



ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД
ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ



РАЗВИТИЕ НА ЦИФРОВИ УМЕНИЯ

Съвместни действия на социалните партньори в България

Следва да имаме предвид, че:

- Социално-икономическата среда във всяка една от 27-те държави-членки на ЕС е уникална и предполага уникални предизвикателства и възможности;
- Директното прилагане на опит от една държава-членка в друга рядко е възможно, без да се налага сериозна адаптация, поради:
 - ✓ Национални особености, културно-исторически различия, национална идентичност;
 - ✓ Все още не е постигната достатъчна степен на сближаване в ЕС;
 - ✓ Колкото и да се опитваме да ползваме чуждия опит, той никога не отразява националните специфики: структура на икономиката, ниво на икономическо развитие, степен на образование, възрастова структура на населението, ученето през целия живот, степен на развитие на иновативност и предприемачество;
- Препоръките на Европейската комисия са общи и задължителни за всички по отношение на целеви резултати, но начинът за достигането до тези резултати е право на избор единствено и само на конкретната държава – членка;
- Когато държавата и социалните партньори работят заедно за постигането на конкретна цел от полза за цялото общество, това означава че е налице истински социален диалог в контекста на Етичния кодекс за партньорство.

И да имаме предвид, че:

Ние познаваме DigComp!

- DigComp. е **рамков документ, който** предлага начини за справяне с предизвикателствата пред уменията, с които Европа се сблъсква в момента. Целта е всеки да има **ключовия набор** от компетенции, необходими за личностно развитие, социално включване, активно гражданство и заетост.
- Европейската рамка за цифрова компетентност на гражданите предлага инструмент за подобряване на цифровата компетентност на гражданите. За областта на образованието, обучението и заетостта това е обща референтна рамка за това какво означава да се живееш в цифров свят и във все по-глобализиран и дигитален свят.
- Това е инструмент за подобряване на цифровата компетентност на гражданите, който има за цел **да помага на правещите политики да формулират политики, и които планират инициативи за образование и обучение** за подобряване на цифровата компетентност на конкретни целеви групи.

5-те К (какъв, кога, как, къде, кой)

01

Какъв е проблемът

Защо има нужда от тази операция, какво целим

02

Каква е спецификата: дигитална грамотност и цифрови компетенции

Правим ли разлика, унификация и специфика

03

Как и кога да стигнем до решението

Какво представлява одобрената операция, какви резултати очакваме

04

Къде е необходимо

Обхват

05

Кой може да го направи- социалното партньорство в България

Кои са социалните партньори, специфика, капацитет



Проблемът



над 80%

от населението в малките градове и в селата нямат основни цифрови компетенции

40%

от населението в големите български градове имат основни компетенции

26-то

място заема България по индекса DESI

90%

от работните места изискват цифрови компетенции

93%

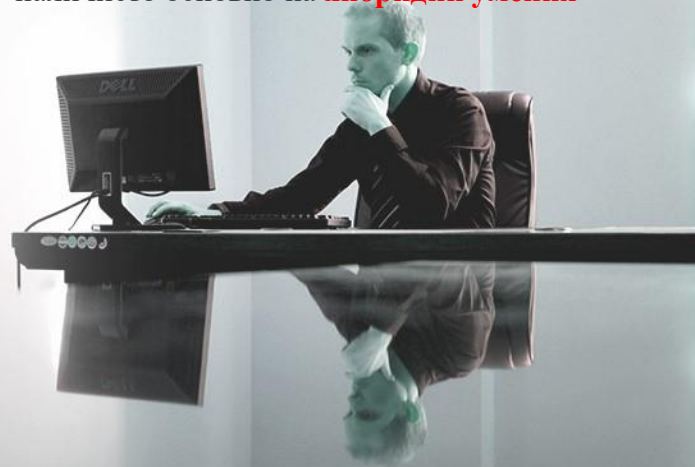
от нефинансовите предприятия са микро предприятия

59% средно за ЕС - 28

През 2019 г. Европейската комисия констатира в Специфичните препоръки към България:

„...нарастащият недостиг на умения в България изисква значителни инвестиции.“

31,2% от заетите в икономиката работят в микро предприятия, което изисква от тях наличието основно на **хибридни умения**



Нива на технологично развитие на фирмите



72%

БАЗОВИ ТЕХНОЛОГИИ

Притежават минимално технологично оборудване и софтуер



19%

КЛЮЧОВИ ТЕХНОЛОГИИ

Притежават ключови технологии за развитие на бизнеса си и инвестират в нови технологии



9%

РАЗВИВАЩИ СЕ ТЕХНОЛОГИИ

Високотехнологични предприятия, които инвестират и се развиват непрекъснато. Иновативни предприятия.

Спецификата

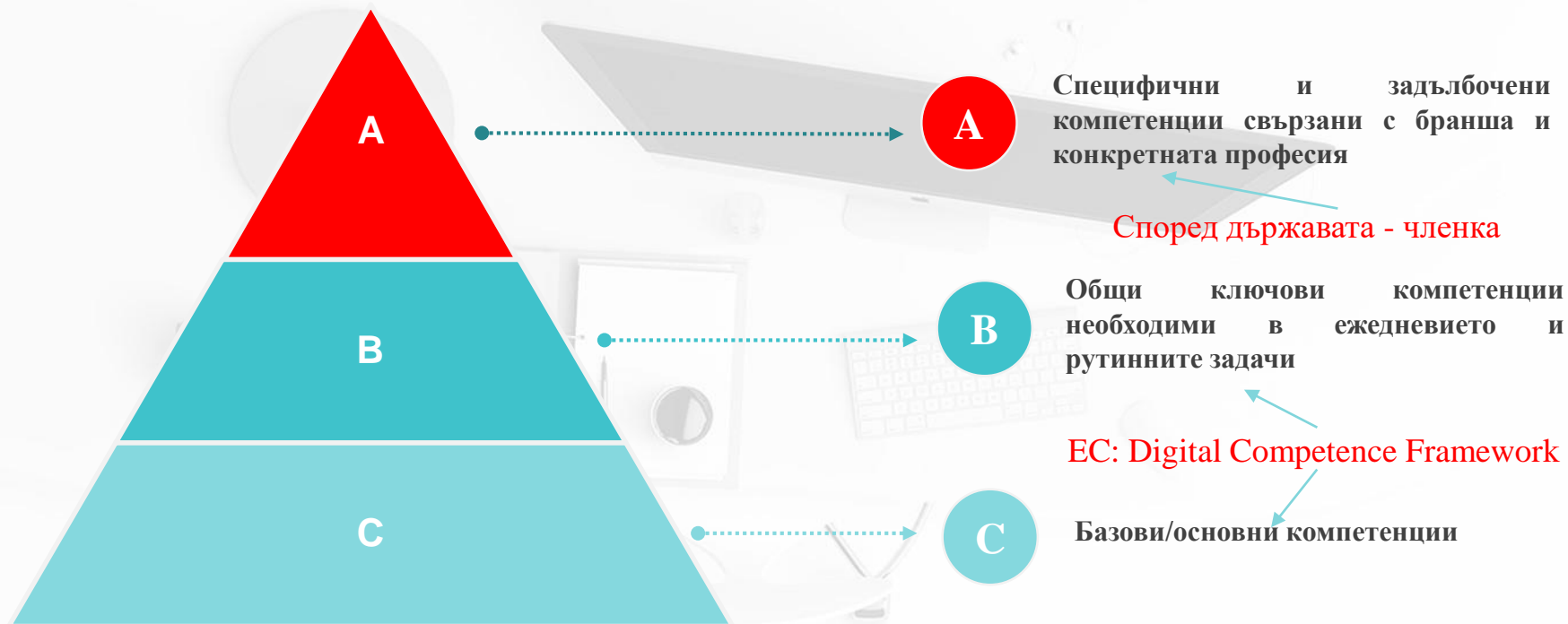
Цифрова грамотност

Цифрова грамотност - набор от знания, умения и поведение, включващи ефективната употреба на цифрови устройства, като: смартфони, планшети, лаптопи и настолни компютри за целите на комуникацията, изразяването и сътрудничеството и застъпничеството.

Цифрови компетенции

- Способност за работа с цифрови технологии, обработка на цифрова информация, комуникация, ползване и създаване на съдържание или дефиниране на изисквания към него, осигуряване на цифрова сигурност и решаване на проблеми;
- Изисквания на работните места и професиите за притежаване на цифрови компетенции;
- Три равнища на компетенции.

Цифрови компетенции



Пример – професия „Медицинска сестра“

Базови компетенции – работа с Microsoft Office Suite (e.g., Excel, PowerPoint, and Word).

Общи компетенции – цифрова идентичност, безопасност, комуникация, учене и саморазвитие, обработка на информация.

Специфични компетенции:

- Работа с Единната електронна здравна система, вкл. единна здравна карта, единно здравно досие, електронен болничен лист, електронна рецепта, електронни поръчки за лекарства към аптечната мрежа. Системи става задължителна за всички медицински специалисти, на всички нива във здравната система и се въвежда поетапно до края на 2020 г.;
- Електронен търг за закупуване на лекарства – всички специалисти, работещи в системата на болничната грижа подават нуждите си за медикаменти, консумативи, материали. Поръчките се сортират и се изпращат в здравната каса, която организира единни национални търгове;
- Теле медицина – парамедиците и медицинските сестри преглеждат болните особено тези в селата и малките населени места, и чрез Теле модула изпращат резултатите на лекуващите болници. На тази база се назначават допълнителни изследвания, лечение и електронни рецепти. Модула става задължителен в България до края на 2020 г.;
- Електронни системи в пациента – инсталират се датчици които следят пулс, кръвно налягане, кръвна захар, пикочна киселина и т.н. – данните от датчиците се преглеждат от лекуващата болнична сестра и се следи постоянно състоянието на пациента, при необходимост сестрата изпраща предупреждение до пациента за промяна в поведението му и/или до лекуващия лекар за корекция в лечението;
- Работа със специализиран софтуер като Geoson Planexpert, Нисет-СИМП за извличане на информация, планиране, автоматично отчитане, разчитане на информацията, изпращане на информация до НОИ, НАП, НЗОК и др.

Решението – Развитие на цифрови умения

Критерии за избор на операция одобри от Националния съвет за насърчаване на заетостта и от Комитета за наблюдение на ОПРЧР през 2019 г.

Индикатори

- Включени 3 600 заети лица;
- Включени 700 предприятия от приоритетни сектори

Резултат

Алгоритъм за анализ на потребностите от специфични и задълбочени компетенции, свързани с бранша и конкретната професия, тествани за 35 бранша

Бенефициенти

Представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище.

Тип на операцията

Съвместни действия на социалните партньори. Задължително двустранно участие в дейностите.

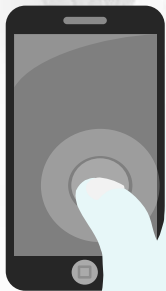
Целеви групи

Заети лица и работодатели

Дейности

Цел

Развитие на индустриалните отношения чрез съвместни действия на социалните партньори за идентифициране, договаряне и одобряване на индустриални споразумения, които да послужат като основа за създаване на учебно съдържание за специфични обучения за придобиване на цифрови умения на браншово и професионално ниво.



Национален обхват

- Изготвяне на съвместни изследвания и анализи по сектори (като икономически дейности по НКИД), въз основа на методология за установяване състоянието и нуждите от цифрови умения по професии по съответните сектори (изработена съвместно от социалните партньори предварително извън рамките на операцията) за идентифициране на ключови и специфични цифрови умения за конкретни приоритетни за българската икономика браншове и за отделни професии;
- Картографиране на необходимите специфични цифрови компетенции и договаряне на рамка между социалните партньори за учебни програми за отделните браншове в рамките на общата професионална подготовка;
- Разработване и тестване на обучителни програми и съдържания, насочени към подобряване на цифровите знания и умения, включително методически материали за организирането на обученията им според сектора, професията и целевата група, отчитайки необходимите потребности по възраст и образователно равнище, където е приложимо, с цел апробиране и прецизиране на разработените програми;
- Извършване на оценка и анализ на приложимостта и ефективността на пилотните обучения;
- Адаптиране на програмите за придобиване на цифрови умения по конкретна професия в рамките на специфичната професионална подготовка;
- Разработване на методически указания за поддържане и надграждане на цифровите умения и работа с работодателите за осигуряване на продължаващо обучение;
- Развитие на модели за социално партньорство в предприятията;
- Разработване на пилотен модел за валидиране на цифровите умения.

Основи на партньорството – Европейска рамка

01

ДФЕС

Чл. 152 - 155 - признава ролята на социалните партньори в трудовите отношения и европейския социален диалог, като отбелязва тяхната автономност.

ЕК подпомага социалните партньори по две линии:

- Мерки насочени към укрепване на административния капацитет на организации чрез информиране и обчения;
- Укрепване на индустриалните отношения и социален диалог.

Тези две бюджетни линии са насочени към разработване на проекти за самостоятелни съвместни действия на европейските партньори.

Регламент 1304/2013

Чл.6, т.2 - За да се поощрява подходящото участие на социалните партньори в действията, подкрепяни по линия на ЕСФ, управляващите органи на дадена оперативна програма гарантират, в съответствие с нуждите, отпускането на целесъобразно количество средства от ЕСФ за дейности по изграждане на капацитет под формата на обучение, мерки за изграждане на мрежи и укрепване на социалния диалог, както и за съвместни дейности със социалните партньори.

03

04

Регламент 240/2014 Европейски кодекс на поведение за партньорство в рамките на европейските структурни и инвестиционни фондове

Чл.2 - Държавите членки гарантират, че партньорите са най-представителни за съответните заинтересовани страни и са избрани за надлежно упълномощени представители с оглед на тяхната компетентност, капацитета им за активно участие и съответното им равнище на представителство.

Регламент 240/2014

Чл.9 - По отношение на програмите държавите членки предоставят най- малко следната информация:

- планираните действия за осигуряване на участие на партньорите в изпълнението на програмите.

05

Регламент 240/2014

Чл.17, т. 1. - УО разглежда необходимостта от използване на техническа помощ за укрепване на институционалния капацитет на партньорите, по-специално по отношение социални партньори, които да бъдат подпомогнати, за да могат ефективно да участват в изготвянето, **изпълнението**, мониторинга и оценката на програмите.

06

07

Принос към Конференцията за бъдещето на Европа «Можем да изградим своя бъдещ Съюз единствено, ако действваме заедно» - Урсула фон дер Лайнен

Кои са социалните партъори

01

Нормативната основа

- Кодекс на труда – критерии за подбор, демократичен мандат;
- Решения на Министерски съвет – признаване статут на представителни на национално равнище организации (социални партньори) – към момента 5 работодателски и 2 синдикални организации.

02

Капацитетът

- Изграден административен капацитет за формиране и реализиране на политики;
- Добре структурирано законодателство;
- Изработват се съвместни споразумения;
- Провеждат се дискусии на национално ниво, свързани със дългосрочни реформи;
- Стабилност на трудовите отношения.

03

Съвместните действия

- 2007 г. – първи съвместни действия на социалните партньори за решаване на важни за социално-икономическото развитие на България въпроси. Постигнатите резултати са признати за успех и иновация на равнище ЕС;
- Понастоящем – съвместни действия на социални партньори и държава, за адресиране на аспекти на препоръките на Европейския семестър.

Партньорство в действие

2007



Първи преговори

Договаряне на 3% от средствата по ОПРЧР за съвместни действия на социалните партньори; споразумение с държавните органи за съвместни действия.

2009



Първите проекти

Стартиране работа по общо 6 проекта

2014



Висока оценка

Дадена висока оценка от страна на службите на ЕК за постигнатите резултати и иновативни инструменти

2018



Нови проекти

КНСБ и АИКБ изпълняват успешно проекти в партньорство и с останалите социални партньори по важни национални приоритети

2019



В ход е изпълнението на 7 проекта

Чрез съвместни действия на социалните партньори МТСП възлага изпълнението на конкретни политики, за адресиране на препоръки в рамките на Европейския семестър

Оценката на Европейската комисия

През 2014 г. беше възложена оценка на съвместните действия на социалните партньори в контекста на повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ за периода 2009-2012 г.

01

Оценката доведе до следните изводи:

- Подходът на МТСП за възлагане изпълнението на конкретни политики на социалните партньори се приема като разумен и доста **прогресивен в сравнение с други програми.**
- Реализираните проекти **са оценени като несъмнена предпоставка за бъдеща съвместна стратегия** за пазара на труда.
- **Добавената стойност** на операцията се изразява в снижаване на „прага“ за сътрудничество между социалните партньори, в комуникацията и обмена между различните регионални структури на социалните партньори и техния повишен капацитет и не на последно място в **създаването на критична маса за видимост, анализ и консолидирана основа за по-целенасочен процес на правене на политики.**
- В рамките на проектите са въведени редица **иновативни** инструменти.
- Съвместните проекти по ОП РЧР са **първата цялостна стъпка** към създаването на структури и процедури за систематично определяне, анализиране на нуждите и оценяване на възможни решения.
- По отношение на Устойчивостта - проектите **имат принос към правенето на политики и колективното договаряне** и не на последно място допринасят за голям напредък в създаването на база от доказателствен материал, благодарение на проучванията, разработените показатели и др.

02

03



УНИКАЛНОСТТА

- Достъпност и обективност при набиране на данни на браншово ниво;
- Отлично познаване на отделните сектори и браншове и ясна представителност;
- Изградено доверие в предприятията и трудещите се към социалните партньори;
- Национален обхват - регионални структури;
- Липса на други нормативно признати организации, с ясен демократичен мандат, които да могат да участват при формиране и изпълнение на политики на национално ниво.
- Единствените организации, които могат да постигнат споразумение за развитие на индустриалните отношения на браншово и национално ниво и да го спазят;
- Социалният диалог по разглежданите проблеми е право и задължение единствено и само на социалните партньори.



ИСКАМЕ ЛИ ДА ПРОДЪЛЖИМ ЗАЕДНО?

От името на:



**БЛАГОДАРЯ ЗА
ВНИМАНИЕТО!**

