

Analysis of changes in the environment in socio-economic development and the negative effects of the financial and economic crisis in the period 2008-2012

Venelin Terziev¹, Sevdalina Dimitrova¹, Anna Delibasheva²

¹*National Military University "Vasil Levski" – Bulgaria*

²*Ministry of Labour and Social Policy, National Employment Agency – Bulgaria*

Abstract

This publication presents an extensive analytical study of the dynamic changes in the environment for socio-economic development in terms of financial and economic crisis and its negative effects. The specific analytical estimates in 2008-2012 period, the dynamics of macroeconomic conditions, demographic trends, educational attainment, social inclusion systems in the labor market, education, health and social services in this period, allow to model a reasoned proposals for efficient use of the European Union Funds under the “Human Resources Development” Operational Programme and Cohesion Funds to overcome the negative impact of the financial and economic crisis.

Key words: *managing changes in socio-economic environment; project management; strategic fund grants; “Human Resources Development” Operational Programme; Cohesion Policy.*

Анализ на промените в средата в социално-икономическото развитие и отрицателните ефекти от финансова и икономическа криза в периода 2008-2012 година

Венелин Терзиев¹, Севдалина Димитрова¹, Анна Делибашева²

¹Национален военен университет "Васил Левски" - България

²Министерство на труда и социалната политика, Агенция по заетостта - България

Резюме

Настоящата публикация представя на читателя едно мащабно аналитично изследване на динамичните промени в средата за социално-икономическо развитие в условия на финансовата и икономическата криза и нейните отрицателни ефекти. Конкретните аналитични разчети в периода 2008-2012 година на динамиката на макроикономическите условия, демографските тенденции, образователното равнище, социалното включване, системите на пазара на труда, образованието, социалните и здравните услуги в този период, позволяват да се изведат обосновани предложения за ефективно използване на фондовете за безвъзмездна финансова помощ на Европейския съюз по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ и Кохезионните фондове. за преодоляване на негативното отражение на финансовата и икономическата криза.

Ключови думи: мениджмънт на промените в средата за социално-икономическо развитие; мениджмънт на проекти; стратегически фондове за безвъзмездна финансова помощ; Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“; Кохезионна политика.

Финансовата и икономическа криза настъпва с известно закъснение в България (началото на 2009 г.) и ефектите от нея по отношение на някои

показатели са усетени по-късно. Най-ясно изразен е този ефект по отношение на пазара на труда. Въпреки намалената икономическа активност, съответно спадащи обороти и печалби, през първите две тримесечия на 2009 г. не се наблюдава съществен спад на заетостта, съответно увеличение на безработицата. През втората половина на годината несбъдването на очакванията резонно довежда до по-значително освобождаване на заети. За последните шест месеца на 2009 г. коефициентът на безработица достига 7.9%. През 2010 г. проявлението на ефектите от кризата върху българската икономика продължава, въпреки сигналите за оживление и наблюдаван минимален растеж на БВП от 0.2%.

Анализът отчита и влошаващата се демографска структура и намаляващото население. Още по-значим фактор е броят на населението в трудоспособна възраст (работна сила 15-64 навършени години), който към края на 2010г. е 5 141 хил. души или 68.5% от цялото население. Това е най-ниското ниво на показателя за изследвания период, както в номинално изражение, така и като дял от цялото население. Намалението спрямо 2004 г. е с 216 хил. души, като само за 2010 г. работната сила е намаляла със 71 хил. души спрямо 2009 г. Налице е тенденция на ускорено намаляване на работната сила. Населението в над трудоспособна възраст (над 65-годишна възраст) през 2010 г. е 1 331 хил. души или на нивата на 2004 г. Поради намаляването на населението на страната (засилени емиграционни процеси на лица в трудоспособна възраст) дялът на лицата над 65-годишна възраст е нараснал с 0,6 процентни пункта- от 17,15 на 17,74 на сто.

През 2010 г. и 2011 г. българската икономика продължава да се характеризира с проблеми в търсенето, което води до значителен спад на заетите лица в опит да се оптимизират разходите и да се стабилизира финансовото състояние на фирмите. Нивото на безработица през разглеждания период рязко се повишава, достигайки до 10.2% през 2010 г. и 11.2% през 2011 г. Развитието на пазара на труда в рамките на кризата обаче е отражение не само на по-ниското търсене, а и на процеса на корекция и връщане към т.нар. естествено равнище на безработица. През разглеждания период броят на заетите лица общо за икономиката отчита понижение от 3.2% през 2009 г. и 6.2% през 2010 г.

От началото на 2009 г. се наблюдава значително забавяне на растежа на доходите от труд като тази тенденция продължава и през 2010 г. През

разглежданите години средната работна заплата в българската икономика се повишава номинално с 11.8% и 6.4% съответно, което е значително по-ниско спрямо регистрираните в пред-кризисния период темпове на растеж. Ограничаването на растежа на доходите от труд е подкрепено до голяма степен от обществения сектор, където през 2010 г. номиналният растеж на показателя възлезе на 4.9%, а в реално изражение от 1.8%. В частния сектор на икономиката средната работна заплата се характеризира с по-високи темпове на изменение - 6.2% в номинално и 3.1% в реално изражение.

Налице е негативна тенденция за намаляване дела на разходите за обучение на персонала от разходите за труд. През 2008 г. те спадат на 0,17% от разходите за труд или двукратно спрямо 2004 г., когато са 0,33%. Фирмените инвестиции в човешки ресурси през 2008 г. са най-високи във Финанси и застрахователно дело - 0,50%, най-ниски в сектор Култура, спорт и развлечения, където на практика не се отделят средства (0,00%), и в Хуманно здравеопазване и социална работа (0,02%), което на практика подкопава устоите на системата.

През последните 10 години равнището на безработица сред жените е по-ниско от това при мъжете, докато в страните от ЕС-25 е налице обратната тенденция. През 2010 г. в ЕС-25 няма разлика по пол в стойността на показателя, докато в България равнището на безработица при мъжете е с 1,5 процентни пункта по-високо. Сектор Индустрия, в който работят предимно мъже, е по-силно засегнат от кризата, докато сектор Услуги, където са заети повече жени, е по-слабо засегнат. Друг фактор е по-ниското заплащането на труда на жените, което все още не може да бъде преодоляно.

Равнището на участие на населението на възраст 25-64 г. в различни форми на учене през целия живот е 1.2-1.4% при 8.9% средно за страните от ЕС през 2011 г.

Съотнесени към брутния вътрешен продукт, публичните разходи за образование по степени за образование отчитат различни тенденции. Най-ниски са относителните дялове през 2007 г. (дори в съпоставка с 2001 г.). През 2008 г. е налице нарастване при всички степени, което е пречупено с последващ спад през 2009 г. в началното, прогимназиалното и средно образование. Отчита се рязък скок при висшето и предучилищно възпитание. В структурата на общите разходи (публични и частни) делът на разходите за висше образование заема близо една трета с пик през 2009 г. От 33,9%.

Частните разходи са предимно за висше образование (72% през 2009 г.) и финансират едва 13,9% от общите разходи и 29,6% от разходите за висше образование.

През разглеждания период, с оглед оптимизиране на разходите в образованието, се провежда реформа, като са намалени броя на училищата от 3252 на 2659. Целта е намаляване на постоянните разходите за сграден фонд, отопление и други, като освободените средства са пренасочени да финансират пряко дейностите по учебния процес. През 2008 г. е внедрена системата на делегираните бюджети във всички училища в България. По този начин се осигурява ясен и прозрачен механизъм, по който средствата за образование да стигат до училищата, на базата на единните разходни стандарти, въведени през 2007 г. Тези мерки са придружени със значимо прехвърляне на правомощия за вземане на решения на училищните директори. Финансирането на база брой ученици е най-съществената част от реформите във средното образование до сега и е основна предпоставка за възможността да се формират и изпълняват училищни политики.

Като пряка последица от демографските процеси, протичащи в страната през последното десетилетие на миналия век, се явява тенденцията в постоянното намаляване броя на учащите. Намалението е 16,7% през 2010/2011 г. спрямо 2005/2006 г. За в бъдеще този процес се очаква да продължи, но с по-бавни темпове. Ясно се очертава тенденция на увеличаване дедела на завършващите общообразователни училища за сметка на тези от професионалните.

Възрастовата структура на преподавателите е изключително рискова и при запазване на тези тенденции в следващите 10 години няма да има подготвени учители, приемствеността ще бъде нарушена и качеството на учебния процес влошено допълнително. През учебната 2010/2011 г. 41% от преподавателите са над 50-годишна възраст. Пет години по-рано техният дял е бил едва 29%. През учебната 2005/2006 г. младите преподаватели до 35-годишна възраст са 20%, днес те са едва 10% от преподавателския състав. Съотношението учители:ученици е 1:12 с пик през 2010/2011 г. (близо 13 ученика на един учител).

Делът на отпадналите от образователната система ежегодно намалява и през 2010 г. са постигнати показателите на ЕС-25 - 13,9% от подлежащото население. Докато в ЕС-25 половината от отпадналите от училище работят, то в България техният дял е двойно по-нисък - едва 23%. След 2008 г. техният дял

ежегодно спада. Близко 40% (2009-2010 г.) от отпадналите от училище в България не желаят да работят, за 2005г. техният дял е с 10 процентни пункта по-малко. За страните от ЕС-25 дялът на лицата, които са отпаднали от училище и не желаят да работят е постоянен 2,2% от населението и 15% от отпадналите за периода 2005-2010 г. През 2009/2010 г. от образователната ни система отпадат 20 хил. деца, като 50% от тях по семейни причини (през 2003 г. този процент е бил 34%), като налице е тенденция на покачване на дела им.

Бедността е основният фактор при отказа от образование. Според Евростат, през 2010 г. 44,6% от българските деца са в риск от бедност, при среден за ЕС-27 показател от 27,1%. От изключителна важност е наблюдението на тази група деца, съвместната работа на институциите по всеки един конкретен случай, работата с малцинствата, предоставяне на достъпна възможност за последващо включване в образователния процес.

Децата от етническите малцинства са най-уязвими и застрашени от ранно напускане на образователната система поради по-висок риск от бедност, трудно справяне с учебния материал, недобро владение на български език.

Приблизително една трета от докторантите специализират в сферата на техническите науки или здравеопазването. Докато броят на специализантите в здравеопазването е сравнително постоянен, броят докторанти по техническите науки и професии бележи ежегоден спад (1051 човека през 2005/2006 учебна година и 661 души през 2010/2011 г.). Тази негативна тенденция намалява потенциала за развитие на икономиката, тъй като младите учени именно в тази област са бъдещия гръбнак на промишлеността и иновативните производства, генериращи най-голяма добавена стойност. Най-динамично е развитието в областта на Науки за обществото и човешкото поведение, като докторантите в тази сфера през 2011/2012 г. са повече от специализантите в здравеопазването.

Повечето показатели, свързани с измерване на бедността и социалното включване, следват тенденция на подобрене за периода 2006-2009 г. Това, с което се характеризира 2010 г., е пречупване на наблюдавания положителен тренд, в резултат от задълбочаване на негативното развитие на пазара на труда в България. Относителният дял на бедните лица отново достигна ниво от 22.3%, което съответстваше на 1.67 млн. лица над 65 години и пенсионерите.

През периода се забелязва увеличение на бедните съобразно тяхната икономическа активност във всички категории, като най-висок е темпът при заетите, които от 5.4 % стават на 7.7% от всички заети в страната.

Предложения за разширяване на сферите на въздействие, към които биха могли да бъдат насочени интервенции по ОП РЧР

Предложенията, обосновани в тази част, са резултат от анализа и оценката в експертен панел на екипа, изготвил актуализирания SWOT анализ и оценил стратегията на ОП РЧР /Оперативна програма Развитие на човешките ресурси/ в контекста на променените фактори на въздействие на средата, в която се изпълнява ОП РЧР. На база на изводите и заключенията от анализа на социално- икономическия анализ, актуализирания SWOT анализ, оценката на логиката на интервенция и актуалността на стратегията, оценката на съответствието на мерките на ОП РЧР с актуалните нужди и оценката на показателите и финансовата тежест на приоритетните оси на ОП РЧР беше извършена оценка на релевантността на обхвата на ОП РЧР.

Предложения за интегрирано използване на фондовете по ОСП

С цел по-ефективно използване на всички налични ресурси за подкрепа на мерките по ОП РЧР е необходимо да се осигури по-добра координация на ОП РЧР с останалите оперативни програми. Обвързването може да бъде например с ОП Конкурентоспособност на българската икономика (ОПКБИ), ОП Регионално развитие (ОПРР) и ОП Околна среда (ОПОС), финансирани от Европейския фонд за регионално развитие и Кохезионния фонд. Това би довело до по-ефективно и резултатно инвестиране в развитието на човешките ресурси, както и до по-ефикасни интервенции. Тази тенденция следва да се задълбочи през текущия програмен период, а също така да включва подготовката на допълняем и интегриран подход за периода след 2013 г.

В следващия програмен период може да се търси връзка в трансфера на потенциал, създаден по ОП РЧР (специално АЗ /Агенция по заетостта/ мога и мерки за обучение на заети) към програми, които инвестират в големи инфраструктурни проекти (ОПРР, ОПТ) като се планират комплексни мерки и интегрирани схеми, които обхващат образованието (общо, професионално, университетско) и обучението, от една страна и потребностите от

квалифицирана работна сила за поддръжка и управление на изгражданата мащабна инфраструктура, от друга.

В настоящия период може да се потърси връзка между ОП РЧР и ОПКБИ - комбинацията от мерки на ОПРЧР за обучение на заети лица и тези на ОПКБИ спрямо бизнеса (инвестиции в технологично обновяване, иновационен капацитет, научно-изследователска дейност, сътрудничество с висши учебни заведения, технологични паркове, клъстери, системи за качество и т.н.), които са насочени към повишаване на конкурентоспособността.

Следва да се гарантира допълване и координация на ОП РЧР с финансовия инструмент за околна среда² (LIFE), по-специално с интегрираните проекти във връзка със смекчаване на изменението на климата. Посредством мерки, финансирани по ОП РЧР, могат да се допълват дейности в тази област чрез целево образование, обучение и повишаване на квалификацията на работната сила във връзка с превенция и управление на риска и адаптиране към изменението на климата.

Следва да се създадат полезни взаимодействия с Програмата за социална промяна и социални иновации, чрез която се подпомага географската мобилност и се улеснява достъпа на предприемачите до микрофинансиране, по-специално за най-отдалечените от пазара на труда предприемачи и за микропредприятията.

Следва да се гарантира координация с програмата „Еразъм за всички“, по-специално с проектите за мобилност и сътрудничество, свързани с училищно образование, професионално образование и обучение и учене за възрастните.

Интеграцията на маргинализираните общности изисква съгласувани и многоизмерни подходи, които се подкрепят от различните фондове по ОСР, допълват националните средства и се осъществяват съгласувано с реформи на системите за социална закрила. Този многоизмерен интегриран подход, който съчетава действия от различни фондове по ОСР, е особено уместен за прилагане на интервенции, насочени към ромската общност (или сегменти от последната), чиято ефективна интеграция изисква инвестиции в заетостта, образованието, здравеопазването, жилищното настаняване и социалната интеграция.

В проблемни градски райони дейностите за материално и икономическо възстановяване, подкрепени от ЕФРР (Европейски фонд за регионално

развитие), следва да се осъществяват съвместно с действия по ЕСФ (Европейски социален фонд), насочени към стимулиране на социалното приобщаване на маргинализирани групи. В селските райони помощта от ЕЗФРСР също може да се използва за насърчаване на социалното приобщаване, по-специално чрез водено от общностите местно развитие (LEADER), което ще продължи да бъде задължителен елемент от програмите за развитие на селските райони.

Интегрираният подход и интегрираните териториални интервенции следва да се планират в съответствие с териториалният обхват на районите за целенасочена подкрепа по чл. 5, ал. 5 от ЗРР (Закон за регионалното развитие), определена в областните стратегии за развитие. За целта следва да се координират и дейностите по осигуряване на необходимите данни от страна на Националния статистически институт и на административната статистика на Агенцията по заетостта.

Силно препоръчително е пилотното тестване на интегрирани мерки още в рамките на настоящия планови период. Възможна сфера за пилотно тестване е областта на иновациите, към която са насочени програмите на ЕС за подкрепа на междурегионалното сътрудничество за регионите на знанието по РП7, финансирани по линия на Рамковата програма за конкурентоспособност и иновации и мрежата Enterprise Europe Network. Възможностите, предоставяни от различните финансови инструменти и тяхното консолидиране също трябва да се тестват.

Поради решаващата роля за формулиране и изпълнение на интегрирани териториални интервенции на Общностите за местно развитие, нужно е да се подпомогне изграждането на капацитет за изготвяне на стратегии за водено от общностите местно развитие. Помощта може да обхване и самото изготвяне, управление и осъществяване на местните стратегии, както и прилагането на мерки, насочени към подпомагане на дейности, подготвени и осъществявани в рамките на местната стратегия в области, попадащи в обхвата на ОП РЧР в сферата на заетостта, образованието, социалното приобщаване и изграждането на институционален капацитет.

Предложения в областта на социалния капитал, партньорства и мрежи и развитие на социалната икономика

Подкрепа за социалната иновация

Социалната иновация е важна нова област, която се подкрепя на ниво ЕС и може да намери място при грантовото финансиране в рамките на бъдещия програмен период.

На европейско ниво, проблемите, свързани със застаряване на населението, увреждания и неравенства, получават насърчаване и подкрепа за иновативни подходи.

Понастоящем в България съществува потенциал за излъчване на добри практики за социални иновации. Шест социални иновации, прилагани в България (от общо 226 на европейско ниво), са описани на интернет страницата на инициативата за социални иновации на ЕК <http://www.socialinnovationeurope.eu>. Три от описаните социални иновации имат потенциал за мултиплициране и могат да послужат за база за дизайн на мерки по ОП РЧР:

- Социалната иновация в областта на образованието, целяща изграждане на образователната платформа Ucha.se.
- Програмата на Солвей Соди Иновация в действие, представяне на идеи за социални иновации по която са налични и в популярни социални мрежи и сайтове.
- Социалната иновация за трансформация на уменията на младежи в областта на ИКТ (информационни и комуникационни технологии) в работни места, финансирана от фондация.

Социалните иновации, включващи разработването и прилагането на нови идеи (продукти, услуги и модели) изискват изграждането на нови социални връзки или сътрудничество между различните организации и заинтересовани страни. Сферата на изграждане на мрежи и сътрудничество и разпространение на добри практики съдържа голям потенциал за дизайн на мерки, финансирани по ОП РЧР в областта на социалните иновации.

Едновременно със задоволяването на социалните нужди, социалните иновации биха предоставили възможности за създаване на нови социални отношения и модели на сътрудничество, както и за интегриране на съществуващи

регулаторни системи. Така те ще се окажат новаторски сами по себе си и ще съдействат за изграждане на среда, подкрепяща и засилваща способността на обществото да въвежда иновации.

Подходяща платформа за дизайн на мерки по ОП РЧР, насочени към подкрепа за социалните иновации, е допълващо финансиране на мерките по Националния план за действие към Стратегията за въвеждане на иновации и добро управление на местно ниво, изготвен в сътрудничество от МРРБ и НСОРБ.

Дизайнът и въвеждането на социални иновации обаче е продължителен процес и изисква изключително тясно сътрудничество със заинтересованите страни и прилагане на подход отдолу-нагоре в процесите на програмиране и оценка на нуждите. В допълнение, иновациите, в това число социалните иновации, нямат изградена база в България и не са подкрепени с идеи и инициативи на местно равнище.

В този смисъл, препоръчително е пилотирането на мерки, насочени към инициране и подкрепа на социалните иновации още в настоящия планови период до 2013 г. Пилотните проекти може да са с ограничен териториален обхват, което би послужило впоследствие и за база за интегрирани териториални интервенции. След успешното приключване на пилотните проекти (установено чрез задълбочена оценка с въвличане

Персонализирана подкрепа при мерките за насърчаване на заетостта на уязвими групи

Към момента дейностите за насърчаване на заетостта на уязвими групи предполагат предоставяне на подкрепа на организации/институции. Необходимо е да се работи и за развитие на мерки за осигуряване на персонализирана подкрепа, т.е. подкрепа, насочена към отделния човек и съобразена с индивидуалните му потребности. Това ще допринесе за постигане на приоритетите на ОП РЧР в сферата на социалните услуги и на заетостта, свързани с прилагането на индивидуален подход и предоставянето на индивидуализирани услуги. Примери за такъв подход в сферата на уврежданията е предоставянето на „пакет от услуги“ на самите хора с увреждания, които включват например предоставяне на подкрепа на работното място, покриване на разходите за транспорт и др.

С оглед на развиването на интегрирани услуги и осигуряване на устойчивост и ефикасност на услугите, предлагаме да се реализират мерки, които ще дадат възможност на хората с увреждания да получат необходимата им подкрепа в рамките на съществуващите дирекции „Бюро по труда“, вместо да се инвестира в изграждането на отделни центрове за подкрепа на хора с увреждания. По този начин ще се избегне изграждането на паралелни услуги и ще се инвестира в осигуряването на достъп до обществените услуги на хората с увреждания, което е един от основните ангажименти по Конвенцията за правата на хората с увреждания, ратифицирана от България през 2012 г. Мерките в тази посока могат да включват и развитие на капацитета на служителите за работа с и подкрепа на хора с увреждания и др.

Мерките за активно включване следва да подкрепят подходи към интеграция, които съчетават различни форми и мерки за повишаване на пригодността за заетост, например индивидуална помощ, професионално ориентиране, консултации, достъп до общо и професионално образование и обучение, както и достъп до услуги, по-специално здравни и социални услуги, грижи за деца и интернет услуги.

Необходимо е да се работи по посока на разработване на мрежа от подкрепящи услуги в общността за хора с психични проблеми, които на практика не са могли да се възползват от услугите, предоставяни в периода 2007 г.-2010 г. Липсват и услуги, осигуряващи подкрепа на лица, полагащи грижи за свои близки.

Деинституционализация на възрастни хора и хора с увреждания, включително хора с психични проблеми

Реализираните по ОП РЧР мерки за деинституционализация са насочени най-вече към деца. Необходимо е те да бъдат разширени, като се започне процес на деинституционализация на възрастни хора и хора с увреждания, включително хора с психични проблеми.

В началото на 2012 г. България ратифицира Конвенцията за правата на хората с увреждания, с което се задължи да приеме ефективни мерки за социалното включване и участието в общността на хората с увреждания включително чрез осигуряване на:

- (1) възможност на хората с увреждания да избират къде и с кого да живеят, като не биват задължавани да живеят при конкретни условия;
- (2) достъп до широк набор от социални услуги;
- (3) равен достъп до всички услуги и публични обекти по начин, съобразен с техните нужди.

Националните политики в изпълнение на тези ангажименти могат да бъдат подкрепени от ОП РЧР като се разшири обхвата на Програмата към мерки, насочени към деинституционализация на възрастни и възрастни с увреждания. За устойчивост на постигнатите резултати са необходими ясна визия и план за действие, обвързване на мерките по ОП РЧР с изпълнението на плана, провеждане на необходимите законодателни промени в подкрепа на изпълнението на мерките, както и дългосрочен ангажимент от страна на държавата за финансова и политическа подкрепа на реформите.

Работата за деинституционализация трябва да включва два компонента- развитие на мерки и услуги за извеждане от институциите и мерки и услуги за превенция на институционализацията (при децата това включва и комплекс от мерки, насочени към предотвратяване на изоставянето). Планирането на мерки за превенция би следвало да се основава на подробен анализ на причините за изоставяне на децата, както и на причините за постъпване в институции за децата и възрастните.

Поради комплексността си мерките за деинституционализация могат да бъдат подкрепени с различни финансови инструменти и съфинансирани по различни ОП посредством интегрирани интервенции. Следва да се помисли и за засилване на териториалния фокус на мерките и дизайна на интегрирани териториални интервенции- както с оглед специфициране на нуждите на целевите групи, така и с оглед на спецификите на регионите за планиране.

Предложения в областта на пазара на труда и здравния статус на работната сила

Подкрепа за предприемачеството

Изграждането на предприемачески навици и знания сред пасивните икономически безработни лица, комбинирано със създаване на предпоставки и възможности за започване на собствен бизнес, може да противодейства на тенденцията на намаляване броя на самостоятелно заетите лица. Интервенциите следва да се насочат към подпомагане на предприемачеството,

самостоятелната заетост и започването на бизнес (в рамките на тематичната цел за заетост) и действия за подпомагане на социални предприятия. Помощта за самостоятелна заетост, насочена към безработни лица, лица в неравностойно положение и неактивни лица (с акцент върху развитието на умения) следва да бъде допълнена за постигане на интегритет с мерки, финансирани от ОПКБИ и насочени към осигуряване на инвестиционна помощ (съфинансирани от ЕФРР в рамките на тематичната цел за социално приобщаване).

Насърчаване конкурентоспособността на МСП (Малки и средни предприятия)

Интервенциите следва да насърчат конкурентоспособността на МСП, като например чрез развитие на капацитета на МСП да предвиждат и управляват промени, чрез осигуряване на помощ за организационното развитие и предоставяне на информация и консултантски услуги на МСП, чрез въвеждане на иновативни форми на организация на труда и/или договорености за гъвкаво работно време, и чрез насърчаване на предприятията да инвестират в обучение.

Във връзка с нуждата от повишаване на конкурентоспособността на МСП чрез подпомагане на нови предприятия и дейности в нисковъглеродни и устойчиви на климатичните изменения сектори, засилване на научните изследвания, технологичното развитие и иновациите в сферата на енергийната ефективност и енергията от възобновяеми източници и насърчаване на заетостта и мобилността на работната сила, следва да се планират мерки за подпомагане на ранното установяване на нужди и недостиг на работна сила и конкретни умения и/или компетентности, към реформа на системите за образование и обучение, адаптиране на уменията и квалификацията, повишаване на квалификацията на работната сила с цел увеличаване на пригодността за заетост и съдействие за разкриването на нови работни места в устойчивата нисковъглеродна индустрия и енергетиката.

Мерки за лица в надтрудоспособна възраст

Целесъобразно е да се обсъди дизайнът на мерки в областта на повишаването предлагането на труд и качеството на работната сила, които да привличат хората над трудоспособна възраст да останат на пазара на труда, подобно на съществуващите такива в редица държави-членки на ЕС. Така ще бъде

намален натискът върху пенсионната система, ще се удължи периодът, в който квалифицирани работници създават принадена стойност, ще се създадат възможности чрез програми за наставничество да се предаде натрупания опит към младежи, които сега започват трудовата си кариера.

Особен приоритет следва да се даде на осигуряването на условия и подпомагането на запазването на активността на възрастните хора и на остаряването в добро здраве посредством мерки, насочени към подпомагане на иновативни форми на организация на труда, благоприятни за по-възрастните хора, включително достъпна работна среда и гъвкави мерки; удължаване на професионалния живот в по-добро здраве чрез разработване и прилагане на мерки за насърчаване на здравословен начин на живот и справяне с рискови фактори за здравето, като заседнал начин на живот, тютюнопушене, вредни навици за употреба на алкохол; насърчаване на пригодността за заетост и участието на по-възрастни работници в схеми за учене през целия живот, така че да се улесни активен живот на възрастните хора.

Разширяване на сферите и формите на използването на ИКТ

С оглед увеличаване на сферите и формите на използването на ИКТ и активен принос за повишаване на цифровата грамотност интервенциите следва да са насочени към насърчаване на цифрова компетентност в системите за официално образование и обучение; и осигуряване на ефективно обучение и сертифициране по ИКТ извън системите за официално образование, включително използване на онлайн инструменти и цифрови средства за преквалификация и непрекъснато професионално развитие.

Следва да се отдели специално внимание за повишаване на привлекателността на сектора на ИКТ за младежи и социални групи в неравностойно положение, включително чрез електронни услуги и други мерки за подпомагане (например умения за ползване на електронна техника и улеснен достъп до услуги за електронно обучение, електронно образование, електронно управление, електронно здравеопазване), както и осигуряване на достъп до електронни технологии на лица със специфични нужди.

Мерки за насърчаване на младежка заетост

Препоръчаното от Службите на ЕК /Европейска Комисия/ въвеждане на „гаранция за млади хора“ може да се осъществи посредством създаване на

схеми, които предлагат мерки за допълнително образование, обучение (преквалификация) или активизиране за всички млади хора, които не участват във форма на заетост, образование или обучение, в рамките на няколко месеца след напускане на училище. Следва да се отдели специално внимание на професионалното обучение от типа на чиракуването и стажовете за висшисти с цел придобиване на пръв професионален опит. Въвеждането на „гаранции за млади хора“ изисква тясно сътрудничество със социалните партньори, службите по заетостта, други заинтересовани страни на пазара на труда и институциите за образование и обучение. По-специално, от ключово значение е сътрудничеството с работодатели, които осигуряват възможност за обучение на младежи на работното място. За новия програмен период се препоръчва приоритетно да остане професионалното обучение и устройването на работа. Съществуващата схема е много удачна за младежи, завършили средно образование и такива с професия- прави ги много по-конкурентни на пазара. Ако нямат образование и/или професия- обучение по ключови компетентности не е достатъчно за осигуряване на заетост.

Адаптивност на работната сила

В областта на адаптиране на работниците, предприятията и предприемачите към промени се препоръчва изпълнението на мерки, насочени към разработване на специфични услуги за заетост, обучение и подпомагане, включително консултации и преквалификация и пренасочване в условията на реструктурирането на дружества и сектори; проектиране и осъществяване на иновативни, по-продуктивни и по- екологосъобразни начини за организация на труда, включително здравословни и безопасни условия на работа.

Препоръчително е да се разреши по ваучерната схема повишаване на постигнатото квалификационно ниво като надграждащо обучение, особено за хора, обучени по по-специфични професии (например: водопроводчик). Това изисква нормативна промяна (ПМС №251), но ефектът от реализация на схемата ще е по-силен.

Увеличено инвестиране в човешки капитал чрез по-добро и по-достъпно образование

Въвеждане на иновации в квалификацията и обучението на учители

Акцентът следва да падне върху въвеждане на иновации в квалификацията и обучението на учители, която се фокусира върху практическото приложение на знанията на учителите и развиването на умения за мотивиране и ангажиране на всеки един ученик, за партньорска работа с родителите и за визионерско целеполагане и планиране на учебния процес.

Наред с мерките за повишаване на квалификацията на учителите и преподавателите, трябва да се разработи система за оценяване и атестиране, която да се обвърже със системата за квалификация. Това може да бъде разработено като национална политика и заложено в съответните стратегически документи.

Сериозни пропуски съществуват и в областта на оценка и самооценка на училищата, където подкрепата на системата е все още слаба, а също така в оценката на цялата система. Повишаването на управленските умения на директорите, а също и повишаването на качеството на училищните инспекции имат безспорен ефект върху подобряването на организацията на дейността на училищата и качеството и ефективността на учебния процес.

Развиването на консултиране и подкрепа на кариерното развитие в системата на образованието е сфера, която следва да бъде обхваната от интервенциите по програмата. Освен кариерно консултиране би трябвало да се развива консултиране и подкрепа за учениците. Това е необходима мярка, като тя може да обхване както учениците, които са в риск да напуснат училище, така и всички останали чрез консултиране по отношение на избора им на форма и сфера, в която да продължат образованието или обучението си, включително ориентирането им към по-рационален избор.

Следва да се фокусира върху увеличаване на привлекателността на научноизследователската и развойна дейност, както и върху подобряване на условията за работа и развитие на служители в университетите, развойните институти, както и към други институции, ангажирани в такива дейности. Фокусирани дейности трябва да гарантират, че лицата, които отговарят на предварителните условия за работа в областта на научните изследвания, са достатъчно мотивирани, не изоставят изследователска дейност за сметка на по-добре платена или социално престижна дейност и че са им предоставени

всички необходими и подходящи условия за изпълнение на изследователските и развойни дейности. В същото време, трябва да се увеличи концентрацията на капацитет и условия за изследователски и развойни дейности и в райони извън столицата. Следва да се интензифицира предоставянето на грантове за изследователска работа.

Актуалност на ОП РЧР в променена социално-икономическа и нормативна среда

Анализ и оценка на степента на актуалност на ОП РЧР в условията на променена социално-икономическа среда и съответствие на изпълняваните мерки към промените в социално-икономическата ситуация и идентифицираните нужди

Цялостния анализ на актуалността води до извода, че програмата е важен финансов инструмент за въздействие върху сферата на заетостта и ще остане такъв и през следващия програмен период. Има специфичен обхват и типове дейности, които допълват националните политики, не се припокриват с програми на ЕС и не могат да бъдат постигнати в тяхната пълнота с други финансови инструменти. Мерките са актуални, въпреки че се изпълняват в различна социално-икономическа обстановка в сравнение с тази, в която програмният документ е подготвян.

Съгласуваност на мерките и интервенциите по ОП РЧР с националните политики

Като общо заключение оценката потвърждава съответствието между мерките и интервенциите по ОП РЧР и националните политики, като тези мерки допълват националните политики.

Оценителният екип оцени като слабост на външното съответствие на ОП РЧР с националните политики липсата на стратегическа съгласуваност със стратегическите и планови документи за териториалното устройство и за регионалното развитие- областни стратегии и общински планове за развитие. Препоръките в тази насока включват:

Засилване на териториалния фокус на ОП РЧР, която следва да адресира ключови проблеми и да съответства на специфичните нужди на регионите, като същевременно се обвърже с документите за стратегическо планиране и

устройствено планиране на национално и регионално ниво. Същото се отнася до приоритетите на стратегиите на различни териториални нива, които следва да се обвържат със стратегическите документи на структурните инструменти и конкретно с ОП РЧР. Двата процеса следва да вървят успоредно, тъй като са взаимно свързани.

Интегрираният подход и интегрираните териториални интервенции следва да се планират в съответствие с териториалният обхват на районите за целенасочена подкрепа по чл.5, ал.5 от ЗРР, определена в областните стратегии за развитие. За целта следва да се координират и дейностите по осигуряване на необходимите данни от страна на Националния статистически институт и на административната статистика на Агенцията по заетостта.

Влияние на динамиката на измененията в европейската и национална нормативна рамка върху постигането на стратегическите цели на ОП РЧР

Промените в законодателство на национално ниво задължително следват всички нормативни промени на ниво ЕС. В допълнение националното законодателство относно структурните фондове, тъй като се стреми да отговори на актуалните нужди и поради логичните грешки на всяко ново законодателно решение, търсещо най-добрата си проявна форма, е често променящо се. Може да се обобщи обаче, че промените водят до неговото усъвършенстване и имат положителен ефект:

- Приетите с Методологията за прилагане на финансови корекции мерки за по-добра финансова дисциплина при разходване на европейските средства, позволяват възстановените средства да бъдат върнати в бюджета на оперативната програма, като бъдат повторно ползвани по предназначение.
- Въвеждането на по-кратки срокове за изплащане на безвъзмездната помощ след верифициране на разходите от страна на съответния Управляващ орган/Междинно звено е необходима мярка за редуциране ефекта на финансовата и икономическата криза върху навременното изпълнение на финансираните проекти чрез увеличаване на оборотния капитал на бенефициентите.

Процедурите за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ по Оперативните програми, съфинансирани от Структурните фондове и

Кохезионния фонд на Европейския съюз са оптимизирани, намалена е административната тежест при тяхното прилагане, налице е по-висока прогнозируемост чрез публикуването на индикативните годишни работни програми на по-ранен етап, предварителното публикуване на насоките за кандидатстване дава възможност за отстраняване на евентуални пропуски или неточности/противоречия в процедурата и др.

Въведен е унифициран подход при определяне на изпълнител от страна на бенефициенти на договорена безвъзмездна финансова помощ от структурните фондове на Европейския съюз, които не са възложители по Закона за обществените поръчки, като процедурите са оптимизирани, намалена е административната тежест, осигурена е повече прозрачност и отчетност.

Най-съществената стъпка за намаляване на административното бреме при изпълнението на оперативната програма е въвеждането на ваучери за обучение на безработни и заети лица по приоритетни оси 1 и 2 на ОП РЧР.

Механизмът за верифициране на разходите и изплащане на безвъзмездна финансова помощ по Оперативните програми дисциплинира УО да извършва авансови плащания в срок от 10 работни дни от датата на подаване на искане за плащане, а по отношение на междинни и окончателни плащания- да верифицира разходите в срок от 40 работни дни от подаване на искане за плащане, придружено от необходимата документация.

- Внесените промени във вътрешните правила за работа на УО (Управляващ орган) и МЗ (Междинно звено) на оперативната програма, както и в стандартните образци на документи, свързани с кандидатстването способства за ефективното предоставяне на безвъзмездната финансова помощ, както и за по-бързата оценка на проектните предложения.

- Предприети са и стъпки за намаляване на административното бреме за бенефициентите и въвеждане на единни правила за определяне на възнагражденията, които се изплащат на физически лица по договори по ОП РЧР.

- С наемането на сътрудници по управление на европейски проекти и програми се създава възможност да бъде укрепен административният капацитет на звената, управляващи европейски средства, както и да бъде ускорен процесът на усвояване на средствата по оперативната програма.

Предимството на тази опция е, че могат да бъдат наемани лица по трудово правоотношение при възникване на необходимост от експерти със специфична за държавната администрация експертиза или по-високи нива на компетенции.

- Осъществяваният контрол при възлагане на обществените поръчки води до намаляване на нарушенията от страна на възложителите, както и на размера на наложените финансови корекции по оперативната програма.

Влияние на промените във функциите на административните структури и звена в областите на пазара на труда, здравеопазването, образованието и социалното включване върху интервенциите по ОП РЧР, насочени към институционалния капацитет и подобряване предоставянето на услуги

Въз основа на направения анализ на нормативните и функционални изменения в административните структури и звена в областите на пазара на труда, здравеопазването, образованието и социалното включване за периода на оценката могат да се направят следните изводи:

Не са налице съществени изменения в административната система, т.е. не са закрити и не са създадени нови основни административни структури. Закрит е единствено Социалноинвестиционният фонд, а петте Българо-германски центрове за професионално обучение са преобразувани в държавно предприятие, което продължава да предоставя същите услуги. Следователно запазването на стабилността на административната система не е позволило негативно въздействие, а е съдействало за интервенциите по програмата.

В повечето от структурите са извършени вътрешни реструктурирания с цел укрепване капацитета на най-натоварените звена и преодоляване на неравномерното натоварване на служителите, с което е подобрена дейността;

Закрити са филиали с ниска норма на обслужване, но без това да затруднява или лишава потребителите от предоставяната услуга, като е намерена нова форма за ефективно обслужване на потребителите (чрез мобилни екипи);

Налице са действия, които пряко подкрепят реализирането на интервенциите по ОП РЧР:

- В ИА „ГИТ (Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда) е създадена нова дирекция „Административно и информационно обслужване и

технологии” с цел разработване на цялостната политика в областта на информационните технологии, внедряването на нови информационни и комуникационни технологии в структурите на агенцията, подобряване обслужването на физически и юридически лица от агенцията чрез каналите за достъп до обслужване, включително предоставяне на електронни административни услуги и други;

- Регламентирани са нови функции на АСП (Агенция за социално подпомогане) в качеството ѝ на междинно звено по ОП РЧР, свързани с управлението, изпълнението и контрола на мерките по приоритетна ос 5 „Социално включване и насърчаване на социалната икономика”;

- На Главна дирекция „Социално подпомагане“ на АСП са възложени функции по организиране и провеждане на обучения и консултации на безработни лица за включването им в заетост, свързана с осъществяването на грижа за деца от една до тригодишна възраст в рамките на финансирани по ОП РЧР проекти, изпълнявани от агенцията и/или от друга структура на държавната администрация;

- Дирекция „Европейски фондове и международни проекти“ в АЗ е преобразувана в Главна дирекция „Европейски фондове и международни проекти“ с териториални звена във всички областни центрове, като числеността е увеличена и достига 100 души. Със създаване на териториалните звена се подобрява достъпа до предоставяните от дирекцията услуги, а с увеличаване на числеността се укрепва нейният капацитет;

В АЗ е подобрен достъпът до пазара на труда. Това се осъществява чрез преминаването към обслужването на регистрираните безработни лица от мобилни екипи от служители на ДБТ на принципа на изнесено работно място, което от своя страна способства за изпълнение на мярката

„Разпространяване и въвеждане на добри практики в управлението и дейността на действащите институции на пазара на труда;

В ДАЗД (Държавна агенция за закрила на детето) е създадена нова дирекция „Държавна политика за детето”, с което се акцентира върху капацитета за разработване на политики;

На РИО (Регионален инспекторат по образование) са възложени функции за организиране и отговаряне на дейностите по изпълнение на държавната

политика, свързана с квалификацията на педагогическите кадри на територията на съответната област; на отделите „Инспектиране и организационно-методическа дейност” в РИО са вменени функции по планиране и подпомагане организацията по обучение на учителите с цел повишаване на квалификацията и кариерното им развитие; обобщаване потребностите от квалификация на педагогическите кадри в областта и съдейства за организиране и провеждането на различни форми за квалификация на учители на регионално ниво;

Установените изменения във функциите на административните звена не са съществени, което не е повлияло негативно върху интервенциите на ОП РЧР в посочените основни области. При реструктурирането служителите са преназначавани в новите административни звена, с което е запазен административният капацитет.

Във всички административни структури е налице оптимизиране, като щатната численост е намалена.

В своята съвкупност нормативните и функционални изменения в административните структури и звена в областите на пазара на труда, здравеопазването, образованието и социалното включване, направени в периода на оценка, имат положително влияние и подкрепят реализирането на интервенциите по ОП РЧР, насочени към институционалния капацитет и подобряване предоставянето на услуги.

Оценка на изпълнението на мерките по ОП РЧР в областта на повишаването предлагането на труд и качеството на работната сила

Резултатите от проведеното изследване с бенефициенти предоставя данни за оценки на значими показатели (постигане на цели, резултати, ползи от участието), нагласи (за бъдещо участие) и очаквания на респондентите на база конкретния им опит от участието в програмата.

Оценката за изпълнение на програмата е положителна от гледна точка на постигнатите резултати, ползи за организацията и лицата от целевите групи, и ефекта от участието за развитието на бизнеса и персонала. Основен принос в резултат на участието е постигнатата инвестиция в развитието на персонала и организацията. Непланираните ефекти са показателни за широк обхват на въздействие на програмата. Резултатите от изследването потвърждават, че ОП РЧР е основен финансов механизъм и решаващ фактор в подкрепа на:

- предприятия и организациите за повишаване качеството на продукцията и услугите, производителността на труда, подобряване условията на работа и на работата в екип;
- подобряване качеството на работната сила от гл.т. на нейния професионален капацитет и субективен профил като допринася за повишаване на самочувствието и мотивацията за работа, развитие и кариерно израстване;
- подобряване на проектната култура и капацитета на бенефициентите за изпълнение на проекти, финансирани от ЕСФ.

Принос на интервенциите по ОП РЧР за интеграция на уязвимите групи на пазара на труда

Подпомагане развитието на предприемачеството

В резултат на направения преглед на напредъка по изпълнението на индикаторите по основните дейности за интегриране на уязвимите групи и активизиране на лицата извън работната сила, можем да обобщим, че през периода 2007 г.-2010 г. отчетеният напредък в изпълнението на целевите стойности на индикаторите не е висок.

Като начален стадий за изпълнението на операциите за интегриране на уязвимите групи на пазара на труда и привличане на неактивните лица (и като цяло за изпълнение на ОП РЧР), периодът, обхванат от настоящата оценка, се характеризира с извършването на подготвителна дейност, натрупване на опит и текущи промени, реструктуриране на операции, в отговор на промени в социално-икономическата среда. Измененията са наложени от необходимостта интервенциите да отговорят адекватно на заложените приоритети и идентифицирани потребности в условията на динамично променяща се среда.

В заключение на прегледа за приноса на интервенциите за интегриране на уязвимите групи на пазара на труда и активизиране на лицата извън работната сила, могат да бъдат направени следните изводи:

За интервенциите в подкрепа на целите на област на интервенция 1.1. Интегриране на уязвимите групи на пазара на труда от периода на изследването е характерно, че допринасят за повишаване на икономическата активност на лицата, насочени са към актуални нужди, детайлни са в подбора на целевите групи, което позволява висока сегментация на потребностите и адекватност на предоставяните услуги. В изследвания период изпълняваните

схеми са ефективни в предоставянето на възможности за изграждане на потенциал за заетост и интегриране на тези лица (пригодност, мотивираност, квалификация, умения) и допринасят за проява на проактивно поведение на пазара на труда.

Интервенциите са насочени към регистрирани в ДБТ (дирекция Бюро по труда) безработни, което стимулира неактивните лица (лицата извън работната сила) да потърсят подкрепа и реализация. Макар интервенциите, изрично насочените към неактивни лица, да не отчитат значими резултати в изследвания период, активността от страна на безработните лица и интересът им към участие е висок. Косвен индикатор в подкрепа на горното са резултатите от проведеното анкетно проучване за Обща оценка на програмата с представители на целевите групи, които показват високо ниво на удовлетвореност и мотивация на лицата, участвали в схеми за обучение на безработни лица в периода на оценката. Висок е и дялът на желаещите да се включат отново в подобен проект, както и да популяризират обучението, в което са участвали. Така заявените нагласи са предпоставка за успешно прилагане на механизми за привличане.

Операциите дават възможност на лицата от уязвимите групи да повишат качеството на работната си сила чрез обучение и квалификация, което подобрява тяхната конкурентоспособност на пазара на труда и пригодност за заетост. Най-голям напредък се отчита по показатели, свързани с дейностите по предоставяне на посреднически услуги и обучение. Постигнатите резултати се допълват от значението, което респондентите на проведеното изследване отдават на подобряването на професионалните компетенции и формираната на тази база висока оценка за удовлетвореност от участието им в програмата.

За повишаване качеството на работната сила и по-бърза интеграция допринася гъвкавостта на схемите и използваните подходи. Принос за повишаване качеството на работната сила имат и мерки, които целят, както по-широк обхват, така и превенция на загубата от неизползван капацитет. Така, по BG051PO001-1.1.03 Развитие и BG051PO001-1.1.05 Отново на работа броят на включените в обучение е по-голям от заявления от работодателите и семействата- бенефициенти на помощта, а интервенциите спомагат за запазване трудовите навици и професионални умения на лицата чрез бързата им реинтеграция на пазара на труда. Схемата BG051PO001-1.1.05 Отново на работа има косвен ефект за родителите, които с по-бързото си връщане в

заетост, също не губят професионалните си умения и опит, а в допълнение - с приоритет за ползване на тази услуга са самотни родители, многодетни семейства, родители на деца с увреждания и родители с увреждания, които също срещат затруднения за поддържане на професионалните си умения и включване и активен трудов живот.

Изпълняваните операции са с широк обхват на предлаганите мерки (от обучение до заетост), отчитат и специфични регионални условия (равнище на безработица), което способства за по-гъвкаво и качествено изпълнение на заложените цели.

Обхванат е широк кръг уязвими групи и се предлагат по-разнообразни и индивидуално насочени услуги. Индивидуалната насоченост на предлаганите услуги за заетост се гарантира от включения спектър на посредническите услуги, в т.ч. мотивационни дейности, професионално информиране и консултиране, информация за обучение и включване в подходящи програми и мерки за заетост. Ваучерите (ползвани по BG051PO001-1.1.03 Развитие и впоследствие по BG051PO001-1.2.01 Насърчаване стартирането на проекти за развиване на самостоятелна стопанска дейност, Компонент 1, „Подкрепа за предприемчивите българи“), наред с индивидуалните планове поставят акцент върху таргетиране на услугите към нуждите на индивида и позволяват по-добро обвързване на личните възможности и предпочитания с нуждите на работодателите и търсенето.

Разнообразието на предлаганите услуги е и в новите (в сравнение с традиционните за системата за заетост) услуги за лица от уязвими групи - предоставя се обучение за придобиване на ключови компетенции, въвеждат се иновативни механизми за обучение (ваучери), с дейности като отглеждането на деца до 3-годишна възраст в домашни условия и интензивното чуждоезиково обучение, АЗ се конкурира успешно с частния сектор и чрез мрежата на ДБТ прави услугите достъпни за широк кръг лица и в по-малки населени места.

Увеличението на заетостта на лицата от уязвимите групи е с по-слабо изразени резултати за изследвания период, преди всичко, поради началния етап на изпълнение на операциите. В следващия отчетен период се очаква сериозно подобрене на изпълнението на показателя за разглежданите схеми във връзка с разгръщането на редица операции. За изследвания период увеличението на заетостта на лицата от уязвимите групи е главно на вторичния (субсидиран)

пазар и се подкрепя основно от работодатели- общини (директно или чрез общинските предприятия).

Недостатъчният интерес от страна на бенефициенти- работодатели от свободния пазар на труда към някои от схемите (прекратените) възпрепятства по-ефективното решаване на проблемите на заетостта на уязвимите групи, към които тези схеми са насочени. Необходимо е да се търсят решения за стимулиране интереса на потенциалните участници, като се отчитат конкретните икономически условия и се приложат механизми в подкрепа на участието. Тази необходимост се потвърждава косвено и от данни от проведеното изследване за обща оценка на програмата с работодатели- бенефициенти на проекти- последните оценяват високо постигнатите резултати и ползи от реализираните проекти, но делът на готовите да повторят участие, е по-малък от този на колебаещите се (18%:74%) и от този на лицата от целевите групи, с готовност да се включат отново (над 80%).

В изпълнение на целта за интегриране на уязвимите групи на пазара на труда и привличане на неактивните лица са мерките за подобряване достъпа до услугите, предоставените стимули и подкрепа, включващи широк набор от активности- предварителни детайлни проучвания, подкрепа за участие на лицата и работодателите, улеснени процедури за участие.

Принос на интервенциите по ОП РЧР за повишаване на адаптивността и гъвкавостта на заетите лица, насърчаване на гъвкавите форми на заетост и подобряване на организацията на труда, управлението на трудовите ресурси

Повишаване на адаптивността и гъвкавостта на заетите лица

Схемите от област на интервенция 2.1 за повишаване адаптивността и гъвкавостта на заетите чрез механизмите за предоставяне на обучение се реализират по два начина: подбор на проекти BG051PO001/07/2.1-01 „Квалификационни услуги и обучение за заети лица” (КУОЗЛ) и BG 051PO001/07/2.1.02 КУОЗЛ - фаза 2 и чрез предоставяне на ваучери“: BG051PO001-2.1.12 „Адаптивност” и двете фази на „Аз мога” - BG051PO001-2.1.11 и BG051PO001-2.1.13. Изброените схеми са в активно изпълнение (с отчетени резултати) и за изследвания период- в най-пълна степен отговарят за постигане на целите за повишаване на адаптивността и гъвкавостта на заетите

чрез обучение за придобиване/повишаване на професионалната квалификация, и за придобиване на ключови компетенции.

Прегледът на постигнатите стойности за брой заети лица, включени в обучение (за придобиване или повишаване на професионална квалификация и за придобиване на ключови компетенции), и „успеваемост” (дял на лицата, придобили или повишили професионалната си квалификация и дял на лицата, придобили ключови компетенции) по отделните интервенции очертава общата картина на изпълнението за изследвания период. В обобщен план, налице е различна динамика в постигане на целевите стойности на индикатора за брой заети, включени в обучение, общ за разглежданите схеми профил на предпочитания тип обучение и тенденция за постигане на високи стойности за успеваемост в обучението.

В резултат на високото ниво на достъп до схемите, голям брой лица могат да се възползват от съществуващите възможности за подобряване и надграждане на личния потенциал, повишаване пригодността за заетост и/или кариерно развитие с цел по-добра трудова реализация, в т.ч. и извън националния пазар на труда. Нарастващото включване в обучение допринася за повишаване адаптивността и конкурентоспособността и на предприятията чрез въздействието на обучението върху подобряване професионалните качества и производителността на заетите и способства за създаване на условия за широко прилагане на принципите за учене през целия живот.

Общо за изследвания период изпълнението на интегрирания показател за брой включени в обучение (в т.ч. за придобиване или повишаване на професионална квалификация и за придобиване на ключови компетенции- в зависимост от спецификата на схемата) бележи ръст по всички схеми, като постига най-висок дял от планираната за интервенцията целева стойност по BG051PO001-2.1.11 „Аз мога” и BG051PO001-2.1.13 „Аз мога” (и за най-кратък срок).

Повишаване на адаптивността и гъвкавостта на заетите лица (принос на останалите схеми)

От значение за изпълнението на целта за повишаване на адаптивността на заетите, както и за изпълнение на индикаторите за „брой обучения на работното място” и „дял на служителите, успешно завършили обучение” е реализацията на проектите от процедурата със социалните партньори.

Проектите BG051PO001-2.1.03 до BG051PO001-2.10 „Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори” (7 процедури) целят да окажат подкрепа на работодатели, засилване на социалния диалог и съвместни действия на социалните партньори във всички области на интервенция на приоритетната ос. Акцентът на интервенцията е по отношение повишаване адаптивността на работниците и предприятията, чрез обучение на 20 000 лица, включени в обучение за придобиване на ключови компетенции (дял на лицата, придобили ключови компетенции - 90%), 5000 обучения на работното място (дял на служителите, успешно завършили обучение - 90%), брой консултирани лица и организации (не по-малко от 1000), както и дейности за подобряване на средата, в т.ч. нови, иновативни модели на организация на труда и разработване на стратегии за управлението на човешките ресурси, активна анализаторска, консултантска, информационна дейност за популяризиране на ефекта от насърчителните мерки.

Дейностите по проектите на социалните партньори са в подкрепа и на целта за повишаване на гъвкавостта на заетите лица и насърчаване на гъвкави форми на заетост. Проектите са насочени към демонстриране на ефектите от насърчаване на равните възможности между жените и мъжете, ограничаване на неформалната икономика, насърчаване на мобилността на работната сила, изграждане на кариерни центрове, промотиране на иновативни подходи на организация на труда, целящи повишаване на гъвкавостта и сигурността в сферата на заетостта и намаляване на различията на пазара на труда.

По данни от проведеното анкетно проучване, подобряването на организацията на работа/организация на труда в резултат на участието в програмата посочват 26.2% от лицата от целевите групи и около 1/3 от бенефициентите.

Сравнителен анализ между механизмите за предоставяне на обучение на заети чрез подбор на проекти и чрез предоставяне на ваучери

Интервенциите по ОП РЧР за продължаващо обучение и учене през целия живот за изследвания период се реализират с използване на два механизма-открита процедура за конкурентен подбор на проекти (грантови схеми) и процедури за директно предоставяне, чрез ваучери.

Предоставяне на обученията чрез подбор на проекти

Тези обученията се осъществяват чрез схемите за квалификация и обучение на заети лица BG 051PO001/07/2.1.01: Квалификационни услуги и обучение за заети лица- фаза 1 и BG051PO001-2.1.02: Квалификационни услуги и обучение за заети лица- фаза 2 и основните им предимства могат да бъдат обобщени:

- Обвързаност на обученията с основната дейност и бъдещо развитие на предприятията. Участието на бенефициентите- работодатели/ предприятия е с разработени проектни предложения, базирани на установени потребности от повишаване качеството на заетите във връзка както с предмета на дейност, така и с бъдещите планове за развитие.
- Стабилен ръст на изпълнение на индикаторите. За периода на настоящата оценка участието в обучение по проекти /от двете фази на КУОЗЛ (Квалификационни услуги и обучение на заети лица)/ показва стабилен ръст на изпълнение на заложените индикатори, като стойностите на индикатора за успешно приключили обучение е надвишен. Обученията по проекти допринасят за увеличаване на инвестициите в продължаващо обучение на заетите и за подобряване на професионалните им умения и компетентности по чужди езици и работа с ИКТ.
- Осигуряване на финансов инструмент. В условията на криза много от работодателите, особено по-малките, намаляват инвестициите си в развитие на човешките си ресурси и обученията все повече се възприемат като разход, а не инвестиция. Обученията по проекти, финансирани по ОП РЧР стават основен източник на ресурс за работодателите и възможност за повишаване адаптивността на заетите, в т.ч. на по-възрастни работници, които се нуждаят от повишаване на квалификацията, преквалификация и придобиване на чуждоезикови знания и умения за работа с ИКТ. Обученията са в помощ на заетите и предприятията за адаптиране към настъпващи промени и тези обстоятелства са в основата на продължаващия интерес от участие в схемата от страна на работодателите. По данни от проведеното изследване с работодатели – бенефициенти на проекти, ползата от обученията е съществена за организацията (повишаване на конкурентоспособността), персонала (повишава се професионалният капацитет и мотивацията), подобрява се проектният капацитет. Оценката за удовлетвореност на бенефициентите от

участие в програмата е висока (и по-висока от тази на лицата от целевите групи), което потвърждава потребността от този механизъм в подкрепа на заявени от тях потребности.

Бъдещо развитие. Въпреки някои трудности, съпровождащи реализацията на схемите за конкурентен подбор на проекти (прекратени договори, закъснения и др.), годишните отчетни доклади за изпълнение на ОП РЧР за периода 2007 г.- 2010 г. отбелязват, че интересът на работодателите продължава да бъде голям и резултатите от дейностите са добри. Във връзка с това (и за следващ период), КН на ОП РЧР е одобрил фаза 3 на операцията, по която се реализират обученията, като се отчитат промените в резултат на кризата и се предлага по-широк обхват на предлаганите допустими обучения, както и възможност за избор на размера и вида финансиране (между отделните компоненти). Така ще се постигне по-гъвкаво и качествено изпълнение на целите и по-пълноценно използване на предоставените възможности. Промените са в потвърждение на очакванията за подобряване качеството на работната сила, стимулиране на иновативни подходи в работата в следствие на провежданите обучения и създаване на условия за устойчива заетост.

Трудностите, които съпровождат изпълнението на одобрени за финансиране проекти, избрани на конкурентен принцип, повлияват възможностите за разгръщане на потенциала на обученията, които се предоставят.

Основна трудност за бенефициентите е изпълнението на финансовите задължения по договорите, особено в условия на криза и недостиг от ресурс, както и на ангажиментите за запазване на заетост на лицата за срок от 1 година след обучение. Прегледът на 30%-та извадка на договори отчита, че от прегледаните 49 договора по КУОЗЛ фаза 1,18% са прекратени, а от прегледаните 90 договора по КУОЗЛ фаза 2- прекратените са 34%.

Затрудненията за съфинансиране на дейностите за продължителен период до възстановяване на средствата, трудностите за задържане на персонала и осигуряване на работа на обучаваните на практика, намаляват ефекта от обучението.

Налице е и недостатъчен капацитет от страна на бенефициентите за разработване и изпълнение на проекти. На първия етап на одобрение на проекти след стартиране на процедурите, делът на сключените договори по BG051PO001/07/2.1.01.

Квалификационни услуги и обучение за заети лица, фаза 1 е 28% от броя на подадените предложения, а по BG051PO001/07/2.1.02 Квалификационни услуги и обучение за заети лица, фаза 2- 20%. В резултат на направения преглед на договори от 30%-та извадка се отчитат проблеми със забавяне на старта, формално изпълнение и отчитане на дейности, липса на предварителни проучвания на нуждите от обучение, формиране на групи за обучение, без да се отчита спецификата на позициите и „входящото ниво” на участниците, неубедителни отчети на дейности, специално в раздели като „Добро управление” и „Добри практики” и др. Липсата на опит на бенефициентите води и до затруднения в провеждане на тържните процедури по ПМС 55/2007 г. за избор на изпълнители.

Процедурите за подбор, като правило, изискват повече време за финализиране - продължителността на периода от подготовката и подаването на проектното предложение, неговата оценка и до стартиране на същинските дейности влияе върху актуалността на заявените потребности от обучение. Налице са известни индикации за по-ниска степен на активност и удовлетвореност от страна на крайните потребители на обученията по проекти, която считаме, че се влияе и от механизма на самото обучение- по решение и преценка на работодателя за нуждите от обучение на заетите (най-вече заради сравнението по същите показатели с целеви групи, преминали обучение с ваучери- техните оценки за удовлетвореност са по-високи, както и оценките им за други ефекти и ползи от обучението). Тази разлика не изчерпва възможните причини за по-ниска степен на удовлетвореност и смятаме, че този въпрос трябва да се разглежда през призмата на конкретни обучения и проекти, които не отговарят на очакванията и потребностите на лицата.

Предоставяне на обучения чрез предоставяне на ваучери

Достъп до обучение. В условията на криза много от работодателите, особено по- малките, намаляват инвестициите си в развитие на човешките си ресурси и обученията все повече се възприемат като разход, а не инвестиция. В този смисъл, достъпността е остава основен фактор, който допринася за преодоляване на социалните различия. Ваучерните схеми осигуряват пряк и равен достъп за всички лица до учене през целия живот без това да зависи от инициативата на техните работодатели. Схемите отговарят в по-голяма степен

на потребностите на лицата, стимулират личното участие и допринасят за повишаване на съпричастността на лицата към процеса на собственото им кариерно развитие. Големият интерес на представителите на целевите групи към участие потвърждава, че при наличие на средства и възможност за достъп, активността на лицата за продължаващо обучение е висока.

Принос за запазване на заетост. В подкрепа на предимствата на ваучерните схеми са възможностите, които продължаващото обучение дава за запазване на заетост. На база направена справка към 31.12.2011 г. за статута на лица, завършили обучение през 2010г. по BG051PO001-2.1.11 „Аз мога” (8%-на извадка и налични данни за 1334 лица), се отчита, че със статут „зает” са 89.9% от включените в професионални обучения и 88% от включените в обучение по ключови компетентности.

Ефективност на схемите за конкурентен подбор и на схемите за директно предоставяне на услуги по обучение

За целите на този анализ е от значение разпределението на лицата от експерименталната група по схеми от ОП РЧР, а именно:

- в „Квалификационни услуги и обучение на заети лица”, фаза 1 и фаза 2 - 216 души (50.2%);
 - в „Адаптивност” - 49 души (11.4%);
 - в „Аз мога” - 162 души (37.6%).

Така, в обучение по проекти, финансирани на конкурентен принцип, са включени 50.6% от респондентите от експерименталната група, а в обучение с директно предоставяне на услугата с ваучери - 49.4% от тях. „Вътрешното” сравнение между схемите за конкурентен подбор и тези за директно предоставяне цели да покаже ефекта им върху работната сила и ползата за работодателя.

Удовлетвореност на лицата от предоставеното обучение

Като цяло, респондентите от трите схеми дават високи оценки за удовлетвореност:

BG051PO001/07/2.1-01 „Квалификационни услуги и обучение за заети лица” и BG 051PO001/07/2.1.02 „Квалификационни услуги и обучение за заети лица

фаза 2” (КУОЗЛ) - 6.5 BG051PO001-2.1.12 „Адаптивност” - 6.8 BG051PO001-2.1.11 „Аз мога” и BG051PO001-2.1.13 „Аз мога”- 6.8.

Тази удовлетвореност се дължи на няколко фактора. Лицата посочват положителните ефекти от обучението- повишени шансове за развитие в индивидуален план, за учене и квалифициране в съответствие с изискванията на средата и за заетост (намиране на друга работа, работа до по-късна възраст). Отчитаме и висока степен на готовност на лицата за включване (при възможност) в „друг подобен проект за обучение”, както и за популяризиране на обученията сред други потенциални ползватели. Тези факти свидетелстват за създадена устойчива среда на положително отношение към обучението и реална преценка на ефекта от него за лицата.

Активност на лицата по отношение включване / участие в обучение

Болшинството от респондентите посочват, че са взели участие „по собствена инициатива и със съдействието на работодателя” (над 70%). За лицата, обхванати от обучение по BG051PO001/07/2.1-01 „Квалификационни услуги и обучение за заети лица” и BG051PO001/07/2.1.02 „Квалификационни услуги и обучение за заети лица фаза 2” това е почти единствена опция (96.2%). В най-голяма степен от съдействието на ДБТ са се възползвали лица, участвали в обучение по BG051PO001-2.1.11 „Аз мога” и BG051PO001-2.1.13 „Аз мога” (42.%). Използваният ваучерен механизъм по схемата позволява участие по лична инициатива и това прави лицата съпричастни към обучението в много по-голяма степен, отколкото при случаи, в които друг (работодателят) решава за тяхното обучение. Включването на лицата в обучение по BG051PO001-2.1.12 „Адаптивност” е иновативен подход, който съчетава споделена инициатива от страна на работодателя и работниците за участие, като на последните се предоставят ваучери за обучение за придобиване или повишаване на професионална квалификация (също и допълнителни стимули- стипендии и средства за транспорт до работното място във връзка с обучението).

Имаме основание да считаме, че възможността лицата да проявят активност за тяхното обучение, е фактор за оценката им на ролята на работодателя за тяхното развитие, както и на готовността им „и сами да се насочат към обучение”. Така, за 85.2% от лицата от КУОЗЛ 1 и 2 положителните ефекти от обучението са „благодарение на инициативността на работодателя” да включи

лицето в обучение. Това важи за 64.6% от лицата от Адаптивност и за 35.6% от тези от Аз мога. „И сами” биха се насочили 2.4% от лицата от КУОЗЛ, 35.4% от Адаптивност и 62.2% от тези от Аз мога.

Приносът на интервенциите за повишаване на адаптивността и гъвкавостта на заетите лица, насърчаване на гъвкавите форми на заетост и подобряване на организацията на труда, управлението на трудовите ресурси е с различна степен на проявление за изследвания период. Значим напредък е постигнат по първата подцел „повишаване на адаптивността на заетите”, в изпълнение на която се реализират разглежданите интервенции: BG051PO001/07/2.1-01 „Квалификационни услуги и обучение за заети лица”, BG051PO001/07/2.1.02 „Квалификационни услуги и обучение за заети лица фаза 2”, BG051PO001-2.1.12 „Адаптивност”, BG051PO001-2.1.11 „Аз мога” и BG051PO001-2.1.13 „Аз мога”.

Повишаването на адаптивността на заетите е пряк резултат от повишените инвестиции в човешкия капитал от страна на работодателите и заетите чрез придобитите знания, умения и квалификация. Разглежданите интервенции имат принос за утвърждаване на нагласи и про-активно поведение за включване в системите за учене през целия живот и адаптиране към икономиката на знанието като възможност за запазване на заетостта, повишаване на пригодността за заетост и бъдещо кариерно развитие. В подкрепа на този извод са конкретни резултати от участието на лицата в обучение. Така, заетите лица, които се обучават по проекти на бенефициенти, участват като правило, в повече от едно обучение (по BG051PO001/07/2.1-01 „Квалификационни услуги и обучение за заети лица” и BG051PO001/07/2.1.02 „Квалификационни услуги и обучение за заети лица” фаза 2), обучението с ваучери се определя като „обучение, което стимулира още обучение” (ползват се възможностите за включване и в двата типа обучение).

В заключение следва да обобщим, че механизмите за обучение на заети лица (чрез подбор на проекти и с ваучери) имат предимства и недостатъци, които налагат специфичен подход към по-нататъшното им развитие. Необходимо е да се запази балансът за наличие на възможност за обучение на заети лица както по проекти (базирани на преценката на работодателя), така и директно (за заети лица, чиито работодатели не кандидатстват с проекти).

Оценка на въздействието на програмата върху целевите групи

Проведеното изследване с лица от целевите групи на схеми за предоставяне на БФП по приоритетни оси 1 и 2 на ОП РЧР показва положителни тенденции и ефект за постигане на целите на програмата. Изследването предоставя информация за въздействие на мерките върху лицата от уязвимите групи (включените в схеми за обучение на безработни лица) и върху заетите (включени в схеми за обучение на заети лица), което намира отражение в субективните им преценки за мотиви за включване в обучение, удовлетвореност, ползи, очаквания и нагласи за бъдещо участие.

Мотивите за включване в обучение са насочени към удовлетворяване на потребности от обучение. Оценени са като по-значими от лицата, включени в схеми за обучение на безработни (породено от самооценката им за собствените потребности от обучение). В резултат на участието си, те посочват значими ползи от обучението за подобряване на качеството на работната им сила (повишена квалификация и придобити умения) и отбелязват по-висока удовлетвореност от участието, която се подкрепя и от повишена мотивация в резултат на обучението.

Лицата от целевите групи на схеми за обучение на заети отбелязват по-ниска оценка на удовлетвореност от участието, като този факт следва да се разглежда най-вече в контекста на конкретни проекти и обучения. Показателно е, че участниците в обучение по двете схеми на „Аз мога“ посочват най-високи индивидуални резултати за удовлетвореност, ползи и очаквания на равнище схема8.

Резултатите от изследването отразяват оценката на лицата за ефекта от мерките в широк спектър. Положителният ефект от участието в обучение рефлектира в оценката на лицата за по-добри шансове за работа /пригодност за заетост (за безработни) и за подобрена адаптивност на заетите (шанс за утвърждаване на работното място). С по-малка значимост е оценен ефектът/шансът за продължаващо развитие (учене), от страна на лицата и от двете групи, като причина за това може да бъде фокусът върху непосредствени потребности и по-слаба преценка на бъдещи такива. Нагласата за продължаващо учене може да се припознае в готовността на лицата да участват в други подобни обучения.

По-високи оценки на бенефициенти. Прави впечатление, че оценките на бенефициентите за постигнати резултати, ползи и удовлетвореност са по-високи от тези на лицата от целевите групи (с изключение на посочените от обучавани по BG051PO001-2.1.11 „Аз мога” и BG051PO001-2.1.13 „Аз мога”; в отделни случаи – и по други интервенции). Така например:

- ползи от участието, свързани с повишена производителност на труда и мотивация на участниците, повишение и кариерно израстване, са оценени по-високо от бенефициентите, отколкото от лицата от целевата група.
- по отношение на „Адаптивност” не са представени много обобщения, поради незначителния брой респонденти- участници в изследването, което не позволява да се формулират самостоятелни изводи, както и да се открият специфики.
- според 53.9% от бенефициентите, участието в проекта по ОП РЧР е допринесло за повишаване мотивираността на персонала, докато само 14.6% от лицата от целевите групи отбелязват този ефект от участието върху тях;
- според бенефициентите, извършените по проектите дейности допринасят за повишение и кариерно развитие (ранжирано на трето място по значимост от над 45% от тях), докато под 10% от лицата от целевите групи посочват този фактор като конкретна полза от участието им.

Причините могат да бъдат потърсени в няколко посоки. От една страна, бенефициентите инициират обучението и имат най-пълна картина на потребности и планове за бъдещо развитие. Това им дава предимството да оценят ефектите и ползите в по-голям мащаб, което да повлияе на оценките им. Лицата от целевите групи са крайните ползватели на обучението и пречупват ефектите през призмата на своите интереси и потребности, които не винаги съвпадат с тези на работодателите (което не ги прави по-малко значими).

Подкрепящ ефект. Съществен резултат, който изследването отчита, е оценката на лицата и бенефициентите за финансовата подкрепа, която ОП РЧР предоставя за тяхното развитие- само 1.2% от бенефициентите смятат, че е „напълно възможно” постигането на същите резултати, без финансиране по ОП РЧР и под 4% от лицата са се включвали в подобни мерки извън ОП РЧР. За над 80% от респондентите и на двете изследвания (бенефициенти и лица от целевите групи) ОП РЧР е най-сериозният финансов инструмент за реализиране на дейностите и за постигане на целите в сферата на пазара на труда.

Оценка на въздействието на ОП РЧР в областта на пазара на труданетен ефект

Оценка на нетния ефект въз основа на анализ на емпирични данни (социологически анализ на брутния ефект)

В тази част е представен социологически анализ на данните от проучване сред целевите групи за нетното въздействие на програмите/мерките, при която се установява дали е настъпило подобрене в положението на участниците, ползвали услуги по ОП РЧР (респективно участвали в програма/мярка, т.нар. лица от експериментална група)⁹ в сравнение с положението на лица, неползвали услуги (респ. неучаствали в ОП РЧР в изследвания период, т.нар. лица от контролна група).

Въз основа на тази част от анализа могат да се обобщят направленията, в които лицата от двете групи (експериментална и контролна) имат сходни оценки и резултати и тези, в които се отбелязват съществени различия, които се дължат на участието/неучастието в ОП РЧР.

Сферите на сходство са в оценката на съществени фактори за заетост и професионална реализация, като наличието на опит и умения, предпочитаните/желаните видове обучения и реда, в който лицата ги подреждат по приоритет (чуждоезиково обучение, работа с компютър, интернет и софтуер и обучение за професионална квалификация), значимостта, която се отдава на ролята на работодателя за участието на лицата в обучение, както и преобладаващата нагласа лицата да заплащат лично за обучение, ако преценят, че е необходимо.

Съществените различия са в оценките, които лицата дават за:

Удовлетвореност от професионалната среда - в максимална степен са удовлетворени от средата 31.3% от лицата от експерименталната група, но само 12.6% от лицата от контролната група;

Удовлетвореност от притежаваните лични професионални качества - 40.7% от лицата от експерименталната група са удовлетворени в най-висока степен срещу 6.3% от лицата от контролната група;

Удовлетвореност от обучения, в които са участвали- лицата от експерименталната група оценяват обученията по схемите на ОП РЧР със средна оценка 6.6 (най-висока оценка е получило обучението за повишаване на

ПК, 6.8), докато лицата от контролната група дават средна оценка за удовлетвореност от обученията, в които са участвали 4.9;

- Шансът, който лицата получават, в резултат на обучението- за лицата от експерименталната група на първо място е възможността за бъдещо кариерно развитие (95% от тях; 69.5% от лицата от контролната); за тези от контролната- обучението е преди всичко шанс за запазване на работа (76.6% от тях; 10.7% от лицата от експерименталната група). Шансът, който обучението предоставя за намиране на друга работа, е припознат от 78.6% от лицата от експерименталната група, но само от 46% от тези от контролната.

- Ползата за работодателя от участието на персонала в обучение- лицата от експерименталната група не се затрудняват да направят такава преценка (за разлика от лицата от контролната група). Една пета от респондентите от контролната група потвърждават необходимостта от допълнителна подкрепа за работодателя в сферата на обучението на персонала. В същото време над 70% от участниците в експерименталната група потвърждават значението на ОП РЧР като подкрепящ фактор за постигане на положителни ефекти от обучението.

Съществени са различията и в инициативността на лицата по отношение включването в обучение. За лицата от експерименталната група, които познават възможностите на ОП РЧР, има значително повече начини за включване в обучение, в които инициативността на лицето е водеща.

Макар да проявяват сходство в готовността да заплатят за обучението си, относителният дял на лицата от експерименталната група, отговорили с положителен отговор, е значително по-висок от този на лицата от контролната група, които дават положителен отговор (81.3% срещу 69.5%). Така посочените данни са показателни за ефекта на ОП РЧР, въздействието на предоставяните услуги (обучения) върху оценките, нагласите и постиженията (реализация) на лицата в сферата на пазара на труда.

Оценка на въздействието на ОП РЧР в областта на пазара на труда - нетен ефект

Резултатите от социологическото изследване потвърждават предварително заложените хипотези за сравнение на лицата, преминали през ОП РЧР, с представителите на контролната група.

Благодарение на интервенциите по ОП РЧР по-голяма част от обучените в основната група най-малкото са запазили работните си места за изследвания период, въпреки общата тенденция към повишаване на безработицата в периода на икономическата криза от края на 2008 г.;

Благодарение на интервенциите по ОП РЧР, лицата, успешно завършили обучение, са повишили заетостта и доходите си (като увеличението на доходите е в границите на групите по-високи доходи);

- Благодарение на обучението, повече лица от експерименталната група са удовлетворени от придобитите нови умения, което прибавя стойност към предлагането на работната сила и разширява възможностите за заетост;
- Усвоените и пряко приложими умения са повишили конкурентоспособността на обучените лица на трудовия пазар и косвено- на работодателите им;
- Непряко приложимите придобити умения и компетенции са добавили качество, което е повишило мотивацията на обучените, инициативността и готовността им за продължаващо професионално развитие, което повишава вероятността да намерят по-добра или подходяща нова работа.

От прегледа на настъпилите промени през изминалата година е трудно да се направи извод за различия, породени от вида схема, в който участват лицата. И трите схеми допринасят за запазване/увеличаване на заетостта, което допринася за ефекта от ОП РЧР като цяло. Лицата, участвали в схемите, ги оценяват като полезни и с висок ефект, както за самите тях, така и за работодателите. Най-често посочените ефекти от участие в Програмата за лицата и от трите схеми са:

- по-добро справяне с работата;
- повишаване на производителността;
- по-висока конкурентост сред колеги;
- допълнителна заетост и доходи;
- възлагане на по-сложни задачи и по-големи отговорности.

Проявените различия за лицата от трите схеми са най-вече в ефекти като инициативност и удовлетвореност. Включването в/преминаването през обучение с ваучери е проява на инициатива и съпричастност от страна на лицата, за разлика от обучение, при което подбора на лицата и вида на

обучението е по преценка на работодателя. В този смисъл, обучението по проекти не стимулира в същата степен активността и заинтересоваността на крайните потребители, както при директното предоставяне на услугата с ваучер.

Оценка на нетния ефект чрез използване на иконометрични методи

Сравнителен анализ за съпоставимост между контролната и експериментална група

Съществуват известни различия по отношение на разпределението на анкетиранията лица според доходите от труд, които получават. Все пак, стойността на индекса на стабилност е близка до референтната стойност (0.14 спрямо 0.1) и може да се приеме, че разликата в разпределението на доходите в третираната и контролната група е минимална.

Съществено разминаване между двете популации се наблюдава по отношение на образователния статус на анкетиранията лица, където индексът на стабилност възлиза на 0.34. Наблюдаваното развитие се обяснява от факта, че в контролната група преобладават лица със средно образование, а в експерименталната група лица с висше образование. Освен това в първата група има 13 лица с ниво на образование, което е основно и по-ниско от основно като техния дял обхваща 3.4% от общата контролна популация, докато такава група липсва в популацията на лицата, участвали в програмата. Изключвайки лицата с основно и по-ниско от основно образование, стойността на индекса е 0.17, което отново показва наличието на известна разлика в разпределенията, но значително по-ниска.

Оценката на въздействие от участие в схеми по ОП РЧР чрез прилагане на подход „разлика в разликите“ показва следните резултати:

- В доходна група 401-600 лв. дялът на лицата, които се характеризират с по-високи доходи, се е повишил с 5.6%;
- В доходна група над 900 лв. дялът на лицата, които се характеризират с по-високи доходи, се е повишил с 1.7%;
- В доходна група до 400 лв. не се наблюдава изменение в дела на лицата с по-високи доходи след участие;
- В доходна група 601-900 лв. дялът на лицата, които се характеризират с по-високи доходи, се е понижил със 7.3%.

Прилагането на т.нар. подход difference-in-differences обхваща изпълнението на две стъпки. Първо, измененията в разпределението на разгледаните по-горе съпоставими индивидуални характеристики са изследвани като са изчислени разликите в относителните дялове в края на периода спрямо изходния момент. И второ, разгледани са разликите между измененията през разглеждания период в експерименталната спрямо контролната група. Основните изводи биха могли да се обобщят по следния начин:

По отношение на доходите от труд през разглеждания период се наблюдава съществен растеж на дела на лицата с най-високи доходи в експерименталната група, който значително надвишава този в контролната група като разликата в измененията между двете групи е близо 2.2 пъти. Делът на популацията с най-ниски доходи в първата група се понижава с по-бързи темпове спрямо втората група. Намалението в експерименталната група през разглеждания период възлиза на 31.3%, а в контролната група на 21.2%. Разпределението на лицата в междинните доходни групи в рамките на експерименталната популация се запазва, а при контролната се наблюдава повишение в дела на лицата, чийто доходи попадат в интервала „601-900 лева“ за сметка на групата „401-600 лева“.

По отношение на образователния статус в експерименталната популацията се наблюдава слабо увеличение в дела на лицата с висше образование за сметка на тези със средно образование. Сравнителният анализ не показва наличие на съществено изменение в резултат на проведените обучения. Това е очакван резултат като се има предвид, че насочеността на програмите е основно към заети лица с цел за повишаване на тяхната професионална квалификация.

- По отношение на населено място не се наблюдават съществени изменения в разпределението на популацията в контролната група. В рамките на експерименталната група е налице известен ръст в дела на лицата, живеещи в столицата или областен град за сметка на намаление в дела на по-малките населени места към края на изследвания период.
- Статут на пазара на труда- тази характеристика, заедно с изменението в доходите, е най-показателният индикатор за оценка на ефекта от провежданите програми. Сравнителният анализ в изменението на разпределението на популацията по този индикатор за разглеждания период показва противоположна тенденция за двете групи. Делът на наетите и

самонаетите лица се увеличава чувствително в експерименталната група, докато по отношение на контролната група е налице ясно изразен спад в относителния дял на заетите лица. Разликата в измененията между експерименталната и контролната група през разглеждания период в дела на наетите лица е над 5%. Съответно в контролната група делът на безработните лица се повишава близо 1.7 пъти, докато в експерименталната група се наблюдава намаление от 50%. Разликата в относителния дял на безработните в края на периода е над два пъти в полза на експерименталната група.

Оценката на въздействие от участие в схеми по ОП РЧР чрез прилагане на подход „Propensity score matching“ (PSM) показва следните резултати:

Вероятността за нарастване на доходите при участие в програмата, сравнявайки сходни случаи, е близо 25% по-висока за лицата, взели участие в програмите в сравнение с контролната група.

Таблица 1. Оценена вероятност за повишение на доходите в резултат от участието в схеми по ОП РЧР (PSM)

Доход на група	Експериментална група	Контролна група
Общо брой	64	320
Брой случаи с увеличение на доходите	11	44
Вероятност за нарастване на доходите	17.2%	13.8%

Източник: Анкетно проучване, собствени изчисления.

Същността на този подход се състои в контрол на характеристиките, които описват единиците в експерименталната и контролната група. От тази гледна точка, може да се направи извода, че ако единиците в двете групи имат подобни характеристики, разликата в техните резултати може да се счита за ефект от приложената интервенция. Приложението на подхода обхваща няколко стъпки. Първо, оценява се вероятността за участие, въз основа на която се изчислява т.нар „propensity score“. Второ, лицата, взели участие в изследваните програми са съпоставени с контролната група въз основа на

оценения propensity score. И трето, вероятността за нарастването на доходите е оценена като е изследван дела на лицата, за които е налице ръст в доходите в експерименталната и контролната група.

Резултатите от оценките на ефектите на включените в модела характеристики са представени в таблицата. В нея са показани оценените ефекти и вероятността за получаването на такива стойности за регресионните коефициенти, при положение че действителният ефект върху зависимата променлива е 0, т.е. характеристиката не оказва влияние върху вероятността за участие в изследваните програми.

Таблица 2. Резултати от оценка на уравнение

Параметър	Оценка	Pr > χ^2
Автономен коефициент	0.3268	<.0001
Доходна група в началото на периода	0.0132	<.0001
Изменение в статута на пазара на труда	0.0111	0.0085
Възрастова група	0.0101	<.0001
Образование	0.0136	<.0001
Икономически сектор, в който е заето лицето	0.0079	0.0016

Вероятността за нарастването на доходите е оценено като е изследван делът на лицата, за които е налице ръст в доходите в експерименталната и контролната група. Фактичката вероятност за нарастване на доходите за експерименталната група е 17,2%, докато за сходните случаи от контролната група стойността е значително по-ниска и възлиза на 13,8%. **Вероятността за нарастване на доходите при участие в програмата, сравнявайки сходни случаи, е близо 25% по-висока за лицата, взели участие в програмите в сравнение с контролната група.**

Оценката на въздействие от участие в схеми по ОП РЧР чрез конструиране на вероятностен модел (логистична регресия) показва следните резултати:

- Вероятността за нарастване на доходите при участие в програмата слабо намалява с 6.7%, разгледано за всички програми общо, което се дължи на негативния ефект при „Адаптивност“ и „КУОЗЛ“;

- При „Аз мога“ вероятността за нарастване на доходите след участие се повишава с 24%.
- От гледна точка на възрастовата група съществен положителен ефект се наблюдава при лица до 24 години. При тях вероятността за нарастване на доходите след участие от участие в схемите на ОП РЧР се повишава с 24%.

Ефектите от програмите КУОЗЛ, „Адаптивност“ и „Аз мога“ са изследвани посредством иконометричен модел за оценка на влиянието върху доходите на лицата, взели участие в програмите. По-долу са представени анализ и дефиниция на зависимата променлива, формиране на извадката, спецификацията на иконометричния модел, както и резултатите и основните изводи.

Дефиниране на зависима променлива: Оценката на влиянието от разглежданите програми е извършена посредством изследване на промяната в доходите на лицата както за експерименталната, така и за контролната група за периода на тяхното изпълнение. Зависимата променлива е дефинирана като наличие на растеж в доходната група за разглеждания период или запазване на нивото на доходи в най- високата доходна група.

Формиране на извадка: Извадката, която е обект на анализ в настоящото изследване, е формирана въз основа на разпределението на анкетираните лица според доходната група и образователния статус, с които се характеризират в началото и края на разглеждания период. В таблицата са представени обобщени резултати за относителния дял на лицата в експерименталната и контролната популации, за които се наблюдава увеличение в нивото на доходите в зависимост от степента на завършено образование. Въз основа на проведения анализ в процеса на формиране на извадката могат да се формират следните изводи:

Делът на лицата с висше образование в контролната група е по-висок от този в експерименталната, но същевременно нивото на доходите от труд в първата група е по- ниско спрямо втората група. Наблюдаваните различия обясняват наличието на значително по-висок дял на лицата с нарастващи доходи в групата на висшистите за контролната група в сравнение с експерименталната група (23.2% спрямо 16.7%);

Исходната извадка се състои от по-висок дял на лица с висше образование и по-ниски доходи в контролната група, което е предпоставка за наличието на

по-висок дял на лица с нарастващи доходи за разглеждания период в този сегмент. Несъответствието би могло да рефлектира върху оценката на влиянието на програмите и да доведе до подценяване на ефектите върху доходите на лицата, взели участие в програмите;

Сравнителният анализ, показва, че 69.2% от лицата с висше образование в рамките контролната група, чиито доходи в началото на периода се намират в интервала между 271 и 400 лв., преминават в по-високата доходна група към края на периода. Разглежданият показател в експерименталната група е значително по-нисък и възлиза на 44%. Другата доходна група, за която се наблюдават по-съществени различия между двете популации е „401-600 лв.“, в която при 28.2% от лицата в контролната група се наблюдава преминаване към следващата група „601-900лв.“, докато този дял в експерименталната група е 12.5% за наблюдавания период.

Спецификация на иконометричен модел за оценка вероятността за увеличаване на доходите или запазването им в най-високата доходна група

За оценка на вероятността за увеличаване на доходите от труд (или запазването им в най-високата доходна група), в следствие на участие в програми за повишаване на адаптивността на заетите лица е приложена логистична регресия. Първият етап от процеса на оценяване включва подбор на потенциалните характеристики, които биха могли да бъдат използвани като обясняващи променливи в модела. Вторият етап е свързан с определяне на спецификацията на иконометричния модел, въз основа на която са оценени приносите на различни фактори върху вероятността за увеличаване на доходите от труд.

Основните изводи от проведеня анализ по отношение на влиянието на избраните индивидуални характеристики върху вероятността за постигане на по-високи нива на доходи на лица, участвали в програми на ОПРЧР за повишаване на адаптивността им на пазара на труда могат да се обобщят по следния начин:

- Участието по BG051PO001-2.1.11 „Аз мога“ и BG051PO001-2.1.13 „Аз мога“ увеличава вероятността за ръст в доходите в сравнение както с контролната група, така и с другите програми. Влиянието на индикатора за участие, по която и да е от програмите също е изследван и оцененият ефект

отново е положителен, но не е статистически значим при ниво за значимост от 10%.

Изходното ниво на доходите също оказва значимо влияние върху вероятността за увеличаване в доходната група. По-високи доходи в изходния момент кореспондират на по-голяма вероятност за увеличаването им.

Изменението в статута на пазара на труда показва промяната между заети и безработни лица в рамките на разглеждания период и отчита ефекта върху вероятността за повишение на доходите в резултат на преминаването на лицата от групата на безработните към групата на заетите на пазара на труда. Тази променлива отчита основно ефекта от прилагането на схема BG051PO001-2.1.12 „Адаптивност“.

По-високата възрастова група се асоциира с по-висока вероятност за увеличаване на доходната група.

Вероятността за ръст в доходите е по-висока за лица с висше образование в сравнение с групата на лицата със средно или по-ниско образование.

Поради факта, че средният месечен доход на лицата, участвали в анкетното проучване, са дефинирани в рамките на дадена доходна група, а не като дискретна величина, не е възможно да се изчисли ефектът от участие в схема на ОПРЧР като процент изменение на дохода. Представеният модел дава възможност за пресмятане на средна вероятност за преминаване в по-висока доходна група, в следствие от участие в ОП РЧР.

Принос на мерките по ОП РЧР за подобряване здравния статус на работната сила

Изпълняваните проекти по ОП РЧР все още не са оказали въздействие върху здравния статус на работната сила. В процеса по подобряване на статуса на населението са ангажирани три заинтересовани страни- държавната администрация, медицинския персонал и самото население. Предвидено е схемите да подкрепят и трите страни:

- Държавната администрация - по всички проекти, предимно с изграждане на специализиран софтуер за поддържане на бази данни и на населението (скринингов регистър) и на медицинските специалисти, както и изготвянето на подзаконови нормативни актове, каквито по същество са

медицинските стандарти, с акредитиране на работещи обучителни програми и учебни помагала, в т.ч. интерактивни.

Медицинските специалисти - чрез формиране на система за продължаващо обучение, която гарантира трудовата заетост и високо равнище на квалификация и удовлетвореност на пациентите.

Не на последно място е повишаването на здравната култура на населението и на работодателите - дейност частично завършена в частта, касаеща физическата култура. Здравният статус би могъл да бъде измерен с реални показатели, като заболяемост, дни нетрудоспособност по МКБ и по пол на 1000 трудоспособни и т.н. Част от тези показатели, частично се мониторира от НОИ, където на електронната страница се представят данни за заплатените от фонда обезщетения поради заболяване на работещите, включително за брой дни на временна неработоспособност и честота на диагнозите. Законодателството се променя ежегодно и промените в стойностите на показателите не са пряко съотнесими към евентуалните промени в здравния статус на населението. Липсват данни за заплатените от работодателите дни за временна неработоспособност, както и данни за заболяемостта извън финансираната от НОИ. Добра практика би било стриктното дефиниране на тези показатели, както и възлагането на отговорността за набиране на информацията за тях и анализа на тези данни на определена институция. Това би могло да бъдат както Националният осигурителен институт, Националният статистически институт, Националният център по обществено здраве и анализи (НЦОЗА), НЗОК, Изпълнителна агенция „Медицински одит“ (като бенефициент на отчетите по чл. 102, ал. 2 от ЗЗО), като МЗ би следвало да е компетентната институция, която да координира дейностите по събирането и обработването на здравната информация/статистика.

Прилаганият по схемите формат на логическа матрица не измерва и не идентифицира евентуални рискове при изпълнението и достигане на поставените общи и специфични цели. Препоръчително е, преди самото кандидатстване, да се изготвя анализ на риска на проектите. Отчитайки факта, че здравната ни система е в преход и законодателството търпи значими с оглед на изпълнението на схемите промени, изготвянето на анализ на съотносимата на проектите към правната рамка би било от изключителна полза. Подкрепата на проектите с адекватните закони и подзакони

разпоредби, които да гарантират по-нататъшно ползване и развитие на резултатите от изпълнението на схемите от страна на държавната администрация би мултиплицирало позитивните ефекти по схемите. Пример за това би могло да бъде синхронизиране на законодателството по отношение на воденето на регистрите на медицинския персонал- вменяване на задължение на МЗ за неговото поддържане, създаване на инструкции и правила за това, законово дефиниране на данните които той съдържа. Предоставяне на достъп до части от него на БАЗ, БЗС и БАСЗГ, което да им позволи да продължат да изпълняват функциите си и да поддържат части от регистъра. Добра практика би било квалификацията на лекарите да е общодостъпна и всеки пациент да може да получи данни за професионалния ценз на избран от него специалист, практика която отново изисква законодателно решение и инициатива от страна на бенефициента. Без законодателно установено задължение за поддържане на регистър на медицинските специалисти, дори от най-доброто софтуерно решение и актуално моментно състояние на данните скоро би имало единствено еднократна полезност за системата.

По проектите е налице значително забавяне на обществените поръчки. Необходимо е процесът да бъде оптимизиран, като работещ вариант се оценява създаването на специализирана структура, която да обезпечавя процеса.

Оценка на изпълнението на ОП РЧР в областта на увеличено инвестиране в човешкия капитал чрез по-добро и по-достъпно образование

Резултатите от проведената анкета с бенефициенти подчертават ефектите от проектите (постигане на цели, резултати, ползи от участието) и нагласи (за бъдещо участие). Отговорилите участници оценяват високо участието си и идентифицират ползи за целевата група. Отговорилите респонденти преценяват, че е постигната висока устойчивост на резултатите по отношение на целевите групи - средна оценка 6.31 по скала от 1 до 7 (1 е минимална, а 7- максималната оценка), като мнението на бенефициентите е, че резултатите са по-малко устойчиви за самата организация- средна оценка 5.54. Реализираните дейности по проектите им реално увеличават ползите за целевата група за по-бърз преход от образование към заетост (53%), повишена производителност и конкурентоспособност (53%), развитие и кариерно израстване (39%), както и нови, полезни контакти (35%). Подобни са и

потенциалните ползи- отново новите полезни контакти (най-висок дял), възможностите за развитие и кариерно израстване, както и поемането на по-голяма отговорност. Тези ползи се обясняват и с естеството на изпълняваните проекти- 64% от отговорилите бенефициенти са изпълнявали проекти, свързани с ученически и студентски практики и в този смисъл са конкретните ползи. Програмата е позволила на бенефициентите да отделят средства за силно необходими дейности (например ученически практики), това води и до устойчив ефект при целевата група.

Принос на интервенциите на ОП РЧР за обезпечаване на равен достъп до качествени образователни услуги и намаляване на броя на рано напускащите училище

Разгледаните интервенции допринасят за подобряване на достъпа до образование чрез подобряването на средата и създаване на съвременни условия за обучение и развитие на децата, включване на децата и учениците от малцинствените етнически групи в учебния процес, повишаване на капацитета и подготовката на учители за работа в мултикултурна среда и организиране на разнообразни извънкласни и извънучилищни дейности за работа с децата през ваканциите и свободното време.

Интервенциите са допринесли и за осигуряване на равен достъп до качествени образователни услуги за всички, както и за намаляване на броя на рано напускащите училище чрез създадените системи и модели за провеждане на извънкласни дейности и и разнообразни форми на включване на учениците в извънучилищни занимания.

Съществена част от изпълняваните проекти по схемите за конкурентен подбор включват дейности по организиране на състезания, фестивали и други форми на лична изява на учениците, което стимулира тяхното конкуриране в образованието, както и стремеж към по-високи резултати. Особено значение за качеството на предоставяните услуги има доброволното включване на учениците в организираните дейности, което не само е признак за необходимостта от подобни услуги, но е и фактор за реално и устойчиво развитие на уменията на децата в областите на изкуствата, науката и спорта, здравното образование, образованието за устойчиво развитие и гражданското образование, което допринася и за тяхното бъдещо професионално формиране,

развитие и реализиране на пазара на труда. В този смисъл схемите допринасят и за подобряване качеството на образователните услуги.

За да се оцени общото въздействие на програмата беше проведена телефонна анкета с родителите на деца и ученици, участвали в изпълнението на изброените операции: BG051PO001/07/4.1.01. Създаване на благоприятна мултикултурна среда за практическо прилагане на интеркултурно образование и възпитание; BG051PO001/07/4.2.01 Да направим училището привлекателно за младите хора; BG051PO001-4.2.03 Да направим училището привлекателно за младите хора; BG051PO001-4.1.02 Образователни услуги за ученици, изоставящи от учебния материал и деца с изявени дарби. По отношение на удовлетвореността от участие в проектите (Доколко сте доволни от участието на детето ви в дейности по проекта), респондентите дават много висока оценка- 6.54 (по скала от 1 до 7, където седем е най-високата степен). Родителите на участващите ученици идентифицират и различни ползи от проектите. Данните са разнообразни като се открояват¹³ (между 60% и 80% от респондентите ги посочват): разширените знания, повишената мотивация за включване в учебния процес и по-доброто справяне в училище. Другата група отговори, която акумулира сходни дялове (между 30 и 50%), са пълноценното използване на свободното време, възможността учениците да се занимават с неща, които са допълнителна подготовка за тях и повишеният интерес в учебния процес. Тук попадат и две много важни ползи, идентифицирани от респондентите- „Започна да се приобщава към свои съученици от други етноси“ (с 36%), което подчертава добрата насоченост на мерките за межкултурно включване и „завърши учебната година“ (43%). Накрая с макар и малък дял (съответно 14% и 26%) са посочени и два изключително полезни резултата, които илюстрират приноса на мерките за интеграция и превенция на отпадането - „беше включен в приемно училище“ и „продължи да ходи на училище (не отпадна)“.

Постигнатите резултати от по схема BG051PO001/07/4.1.01. Създаване на благоприятна мултикултурна среда за практическо прилагане на интеркултурно образование и възпитание допринасят и за подобряване качеството и адекватността на образователните услуги. Това важи в по-голяма степен за по-малките градове и населени места, където възможностите и средствата за обучение и квалификация на учителите са ограничени. Ограничени са и възможностите за включване на учениците в извънучилищни дейности. В тази връзка освен настоящата схема изключително важно е и реализирането на

дейностите по схема 3.1.02 Повишаване на квалификацията и създаване на условия за кариерно развитие на учителите, преподавателите във ВУ и директорите, където се цели изграждане на ефективна система за квалификация и кариерно развитие на педагогическите кадри, текуща и надграждаща квалификация на учителите, включително на педагогическите кадри в детските градини и обслужващите звена в системата на образованието. Положителен е и приносът на проект BG051PO001-4.1.02. Без звънец, който допринася за подобряване на образователните услуги за ученици със затруднения, като в проведеното интервю конкретният бенефициент (МОМН) споделя за силна мотивация от страна на училищата за включване в дейностите по проекта, но поради ограничен бюджет не могат да бъдат обхванати всички желаещи. Тъй като нуждите продължават да бъдат актуални, необходимо е подобни дейности за допълнителна работа с изоставащи ученици или талантиливи деца да се изпълняват на ниво национална политика. В този смисъл компонент 1 има пряк принос за намаляване на броя на рано напускащите училище. Осъществените обучения по проектите допринасят и за осигуряване на равен достъп до качествени образователни услуги за всички.

Принос за постигане на целите имат и двете операции BG051PO001/07/4.2.01 и 4.2.03. Да направим училището привлекателно за младите хора. Схемите са много популярни сред бенефициентите. Резултатите от извършените в изпълнение на договора анкети и интервюта сочат позитивното отношение на респондентите към схемата, както и мотивацията им за успешно изпълнение на проектите.

Изпълнените проекти оказват положителен ефект както върху учениците, така и върху техните родители и учители. Някои от родителите са включвани в организацията на фестивали и изложби, а учителите получават практически знания и умения, както и научават нови практики за работа с ученици извън учебния материал. Друг положителен ефект е създадена/възстановена система за извънкласни дейности. Извънкласната дейност се възприема добре от учениците, развива творческия им потенциал и уменията им, съдейства да се социализират към дадена група и общност.

Допълнителен резултат е повишените квалификации на учителите при формулиране и осъществяване на новите форми на извънкласна дейност, както и за начините за тяхното разработване и изпълнение. Разработените модели и

извънкласни форми на работа също допринасят за постигане на устойчивост от схемите.

Изпълнените проекти по тези схеми допринасят в известна степен за подобряване на материалната база в училищата, необходима за устойчивостта на този тип дейности. В редица населени места проблемът с организиране на свободното време на учениците се корени в липсата на материална база, както и в необходимостта от средства за организиране на учебни пътувания, семинари и лагери.

Реализираните операции, допринасящи за изпълнението на целите за обезпечаване на равен достъп до качествени образователни услуги и намаляване на броя на рано напускащите училище, макар и с ясно изразен ефект (постигнати много високи стойности на индикаторите), нямат дългосрочна устойчивост. Този тип дейностите са краткосрочни и показват продължаваща необходимост от финансиране, тъй като училищата и неправителственият сектор разполагат с ограничен бюджет. Ако подобен тип операции продължат да бъдат финансирани, е добре при програмиране да се направят проучвания на потребностите на целевите групи, включително на родителите и учителите. При анализа на нуждите могат да се използват и резултатите от вече реализираните проекти, както и вече създадената голяма база от разнообразни форми за извънкласни и межкултурни дейности.

При разработване на подобен тип мерки, особено с фокус към межкултурно включване и интеграция, е важно освен пряката работа с деца и ученици, да се включват дейности за работа с родителите, за да се постигне по-добра интеграция. Липсата на достатъчно работа с родителите и учениците води до отдръпване на учениците от образователния процес поради социалния статус на техните семейства (особено на малцинствата) и съществуващите предразсъдъци сред родителите относно ролята на образованието.

Комбинацията на мерки за межкултурно включване и обучение на учители има потенциал да допринесе за създаване на благоприятни условия за интеграция на учениците в образованието и намаляване броя на рано напускащите училище, чрез създаване на условия за продължителна работа с родители и ученици от етническите малцинства. Предоставянето на подкрепа в обучението и допълнителна подготовка по български език на деца от малцинствените групи ще способства за успешната им интеграция в приемни училища. Допълнително, включването на родителите и работата на специалисти

с родители и техните деца, ще подпомогне процеса на интеграция, адекватността и качеството на образователните услуги.

Възможно решение би било проектите за интеграция на ученици от етническите малцинства да се ръководят централизирано от някоя от съществуващите дирекции на МОМН, като по този начин могат да се планират комплексни мерки, следвайки примера на схема „Без звънец“, а конкретните дейности да се изпълняват от училища, училищни настоятелства и в някои случаи от селски общини.

Разработените модели за практическа работа с учениците (BG051PO001/07/4.2.01 и 03), техните родители и учители могат да бъдат мултиплицирани и използвани особено в по-малките населени места, където възможностите и средствата за обучение и квалификация на учителите са ограничени. Интервенциите по приоритетна ос 4 са в тясно взаимодействие с реализирането на дейностите по операция BG051PO001-3.1.02 „Повишаване на квалификацията и създаване на условия за кариерно развитие на учителите, преподавателите във ВУ и директорите“. По този начин могат да се изградят и допълнителни умения за работа в мултикултурна среда, работа с изоставаци или талантиливи деца, както и работа в извънкласни форми.

Училищните настоятелства са и могат да бъдат подходящи партньори на училищата за реализиране на проекти за устойчиво развитие на уменията на децата в областите на изкуствата, науката и спорта, здравното образование, образованието за устойчиво развитие и гражданското образование. Училищните настоятелства имат възможност да бъдат инициатори и бенефициенти по проекти. При бъдещо програмиране е важно да се стимулира директното включване на училищните настоятелства в проекти. По такъв начин ще се подпомогне процесът на утвърждаване на ролята им за подкрепа на образователния процес и включване на всички заинтересовани страни в учебния процес.

Статистиката продължава да отчита сериозни разлики в достъпа до образование в градските и селските региони. След реформата множество училища в малките населени села са закрити и е насърчена мобилността на децата. Изнесеното образование има предимства по отношение на качеството на преподаване, прозрачността на образователния процес и посещаемостта на учебния процес. Затова трудните решения за избор на мерки в образователната

сфера следва да бъдат базирани на предварителна оценка на въздействието при отчитане на широк спектър от възможни въздействия с приоритет върху стратегическите цели, а не върху спешните нужди.

Особено важно за системата на образование и превенция на ранното отпадане е целите на проектите за приобщаващо образование да станат национален приоритет, като по този начин ще бъде обхваната цялата целева група. Необходимо е изграждането на целенасочена политика за подобряване подготовката и мотивацията на преподавателите в училищата и детските градини да работят с деца със СОП (Специални образователни потребности) и деца от етническите малцинства, както и да се положат целенасочени усилия за въвеждане на межкултурни знания и умения, да се подобрят мерките за представяне на учебното съдържание съгласно нуждите на учениците, с цел успешно подобряване на качеството и адекватността на образователните услуги и намаляване на броя рано напуснали училище.

Принос на интервенциите на ОП РЧР за подобряване на качеството на образователните услуги и съответствието им с нуждите на пазара на труда

Интервенциите, насочени към внедряване и използване на ИКТ в образованието имат потенциал да допринесат за подобряване на качеството и адекватността на образователните услуги чрез въвеждане на нови иновационни методи на преподаване и въвеждането на ИКТ в образователния процес, което отговаря в последствие и на модернизирания се пазар на труда. За разглеждания период на оценката (2007 г.-2010 г.) са изпълнени малка част от дейностите, но проектът е актуален и напълно съответства на идентифицираните нужди и проблеми с сектора и успешното му изпълнение е изключително важно.

ОП РЧР трябва да продължи подкрепата за изграждане на капацитет на учители, обучаващи лица, училищни ръководители и персонал, внедряване на системи за осигуряване и мониторинг на качеството, разработване на образователно съдържание, включително чрез използване на ИКТ, развитие на творчески умения и борба с половите стереотипи в образованието и обучението. Препоръчва се прилагането и акцентирането върху мерки, които оказват въздействие върху качеството на образованието. За средното и висшето образование това са мерки, свързани с обучения на преподаватели и учители,

като се търси начин да станат устойчиви. Трябва да се има предвид обаче, че изискванията към квалификацията продължават да нарастват, и по този начин по-голямо внимание трябва да се обърне на професионалната подготовка на персонала в училищата и образователните институции, включително на развитието на компетенциите на преподавателите за обучение на деца със специални образователни потребности, по-специално децата от уязвимите групи на възраст от три годишна възраст до навършване на възрастта за задължително посещаване на училище.

Фокусът следва да се постави върху специализираното обучение, включително поощряване на продължаващото образование на преподавателския състав в средните училища и системата на формалното висше образование за управление, управление на проектен цикъл и управление на човешки ресурси, с акцент върху прилагането на реформата на учебните планове, специализирано езиково обучение, използване на ИКТ в обучението и екологичното образование, включително овладяване на иновационни съвременни педагогически методи, свързани със систематично повишаване на качеството и ефективността на образованието.

Наред с мерките за повишаване на квалификацията на учителите и преподавателите, трябва да се разработи система за оценяване и атестиране, която да се обвърже със системата за квалификация. Това може да бъде разработено като национална политика и заложено в съответните стратегически документи.

Насърчаване на качеството и привлекателността на професионалното образование и обучение

Като част от общата оценка на въздействието на програмата са проведени две телефонни анкети, свързани с изпълнението на схемите BG051PO001-3.3.03 „Училищни и студентски практики“ и BG051PO001/07/3.3-01 „Разработване на механизми за училищни и студентски практики“. Едната анкета беше проведена с ученици и студенти, участвали в училищни и студентски практики, а другата- с наставници, участвали в изпълнението на проектите. Основния мотив за участие в проектите при наставниците е възможността да предадат знанията и опита си и да са полезни на участващите в практики ученици и студенти. Това напълно се покрива с мотивацията на учениците и

студентите, които от своя страна биха желали да получат нови знания и умения в истинска работна среда- този отговор са посочили 82% от учениците и 77% от студентите, като 78% от учениците посочват този отговор на първо място. Именно това допринася за успеха на реализираните проекти. По отношение на ползите, които участниците идентифицират най-голям процент са отговорили, че това са получените практически знания и умения преди всичко, свързани с изучаваното в училище или университета. Повишили са мотивацията си, научили са се да работят в реална работна среда, повишили се е самочувствието им и са създали нови професионални контакти (високите нива и при ученици и при студенти). По-малка част от участниците идентифицират като полза и възможността да си намерят по-лесно работа и да се запознаят с трудова етика (64% от учениците и 100% от студентите). Съществена полза е и споделената от участниците, че са си намерили по-лесно работа (64%), като е възможно това да е на същото място, където е проведена практиката им- 49% отговарят, че са ги поканили да останат на работа в организацията, където се е провеждала практиката им. Това потвърждава и резултатите от реализацията на тези проекти за преход от образование към заетост с адекватна практическа подготовка.

Изпълнените проекти допринасят за насърчаване на качеството и привлекателността на професионалното образование и обучение чрез създаване на реални възможности за ученици и студенти да практикуват в работна среда с наставници, както и да се възползват от възможностите на ново технологично оборудване. Въздействието и устойчивостта от реализираните проекти се изразяват в по-добри възможности за професионална реализация, самочувствие и мотивация за професионално развитие, по-добри практически умения. По този начин се улеснява прехода от училище към работа. Реалната възможност за участието на бизнеса при разработване на програмите за стажове и практики също има значение за тяхната актуалност спрямо нуждите. Ролята на наставниците като ментори е от съществено значение, тъй като те предават своите знания и опит и директно консултират практикуващите ученици и студенти. Този тип проекти са актуални и отговарят на нуждите и бенефициентите за реализация на практики, които са необходими за практическото обучение и за подготовка на прехода от образование към работна среда.

Устойчивостта на изпълнените проекти по тези две схеми е свързана най-вече с повишения капацитет на бенефициентите за работа по проекти, но също и със създадените партньорства между обучаващи организации и бизнеса и реална работна среда за реализиране на стажове, което от своя страна допринася за качеството на професионалното образование. Операцията адресира актуални нужди и в този смисъл е добре да продължи финансирането ѝ.

Модернизирание на висшето образование и развитие на потенциала в областта на изследванията и иновациите

Проведена е анкета със студенти, участвали в изпълнението на схема BG051PO001-4.2.02 Студентски стипендии за равен достъп до образование и повишаване на мотивацията за по-добри резултати. Участниците споделят изключително висока удовлетвореност от проекта- средна оценка 6,26 (по скала от 1 до 7) като идентифицират конкретни ползи като повишена мотивация за учене (64%), повишена самостоятелност, създадени професионални контакти. Участниците имат и изключително висока оценка за устойчивостта на дейностите- средната постигната оценка е 6,46 (при максимална - 7). Нещо повече - респондентите очакват дълготрайно въздействие от проекта за по-добра професионална реализация, професионално развитие, повишено самочувствие. Изключително положително се отчитат и придобитите нови и полезни контакти.

Финансовата подкрепа за студентите чрез предоставяне на студентски стипендии и награди е полезно да продължи и през следващия програмен период. Тази подкрепа следва да се обвързва с: академичните резултати от успеха и участието на студентите в научноизследователската работа на университетите, както и с постигнати резултати в различни конкурси и форуми. Като критерий за получаване на стипендия или награда може да се въведе и публикуването на самостоятелни или колективни научни статии, студии, разработки, изобретения и патенти. Не е излишно да се въведе и критерий посещаемост на занятията по ключови за специалността дисциплини, което може да се удостоверява със заверени семестри от студентките книжки. Стипендиите и наградите да се отнасят за всички студенти независимо от вида и степента на висшето образование, включително и частните университети.

Рейтинговата система е сериозен принос към повишаване на качеството на образователните услуги и модернизирани на висшето образование, като може и в бъдеще да се използва, ако се реализира политика за свързване на финансирането с качеството на образованието. От гледна точка на връзката между образованието и пазара на труда, рейтинговата система показва, че за да има адекватна връзка между висшето образование и пазара на труда, е важно наличието не само на конкурентоспособни университети, но и на конкурентоспособни работодатели.

Необходимо е работодателите и техните браншови организации да участват пряко в подготовката на образователните програми и особено в магистърските програми. При институционалната акредитация на ВУ (Висшите училища) да се отчитат ясно успешните практики за устойчиви връзки с работодателите, да се планират за новия програмен период възможности за финансиране на проекти за съвместни (с работодателите) учебни програми и учебни практики. Да се допусне възможността работодатели да участват като партньори в проекти за поддържане на качеството на образователния процес във ВУ, както и да се финансират форуми за съвместни инициативи на ВУ и работодатели или техни асоциации и сдружения за наемане на работа на завършилите дадена образователна степен.

Подпомагането на докторанти в научните изследвания е полезно и е необходимо, защото по този начин се стимулират млади хора да работят в дадената научна област, прилагат се иновативни подходи за трансфер на знания- учени и водещи експерти предават своя опит и знание на младите учени и изследователи чрез съвместни разработки. Осигуряването на литература, софтуер и възможности за участие в международни конференции и съвместни разработки с международни институции е важно и оказва положителен ефект върху създаването на научен продукт и разработването на докторска теза за младите специалисти, докторанти и пост-докторанти.

За бъдещия програмен период може да се зложат схеми, които да подкрепят докторанти в следните актуални не само за България научни области: нанотехнологии, алтернативни източници на енергия, антиземетръсно строителство, борба с измененията на климата и глобалното затопляне, организация на общественото здравеопазване, приложение на ИКТ във всички публични услуги.

Оценка на изпълнението на интервенциите по ОП РЧР в областта на увеличаване на социалния капитал, партньорства и мрежи и развитие на социалната икономика

Като цяло участието на организациите в програмата е повишило капацитета на организацията за разработване и осъществяване на проекти. Основните ползи за организациите като бенефициенти на програмата са: повишена проектна култура (12.8%), подобрена организация на работа (12.2%) и повишен капацитет за изпълнение на проекти (11.7%). Отдава се значение и на ползи като устойчиво взаимодействие с целевата група (8.9%), разширяване на дейността на организацията вследствие на придобит капацитет (8.3%) и повече и по-добри делови контакти с институции (7.8%). Повишената проектна култура и капацитет за изпълнение на проекти са и основните неочаквани ползи (12% и 12.7%).

Принос на интервенциите по ОП РЧР за развитие на социалната икономика

Мерките в сферата на социалната икономика, посочени в ОП РЧР, предвиждат осигуряване на подкрепа за утвърждаване на съвременен модел за развитие на социалното предприемачество, генериране на заетост в рамките на социалната икономика, придобиване на реални трудови и/или професионални умения от хора с увреждания и създаване на защитена и специализирана работна среда. Реализирането на тези мерки се разглежда като част от стратегията за ефективно социално включване на уязвими групи. Очаква се мерките да доведат до намаляване на риска от бедност и социално изключване, като съдействат за включването на уязвимите групи в различни форми на трудова дейност.

В обхвата на оценката попада само една схема- BG051PO001-5.1.01 „Социално предприемачество- Популяризиране и подкрепа на социални предприятия /Пилотна фаза/”.

Необходимо е да се ускори стартирането на нови процедури в област на интервенция 5.1. „Подкрепа на социалната икономика“, за да се постигнат планираните по отношение на развитието на социалната икономика резултати. Оценката показва, че приносът на програмата за развитие на социалната икономика е нисък, което е обусловено най-вече от малкият брой обявени схеми.

Повишаване на капацитета в сферата на социалното предприемачество

Тъй като социалното предприемачество е сравнително ново и все още недостатъчно развито в България, добре би било да се предвидят дейности за повишаване на информираността и капацитета на потенциалните бенефициенти (например: чрез организиране на обучения по темата), а също и на управляващия орган и на междинното звено.

- Разработване на нови процедури, основано на оценка на реализираните проекти.

Поради липсата на достатъчно опит в сферата на социалното предприемачество е още по-важно разработването на нови схеми да се основава на задълбочен преглед и оценка на натрупания от реализираните вече схеми опит- например, причините за по-слабия интерес към дадена схема, причините за неусвояване на предвидените по схемата средства, факторите за успех и неуспех на отделните проекти, често срещани затруднения, възникнали добри практики и т.н. Добре би било също така да се търси по-активно въвличане на различни заинтересовани страни, които имат успешен опит в сферата на социалното предприемачество.

- Техническа подкрепа за социални предприятия

Предлагаме да се осигури възможност за дългосрочна техническа подкрепа за организациите и фирмите, проявяващи интерес и/или вече работещи в сферата на социалното предприемачество. Необходимо е организациите и фирмите да имат възможност да получат компетентна консултация по въпроси, свързани със създаването и управлението на предприятието. Това е важна предпоставка и за устойчивост на новосъздадените предприятия.

Нормативни промени

Необходимо е да се анализира съществуващата нормативна уредба и да се направят предложения за законодателни промени, които да улеснят и стимулират развитието на социалното предприемачество, например данъчни преференции и облекчения и др.

Мерки за заетост, основани на принципа „финансирането следва човека“

Към момента дейностите за насърчаване на заетостта на уязвими групи предполагат предоставяне на подкрепа на организации/институции. Необходимо е да се работи и за развитие на мерки за осигуряване на

персонализирана подкрепа, т.е. подкрепа, насочена към отделния човек, която обвързва финансирането на мерките с потребностите на отделния човек, а не с дадено работно място или организация. Това ще допринесе за постигане на приоритетите в сферата на социалните услуги и на заетостта, свързани с прилагането на индивидуален подход и предоставянето на индивидуализирани услуги.

Предоставяне на услуги за хора с увреждания в рамките на бюрата по труда

С оглед на развиването на интегрирани услуги и осигуряване на устойчивост и ефикасност на услугите предлагаме да се реализират мерки, които ще дадат възможност на хората с увреждания да получат необходимата им подкрепа в рамките на съществуващите дирекции „Бюро по труда“. По този начин ще се избегне изграждането на паралелни услуги и ще се инвестира в осигуряването на достъп до обществените услуги на хората с увреждания, което е един от основните ангажименти по Конвенцията за правата на хората с увреждания, ратифицирана от България през 2012г. Мерките в тази посока могат да включват например, развитие на капацитета на служителите за работа с и подкрепа на хора с увреждания и др.

Принос на интервенциите по ОП РЧР за развитие на социалните услуги за превенция на социалното изключване и преодоляване на неговите последици

В обхвата на оценката попадат следните пет схеми:

-BG 051PO01/07/5.2.01: Грижа в семейна среда за независимост и достоен живот на хора с различни видове увреждания и самотно живеещи хора- дейности „Социален асистент“ и „Домашен помощник“;

-BG051PO001-5.2.01: Грижи в семейна среда за независим и достоен живот на хора с различни видове увреждания и самотно живеещи хора- дейности „социален асистент“ и „домашен помощник“ - фаза 2;

-BG051PO001/07/5.2.02: „Усъвършенстване и подобряване на услугата „Личен асистент“ за хора с различни видове увреждания и самотно живеещи хора“

-BG051PO001-5.2.05: „Усъвършенстване и подобряване на услугата „Личен асистент“ за хора с различни видове увреждания и самотно живеещи хора“- Фаза 2

-BG051PO001-5.2.03: „За по-добро бъдеще на децата“

Програмата е допринесла за разширяване на обхвата на социалните услуги като е дала възможност на 36 196 лица от уязвими групи да се възползват от услуги в общността и в семейна среда. Ползватели на услугите са били най-вече хора с увреждания и самотно живеещи възрастни хора, което съответства на приоритетите на реализираните схеми, и в по-малка степен - деца с увреждания и деца, настанени в специализирани институции. Значителен напредък е отбелязан по отношение на мерките, насочени към разкриване на нови социални услуги - разкрити са били 250 нови социални услуги в общността, което е почти 70% от планираното до 2013 г.

Заедно с това схемите са допринесли и за разширяване на териториалния обхват на социалните услуги, като са дали възможност от услугите да се възползват хора от всички общини на територията на страната, включително и лица, живеещи в отдалечени и малки населени места, в които предлагането на социални услуги е изключително ограничено.

По отношение на ефекта от услугите за самите ползватели, проведените анкети дават възможност да се направи извода, че реализираните схеми са допринесли най-вече за подобряване на качеството на грижите (86.67% от анкетирания са посочили този отговор) и за подобряване на физическото/психическото състояние на ползвателите (88.66%). Приносът на схемите за социално включване, разбирано като повече социални контакти, по-активно участие в живота на общността и заетост е на второ място, но е сравнително нисък - 8.14% от анкетирания са посочили, че в резултат от услугите имат повече социални контакти и 6.67% са отбелязали, че участват по-активно в живота на общността.

Осигуряване на устойчивост на услугите

Устойчивост на схемите за предоставяне на услуги по домовете може да се търси най-вече в изградения модел за предоставяне на услуги. Освен това голяма част от предоставяните по Програмата услуги са регламентирани и в Правилника за прилагане на Закона за социално подпомагане, т.е. е предвидена възможност за финансирането им като делегирана държавна дейност. Към момента обаче практиките на делегирано финансиране по отношение на някои от услугите са изключително ограничени или напълно липсващи. За това смятаме, че един от основните проблеми по отношение на развитието на социалните услуги е липсата на устойчивост на предоставяните услуги. Необходимо е да се предприемат мерки за адресиране на този проблем

и за гарантиране на непрекъснатото предоставяне на социалните услуги за потребителите.

Разнообразяване на услугите

Четири от реализираните по ПО 5.2. в периода 2007-2010 г. пет схеми на практика предлагат сходни услуги с минимални разлики в организирането и механизма на предоставяне. Добре би било да се разработят по-разнообразни услуги, както като съдържание, така и като механизъм на предоставяне. Предлагањето на разнообразни услуги би допринесло за по-добро съответствие на услугите на нуждите на отделните ползватели и до по-добър ефект.

Взаимопомощ и взаимна подкрепа на ползвателите

Добре би било да се осигури възможност за споделяне на опит за оказване на взаимна подкрепа за хората, които ползват асистентски услуги. Фокусът е върху споделяне и обмяна на опит, свързан с оценка на потребностите и отношенията на ползвателите с асистентите (определяне на задачи, проследяване на изпълнението, обучение и т.н.). По този начин ползватели добиват повече увереност да контролират работата на асистента, което подобрява ефективността на услугата.

Реализиране на пилотни проекти

Добре би било ресурсите на ОП РЧР да се използват за реализиране на пилотни проекти, които ще дадат възможност да се изпробват иновативни за България услуги и подходи за предоставянето им. Не е необходимо пилотните проекти да се изпълняват на национално ниво. При успешно приключване на пилотите (установено чрез задълбочена оценка с участието на ползвателите на услугите) би следвало да се осигури публично финансиране за услугите.

Разработване на услуги, насочени към социално включване

Резултатите от проведените с ползватели анкети показаха, че основният ефект от реализираните схеми е подобряване на физическото /психическото състояние на ползвателите. Това безспорно е важен ефект и е необходимо разработването и предоставянето на услуги в тази посока да продължи. Заедно с това е необходимо да се разработят и тестват услуги, допринасящи в по-голяма степен за социалното включване, което е един от основните приоритети на ОП РЧР и ЕСФ. Това би могло да се осъществи например чрез реализирането на пилотни проекти.

Повишаване на капацитета в сферата на социалните услуги

Във връзка с необходимостта от разнообразяване на услугите и прилагането на интегрирани подходи би било да се организират дейности за повишаване на капацитета на всички страни ангажирани в процеса- управляващ орган, междинно звено, общини, неправителствени организации, доставчици на услуги за запознаване с различни европейски практики в планирането и организирането на социални услуги.

Принос на интервенциите по ОП РЧР за ускоряване на процеса на деинституционализация

В обхвата на оценката попадат всички схеми, разгледани в предишната точка (Принос на интервенциите по ОП РЧР за развитие на социалните услуги за превенция на социалното изключване и преодоляване на неговите последици) и схема BG051PO001-5.2.08 „Да не изоставяме нито едно дете”, компонент 1 „Планиране на мерки за деинституционализация“.

Конкретни мерки за реална деинституционализация, а не само за подобряване на грижата в институциите, са предприети през 2010 г. със стартирането на операция „Да не изоставим нито едно дете“, която се състои от два компонента: Компонент 1 „Планиране на мерки за деинституционализация“ и Компонент 2 „Предоставяне на социални услуги в общността“. Тя се реализира в изпълнение на националната стратегия „Визия за деинституционализация на децата в Република България“, приета през 2009г. Операция „Да не оставим нито едно дете“ е само една от мерките, включена в плана за действие по Визията. Очакваният резултат от изпълнението на операцията е извеждане на всички деца и младежи с увреждания от специализираните институции- домовете за деца с умствена изостаналост и за деца с физически увреждания, както и от домовете за медико-социални грижи за деца и настаняването им в ЦНСТ. Към момента на оценката са изминали едва 6 месеца от началото на операцията, т.е. основната част от дейностите предстоят.

Трите най-важни резултата, постигнати до края на 2010г. в рамките на проект „Детство за всички“, финансиран по Компонент 1 на процедурата са:

- (1) изготвени са подробни индивидуални оценки на 1797 деца с увреждания, настанени в специализирани институции;
- (2) идентифицирани са 265 деца в критично здравословно състояние, за които е проведена допълнителна оценка на здравния статус и храненето, съвместно с Министерството на здравеопазването;

(3) изработена е карта на услугите, която дава информация за резидентните и подкрепящи услуги, които е необходимо да бъдат разкрити във всяка община. Планира се разкриването на 158 услуги от резидентен тип (ЦНСТ и защитени жилища) и 71 съпътстващи услуги (дневни центрове и центрове за социална рехабилитация и интеграция) в 81 общини на територията на България.

Като добра практика в сферата на деинституционализацията следва да се отбележи координираното използване на средства от различни оперативни програми и фондове- ОП РЧР, ОП „Регионално развитие“ и Програмата за развитие на селските райони- за подкрепа на процеса на деинституционализация. По този начин са съчетани инвестирането в инфраструктура (с финансиране от Европейски фонд за регионално развитие) и в развитие на работната сила- обучения за персонала, който ще бъде нает в новите услуги (с финансиране от Европейския социален фонд).

Интегриран подход към деинституционализацията

Деинституционализацията е комплексен процес, който изисква интегрираното прилагане на широк кръг мерки в различни области- образование, здравеопазване, заетост, жилищна политика и транспорт. Наред с развитието на интегрирана мрежа от подкрепящи услуги в общността, мерките в сферата на деинституционализацията следва да включват дейности за подобряване на качеството и повишаване на капацитета на съществуващите услуги в общността, дейности за подобряване на достъпа до обществени услуги (образование, транспорт, здравеопазване и др.) и др.

Развиване на дейности по превенция

Работата за деинституционализация трябва да включва два компонента- развитие на мерки и услуги за извеждане от институциите и мерки и услуги за превенция на институционализацията. Без едновременното целенасочено развиване на мерки в тези две посоки, не може да има ефективна деинституционализация, тъй като входът към институциите остава отворен. По отношение на децата това включва не само мерки за превенция на институционализацията, но и комплекс от мерки, насочени към предотвратяване на изоставянето на деца. Пилотното разработване и развитието на такъв тип услуги би могло да се включи в ОП РЧР, наред с мерки за повишаване на капацитета и подобряване на координацията между институциите. Планирането на мерки за превенция би следвало да се основава

на подробен анализ на причините за изоставяне на децата, както и на причините за постъпване в институции за децата и възрастните. Трябва да се отбележи, че необходимостта от развитие на мерки за превенция е отчетена във Визията за деинституционализация на децата в Република България и в Планът за изпълнението и са включени конкретни мерки в тази посока. Това е от изключително значение за цялостния успех на дейностите за деинституционализация. Макар да отчитаме важността им, изпълнението и ефективността на тези мерки излиза извън обхвата на настоящата оценка.

Мерки за деинституционализация на възрастни

Мерките за деинституционализация, реализирани по Програмата до момента са фокусирани най-вече върху деца с увреждания и деца, лишени от родителски грижи. В специализирани институции обаче са настанени и значителен брой възрастни. По данни на Националния статистически институт към края на 2008 г. в домовете за възрастни хора и за възрастни с увреждания живеят над 11 000 човека. Необходимо е да се работи по посока на развиване на мерки в подкрепа на деинституционализацията на възрастни хора и хора с увреждания, включително хора с психични проблеми.

При планирането на деинституционализацията на възрастните е необходимо да се вземе предвид факта, че голяма част от хората, настанени в институции имат собствени жилища, но са били принудени да постъпят в институции поради липсата на услуги в общността и ограничен достъп до обществени услуги. В тази връзка, акцент при деинституционализацията на възрастните следва да е предоставянето на пакет от подкрепящи услуги в и извън дома, включително мерки за адаптиране на жилището и подобряване на достъпността и т.н. Заедно с това оперативните програми могат да се използват за инфраструктурни проекти, насочени към изграждане на достъпни жилища или приспособяване на съществуващи жилища.

Изграждането на социални жилища за хората, напускащи институциите, изграждането на достъпни жилища и приспособяването на жилища в общността за хора с увреждания, както и изграждането на жилища в общността, в които се предоставя подкрепа в ежедневието (supported housing) са дейности, които биха могли да бъдат финансирани от ЕФРР в рамките на една обща програма, съчетаваща подкрепа от различни фондове за осъществяване на мерките за деинституционализация.

При необходимост от изграждане на жилища, като част от процеса на деинституционализация, би било добре да се осигури разделяне на подкрепата (социални услуги) от предоставянето на жилища, т.е. организацията, която осигурява жилището и организацията, която предлага социалната услуга са различни. По този начин хората, които ползват допълнителни социални услуги, ще имат възможност да сменят доставчика на услугите, без да трябва да променят местоживеенето си.

Оценка на изпълнението на ОП РЧР в областта на институционалния капацитет и подобряване предоставянето на услуги в областите на пазара на труда, здравеопазването, образованието и социалното включване

На база на събраната информация и фактическия напредък от постигането на резултатите не би могло да се прецени как мерките за укрепване на институционалния капацитет са се отразили върху качеството на обслужване. На този етап, тъй като проектите не са реализирани, не може да се направи извод, че те реално са допринесли за повишаване качеството на услугите, предоставяни на гражданите. Повечето от проектите са в първоначалната фаза на изпълнение. Същинските дейности по тези проекти реално не са започнали или са в много начален стадий на изпълнение.

Стартиралите проекти по приоритетна ос 6 обхващат следните дейности-изграждане на интегрирана информационна система, изграждане и поддръжка на терминали за обслужване, обучение на служители, повишаване професионалния капацитет и въвеждане на добри клинични практики, укрепване капацитета на институциите, разработване на програма за обучение, осигуряваща надграждащи знания и умения, изготвяне и актуализиране на медицински стандарти, разработване на регистър на медицинския персонал.

В контекста на понятието административен/институционален капацитет мерките, предмет на анализираниите проекти, са обичайни и правилно насочени.

Анализираниите проекти са мащабни, със значителен брой планирани дейности, и макар да има частично изпълнение, т.е. изпълнение на някоя от дейностите, не би могъл да се оцени ефектът от планираните мерки. Считаме, че един проект, за да има реален принос за резултатите на настоящата оценка е необходимо дейностите от проекта да бъдат реализирани поне на 80%, а

ефектът би настъпил при цялостното изпълнение на всички планирани дейности.

Литература

1. Венелин Терзиев, Политика в областта на заетостта и безработицата в България в периода на преход към пазарно стопанство, Международна научна конференция, Габрово, УНИТЕХ 2013 г.
2. Венелин Терзиев, Особенности на трудовите отношения в България в периода на преход от планово стопанство към пазарна икономика, Международна научна конференция, Колеж по икономика и администрация, Пловдив, 25 октомври 2013 г.
3. Венелин Терзиев, Фактори, влияещи върху равновесието и ефективността на функционирането на пазара на труда в условията на преход, Международна научна конференция, Колеж по икономика и администрация, Пловдив, 25 октомври 2013 г.
4. Венелин Терзиев, Ролята на социалните политики в икономическото развитие, Университетска научна конференция, Национален военен университет „Васил Левски”, Велико Търново, 27-28.06.2013 г.
5. Венелин Терзиев, Севдалина Димитрова, Трансформациите на българския пазар на труда в годините на преход, сп.Ново знание на ВУАРР, Пловдив, бр.4, 2014 г.
6. Венелин Терзиев, Севдалина Димитрова, Развитие и реструктуриране на заетостта в България в периода на преход и активни трансформации, сп.Ново знание на ВУАРР, Пловдив, бр.4, 2014 г.
7. Венелин Терзиев, Севдалина Димитрова, Програмни методи за регулиране на пазара на труда, Международна научна конференция 21-22 Ноември 2014 г., Габрово.