



ИНДИВИДУАЛНА СМЕТКА ЗА ОБУЧЕНИЕ – ИНСТРУМЕНТ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА УЧЕНЕТО ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ

27.09.2022 г.

Росица Стелиянова – директор „Програми и проекти“ в АИКБ
и експерт в екипа на ReferNet България

ИСО



01 **Справяне с предизвикателството за липсата на уменията в ЕС**

02 **Защо индивидуални сметки за обучение (ИСО)?**

03 **Разработване на правила за прилагане на ИСО**

04 **Добри практики. Мястото на България**

Справяне с предизвикателството за липсата на уменията в ЕС



Липса на
квалифицирана
работна сила



Ниско участие
на възрастните
в обучение



Необходимост
от нови умения
– дигитални и
зелени



Необходимост
от развитие на
политиките за
учене през
целия живот



Развитие на
единна
политика

2018

2019

2020

2021

2022

40 пр.п

Разликата между
високо
квалифицираните и
ниско
квалифицираните

20 пр.п

Застаряваща работна
сила – възрастните
между 55 – 64 г. са
повече с 20 пр.п от
младите на възраст
между 25 – 34 г.

30 пр. п.

Ниско технологичните
производства са
повече с близо 30 пр.п
спрямо високо
технологичните

21 пр. п.

Наетите на постоянен
трудоустройство са с
21 пр. п. повече от
самонаетите

80%

80% от
неучастващите в
обучения не вярват в
необходимостта от
развитите на
уменията

ИСО

Индивидуалните сметки за обучение са лични сметки, в които се натрупват права за обучение и които имат финансово изражение, като по този начин могат да се натрупват и изразходват за услуги за обучение, професионално насочване или валидиране с гарантирано качество. Те са един от начините за предоставяне на **права на обучение** на работната сила.

Залагане на общи стратегически цели

- Механизъм за увеличаване участието в учене през целия живот;
- Насочване на усилията и ресурсите към определени умения с високо търсене на пазара на труда;
- Подпомагане на специфични сектори и целеви групи.

Разработване на конкретни механизми

- Покриване на максимално повече случаи (изолиране на бариерите);
- Развитие на финансови механизми – индивидуални спестовни сметки, индивидуални сметки за обучение, ваучерни схеми;
- Увеличаване на възможностите за обучение – формална образователна система,; обучение на работното място, неформално обучение, е-обучение и др.

Прилагане на целенасочени политики

- Оценка на уменията, прогнозиране и валидиране;
- Осигуряване на високо качество;
- Консултиране и насочване



Разработване на правила за прилагане на ИСО

27.06.2022 г. ЕК публикува официално одобрената Препоръка - приета от Съвета на Европейския съюз на 16 юни 2022 г. – за индивидуалните сметки за обучение.

- Дава насоки на всички заинтересувани страни, включително националните правителства, социалните партньори, работодателите и индивидите да установят механизъм и да инициират подходящи процедури/регламенти за въвеждане на т.н. индивидуални сметки за обучение
- Гарантира унифицирани правила и координационен механизъм между държавите членки
- Гарантира, че новият инструмент ще подпомогне включване на възрастни в ученето през целия живот и доставяне на умения за бъдещия пазара на труда
- Поставя ясни цели.

Добри практики. Мястото на България

Финансови инструменти

Публична подкрепа за предприятията:

- Данъчни стимули;
- Грантове/ваучери

Инструменти за споделяне на разходите между работодателите

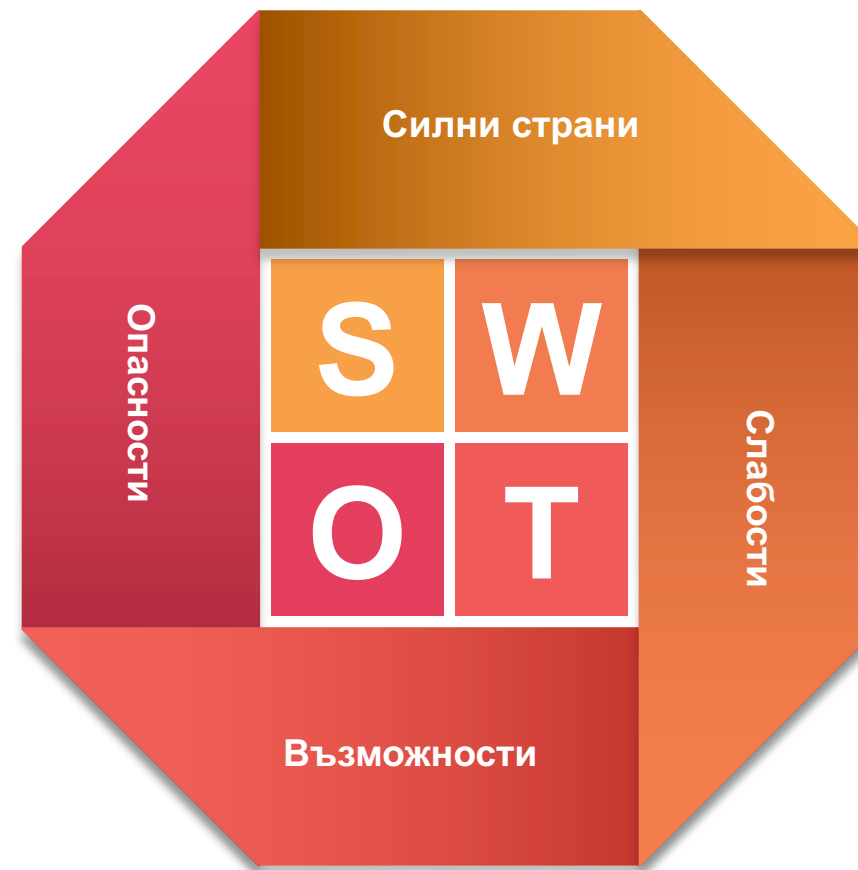
- Фондове за обучение – национални/секторни

Публична подкрепа за работната сила

- Данъчни облекчения;
- Грантове/ваучери, сметки за обучение;
- Субсидирани на отпуск за обучение

Инструменти за споделяне на разходите между работодател/работник

- Платен/неплатен отпуск за обучение;
- Клаузи за изплащане



	Основни насоки		Франция от 2018 г.
Основни функции	Безусловно индивидуално право		Да
	Стабилен източник на финансиране (данъчно обвързано, параданъчно обвързано/налог)		Налог върху работодателите (въз основа на заплати)
	Широка гама от допустими лица. Възможна е вградена целева поддръжка		Всички заети (служители, самонаети) и безработни
	Поддръжка за кратки периоди на обучение (всяка година) и разширени учебни дейности (веднъж на няколко години, след натрупване на права)		Главно за по-кратки курсове (три дни до две седмици) за допълнително образование, свързано с работата; обаче, чрез събиране на права, стават достъпни и по-дълги/изискващи повече ресурси обучения
	Подкрепа за преки разходи (еднократна сума или формула за съфинансиране)		Вноските зависят от продължителността на заетостта, 500 EUR (800 EUR за групи в неравностойно положение) всяка година, могат да се натрупват за период до 10 години без загуба на права (до 5 000/8 000 EUR). Допълнителни средства могат да бъдат осигурени от други източници.
	Неизползваните права могат да се натрупват и запазват за по-късно		Може да се натрупва в продължение на до 10 години и да се спестява до пенсиониране

	Основни насоки		Швеция
Основни функции	Безусловно индивидуално право		Да
	Стабилен източник на финансиране (данъчно обвързано, параданъчно обвързано/налог)		Публично финансиране (на базата на данъци)
	Широка гама от допустими лица. Възможна е вградена целева поддръжка		Възрастни до 57 г.
	Поддръжка за кратки периоди на обучение (всяка година) и разширени учебни дейности (веднъж на няколко години, след натрупване на права)		Само за продължителни учебни дейности, дълги програми, водещи до квалификация
	Подкрепа за преки разходи (еднократна сума или формула за съфинансиране)		Еднократна субсидия (330 EUR/месец), покриваща разходите за живот, тъй като програмите са предимно безплатни или изискват само ниски такси. Освен това се предлага заем (750 евро/месец) при изгодни условия
	Неизползваните права могат да се натрупват и запазват за по-късно		Високо ниво на поддръжка без необходимост от натрупване. Институционално допълване

	Основни насоки		Австрия
Основни функции	Безусловно индивидуално право		Без право (само въз основа на определени условия)
	Стабилен източник на финансиране (данъчно обвързано, параданъчно обвързано/налог)		Публично финансиране (в рамките на активните политики на пазара на труда на ПЕС)
	Широка гама от допустими лица. Възможна е вградена целева поддръжка		Широка, но по-целенасочена група (завършили степен на образование, но без висше; само избрани квалификации; наличие на четири години предходна заетост)
	Поддръжка за кратки периоди на обучение (всяка година) и разширени учебни дейности (веднъж на няколко години, след натрупване на права)		Само за продължителни учебни дейности (минимум три месеца)
	Подкрепа за преки разходи (еднократна сума или формула за съфинансиране)		Еднократна поддръжка на права до 100% (без таван) или достъп до безплатни програми
	Неизползваните права могат да се натрупват и запазват за по-късно		Високо ниво на поддръжка без необходимост от натрупване. Институционално допълване

Да обобщим

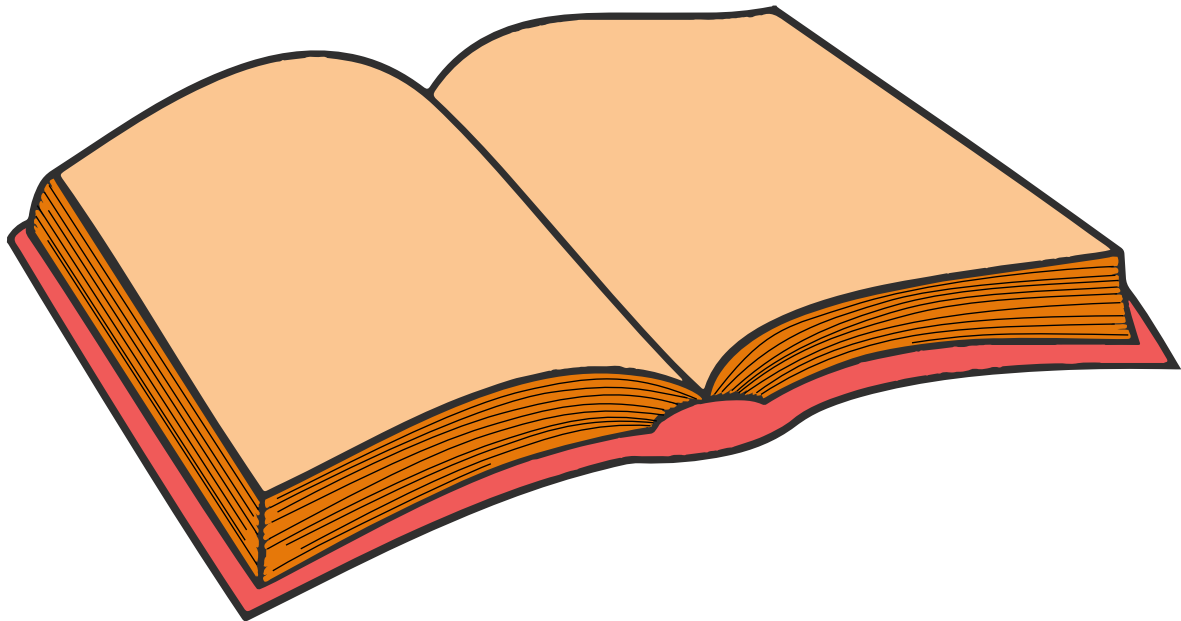


- Необходимо е значително публично финансиране, видно от концепцията за ИСО, която се споделя в много държави-членки на ЕС.
- Договореностите за публично финансиране следват различни исторически еволюирали модели. Важно е да се постигне консенсус на национално ниво.
- Ефективността на всеки финансов инструмент за подпомагане на лицата, включително ИСО, зависи от наличието на допълващи институции, по-специално достатъчно голямо предлагане на курсове и програми в системата за обучение на възрастни.
- Схемите за подпомагане често са налични само докато не е изчерпан целевият бюджет.
- Следва да се прецени вида на обучението като обхват, продължителност и насоченост.

България

Ваучери – индивидуални сметки за обучение

Микроквалификации – обучение по част от професия



Секторни фондове за квалификация/обучение

Микроквалификации – дигитални умения

Секторни съвети за уменията

Информационна система за натрупване на умения



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



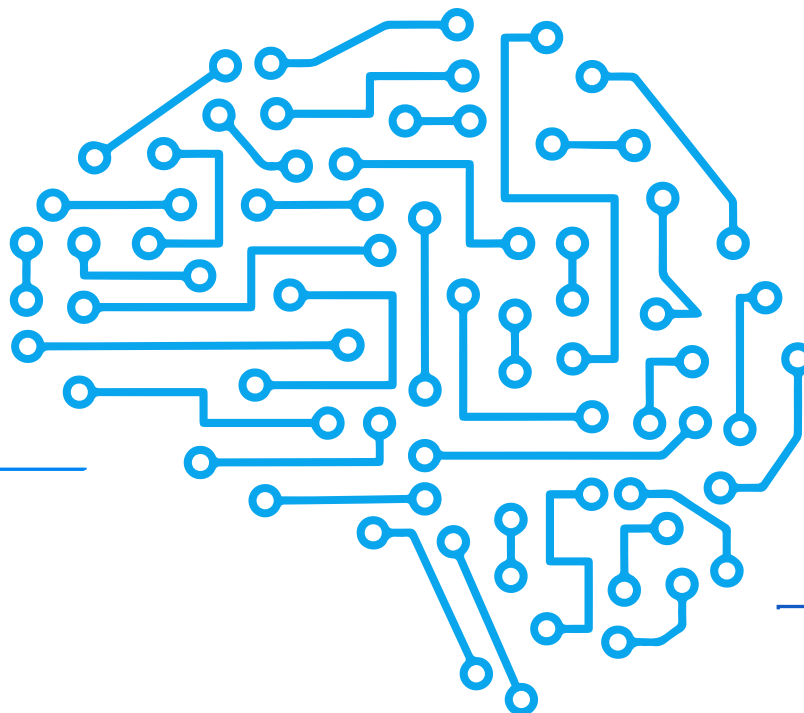
АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Развитие на дигиталните умения

За много фирми се наложи да реорганизират и дигитализират част от процесите поради пандемията



50% от работодателите имат намерение да инвестират в по-гъвкави модели, като са променили своите ИТ стратегии.

50% от предприятията са променили архитектурата на своята ИТ инфраструктура

42% от компаниите възнамеряват да разширят своя обхват до нови услуги и зони.

20% от предприятията са увеличили своите бюджети за дигитализация.

www.

50%

42%

20%

45%

<https://www.eufunds.bg/>

ПРИОРИТЕТИ



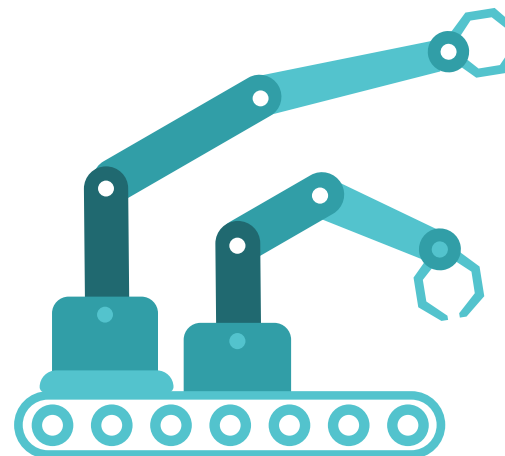
Основните цели на следващите финансови инструменти са:

- Дигитално образовано население/ общество и високообразовани специалисти в областта на ИКТ;
- Сигурни и устойчиви дигитални инфраструктури;
- Дигитална трансформация на българския бизнес и
- Дигитализация на публичния сектор – е-услуги и електронно правителство.

От компаниите в България:

84%

Имат планове за повишаване на ефективността на бизнес процесите – интегрирани решения за дигитализация.



За целта са необходими
подготвени кадри!

РЕШЕНИЕТО – ДЕЙНОСТИТЕ ПО ПРОЕКТА



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



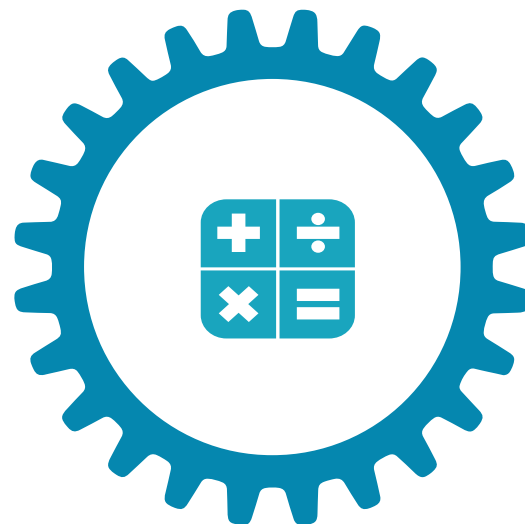
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Дейност 1



Изследване и анализ на потребностите от дигитални умения по икономически сектори въз основа на разработената методология.

Дейност 2



Разработване, тестване и валидиране на унифицирани профили за дигитални умения по ключови длъжности и/или професии, съгласно НКПД 2011, посочващи знания, умения и поведение, което служителят/работникът следва да притежава.

Дейност 3



Тестване на текущите умения на работната сила по сектори с разработени за целта инструменти за оценка на дигитални компетенции.

Дейност 4



Съставяне на учебно съдържание/разработване на програми за неформално обучение за развитие на специфични дигитални умения, съобразно изискванията на конкретната длъжност/професия.

ДЕЙНОСТЕ ПО ПРОЕКТА



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



АСОЦИАЦИЯ
НА ИНДУСТРИАЛНИЯ
КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ



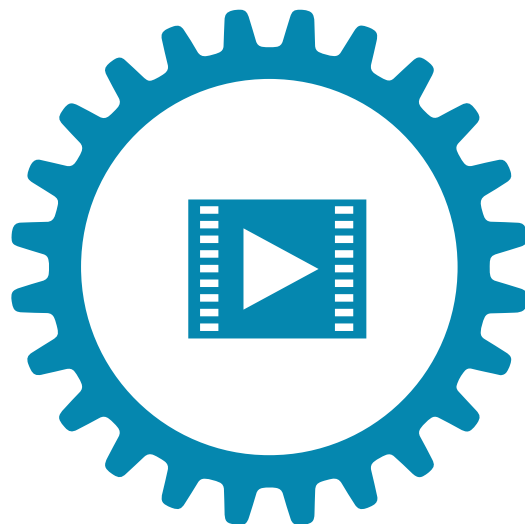
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Дейност 5



Пилотно тестване/адаптиране/
припознаване на учебно
съдържание за развитие на
специфични дигитални умения по
ключови длъжности и професии.

Дейност 6



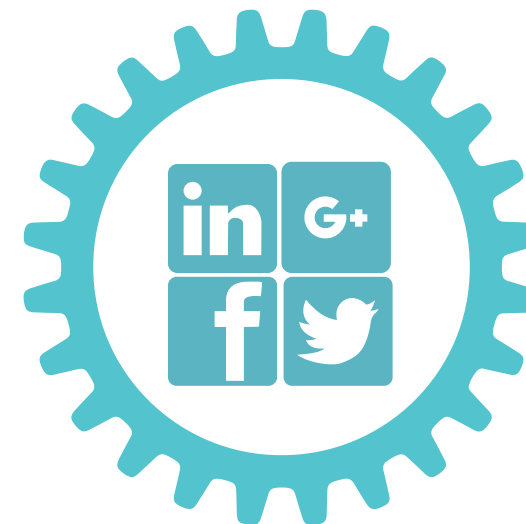
Разработване и приемане на
секторни квалификационни рамки
за развитие на дигитални умения.
Модел на индивидуални сметки за
обучение и микроквалификации

Дейност 7



Разработване на методически
указания за поддържане и
надграждане на дигиталните
умения на работещите по
сектори за осигуряване на
продължаващо обучение.

Дейност 8

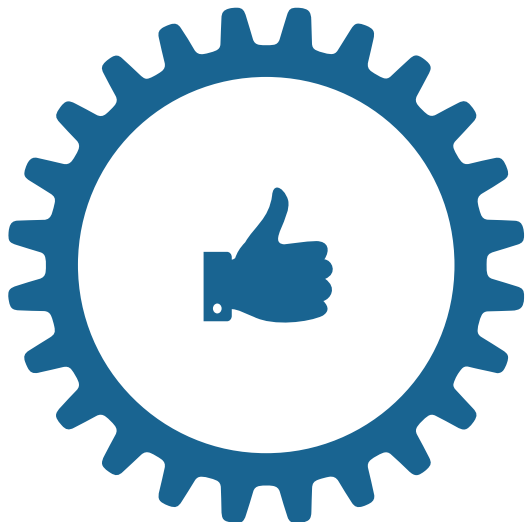


Повишаване осведомеността на
работодателите и служителите
относно необходимостта от
развиването на дигитални
умения/компетентност.

ДЕЙНОСТЕ ПО ПРОЕКТА

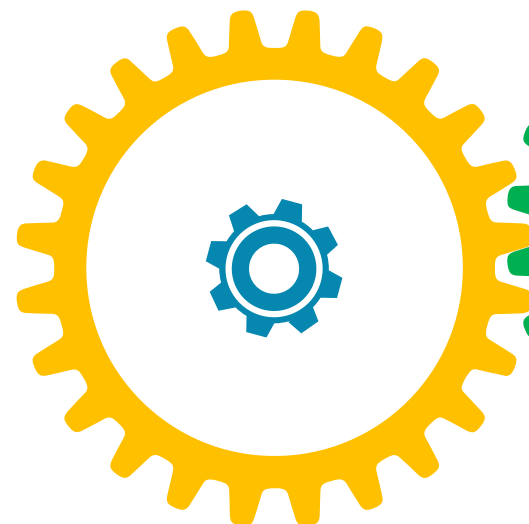


Дейност 9



Развитие на модели на социално партньорство и колективно договаряне в предприятията, адекватни на технологичните промени и дигитализацията на работните процеси.

Дейност 10



Управление на проекта

Дейност 11



Информиране и публичност

Последващи действия

Секторни съвети

Разработване на правила

Секторни фондове

Разработване на критерии за избор на операции

Модел на ИСО и микроквалификации

Дискусии, работни групи, форуми

Кой, какво и как

Анализиране на постигнатите резултати от проекта на МОН и предприемане на последващи действия

Създаване на работна група

Обсъждане на основните параметри на операция за съвместни действия на социалните партньори

По-висока информираност

Новите инструменти на ЕК все още не са широко дискутирани в България



Благодаря за
вниманието!