сектор (селско стопанство и добивна промишленост). В промишлеността и строителството са близо 20% от заетите лица, а други 34,7% - в сектора на услугите. Третичният сектор - този на услугите - е представен най-добре в окръг Констанца (49,2%).

В България на сектора на услугите се пада около половината от заетото население (49,6%), във вторичния сектор (промишлени дейности и строителство) работят малко над една трета от заетите (38,2%), а в селскостопанския сектор работят само 9,3% от заетите.

Наличният икономически потенциал е благоприятен за развитие на производство на храни - въз основа на практикуваното земеделие предимно в Дунавската равнина и Добруджа. Потенциал за развитие имат също предприятията в транспорта, търговията и туризма поради подобряващата се свързаност на територията и на речното плаване.

Трансграничният регион се характеризира с туристически потенциал, недостатъчно усвоен и рекламиран. Тук могат да се практикуват почти всички видове туризъм благодарение на разнообразното, ценно и привлекателно природно и създадено от човека наследство. Така например на тази територия има над 7500 вписани исторически паметници, от които две ценности на културното наследство са от световно значение под егидата на ЮНЕСКО.

В исторически план трансграничният район се намира на кръстопътя на елинистическото, римското и византийското наследство, които влияят върху неговата култура, архитектура и традиции. Разположен е на стратегическа точка на среща между водещи цивилизации върху една от най-големите и най-старите транспортни оси на класическия западен свят - Дунав. Областите с важни туристически забележителности в трансграничния регион са: Мехединци и Констанца в Румъния и Видин, Велико Търново и Добрич в България.

Прогнозите за икономическо развитие са най-благоприятни в следните области: услуги, транспорт, строителство, ИКТ, туризъм.

В) Образование и тенденции на пазара на труда

Достъпът до образование е еднакъв в целия трансграничен регион при основното и гимназиалното образование. В университетската система от общия брой студенти близо 80% се намират в румънската част. Повечето студенти се намират в областите Долж, Констанца, Велико Търново и Русе, където са и главните университети.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Постоянният процес на демографско застаряване доведе до спад на населението в училищна възраст, включително на броя ученици.

Числеността на педагогическия персонал намалява на почти всички образователни нива, с изключение на висшето образование, където има нарастване в резултат от развитието на частното образование.

Интересът на учениците към професионалното образование спада общо в целия регион заради реорганизирането на този вид образование и вероятно по-ниския интерес към него, успоредно със затварянето на промишлени предприятия. Поради факта, че в района доминират малките и средни фирми, техният мениджмънт е силно натоварен с различни функции, свързани както с адаптирането на бизнеса към нарастващите административни изисквания, така и към осигуряването на нормалното функциониране на веригата производство-реализация. В нея ключово значение има подготовката на кадри.

Тенденции като липсата на умения по предприемачество, недостатъчна квалифицираност на работниците, слабото публично-частно партньорство могат да имат отрицателни последици върху развитието на икономиката в региона. В дългосрочен план последицата ще бъде миграция на квалифицираната работна сила към по-развитите региони, ниска производителност и недостатъчна конкурентоспособност на местните предприятия.

Изводи: В трансграничния регион икономическата ситуация е близка, доминират малките и средни предприятия, предприемаческата активност е ниска, налице е тенденция на обезлюдяване. Рискът от миграция на квалифицираната работна сила е висок. Селското стопанство се развива, но заетостта в този сектор е много различна в румънската и в българската част. Налице са неусвоени потенциали, чието развитие би довело до създаването на устойчива заетост и икономическо развитие. Такъв потенциал е туризмът. Наличието на двойки градове от двете страни на река Дунав: Калафат-Видин, Бекет-Оряхово, Турну Мъгуреле-Никопол, Зимнич-Свищов, Гюргево-Русе, Олтеница-Тутракан и Кълъраш-Силистра, са идентифицирани като центрове, които могат значително да допринесат чрез сътрудничество за развитие. Сътрудничеството обхваща ангажиране участието на всички заинтересовани страни във вземането на решения за развитие - частния сектор, местните общности, активното съдействие на централните органи и инициативата на местните власти.

Наличието на финансов инструмент чрез Програма INTERREG VA - Romania-Bulgaria позволява ускоряването на процесите на сътрудничество.



3. Развитие на туризма. Състояние на ресторантьорския и кулинарния сектор в Трансграничния регион Добрич - Констанца

За двата целеви региона е проучена статистика на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР), обобщаваща туристически данни за 2014 г. (виж <http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/oecd-tourism-trends-and-policies-2016>), а също данни на Евростат от 2016 г.

3.1. Туризмът в цифри

Румъния

Румъния регистрира 8,4 милиона международни пристигащи през 2014 г., което е увеличение от 5,3% в сравнение с 2013. От тях 1,9 милиона международни посетители регистрират една нощувка (увеличение с 11,5% през 2013 г.). Основният брой туристи са от държавите-членки на ЕС - от България (23,2%), Унгария (21,8%), Италия (11,3%), Германия (9,0%), Франция 7%) и Обединеното кралство (5,1%). Вътрешните туристи са направили 15,8 милиона нощувки през 2014 г., което е спад с 3,2% в сравнение с 2013 г. Директният дял на туризма в БВП през 2014 г. е 1,6%, подкрепяйки 2,4% от общата заетост (WTTC). В цифри това са общо 293 802 души, от тях 39 479 са в хотелиерския бизнес, и 99 986 - в сферата на ресторантьорството.

В Югоизточният регион на Румъния има туристически ресурси с важен потенциал за регионално развитие: черноморското крайбрежие с 13 курорта, които предлагат настаняване, лечение и отдих, делтата на река Дунав, която представлява научна атракция, балнеологични ресурси (езерото Текиргюл, Ефорие Норд - с лечебна кал). Други потенциални видове туризъм, които могат да бъдат развити в този район, са агротуризмът и развлекателният туризъм (лов и риболов), планинският туризъм с уникални атракции (Совея, Лепша, Вулкани Норьойози, Vozioru пещери, Focurile Vii) и културен и исторически туризъм - гети, римляни, гърци, византийски крепости, манастири).

България

България посреща общо 7,3 милиона международни туристи (без транзитните пътниците) през 2014 г., което е с 6% повече в сравнение с предходната година. Другите европейски страни са най - важните доставчици за България, с дял от 60,6% през 2014 г, като най-много гости са от Гърция, Румъния и Германия. Приходите от международен туризъм през 2014 г., според данни на БНБ възлизат на 3,1 млрд. Евро, което е с 1,9% повече в сравнение с 2013 г. Общо 3,2 милиона вътрешни туристически пътувания генерират 843 милиона лева през 2014 г., което е ръст съответно от 4,2% и 5,4% за 2013 г. През 2014 г. туризмът допринася пряко за 3,7% от БВП и генерира 3,4% от заетостта в България. Като се имат предвид косвените влияния, общото въздействие се оценява на 13,1% от БВП и 12,1% от заетостта



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



(WTTC). Работещите в сферата на хотелиерството са 41 331, а в ресторантьорството - 101 266 души.

Българските области, формиращи трансграничния район, формират 10,55 % от общите приходи от нощувки за 2016 г. (104882643 лв), като водеща сред тях е Добричка област, допринасяща с 90,52 % от резултата на българската част на трансграничния район.

Статистиката на Евростат за 2016 г. сочи, че и двете държави са регистрирали близки резултати в нощувките на годишна база. Делът и на България, и на Румъния в общата европейска статистика е 0,9 %. Разликите са в разпределението на гостите, нощували в местата за настаняване: В България 35,9 % от нощувките са на българи, 43,2% на гости от държавите -членки на ЕС и 20,9% от държави извън ЕС. Делът на гостите от Румъния е 9,8%. В Румъния 81% от нощувките реализират местните хора, 11,7 % - от държави-членки на ЕС и 7,3 % - от държави извън ЕС. В България 66 % от продажбите се падат на морския туризъм, а в Румъния неморският туризъм реализира 81,9% . Близък е делът на селския туризъм - в България той заема дял от 27,4 % , а в Румъния - 21,6 % .

В България са регистрирани 3331 места за настаняване с леглова база от 328264 легла и годишна заетост от 41,5%, в Румъния местата за настаняване са 7028 с 326098 легла и годишна заетост от 36%.

Изводи: Туризмът се развива устойчиво и в българската, и в румънската част на трансграничния регион. За Румъния най-големият брой международни гости са от България, делът на румънските туристи, посещаващи България, е сред най-високите. В България водещи са продажбите от морски туризъм, а в Румъния неморският туризъм реализира 81 % от продажбите. В сферата на хотелиерството и ресторантьорството са заети около 300 000 души - по около 150 000 души за България и за Румъния. Заетостта на легловата база и в двете държави има предимно сезонни характеристики.

3.2. Политики за развитие на туризма

Румъния

Основният документ, определящ политиката в областта на туризма в Румъния е Националният план за развитие на туризма за периода 2007-26 г. В допълнение са разработени Национална стратегия за екотуризъм, Национална стратегия за Спа туризъм и Стратегически и оперативен план за маркетинг на румънските дестинации, 2011-15 г.

Предвидените мерки включват:

- Стратегически мерки: прилагане на най-добрите чуждестранни практики; децентрализирани действия; насърчаване създаването на конкурентни продукти;
- Мерки за сътрудничество с други министерства по различни въпроси, например: Образование (насърчаване на общи програми за студентски лагери в ниския сезон); Труд, семейство, благосъстояние, възрастни хора (увеличаване броя



на пенсионерите, които могат да се възползват от специални билети в спа-центрове); Здравеопазване (обща здравна програма за работещи в спа центрове); Външни работи (улесняване на процедурите за издаване на визи); Култура (развитие на културен туризъм);

- **Законодателни и институционални мерки:** приемане на нов Закон за туризма, включително **законодателство относно професионалното обучение и образованието в областта на туризма и публично-частното партньорство**; развитие на мрежа от туристически информационни центрове; разширяване на системата за събиране и анализ на статистически данни и пазарни проучвания;

- **Фискални мерки:** освобождаване от данъци за някои видове инвестиции в туризма, като например нови съоръжения, спа туризъм и жилища, които получават екомаркировка; намаляване на ДДС за туристически пакети и за хранителни продукти от 24% на 9%.

Основното предизвикателство за туризма в Румъния е да подобри имиджа си. Проучванията идентифицират необходимостта от разработване и популяризиране на шест ключови туристически продукта:

- **Здраве и уелнес:** релаксация, възстановяване, биологична храна.
- **Културен туризъм:** обиколка, посещение на исторически и традиционни обекти.
- **Селски туризъм:** почивка в малки селски къщи за гости / ферми / екотуризм.
- **Активен туризъм:** колоездене, екскурзии, катерене, конна езда.
- **Природен туризъм:** екскурзии в дивата природа и природни паркове, наблюдение на специфична флора и фауна.
- **Градски почивки:** градски уикенд турове.

България

Усилията на Министерството на туризма в България са съсредоточени върху четири приоритетни области:

- Подобряване качеството на националния туристически продукт и туристическите услуги и повишена защита на потребителите
- Насърчаване устойчивото развитие на туризма
- Диверсификация на националния туристически продукт и намаляване на регионалните различия чрез създаване на силни регионални марки на специализирани видове туризъм
- Позициониране на България като добре позната и предпочитана целогодишна дестинация с лесно разпознаваема национална идентичност, запазена култура и природа и водеща туристическа локация в Централна и Източна Европа.

Действията за преодоляване на регионалните различия и засилване на ефективността на регионално равнище включват мерки за:

- Укрепване на организациите за управление на дестинациите;



- Консолидиране създаването и функционирането на мрежа от туристически информационни центрове;
- Създаване на условия за публично-частно партньорство;
- Регулиране статута и управлението на национални курорти.

Продължава работата по укрепване на бизнес средата чрез предоставяне на помощ на инвеститорите да модернизират съоръженията и да подобрят качеството на човешките ресурси; законодателни промени, насочени към въпросите, свързани с качеството на туристическия продукт, заетостта в сектора и намаляване административната тежест за бизнеса.

Действията за повишаване привлекателността на България като целогодишна дестинация се фокусират върху развитие на специализирани форми на туризъм. Устойчивото им развитие включва адаптиране на продуктите към промените в климата, подобряване на енергийната ефективност и управление на отпадъците, опазване на ландшафта и биоразнообразието и укрепването на регулациите за борба с прекомерното развитие на морския бряг и планинските курорти.

Туризмът играе ключова роля в развитието на редица европейски региони, по-специално слаборазвитите региони, поради значителното полезно въздействие и потенциала за създаване на работни места, особено за млади хора.

Той е свързан и с развитието, иновациите и диверсификацията на продукти и услуги, от които ще се ползват посетителите.

Препоръките на Европейската комисия за инвестиции в туризма са фокусирани върху:

- по-добро валоризиране на културните и туристическите дадености;
- подкрепата на предприемачеството и създаването на нови фирми;
- утвърдяване на капацитета за върхови постижения, **иновации и интернационализация на МСП и клъстерите, (кръстосани) клъстерни дейности**, включително посредством усъвършенстване на вътрешните и външните връзки;
- иновации и диверсификация на продуктите, процесите и услугите, както и в специализация за пазарни ниши, с цел преодоляване на зависимостта от ниската добавена стойност и сезонната заетост и гарантиране на икономическа активност и работни места извън туристическия сезон.

Извод: Националните политики на двете държави са в контекста на европейската политика, и са базирани на местните потенциали. Идентифицирана е необходимостта от преодоляване на сезонността в туризма. Нуждата от публично-частни партньорства и от повишаване качеството на човешките ресурси в бранша е разпозната като важен елемент от усилията за развитие на туризма. Предприетите мерки са от структурен, законодателен, институционален и фискален характер.



3.3. Фактори за развитие на хотелиерство и ресторантьорство. Особенности в трансграничния регион Добрич-Констанца

Динамичното развитие на туризма е силно обвързано с развитието на хотелиерския и ресторантьорския бизнес. Това са два от основните елементи на туристическия бранш. Чрез тях туристическите ресурси се валоризират и се включват в туристическото предлагане. Те концентрират в себе си все повече туристически дейности, както и все по-голяма част от приходите в туризма. Така хотелиерството и ресторантьорството се превръщат в „гръбнак“ на туристическия бранш.

А) Човешки фактор

В хотелиерската и кулинарната индустрия **основен фактор за развитие е човешкият**. По тази причина и в двата бранша от особено внимание е развитието на човешките ресурси - правилен подбор на кадрите, управление, оценка и стимули, периодично и последователно обучение на персонала, правилно използване потенциала на служителите. Добре подбраният персонал е ключовият фактор за удовлетворяване на клиента, а от там и за получаване на повече приходи.

Б) Икономическа среда

Хотелиерството и ресторантьорството следват икономическото развитие. Където се откриват нови или се разширяват съществуващите пазари за бизнес, се увеличава необходимостта от хотели и ресторанти за обслужване нуждите на бизнеса. Подходящата локация е основен фактор бързо и лесно да се развие един туристически обект. В същото време повишеният интерес към дестинацията поражда и повишен интерес към хотелиерския бизнес като професия. Това води и до нарастване на нуждите от служители и същевременно до недостиг на квалифицирани кадри.

В) ИКТ технологии

Достъпът до работни места в хотелиерството вече е много лесен и прозрачен - интернет, социални медии, отворени източници и трудови агенции дават възможност на хората да кандидатстват за позиция на всяка точка по света. Информацията е достъпна, комуникацията - директна, така че всеки може лесно да открие какви позиции се търсят и доколко отговаря на изискванията за заемане на съответното работно място.

Г) Законодателна и културна рамка

Препятствие за мобилността на кадрите основно е законодателната рамка и нейните специфики във всяка държава. Друга пречка е различната култура и особеното отношение към наемане на персонал от други културни общности. Въпреки тези пречки световните тенденции са за многонационалност в хотелиерската индустрия. За наемането на персонал от значение е не



националността или принадлежността към определена група, а уменията и амбициите за доказване в индустрията на гостоприемството.

Развитието на технологиите изисква непрекъснато обучение на служителите в хотела, поставя предизвикателствата на ученето през целия живот.

От друга страна езиковата гъвкавост е нещо, без което един специалист в областта на хотелиерството не може да се развива. Езиковата подготовка е основата, върху която се гради по-нататъшното развитие на всеки хотелиерския бранш. Предимство е владението не само на основните европейски езици, но и езици на големи пазари.

Д) Мултинационални работодатели

Географската гъвкавост е също важно условие. Служителите трябва да са готови да променят дестинациите, защото точно това ще изискват от тях хотелските вериги. Умения за управление на хора в мултинационална среда е допълнително условие за тези, които искат да се развиват в професията.

Хотелиерство и ресторантьорство в трансграничния регион

Обща информация

На територията на трансграничния регион Констанца - Добрич има 15 курортни комплекса, голф-игрища и множество хотели, които обслужват предимно морски, здравен и семеен туризъм. С много малки изключения този туризъм е сезонен. Неговото развитие има своята над 40 годишна история и традиции. Именно те формират и поддържат и в днешно време подготвен мениджмънт, обслужващ многобройните гости на черноморското крайбрежие.

В област Констанца са разположени около 45% от местата за настаняване (над 750 обекта), тук се осъществява близо 60% от вътрешния и международния туристически транзит. Ежегодно се реализират над 3.5 млн нощувки.

В област Добрич туризмът е един от водещите отрасли на икономиката. В 165 обекта, които представляват 39,66 % от общия брой на местата за настаняване в българската част на трансграничния регион (съгласно НСИ 2017 г.), се реализират над 2,2млн нощувки. От най-голямо значение за международния туризъм са КК Албена и Балчик.

Ролята на иновациите

Доколкото туризмът играе важна икономическа роля на целевата територия, то бързото технологично и иновационно развитие в сферата на хотелиерството и кулинаруията е наложително и ще допринесе за увеличаване на конкурентоспособността на националната и регионалната икономика, както и за по-бързото развитие на устойчиви форми на туризъм. Прогнозите сочат, че към 2030 г. ще има ресторанти без персонал и това благодарение внедряването на модулни системи и нови технологии, базирани включително на изкуствен интелект, поемащи функциите на работни места, заемани от човека.



Проучване на иновациите в сферата на туризма (ИНОВАЦИОННИ СТРАТЕГИИ И ИНОВАЦИИ В ТУРИЗМА с автор Соня МИЛЕВА) показва, че „водещите иновации, променили драматично облика на туризма, са външни за отрасъла. Иновациите в туризма са от физическо и социално естество, свързани преди всичко с ограничаване на рисковете за туристите, повишената мобилност и достъпност. Те стоят в основата на създаването на изцяло нови преживявания на туриста, респективно опит и удовлетвореност. За дестинацията и туристическите предприятия иновациите са в основата на усилията за повишаване на конкурентоспособността и удовлетвореността на туристите.“

В Наръчника от Осло (OECD, 2005: 47) се определят четири основни вида иновации - продуктови (услуги), процесни, организационни и маркетингови. Иновациите в хотелиерството и ресторантьорството имат характер на подобрения, насочени преди всичко към повишаване на производителността и ефективността. Hjalager (2015) в своето изследване класифицира 100-най-значими за туризма иновации по седем показателя:

- (1) промяна в характеристиките и разновидностите на продуктите и услугите, от гледна точка на туристите;
- (2) повишена социална и физическа ефикасност;
- (3) повишена производителност и ефикасност на туристическите предприятия и реструктуриране на входните ресурси като енергия, труд, капитал и земя;
- (4) формиране на нови дестинации;
- (5) засилване мобилността към и в рамките на дестинациите;
- (6) промяна в начина на процесна обработка и предаване на информация в и извън организацията;
- (7) промяна в институционалната логика и властовите връзки.

В трансграничния регион, отчитайки развитието и динамиката на туризма, въпросът за иновациите и иновативните стратегии в туризма не е задълбочено изследван. Основният акцент е върху влиянието на новите ИКТ, като сравнително по-малко внимание се отделя на продуктовете, процесните и маркетингови и организационни иновации.

Иновативността на туристически предприятия в региона като цяло е ниска, добрите практики са по-скоро изключение от правилото, въпреки, че такива не липсват. Основни причини за това са липсата на адекватни стимули и държавна подкрепа, капацитет и мотивация, достъп до финансови ресурси и инертност. Въпросът за предприемаческата културата като бариера и ограничение за иновационно поведение също е от значение.

Предприемачество и човешки ресурси в ресторантьорството

Туристическият бранш в целевия трансграничен район не прави изключение от общото правило, че голяма част от наетите в сферата на хотелиерството и ресторантьорството са предимно персонал с по-ниска квалификация. И макар в района да има относително висока безработица, недостигът, особено на



неквалифициран персонал, е факт. Причините за това са няколко: в региона заетостта в сферата на туризма е сезонна; работата, основно за ръцете, е динамична и натоварваща, което е проблем за застаряващото население; заплатите в сектора са относително ниски.

Съвкупността от тези причини води до хроничен недостиг на работна сила в сектора, липса на мотивацията на заетите да търсят начини за повишаване на своята квалификация и да останат в бранша, както и търсене на нестандартни решения, като внос на работна сила от други държави с по-ниски нива на заплащане на труда.

Основната част от работодателите в сектора са малки и средни фирми, собственици на един хотел, или ресторант, които трудно могат да се противопоставят на горните тенденции.

Непозната, или много малко позната е практиката за осигуряване на сезонна заетост на ученици, или пък на студенти чрез създаване на публично-частни партньорства със средни и висши училища. В резултат възниква порочен кръг, който ограничава бранша предимно в сферата на еднообразни и масови туристически продукти със сравнително ниска добавена стойност и недостатъчно качество на услугите и пречи на развитието на иновативни продукти с висока добавена стойност. За по-големите бизнес-структури диверсификацията на туристическите продукти и локации е част от стратегията за оцеляване. Така например притежаването на туристически обекти край морето и в планината се оказва стратегически печеливш ход, тъй като позволява на предприемачите да преодолеят сезонността на продажбите и да осигурят, особено на квалифицирания персонал, целогодишна заетост. Друг вариант, практикуван от по-гъвкавите предприемачи, е удължаването на сезона чрез внедряване на нови продукти и услуги, привличащи нови целеви групи. Подобни бизнес стратегии обаче са изключение, а мобилността на трудовата сила е характеристика основно на висококвалифицираните в бранша.

Политиката на субсидирана заетост при работодатели с по-висока поглъщателна способност на нискоквалифициран персонал през летния сезон, водена години наред, също изкриви пазара на труда в бранша. Част от работодателите привикнаха да разчитат на активните мерки на пазара на труда, насочени особено към дългосрочно безработните, които по правило са и нискоквалифицирани и подходящи за сезонно наемане на работа в туризма. Предприемачите увеличиха печалбите си за сметка на активните мерки на пазара на труда, но не инвестираха в съществуващия, или в нов бизнес, осигуряващ и несезонна заетост, и с бездействието си задълбочиха кадровите проблеми в бранша.

По данни на представители от хотелиерския и кулинарния бранш, на обучаващите организации и на Бюрото по труда, най-търсените професии от кулинарния сектор са готвач, хлебар-сладкар, ресторантьор и сервитьор-барман. Най-голяма е инвестицията за обучение на готвачи, хлебари и сладкари и най-голямо е текучеството при тези професии.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



Това е обусловено от няколко фактора: обучението е скъпо и трудоемко, професионалните готвачи получават повече възможности за по-добра реализация извън пределите на България и Румъния. Ситуацията с професиите ресторантьор и сервитьор-барман е сходна.

Проучванията в бранша посочват, че за повишаване качеството на предлаганите в туризма услуги акцентът е вече не върху придобитите професии, а върху уменията. На преден план излизат включително меките умения, свързани с комуникация, вземане на решения, ситуационни реакции и пр.

Сезонност

Пазарът на труда в региона Добрич - Констанца по отношение на туристическия бранш е основно сезонен, тъй като е обвързан с морския туризъм. Поради суровите климатични условия през зимния сезон, трудната достъпност до природните и културните обекти в региона и обвързаността с морето, посещенията от туристи е силно ограничен и е ориентиран основно към спа, селски и рекреативен туризъм.

Повечето хотели в региона не работят през зимата или отварят по заявка за коледните и новогодишни празници. Курортните комплекси преустановяват услугите си до започване на новия сезон и дори да работят някои хотели в курорт, като цяло мястото е пусто и лишено от атракции.

Основно сезонът започва през май и завършва в края на месец октомври. От това се определя и заетостта на кадрите в бранша.

Бизнесът не може да осигури целогодишна заетост на кадрите, особено на тези, чиято дейност има пряка връзка с посещенията на основния поток от туристи - камериерки, аниматори, масажисти, сервитьори и бармани.

Обикновено хотелите, които работят през цялата година, поддържат по-малко персонал извън туристическия сезон. Голяма част от работещите в хотелиерския и ресторантьорския бранш се насочват към зимните курорти и така поддържат своите професионални умения.

Извод: Върху развитието на туризма в региона влияят множество външни и вътрешни фактори, с които мениджмънтът трябва да се съобразява, за да бъде успешен бизнеса. Хотелиерството и ресторантьорството са функция на туризма. Тяхното развитие зависи от внедряването на иновации, от професионализма на заетите в бранша, от способността им да предложат добро качество в среда на сезонна заетост. Подценяването им намалява конкурентоспособността на предприятията и тяхната бизнес-перспектива. Решаването на проблемите е въпрос на предприемаческата подготовка, на сътрудничество между социалните партньори и на интегрирани решения от заинтересованите страни: образователни институции, центрове за иновации, бизнес-структури, местна общност.



4. Обзор на състоянието на системите за професионално обучение и образование в Трансграничния регион Румъния-България с акцент върху сектор туризъм - кулинарен и ресторантьорски бранш

Общи положения

Мобилността на работната сила е не само индивидуален избор за по-добра реализация на пазара на труда. Това е системен въпрос, познаването на който е от значение за индивида, обект на обучение, за бизнеса, който създава работни места и търси работници с подходяща квалификация и умения, и за управлението на регионалното икономическо развитие. Защото мобилността е въпрос не само на риск, но и на шанс за всички.

Европейските системи за професионално обучение са различни и исторически обусловени, а дипломите и националната сертификация са трудни за експортиране. Познаването на системите за обучение и тяхната съпоставимост е елемент на избора и на възможността за мобилност и реализация.

По-долу е представен кратък преглед на системите за професионално образование и обучение в Румъния и България.

4.1. Обзор на системите в Румъния

След присъединяването си към Европейския съюз Румъния реформира образователната и обучителната си система. Тя се ангажира да премахне бариерите, разделящи професионалните и техническите пътища от основното средно образование.

Реформирана е системата за обучение на учители. За да отговори на изискванията на бизнеса, Румъния призовава социалните партньори да определят стандартите за обучение и квалификация и да си сътрудничат в изпитни комитети и т.н.

Професионалната пътека в Румъния

(<http://mavoieproeurope.onisep.fr/en/initial-vocational-education-and-training-in-europe/romania/>)

Средно образование

След реформите от 2003 г. румънската система за средно образование е разделена на 4 пътеки:

- основна пътека в средните училища (Liceu Teoretice), която води до диплома от типа "А" след 4-годишно обучение;
- техническа пътека в технологичните средни училища (Liceu Tehnologic). Този поток води както до нива А, така и до една от 19-те професионални квалификации на ниво III.



- пътека, водеща към специфични артистични, естетически и духовни кариери (театрални изкуства, изобразително изкуство, архитектура и религия). Това е малък сегмент, специфичен за румънската система.

- специална професионална пътека, наречена "прогресивен път" ("rutaprogresiva"), със срок на обучение, продължаващо 2 години в училищата по изкуствата и занаятите, което води до квалификация на ниво I, последвана от "задължително" завършване, което води до една от 135-те квалификации на ниво II. След това учениците от този поток могат да учат за квалификация на ниво III, като следва двугодишен курс за средно образование.

В края на цикъла учениците получават "двойна квалификация", т.е. професионална квалификация (ниво III) и нива A. Професионалните програми се организират в модули. За всеки модул кредитите са според конкретни критерии.

Висше образование

Извън университетския сектор съществуват училища за следдипломно образование и магистърски училища (școlipostliceale / scolidemaiștri). Тези училища са отворени за студенти, които идват от теоретично или технологично средно образование и предлагат цял набор от квалификации за двугодишен курс.

Университетското образование е много търсено и засяга приблизително една трета от младите хора.

Чиракуване

Румъния няма скорошна традиция в чиракуването. Неотдавна бяха приети законодателни разпоредби за осигуряване на рамка за договори за чиракуване, но те са рядкост: през 2012 г. са подписани само 100 договора за чиракуване. (Cedefor)

Ключови фигури

60% от учениците в средното образование посещават курсове за професионално обучение. Над 70% от тях са момчета. (Евростат - 2013 г.)

През 2013 г. процентът на отпадащите от училищата е бил 17,4%. (Евростат - 2014 г.)

Законодателна рамка и институционална структура на ПОО

Румънската система за ПОО претърпя значително подобрение чрез реформа, извършена в периода след Копенхаген и Лисабон. Реформата беше насочена главно към привеждане в съответствие на румънската система за професионално образование и обучение с европейската система за професионално образование и обучение.

Основните възможности за професионално образование и обучение (ПОО), които водят до официално признати квалификации в Румъния, са:

- Първоначално професионално образование и обучение (ППОО), включително технологиите от горната степен на средното образование, програмите за



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



професионално образование и обучение и програмите за следдипломна квалификация

- продължаващо професионално образование и обучение (ППО) като част от образованието за възрастни.

Националният закон за образованието се допълва от набор от стратегически документи в контекста на Националната програма за реформи, разработена в съответствие с европейските препоръки във всички сектори:

- Стратегията за професионално образование и обучение за периода 2016-2020 г. (приета с решение на правителството № 317/27 април 2016 г.), е структурирана около четири основни цели:

- подобряване на приложимостта на пазара на труда;
- увеличаване на участието;
- подобряване на качеството;
- разработване на иновации и национално / международно сътрудничество в ПОО.

- Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2015-2020 г. (приета с решение на правителството № 418/03 юни 2015 г.), структурирана в три основни стълба:

- достъп и стимули за участие: достъпът и участието в ученето през целия живот следва да бъдат увеличени за всички;
- качество и уместност: ученето през целия живот трябва да е от значение за индивидуалните нужди и нуждите на пазара на труда;
- партньорства за по-добра информация: обучението през целия живот трябва да се развива в тясно сътрудничество със социалните партньори и всички заинтересовани страни.

В Румъния организациите, отговарящи за ПОО, са:

- **Министерството на труда**, чиито отговорности са разработването на политики и програми в областта на професионалното обучение и контрол на начина, по който се изпълняват тези програми;
- **Секторни министерства**, които се стремят да осигурят непрекъснато професионално обучение на служителите, работещи в тези сектори;
- **Националният съвет за професионално обучение на възрастни**, който работи в рамките на Министерството на труда и Министерството на образованието, определя средносрочните и дългосрочните нужди от професионално обучение за възрастни и си сътрудничи хоризонтално с други организации, участващи в обучението за възрастни;
- **Националната агенция за професионално образование и обучение** е национална публична институция, чиято роля е да организира и финансира услуги, свързани със заетостта. В допълнение тя също така действа като посредник между



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



работодателите и хората, които се нуждаят от работа и администрира бюджета за изплащане на обезщетения за безработица;

- **Националната агенция за квалификации** е национален орган, който изработва и одобрява нови професионални стандарти, или изменя и отменя съществуващите. Нейната роля е да представлява и подкрепя интереса на Румъния по отношение на сертифицирането на професионалните компетенции на международно равнище;

Осигуряване на качеството на ПОО

Всички квалификации за ПОО и продължителността им са регистрирани в Националния квалификационен регистър и са одобрени със закон. Стандартът за обучение е документ, описващ резултатите от ученето, които участниците в технологична програма или в програма за професионално образование и обучение, основани на училище и работа, трябва да придобият и да могат да демонстрират. Стандартът за обучение се основава на действащите професионални стандарти и е регулаторен документ с най-важната роля при разработването на учебни програми за ПОО.

На национално ниво е приет **Закон № 87/2006 за осигуряване на качеството на обучението**, който създава правната институционална рамка за разработване и прилагане на механизми за осигуряване на качеството в образованието, нивото на системите и доставчиците. Съгласно закона всеки доставчик на ПОО трябва да създаде **Комитет за осигуряване и оценка на качеството**, който да отговаря за изготвянето и прилагането на План за действие на училищата - SAP (документ за стратегическо планиране с петгодишен план за перспективни и годишни оперативни планове) за координиране на процеса на самооценка.

Изводи: Румънската образователна система, и в частност структурите за професионално образование и обучение понастоящем модернизират учебните програми, базирани на умения. Недостатъчна е корелацията на квалификациите и учебните програми за ПОО с развитието на пазара на труда и механизмите за гарантиране на качеството са неадекватни. Недостатъчното финансиране на сектора, качеството на преподавателския състав, отпадането от училище и степента на дипломирането са допълнителни предизвикателства. Участието на възрастни в ученето през целия живот е най-ниското в ЕС.

4.2.Обзор на системите в България

В България професионалното образование и обучение (ПОО) привлича по-малко млади хора, отколкото в миналото. Между 2006-2007 г. и 2010-2011 г. броят на учениците, избрали този път, спада с 17%.

Ефектите от реформата на първоначалното ПОО, въведена през 2007 г., все още не са усетени. Областите с акцент в хода на реформите са: изграждане на мрежи за професионални училища, разработване на национална квалификационна рамка въз основа на Европейската квалификационна рамка и развитие на политиката



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



за образование и професионално обучение в тясно сътрудничество с политиките по заетостта.

Професионалната пътека в България

(<http://mavoieproeurope.onisep.fr/en/initial-vocational-education-and-training-in-europe/bulgaria/>)

Училището е задължително за деца на възраст 6 - 7 годишни. Основното образование завършва на 14 или 15-годишна възраст (осма година) с училищна диплома, позволяваща на учениците да преминат към гимназиално образование.

Средно образование

Средно образование продължава 4 или 5 години и се провежда в общообразователни или професионални училища.

Професионалните училища се организират в 2 цикъла:

Цикъл 1: от година 8 до година 10 (14-16 годишни). Учениците в тези класове могат да изучават търговия или занаят по избор. Издава се сертификат за валидиране на 1-ви цикъл на средното образование и професионална квалификация на ниво I (равностойността на ниво II в Европейската квалификационна рамка). В допълнение към общообразователните и професионалните предмети учебният план за този цикъл на обучение поставя голямо внимание върху изучаването на чужд език (15 часа седмично).

Цикъл 2: от година 11 до година 12 (17-18-годишни).

На 17 години, в началото на втория цикъл на средното образование, учениците могат отново да изберат курса, който желаят да следват. Учениците, които посещават професионална гимназия, могат да получат второ или трето ниво на професионална квалификация в края на втората година. Около 20-22 часа седмично се дават на ПОО и 10 до 12 часа се посвещават на подготовката за нива А.

В края на цикъла се присъждат диплома за средно образование и диплома "Свидетелство за професионална квалификация" (завършено средно образование).

Чиракуване

За младежи на възраст над 16 години чиракуването попада в обхвата на българското трудово законодателство и се организира от работодателите в техните учебни центрове или в партньорство със средното училище. Дуалното образование се внедрява.

Ключови фигури

През 2011 г. 12,8% от младите хора на възраст между 18 и 24 години напуснаха образователната система, без да постигнат ниво на образование извън средното. През 2003 г. тази цифра възлиза на 21,9%. (Евростат - 2013 г.)



През периода 2012-2013 г. 142 000 ученици в България са включени в професионалното образование. 95 000 са били в професионални гимназии. (НСИ - 2013 г.), което представлява 58,5%.

През периода 2012-2013 г. професионалното образование и обучение е налице в 494 предприятия

ПРОФЕСИОНАЛНИ УЧИЛИЩА ПО ТИП	
	2016/17
ОБЩО	454
Училища по изкуствата	22
Спортни училища ¹	24
Професионални гимназии	373
Професионални колежи с подбор след средното образование	35
От тях: частни училища	46

252/5000

1 От учебната 2011/2012 година всички спортни училища осигуряват обучение по професионални програми вместо общи програми (изменение на Закона за професионалното образование и обучение - ДВ, бр. 50 от 2010 г.)

Законодателна рамка и институционална структура на ПОО

Приоритетите на България по отношение на ПОО са определени в редица стратегически документи, един от които е **Стратегията за развитие на професионалното образование и обучение в Република България 2015 - 2020**. В Стратегията за ПОО са заложили следните приоритетни направления на национално ниво и ученето през целия живот:

Приоритетно направление 1. Осигуряване на качество и ефективност на ПОО:

1.1. Организиране на професионално образование и обучение чрез работа (**дуално обучение**) като форма на партньорство между професионална гимназия и работодател - съчетава обучение в реална работна среда под ръководството на наставник чрез наемане на работа в предприятие и обучение в професионално училище, професионална гимназия, професионален колеж или център за професионално обучение по искане на работодател. Формата тепърва набира скорост в България и постигнатите конкретни резултати предстои да се анализират и популяризират.

1.2. Разширяване на прилагането на модулна организация на професионалната подготовка. Модулната организация на обучение дава възможност за по-лесен достъп до ПОО и възможност обучаващата институция самостоятелно да планира и организира обучението с предприятията - партньори, да се постига по-добър баланс



между теория и практика в структурата на модулите и делът на практическите занятия е по-голям в сравнение с традиционното обучение.

1.3. Усъвършенстване на системата за управление на качеството на ПОО. Професионалното образование и обучение да гарантира високо качество на резултатите, което да съответства на потребностите на пазара в краткосрочен и дългосрочен план, а също и на обществените и индивидуалните потребности.

1.4. Създаване на предпоставки за материална осигуреност на професионалната подготовка. Обновяване и модернизиране на материално-техническата база на професионалните училища, включително и ИКТ инфраструктурата им. Нормативна осигуреност за създаване на регионални високотехнологични центрове, които да се ползват от всички участващи в системата на ПОО институции и организации. Прилагане на принципите и техническите характеристики на Европейската кредитна система в професионалното образование и обучение (ECVET).

1.5. Развитие на система за актуализиране и допълване на квалификацията на учителите и преподавателите по професионална подготовка по специалността им от висшето образование и подкрепа за кариерно развитие. Повишаване капацитета на преподавателите, съобразно с динамично развиващия се пазар на труда, технологиите във всички сфери на икономиката и иновациите в обучението е от съществено значение за усъвършенстване на качеството и ефективността на ПОО. Проблемът с адаптивността на преподавателските кадри е много сериозен на база застаряване на учителите по професионално обучение и липсата на интерес от страна на младото поколение към тази професия.

1.6. Обучение на наставници за провеждане на практическо обучение в реална работна среда. Обучението на наставници е един от основните елементи за успешното осъществяване на обучението чрез работа (дуално обучение) като форма на партньорство между професионална гимназия и работодател. Тя изисква голяма отговорност и сериозен ангажимент от страна на работодателите за правилен подбор на професионалисти, които да бъдат обучени за наставници и възможност за временно изключване на тези работници от прекия производствен процес.

Приоритетно направление 2. Подобряване на възможностите за достъп до ПОО.

2.4. Осигуряване на леснодостъпни и висококачествени услуги за кариерно ориентиране на учащи и възрастни. Качественото кариерно ориентиране е необходимо за подпомагане при прехода от средно професионално образование и професионално обучение към заетост или към висше образование, както и преходите на пазара на труда.

Приоритетно направление 3. Професионалното образование и обучение в контекста на ученето през целия живот.

3.1. Изграждане на система за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене. Валидирането е процес на оценяване, признаване и официално документиране на съответствието между



знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене и съответните държавни образователни изисквания. Съгласно стратегията, се очаква да се увеличат възможностите за придобиване на професионална квалификация и за повишаване на пригодността за заетост и социална интеграция.

3.2. Въвеждане на кредитна система в ПОО. Кредитната система в ПОО улеснява трансфера, признаването и натрупването на индивидуални резултати от учене в сферата на професионалното образование и обучение на лица, чиято цел е придобиване на професионална квалификация. Кредитната система повишава преносимостта на резултатите от учене, което ще улесни международната учебна мобилност на гражданите и ще повиши възможностите им за трудова заетост на националния и на европейския пазар на труда.

3.3. Активизиране включването на възрастните в обучения за придобиване на професионална квалификация и нейното непрекъснато осъвременяване, както и за придобиване на ключови компетентности за допълване на професионалните знания и умения в съответствие с приетата Национална стратегия за учене през целия живот за периода 2014-2020 г.

Приоритетно направление 4. Засилване участието и отговорностите на всички заинтересовани страни за осигуряване на кадри с необходимата за икономиката квалификация.

4.1. Активизиране включването на социалните партньори в системата на ПОО. Нормативната рамка, която определя професионалното образование и обучение в България включва следните актове:

Закон за народната просвета и Правилник за неговото прилагане - дават определение на понятията „професионално образование“ и „професионално обучение“;

Закон за професионалното образование и обучение - осигурява правото на професионално образование и обучение на гражданите; отговаря на потребностите от квалифицирана работна сила, конкурентоспособна на пазара на труда; осигурява условия за функциониране и развитие на системата на професионалното образование и обучение; регламентира организацията, институциите, управлението и финансирането на системата на професионалното образование и обучение.

Закон за степента на образование, общообразователния минимум и учебния план - определя условията и реда за завършване на степен на образование и за преминаване в следващата степен, както и характеристиките на общообразователния минимум и на учебния план.

Кодекс на труда - регламентира социалното партньорство и колективното трудово договаряне, както и индивидуалните трудови договори, чрез които дейностите по ПОО могат да получат широка обществена подкрепа и оптимално реализиране в предприятията.

Закон за насърчаване на заетостта - определя националната политика в областта на заетост и професионално обучение на възрастни.



Закон за признаване на професионални квалификации - урежда отношенията за признаване на професионални квалификации на гражданите на държави членки на Европейския съюз и на гражданите на трети страни.

Съгласно Закона за професионалното образование и обучение основните институции, в които се осъществява ПОО са професионални училища, професионални гимназии, училища по изкуствата, спортни училища, професионални колежи, центрове за професионално обучение, центрове за информиране и професионално ориентиране и др.

Институциите, отговорни за формиране и изпълнение на политиката в областта на ПОО, са:

- **Министерски съвет** - определя политиката в областта на образованието, в т.ч. на професионалното образование и обучение, и заетостта;

- **Министерство на образованието и науката** - провежда държавната политика в областта на професионалното образование и обучение, държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии, утвърждава Списъка на професиите за професионално образование и обучение;

- **Министерство на труда и социалната политика** - участва в провеждането на държавната политика в областта на професионалното образование и обучение чрез проучване нуждите на пазара на труда;

- **Министерството на здравеопазването** - участва в съгласуването на Списъка на професиите за професионално образование и обучение; определя хроничните заболявания и физическите увреждания, които са противопоказни при професионалното образование и професионалното обучение по професии от Списъка на професиите за професионално образование и обучение;

- **Отраслови министерства** - участват в процеса на организиране и провеждане на професионалното образование и обучение;

- **Национална агенция за професионално образование и обучение** - лицензира дейности в системата на професионалното образование и обучение, както и координира институциите, имащи отношение към професионалното ориентиране, обучение и образование;

- **Агенция по заетостта** - реализира държавната политика в областта на обучението за придобиване и надграждане на професионалната квалификация на възрастни - безработни и заети лица;

- **Организации на работодателите** - участват в подготовката и актуализирането на държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии на Списъка на професиите за професионално образование и обучение, провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и предлагат представители за участие в изпитните комисии;

- **Браншови синдикални организации** - защитават интересите на обучаемите пред работодателите по въпросите на трудовите и осигурителните отношения при провеждане на практическото обучение в предприятията, участват в организирането



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



и провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и предлагат представители за участие в изпитните комисии.

Извод: Системата за професионално образование и обучение се развива, като все по-тясно политиките за заетост се обвързват с образователната политика. Разширяват се практиките на чиракуване, дуалното обучение е един от елементите на промяната. Приоритет е постигането на качествена и актуална квалификация на кадрите за осигуряване на връзката образование - работа. Партньорството между бизнеса и различните степени и сектори на образованието, обучението и научните изследвания може да допринесе за по-точно насочване на усилията към формиране на подходящи знания, умения и компетентности, които изисква пазара на труда, и за стимулиране на иновациите и предприемчивостта във всички форми на учене. Проучването, внедряването, популяризирането и насърчаването на добри партньорски практики е задължително условие за подобряване системата на ПОО.



5. Заинтересовани страни

В процесите на професионално образование и обучение, повишаването на квалификацията на работното място, успешната реализация на трудовата сила и постигането на баланс на трудовия пазар са ангажирани различни заинтересовани страни.

А) Работодатели и техните представителни организации

Поради независимото обучение в училище, рискът от различия между целите на ученето в училище и очакванията на индустрията и търговията е налице. По тази причина преходът от училищната система към пазара на труда е повече от труден.

Този социален проблем е идентифициран през последните години и е допълнен в някои професионални области чрез нови квалификационни изисквания. Въпреки това проблемът остава.

Не само обществото и правителството трябва да подкрепят професионалното образование. Малките и средни предприятия (МСП) се възползват от професионалното обучение и по този начин значително увеличават тяхната конкурентоспособност в световната икономика, така че икономиката трябва частично да финансира професионалното образование.

Предимствата на практически ориентираното обучение за МСП са без съмнение. Ето защо МСП следва да се възползват от възможностите на професионалното обучение и по този начин значително да увеличават своята конкурентоспособност. Следователно, в допълнение към професионалните училища, МСП и занаятчиите са също така отговорни за обучението на техници и квалифицирани работници и следва да имат принос в процеса на обучение.

Според редица проучвания на пазара на труда бизнесът регистрира голяма нужда от добре обучени професионални кадри, които да притежават актуални знания и умения, същевременно основната роля в процеса на професионалното образование и обучение е на държавата.

Според работодателите е необходима стриктна регулация, която да предотврати изтичането на обучени кадри в чужбина. Емиграцията е един от факторите за неефективността на професионалното образование. От друга страна има изтичане на работна ръка от един работодател към друг, след като вече работодателят е инвестирал в човешкия ресурс.

За работодателите липсват гаранции, че след като са направили инвестиции в обучението на работниците си, те ще останат на работа в организацията и ще дадат своя принос с работа и умения за нейното развитие.

Друга причина работодателите да не се ангажират активно в процеса на обучение е, че влагат много повече време, за да покажат и научат учащия на нужните умения, от колкото сами да свършат работата.



Липсва мотивация на бизнеса да инвестира времеви и материален ресурс в обучение. По тази причина иначе добрата идея за ангажиране на работодателските и синдикалните организации в провеждането на изпитите за придобиване на професионална квалификация и включването на техни представители за участие в изпитните комисии е силно формализирана и подценена.

Голяма част от бизнес структурите не владеят механизмите на стратегическо планиране обезпечеността с кадри. Пазарните им прогнози в сектора на човешките ресурси са краткосрочни. По този начин бизнесът в голямата си част не е в състояние да подпомогне образователната сфера с кадрово планиране, което също е пречка за ефективното предлагане на професионално образование и обучение, осигуряващо на икономиката кадри в най-малко 4- годишен бъдещ времеви хоризонт.

Извод: Бизнесът има нужда от квалифицирани работници. Същевременно степента на осъзнатост от страна на предприемачите за участие и принос в процеса на професионално обучение е много ниска. Инвестициите, направени в хора, трябва да имат гаранции и защита, и да са елемент на стратегическото планиране на нуждата от кадри.

Б) Търсещи работа

Лицата на пазара на труда са различни категории - безработни; наети, които търсят нова работа; учащи и току що завършили обучението си; майки с деца до 3 години; освободени от затвора; хора с увреждания; лица, които полагат грижи за хора с увреждания; лица над 55 години; младежи до 29 години. Всяка от тези обособени групи носи особеностите на социалния сегмент, към който принадлежи, освен професионалните и личностните умения, които са персонални. Именно тези специфики са определящи при избора на работодателя или за включване в съответната програма за заетост.

Политиките на заетост, които действат на територията на целевия регион, определят групата на младите хора като особено рискова на пазара на труда.

Статистиката показва, че голяма част от младите хора след тяхното дипломиране трудно намират работа поради липса на практическа професионална подготовка. Дори и да имат придобито средно или по-високо образование, те често не притежават практически знания, умения и трудови навици, търсени в съответните професионални сфери. Липсата на професионални умения и практика принуждава завършилите средни училища, особено тези от общообразователните училища, след завършване на образованието си да приемат „първата възможна работа”, най-често в сферата на услугите и търговията, често без претенции към условията на труд.

Работодателите не предпочитат да назначават младежи, тъй като започването на първа работа (натрупването на първоначален професионален опит) от младежа е



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



съпътствано с разходи на средства и време за сметка на работодателите, в т.ч. и за обучение. Това поставя младите хора в неблагоприятна ситуация и невъзможност да натрупат трудов стаж.

Извод: Преходът от учебната скамейка към работното място е труден процес и механизми за неговото смекчаване, насърчаване и подкрепа са необходими на всички нива, с ангажимент на всяка от заинтересованите страни.

В) Институции, реализиращи политиката по заетост

Институциите, които реализират политиката по заетост на национално и регионално ниво, са:

Агенциите по заетостта са националните органи, които очертават рамката за реализиране на политиката на заетост. Те има свои регионални и местни органи - **Регионални служби по заетост и Дирекции Бюро по труда**.

Всички национални и европейски програми и мерки за заетост стигат до безработните лица и работодателите чрез тези подразделения. Държавата и Европейският съюз отделят определен ресурс за осигуряване на субсидирана заетост с цел постигане на определени показатели и ползи.

Разликата между субсидираната заетост и свободния пазар на труда са строго определените изисквания при подбора и включването на безработните лица в заетост и съответно към допустимите работодатели, които ще ползват тази субсидия за осигуряване на заетост.

Отношенията между наетите лица и работодателите са отчасти регламентирани от изискванията на програмите и не подлежат на механизмите, които движат свободния пазар на труда.

Извод: Нужни са действия, насочени не само към директно субсидиране, но и към мотивиране на работодателите с нефинансови мерки. Програмирането на мерките не винаги отчита интереса на заинтересованите страни. Контролните механизми върху реализирането на политиките са недостатъчно ефективни, особено в частта, отнасяща се до изпълнението на ангажименти на социалните партньори.

Г) Обучаващи организации

Професионалните обучаващи организации са основен елемент от пазара на труда, защото те изграждат връзката между лицата, които са преминали обучението си и работодателите. Според изследване, професионалното образование е насочено към запазване работните места на преподавателите и има силно изразен социален елемент. Пазарната ориентация на обучението често влиза във вътрешен конфликт с наличните кадри от една страна и търсените квалификации от пазара на труда, от друга страна. В повечето случаи професионалните гимназии предоставят широк



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



спектр от специалности, независимо дали има нужда от такива специалисти в региона. Тяхното програмиране и съответно резултатност не се измерва чрез механизмите на пазара на труда, а по силата на административна субординация.

Извод: Пряка връзка между търсенето и предлагането на работна сила няма, в резултат на това за някои от ново появилите се професии на пазара на труда изобщо не се предоставя обучение.

Йерархичната подчиненост на училището на административната пирамида е пречка за осъществяване на конструктивен диалог с бизнеса в процеса на образователното програмиране.

Ситуацията в целевия бранш:

Анализът на ситуацията обучение - пазар на труда - работа, ориентиран към кулинарния и ресторантьорския бизнес в област Добрич дава следните данни:

В областта има една професионална гимназия по туризъм, която предлага обучение по специалностите: хотелиер - 26 ученици; ресторантьор кетъринг - 52 ученици; готвач - 26 ученици; хлебар-сладкар - 26 ученици; готвач - дуално обучение - 26 ученици. Общо 156 професионално подготвени кадри в областта на хотелиерския и ресторантьорския бизнес излизат всяка година от единствената професионална гимназия от тази сфера в региона.

В област Добрич се намират едни от най-атрактивните туристически обекти на българското Черноморие - КК „Албена“, Балчик, Кранево, Калиакра, Яйлата, Дълбока, Шабла, Каварна, Дуранкулак.

Необходимостта от обучени кадри, особено в кулинарния и ресторантьорския сектор е голяма. Например през сезон 2017 в КК „Албена“ 30 % от наетия персонал е от Украйна. Това означава, че в региона няма достатъчно обучени и качествени професионалисти в туризма, които могат да задоволят нуждите на бизнеса. Не винаги обаче близостта на предприятие от дадена сфера до професионално училище от същата сфера е от съществено значение при избора на учебно заведение или за реализиране на пазара на труда. Мобилността на кадрите е обичайно явление на пазара на труда и реализация може да бъде намерена в различни региони на страната и извън граница. Това е и един от факторите, които влияят на трансграничната мобилност.

Регион Констанца също предлага работни места в сферата на туризма и в частност морски туризъм. Сходството на двата региона обуславя идентичните проблеми и нужди. Това предполага и възможност за обмен на кадри, съвместни обучения и тренинги, обмен на преподаватели и общи програми за обучение в областта на туризма.

В същото време от решаващо значение за бизнеса е кадрите да притежават и допълнителни умения, извън професионалните, които подпомагат и подобряват услугата. Това са така наречените „меки“ умения - боравене с чужд език,



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



интелигентност, комуникативност, управление на времето, работа в екип, умения за разрешаване на конфликти, работа с трудни клиенти, умение за степенуване на задачите по важност, креативност, разбиране нуждите на другите и т.н. Очакванията на работодателите са насочени именно към формиране и развитие на тези умения, наред с професионалните, защото те повишават качеството на работата на служителите и работниците. От страна на търсещите работа именно тези умения помагат при намиране на добра работа и за качествено справяне с ангажиментите в работния процес.



6. Добри практики

Практиките за наемане на работа са от решаващо значение за успешната индустрия. Създаването на устойчиви работни места е трудна задача и често непосилна за малкото предприятие, ако в рамките на бранша липсва воля за подобряване на качеството. Проучването на добрите практики, насочени към подобряване условията на труд, показват, че браншовите споразумения са силен мотиватор за постигане на резултати.

А) Примерът на Нова Зеландия

Браншово споразумение за създаване на устойчиви работни места в сферата на млекопроизводството е постигнато в Нова Зеландия. Разработено е от DairyNZ и Federated Farmers, за да подпомогне 12 000 различни предприятия в млечната промишленост да приемат добри практики за управление на работното място и да осигурят в крайна сметка формирането на следващо поколение млекопроизводители.

Наред с минималните стандарти, регламентирани със закон, асоциацията разработва и предоставя ресурси, инструменти и напътствия, както и ръководство във вид на План за действие, който дава възможност на земеделските стопани да работят за по-нататъшна промяна в бизнеса си, която ще привлича и задържа служители.

Планът за действие на работното място подпомага регулаторните органи и реализирането на държавната политика и е предназначен за :

- *работодатели и служители в млекопреработвателните предприятия;
- *отрасловите- и бизнес-организации, които работят с млекопроизводителни ферми и подкрепят подобряването на работната среда.

Планът за действие осигурява рамка за осигуряване и координиране на приноса на водещите партньори и поддържащите организации и мрежи. Той определя основните инициативи и действия за постигане на добро управление на хората, както и подкрепата за постигането на тези цели. В неговото съдържание са включени:

Петте стълба на доброто управление на хора

Едно качествено работно място се основава на здравината на фирмените основи и на спазването на закона. DairyNZ и Федералния съюз на фермерите са категорични, че не поддържат само минималните стандарти, защото приемането на най-малкия общ знаменател е недостатъчно, за да се привлекат, развият, възнаградят и запазят висококвалифицираните и мотивирани хора, от които се нуждае бранша.

1. Първи стълб: Балансирано и продуктивно работно време

Млекопроизводството се характеризира със сезонност в работата, силни натоварвания и изключителни усилия. Въпреки това изключителните обстоятелства не трябва да се приемат като норма.



Балансираното и продуктивно работно време изисква:

- * Достатъчно хора с правилните умения, за да се гарантира натоварване на работното място, съобразено с хуманно отношение към животните, безопасност на храните и добри практики в областта на околната среда и заетостта
- * Разнообразни задачи, които изискват както физически, така и психически натоварвания
- * Мотивираща и приятна работа, която избягва постоянната умора
- * Достатъчна гъвкавост за поддържане на цялостен баланс между професионалния и личния живот.
- * Заетите, работещи по график, обикновено:
 - не работят повече от 50 часа седмично
 - не е вероятно да работят повече от 10 часа на ден
 - няма вероятност да работят повече от 4 часа всеки ден преди да бъде направена почивка
 - имат редовен отпуск, съобразен с нормите и трудовото споразумение
 - имат поне два последователни дни почивка

2. Втори стълб: Справедливо възнаграждение

Млечната индустрия има за цел да определи нива на възнагражденията, които привличат, задържат и възнаграждават талантливите и отговорни хора.

Конкурентните нива на заплатите и възнагражденията се основават на законово определените минимални стандарти:

- * минималните възнаграждения или добавки към тях се изплащат за всички отработени часове
- * трудови договори имат всички наети
- * записите за отработените и заплатени часове се съхраняват
- * пазят се и записите за отпуски и почивни дни
- * към възнагражденията се включват и непарични бонуси, допринасящи за социално конструктивни взаимоотношения
- * условията за настаняване във фермите са документирани

3. Трети стълб: Благосъстояние, благополучие, здраве и безопасност

Благосъстоянието и благополучието са основите на здравословна, безопасна и продуктивна работа и изискват активно внимание:

- * Управителите на фирмите преценяват всички релевантни въпроси и обстоятелства и предприемат практически осъществими действия за управление на рисковете за хората
- * Работното място е физически безопасно, емоционално сигурно и незатормозяващо
- * Настаняването отговаря на законовите изисквания и е в добро състояние.



- * Неблагоприятните условия на работа като температура, светлина, въздух или шум, се преодоляват чрез подходяща лична защитна екипировка.
- * Хранителните, физическите, емоционалните и социалните потребности на уязвимите групи (например млади работници, мигранти и пр.) се вземат предвид
- * Заетите спазват изискванията за здравословните и безопасни условия на труд
- * Технологиите, системите и процесите (например графици за работа) се използват за подобряване на качеството на работното място.
- * Никой не може да работи под въздействието на наркотици, алкохол или лекарства, които биха компрометирали безопасните трудови практики.

4. Четвърти стълб: Ефективна екипна култура

Наетите са неразделна част от печелившата, устойчива и приятна работа.

Фермерският екип има:

- * Ясна посока и визия
- * Открита и честна комуникация
- * Редовна конструктивна обратна връзка
- * Бизнесът разполага с подходящата комбинация от умения за компетентно изпълнение на задачите, които могат да включват изпълнители, технически специалисти и финансови съветници.
- * Наетите се подпомагат да бъдат самоуправляващи се и отговорни.
- * Взаимното уважение и грижа са екипни ценности, а качеството е елемент на справедливостта на работното място.
- * Различността се разбира и уважава (включително културни, полови и религиозни различия).

5. Пети стълб: Кариерно развитие

Запазването на хората в млечната промишленост се цени високо, като:

- * Усъвършенстването чрез развитие на уменията е непрекъснато.
- * Наетите имат възможности за лично развитие и растеж в кариерата.
- * Хората се подкрепят и оценяват независимо каква кариерна пътека са избрали.

Пример за клъстер

Клъстерът (от англ. cluster - грозд) е географски свързана мрежа от сходни, взаимнообвързани или допълващи се конкурентни фирми, с активни канали за делови взаимоотношения, комуникация и диалог, които ползват обща специализирана инфраструктура, пазари на труда и услуги, и са изправени пред общи възможности за развитие и/или заплахи.



Клъстер „Кулинарни изкуства и гостоприемство“ е форма на организация, която подкрепя дейности в областта на гостоприемството и кулинарията. Клъстерът обединява усилията на висше училище и профилирана гимназия, обучаващи кадри в областта на туризма, маркетинга и предприемачеството, фирми, осъществяващи туроператорска и турагентска дейност, организации, развиващи дейност в областта на кулинарията, фирми, осъществяващи консултантска, финансова и счетоводна дейност, подпомагаща дейността на хотелиери, ресторантьори, микро и малки предприятия, както и фирми, работещи в областта на електронния маркетинг и реклама.

Клъстерът подкрепя създаването и предлагането на продукти и услуги в областта на кулинарията и производството на висококачествени хранителни стоки в духа на българските традиции и следвайки световните тенденции.

Той извършва следните видове дейности:

- * Представяне на услугите на членовете на клъстера на регионални и национални туристически изложения;
- * Идентифициране и промоциране на продукти в областта на кулинарията и гостоприемството;
- * Организиране и провеждане на специализирани обучения;
- * Разработване и провеждане на специфични туристически и кулинарни турове, екскурзии, пътувания, групови посещения, рекламни кампании, маркетингови промоции, изложения и други промоционални дейности;
- * Създаване и предлагане на иновативни туристически и кулинарни продукти и услуги;
- * Извършване на проучвания, анализи, обследвания на пазара, потребителското търсене, нужди и потребности, състоянието на конкурентите и възможностите за подобряване качеството и др.
- * Ползването на изградения Център за иновации в кулинарния бизнес (ЦИКБ) за целите на организирани общи клъстерни дейности и др.

Извод: Пътят за създаване на устойчиви работни места има комплексен характер, в него участват различни по характер и мотивация заинтересовани страни. Той започва от училищната скамейка, минава през пазара на труда и завършва при работодателя. Пътят може да стане по-лесен, ако проучването и внедряването на добри практики е елемент от развитието. Практиката на Нова Зеландия е добър пример за подобряване на качеството на работната сила чрез гарантиране на устойчиви работни места. Практиката на клъстер „Кулинарни изкуства и гостоприемство“ е добър пример за сътрудничество на заинтересовани страни и за получаване на по-висока добавена стойност за всички.



7. Приложими мерки

7.1. Анализ на факторите, влияещи върху развитието на устойчиви работни места в кулинарния и ресторантьорски сектор

Факторите, които влияят върху създаването на устойчиви работни места, и в частност в кулинарния и ресторантьорски бранш, са външни, върху които браншът не може да влияе и съответно се съобразява с тях, и вътрешни, управлението на които е по силите на бранша. Идентифицираните по-горе заинтересовани страни (виж т.5) са движещите сили, от действията на които зависи развитието на бранша, а тяхното взаимодействие е въпрос на публично-частно партньорство.

Положителни тенденции	Проблеми
Политическа рамка	
наличие на европейска и национални политики в сферата на заетостта и професионалното образование	забавено прилагане на политиките
налични структури за реализиране на социалния диалог	ниско ниво на сътрудничество между социалните партньори
финансови инструменти, подкрепящи реализирането на политики	ограничен брой публично-частни партньорства
Пазар на труда	
увеличено търсене на работна сила	недостиг на работна сила с подходящи умения
увеличаващи се възнаграждения	недостатъчни активни политики на пазара на труда и риск от изключване на групи хора
	нисък капацитет за прогнозиране на необходимите умения
Състояние на образователната система/ професионално образование и обучение	
тенденция за обвързване политиките на заетост с образователната политика	учебните програми са остарели
увеличаване на формите за практики в реална среда	слаби механизми за гарантиране качеството на обучението
добри партньорски практики	недостатъчно финансиране на системата
	нисък обхват на възрастните в системите за учене през целия живот
	неактуална квалификация на преподавателските кадри
Кулинарен и ресторантьорски сектор	
развиващ се туризъм, който увеличава търсенето на работни места	сезонност на туристическата услуга
стабилни бизнес структури с дългогодишен опит	липса на изпълнителски кадри
наличие на добри практики за преодоляване на сезонната заетост	ниска квалификация на персонала
	ниски възнаграждения



7.2. Мерки

Регионалният план за действие за насърчаване създаването на устойчиви работни места, базирани на обучение в кулинарния и ресторантьорския сектор в Трансграничния регион Румъния - България е структуриран в цели, мерки и дейности, изведени на базата на проблемите (виж т.7.1), идентифицирани в анализа на факторите, влияещи върху развитието на бранша. Прилагането им значително би променило развитието на кулинарния и ресторантьорски сектор в целевия регион в средносрочен план (2018-2025 г.).

Планът има отворен характер и съобразно дефинираните нужди заинтересованите страни, прилагащи плана, могат да добавят мерки за удовлетворяването им.

Цели:

1. Ограничаване на сезонната заетост

Обосновка за избора на цел 1: Сезонността на туризма е определящ фактор, който влияе върху предлагането на работна сила и върху нейните качествени характеристики. Сезонността в ресторантьорския бизнес е преодолима чрез предприемането на инвестиционни действия, водещи до увеличаване на сезона, адаптиране към променящите се нагласи на потребителите, комбиниране на бизнес-локации и пр. Мек вариант, постигащ същата цел, е поемането от групи работодатели на съвместната отговорност за преодоляване на проблема. Популяризирането на добри практики в тази сфера би подпомогнало отговорните предприемачи, търсещи решения за задържане на добрите специалисти. Паралелни действия са необходими за насърчаване готовността на кадрите да последват своя работодател, или пък да променят временно работното си място, за да не излизат от пазара на труда.

Ако няма предлагане на съответното търсене на труд, това е сигнал, че методът на производство на дадената стока или услуга не е целесъобразен и че съответната работа не е с дългосрочна перспектива. Проблемите по набиране на кадри и тяхното задържане не се определят само като дефицит на умения, а по-скоро се третират като проблеми, свързани със структурата на предлаганите работни места, и затова често се определят като липса на достойни работни места. Тази постановка е в сила и за целевия сектор, по тази причина са предложени действия, които водят до подобряване организацията на работа и управлението на човешките ресурси. Решаващият фактор за успеха на нововъведенията е наличието на високо компетентни доставчици на услуги, които се справят с въпросите на развитието на бизнеса, а не само на развитието на работната сила.

2. Формиране на адаптивна работна сила

Обосновка за избора на цел 2: Сезонността в кулинарния и ресторантьорски бизнес предопределя до голяма степен профила на кадрите, ангажирани в сектора. На преден план излизат нуждите от умения, за да се справят заетите с предизвикателствата на трудовия пазар. Без съмнение те трябва да са адаптивни, което е възможно чрез придобиване на повече от една квалификация, общи и



допълняеми умения, нагласи за самонаемане и мобилност, предпоставящи плавен преход „от работа към работа“. Осигуряването на бъдещи кадри за сектора също е въпрос на целенасочени действия, обвързващи заинтересованите страни. Правилната комуникация, гъвкавостта в подходите към потенциалните целеви групи, създаването на стимули, мотивация и интерес към бранша са действия, водещи към постигане на целта.

За бранша е особено подходящ клъстерният подход, който приема, че основният набор от умения, на чиято база биват назначавани хората на работа, са много секторни за икономиката днес и с правилното професионално обучение кадрите могат да постигнат развитие както на хоризонтално, така и на вертикално ниво. Кариерният клъстер представлява група от професии и промишлености на база общи прилики. Длъжностните характеристики се разработват за цялата индустрия, за всяка кариерна област, обучението се координира с местния бизнес и обучителни институции, така че учащите и работниците могат да се уверят как различни кариери си взаимодействат и допълват, една иновативна практика за бранша, приложима за целите целевия регион.

3. Повишаване капацитета за прогнозиране на уменията

Обосновка за избора на цел 3: Стратегиите са инструмент за управление на политиките на местно ниво, свързване на местните действащи лица с други нива на управление, стимулиране на инициативи, повишаване ефективността и ефикасността за използването на ресурси и подобряване на резултатите. Тяхното разработване и управление се базира на аналитичен подход към факти и тенденции, на междинни оценки на въздействията от прилагането им, което повишава капацитета на заинтересованите страни и води до вземането на адекватни, обосновани и навременни решения.

4. Сътрудничество между социалните партньори

Обосновка за избора на цел 4: За решаването на проблемите в целевия бранш е нужен междусекторен подход, тъй като те имат комплексен характер. В случая комбинирането на различни политики от областта на заетостта, уменията и икономическото развитие е уместна и желателна, за да се постигнат конкретни резултати. Партнирането между социалните партньори е наложително. В противен случай всяка инициатива, предложена от заинтересована страна и неподкрепена от останалите, рискува да остане единичен случай.

Мерки и дейности:

1. За постигане на цел 1: Ограничаване на сезонната заетост

1.1. Познаване и прилагане на нови бизнес стратегии

- популяризиране на добри практики
- насърчаване на мобилността на работната сила

1.2. Поемане на отговорност от групи бизнеси

- компетентни посредничества за създаване на комбинирани работни места



- 1.3. Помощ за недопускане излизането от пазара на труда
 - изграждане на мобилни центрове за координиране и улесняване прехода от една позиция на друга
- 1.4. Създаване на достойни и устойчиви работни места
 - разработване на карта за структурата на работните места, условията за наемане на работа и пътищата за развитие в бранша
 - разработване на програми за кариерно развитие
 - актуализиране и популяризиране на длъжностните характеристики
 - техническа помощ за подобряване на управлението на човешките ресурси и организацията на работа
- 1.5. Въвеждане на система от стимули
 - разработване и прилагане на стимули за работодателите, които инвестират в по-ефективни форми на организация на работата и кариерно развитие
 - конкурси за предприятия, създали партньорства с училища и осигуряващи стажове и работа за млади хора
 - стимули за мобилните работници
2. *За постигане на цел 2: Формиране на адаптивна работна сила*
 - 2.1. Откриване на нови източници за набиране на работна сила:
 - създаване на партньорства между бизнес и:
 - o обучителни структури
 - o НПО, работещи с рискови групи
 - o посреднически агенции
 - разкриване на работни места през лятото за млади хора
 - прилагане на системи за признаване на квалификации, придобити в чужбина и специализирано езиково обучение за „вносната“ работна сила
 - 2.2. Разработване на програми за повишаване на уменията:
 - периодичен анализ на уменията
 - предлагане на квалификационни курсове - модулно гъвкаво обучение
 - придобиване на общи умения, включително езикови
 - разработване на лични стълбици за кариерно развитие
 - създаване на „клъстер за кариери“
 - 2.3. Разработване на програми за хоризонтално кариерно развитие
 - анализ на пазарна информация и допълняеми бизнеси и умения
 - придобиване на нови умения
 - 2.4. Актуализиране квалификацията на преподавателите
 - актуализация на съществуващите и разработване на нови програми



- провеждане на квалификационни курсове в реална бизнес среда

2.5. Измерване на конкурентоспособността

- разработване и прилагане на система за измерване на конкурентоспособността, задържането на работа и растеж

2.6. Повишаване на секторния имидж

- кампании за насърчаване избора на професия

3. *За постигане на цел 3: Повишаване капацитета за прогнозиране на уменията*

3.1. Интеграция на политиките за развитие на уменията с политиките за икономическо развитие

- Разработване на стратегия, свързваща подходите на предлагането и търсенето с тези на уменията и заетостта

3.2. Изграждане на система за събиране, обработка и разпространение на информацията и мониторинг върху изпълнението на стратегията

- предоставяне на информация и данни за сектора

4. *За постигане на цел 4: Сътрудничество между социалните партньори*

- Организиране на партньорите от сферата на образованието и обучението, службите за осигуряване на работна сила, икономическо развитие и социални услуги
- подписване на споразумение, което специфицира ролята, задълженията и приноса на всеки партньор

4.1. Насърчаване на комуникацията

- Създаване и поддържане на платформа за комуникация и обмен



Приложение 1

Обзорна табела: Цели, Мерки, Дейности

Цели	Мерки	Дейности
1. Ограничаване на сезонната заетост	1.1.познаване и прилагане на нови бизнес стратегии	популяризиране на добри практики
		насърчаване на мобилността на работната сила
	1.2.поемане на отговорност от групи бизнеси	компетентни посредничества за създаване на комбинирани работни места
	1.3.помощ за недопускане излизането от пазара на труда	Създаване на мобилни центрове за координиране и улесняване прехода от една позиция на друга
	1.4.създаване на достойни и устойчиви работни места	разработване на карта за структурата на работните места, условията за наемане на работа и пътищата за развитие в бранша
		разработване на програми за кариерно развитие
		актуализиране и популяризиране на длъжностните характеристики
		техническа помощ за подобряване на управлението на човешките ресурси и организацията на работа
	1.5.въвеждане на система от стимули	стимули за работодателите, които инвестират в по-ефективни форми на организация на работата и прилагат системата за кариерно развитие
2.Формиране на адаптивна работна сила		конкурси за предприятия, създали партньорства с училища и осигуряващи стажове и работа за млади хора
	2.1.нови източници за набиране на работна сила	стимули за мобилните работници
		партньорства между бизнес и: обучителни структури НПО, работещи с рискови групи посреднически агенции



		„Работни места през лятото“ за млади хора
		системи за признаване на квалификации, придобити в чужбина и специализирано езиково обучение за вносната работна сила
	2.2.програми за повишаване на уменията	периодичен анализ на уменията
		квалификационни курсове - модулно гъвкаво обучение
		придобиване на общи умения, включително езикови
		разработване на лични стълбци за кариерно развитие
		създаване на „кълъстер за кариери“
	2.3.програми за хоризонтално кариерно развитие	анализ на пазарна информация и допълняеми бизнеси и умения
		придобиване на нови умения за хоризонталното кариерно развитие
	2.4.актуализиране на квалификацията на преподавателите	актуализация на съществуващите и разработване на нови програми
		квалификационни курсове в реална бизнес среда
	2.5.Измерване на конкурентоспособността	система за измерване на конкурентоспособността, задържането на работа и растеж
	2.6.повишаване на секторния имидж	кампании за насърчаване избора на професия
3. Повишаване капацитета за прогнозиране на уменията	3.1.интеграция на политиките за развитие на уменията с политиките за икономическо развитие	стратегия, свързваща подходите на предлагането и търсенето с тези на уменията и заетостта
	3.2.Изграждане на система за събиране, обработка и разпространение на информацията	предоставяне на информация и данни за сектора
4.Сътрудничество между социалните партньори	4.1.организиране на партньорите от сферата на образованието и обучението, службите за осигуряване на работна сила, икономическо развитие и социални услуги	изработване и спазване на споразумение, което специфицира ролята, задълженията и приноса на всеки партньор
	4.2.насърчаване на комуникацията	платформа за комуникация и обмен