

АНАЛИЗИ ПО ИКОНОМИЧЕСКА ПОЛИТИКА

Връзката между човешкия капитал и образованието в България. Регионално сравнение на представянето на образователната система.

Ясен Георгиев, Мариана Трифонова

- Понастоящем България е една от най-бързо застаряващите и намаляващи нации не само в Европейския съюз, но и в света. В резултат на това наличието на човешки ресурси и тяхната подходяща квалификация ще са два фактора, чието въздействие ще има нарастващо значение за развитието на страната.
- Устойчивостта на човешкия капитал е неизменна предпоставка за икономическо развитие и просперитет през 21-ви век. В средносрочна перспектива върху човешкия капитал може да се въздейства чрез образованието – както формално, така и неформално.
- Основните предизвикателства пред политиките в образованието са насочени към постигането на баланс между търсенето и предлагането на пазара на труда чрез по-добро планиране, ранно кариерно ориентиране и ревизия на учебните програми според нуждите на реалната икономика.

Май 2013 г.



СЪДЪРЖАНИЕ

1. Въведение	2
2. Преглед на текущите демографски и икономически тенденции по отношение на човешкия капитал в България	4
2.1. Демографски промени	4
2.2. „Да остарееш преди да забогатееш“	8
2.3. Икономически измерения	12
3. Развитие на човешкия капитал чрез образованието – дефицити в регионалната конкурентоспособност на формалното образование в България	13
4. Препоръки за публични политики по тип агент и образователна степен	25
Заклучение	37
Използвана литература	40

АБРЕВИАТУРИ

БВП – Брутен вътрешен продукт

ЕС – Европейски съюз

ЗЮЛНЦ – Закон за юридическите лица с нестопанска цел

ИКТ – Информационни и комуникационни технологии

ИТ – Информационни технологии

МОМН – Министерство на образованието, младежта и науката

НПО – неправителствена организация

НСИ – Национален статистически институт

ОИСР – Организация за икономическо сътрудничество и интеграция

ПМОС – Програма за международна оценка на учениците на ОИСР

СБ – Световна банка

СПС – Стандарти на покупателна способност

ЦИЕ – Централна и Източна Европа

ЧЕП – член на Европейския парламент

ЮНЕСКО – Организация на Обединените нации за образование, наука и култура

1. Въведение

В наши дни човешкият капитал се разглежда като ключов фактор за конкурентоспособността не само на равнище компании, но също така в национален и наднационален план. По разбираеми причини, компаниите са значително по-успешни в наемането, развитието и задържането на ключови служители, отколкото държавите в поддържането и развитието на своите човешки ресурси, най-вече поради сложността и характера на сферите, които имат отношение по темата. Въпреки това, независимо от различния обхват на услугите, които държавите предоставят на своите граждани, основна задача пред всяка една държава е да създава условия и рамки за устойчиво развитие на човешкия капитал, които да намират своето приложение чрез реализирането на индивидуални или синхронизирани политики и подходи, както например това се случва в рамките на Европейския съюз (ЕС). В действителност, в сферата на човешкия капитал страните-членки на ЕС са изправени пред различни предизвикателства, които касаят както чисто демографски процеси, така и разнопосочни тенденции в сферата на пазара на труда, образованието, здравеопазването и т.н. В тази връзка, България е изправена пред сериозни предизвикателства във всяка една от горепосочените сфери и днес, но тяхното влияние върху социално-икономическото развитие на страната предстои да нараства допълнително в средносрочен и дългосрочен план.

По натоящем България има едно от най-бързо застаряващото и свиващото се население не само в рамките на Европейския съюз, но и в света. Тази значителна демографска промяна е в резултат на негативния естествен прираст, водещ началото си от втората половина на 80-те години на 20-ти век и на ефектите на ускорена външна миграция през последните повече от две десетилетия. По отношение на ефектите за икономиката, това предполага номинално свиване на размера на вътрешния пазар и намаляване на населението в работоспособна възраст. Това, от своя страна, се отразява както на социално-осигурителната система като я изправя пред нарастващи финансови ограничения, така и на характеристиките на работната сила – спад в броя на навлизащите на пазара на труда за сметка на ръста в броя на хората, които са във втората половина на трудовия си живот и чийто потенциал на пазара на труда не се оползотворява достатъчно добре по една или друга причина. В резултат на тези процеси пред икономиката на страната като цяло и съответно българските малки и средни предприятия в частност ще нараства натискът от една страна, да се интернационализират поради естествените ограничения на вътрешния пазар – влошаващата се демографска структура и относително ниската покупателна способност на българските потребители; и от друга страна, да преодоляват предизвикателствата, произтичащи от (не)наличието на човешки ресурси (с подходяща квалификация). Последното може да се окаже и пречка пред способността на частния сектор да разширява дейността си в страната и ограничително условие пред привличането на чуждестранни инвестиции. В тази връзка, приложимите мерки, които могат да противодействат на тези неблагоприятни тенденции, макар и не в краткосрочен план, са до голяма степен в сферата на образованието, тъй като чрез него може да се въздейства

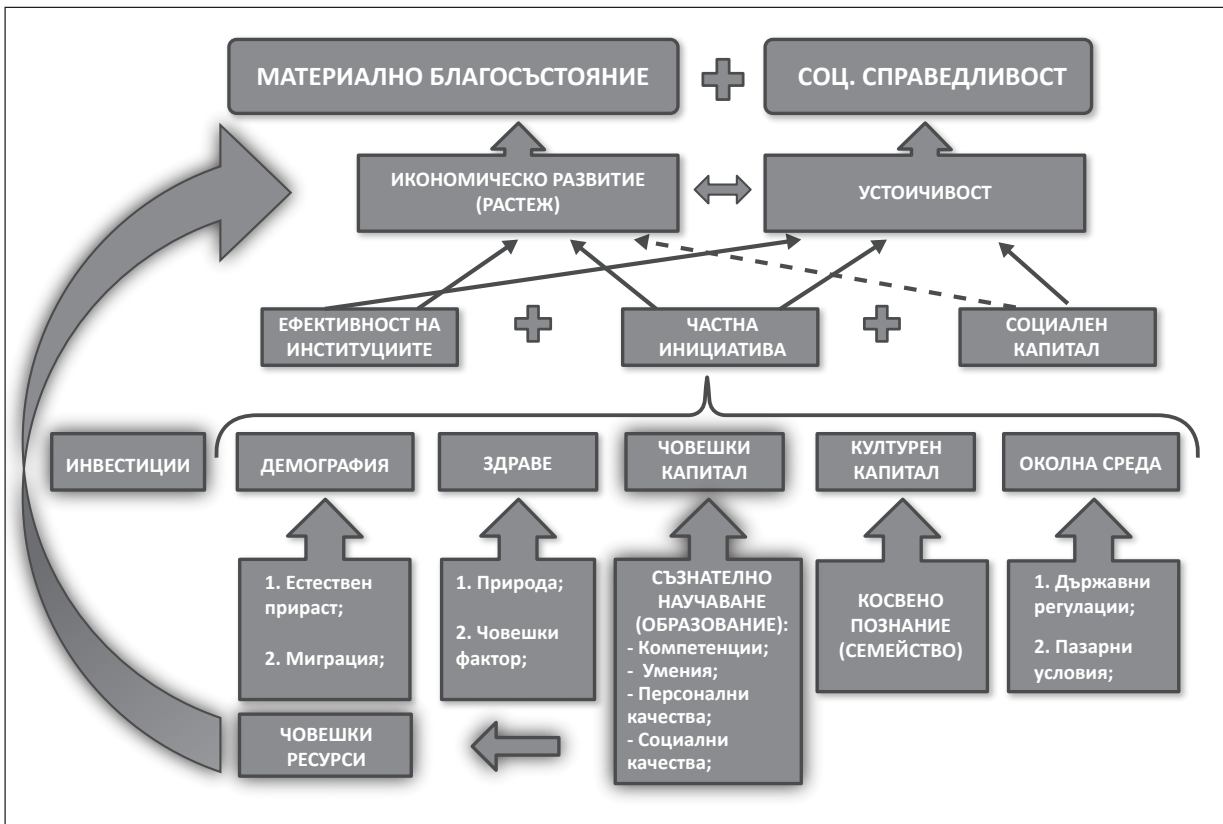


върху качествените характеристики на човешките ресурси, а оттам и върху производителността на труда. Въпреки това, трябва да се отбележи, че по-добрите постижения на образователния сектор и професионалното обучение сами по себе си няма автоматично да доведат до по-добри резултати за икономиката на страната, вземайки предвид глобалната конкуренция за висококвалифицирани професионалисти и заплахата от „изтичане на мозъци“, засягаща с особена сила малките отворени и средно развити икономики.

Разглеждането на така представените въпроси изисква интердисциплинарен подход и обхваща много и обширни сфери, които са отчетени в тази разработка. Тя започва с преглед на най-актуалните демографски и икономически процеси, свързани с развитието на човешкия капитал в България. Материалът също така прави кратко сравнение между постиженията на образователната система в България с тази на страните от Централна и Югоизточна Европа и на тази база в заключение предлага набор от практически ориентирани мерки, които биха могли да повлияят положително на образованието. Накрая се извежда тезата, че макар образованието да не е панацея за българските икономически и демографски проблеми, то определено може да смекчи и неутрализира техните последици през идните години.

В целия доклад човешкият капитал и устойчивото, насочено към бъдещето развитие стоят на преден план. Фигура 1 изобразява холистичната и взаимозависима природа на проблем, пред който много страни в Европа (особено новите страни-членки) трябва да се изправят и да разрешат в следващите години. Човешкият капитал не е изолирана категория, чието изучаване е прерогатив на организационния мениджмънт или чиято важност дори и само на фирмено ниво отключва иновативни опити за неговото отглеждане, оползотворяване и задържане в рамките на една организация. Тук той се разглежда като присъщо на индивида качество, което го прави неразделна част от управлението на човешките ресурси на микроикономическо ниво. Истинското декомпозиране на самата същност на човешкия капитал обаче разкрива, че неговата есенция е свързана с по-генерално разбиране за това как всяко общество структурира дългосрочната си стратегия за просперитет, който тук е разбран в относително тясна икономическа перспектива, включваща главно състоянието на значителна покупателна способност на населението поради високи доходи, относително ниски безработица и ниво на инфлация. В европейски контекст, основната цел е придружена от стремеж към социално благоденствие, асоциирано с нормативни идеи – общественения консенсус около общи ценности като схващането за социална справедливост, материализирано през подобряването на националната социално-осигурителна система, за да включва подкрепа към уязвимите групи/индивиди или такива в неравностойно положение, обширни услуги за населението в сферата на здравеопазването и образованието, помощи за безработица; както и разширявайки достъпа до публични блага, осигурени, финансирани или регулирани от държавата. Европейските общества се различават по степента си на „социалност“, но тя е важно парче от пъзела, което трябва да бъде поставено на място, ако желаем да наредим картината на съвременната държава и нейното общество.

Фигура 1: Място на човешкия капитал в рамката на просперитета и постигането на благополучие



Източник: Институт за икономическа политика

2. Преглед на текущите демографски и икономически тенденции по отношение на човешкия капитал в България

2.1. Демографски промени

Застаряването и отрицателният естествен прираст са сред основните тенденции, характеризиращи демографската промяна, на която България става свидетел. Едно по-внимателно вглеждане обаче разкрива дълбоко вкоренени процеси, които вече оказват влияние на икономическото развитие на страната и до известна степен я затрудняват в нейните опити да създаде икономика с висока добавена стойност – многократно обявена публично стратегическа цел за страната. В дългосрочен план, освен очаквания вътрешен натиск върху публичните финанси, идващ от множество прогнози за отрицателния демографски прираст, политическото представителство и тежестта на страната в наднационален план се очаква също да бъдат засегнати – числеността на българските представители в Европейския парламент, която така или иначе ще бъде намалена поради Лисабонския договор и присъединяването на Хърватия към ЕС, вече изпитва и допълнителен политически натиск, в следствие



на който броят на българските евродепутати може да бъде ревизиран през идните години и в резултат на отрицателния за прираст на населението.¹

Към 31 декември 2012 г. населението на България е 7 282 041 души с ясно изразена низходяща тенденция.² Макар и страната да беше на път да достигне 9-милионната граница през 1985 г., преброяването от 2001 г. показва спад в размер на 1 000 000 души, спрямо броя на населението от средата на 80-те години, последван от намаление с още 560 000 души между двете преброявания от 2001 г. и 2011 г. Според Националния статистически институт приблизително 70% от този спад, или около 390 000 души, се дължи на негативната тенденция в естествения прираст (повече смъртни случаи, отколкото раждания), а останалите 30% се приписват на външната миграция, изчислявана на около 175 000 души³. Без съмнение, това твърдение е математически правилно, но отрицателният ръст на населението е резултат също така и от профила на емигрантите. Това, което е индикирано в много изследвания относно склонността към миграция, е видно и от регистрите, съдържащи данни за българските граждани, официално сменили местоживеенето си в друга страната. Половината от тях са на възраст между 20 и 39 г., жените са повече от мъжете с 10%.⁴ Затова, освен добре познатите икономически последици (отлив на опитна работна ръка и „изтичане на мозъци“), емиграцията има дългосрочно негативно действие и върху възпроизводството на населението. Емиграцията на жени в детеродна възраст води до по-ниски нива на раждаемост в бъдеще и не може да контра-балансира или поне да смекчи спада в населението – широко пренебрегван факт в много официални документи.

В номинални изражения, процесът на широкомащабна външна миграция доведе до цялостно свиване на постоянното население на страната с около 855 000 души в периода 4 декември 1985 г. – 1 февруари 2011 г.⁵ Разсъждения относно правдоподобността на тези стойности, които според редица изследователи са много по-високи, както и отговорът на въпроса каква е реалната и предполагаемата тежест на естествения прираст и на външната миграция спрямо спада на населението не попадат в обхвата на настоящия доклад. По-важен е фактът, че този спад, наблюдаван в рамките на по-малко от само три десетилетия, отрежда на България мястото на най-бързо демографски смаляваща се страна-членка на ЕС от 2000 г., надмината в този дванадесетгодишен период само два пъти от Латвия.⁶ Нещо повече, отрицателният прираст на населението в България през последното десетилетие е няколко пъти по-висок от средния за ЕС-27 и ЕС-10 (Вж. Графика 1 и Графика 2).

¹ Държавите ще загубят евродепутати с намаляването на населението им, 11 септември 2012, налично на <http://www.euractiv.com/future-eu/countries-set-lose-seats-populati-news-514708> (последен достъп: 31 януари 2013)

² Национален статистически институт, Демографски процеси през 2012

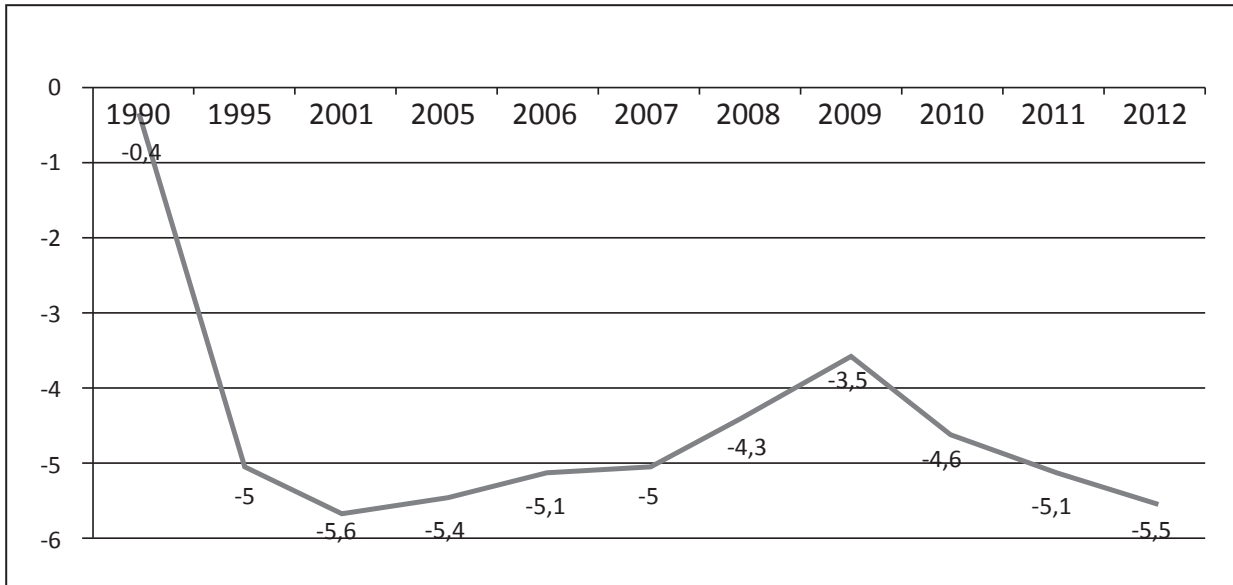
³ Преброяване на населението на Република България – 2011 (Окончателни данни)

⁴ Национална демографска стратегия на Република България 2012-2030

⁵ Преброяване на населението и жилищния фонд в България, 2011 г.; Том 1 „Население“, Книга 2 „Демографски и социални характеристики“

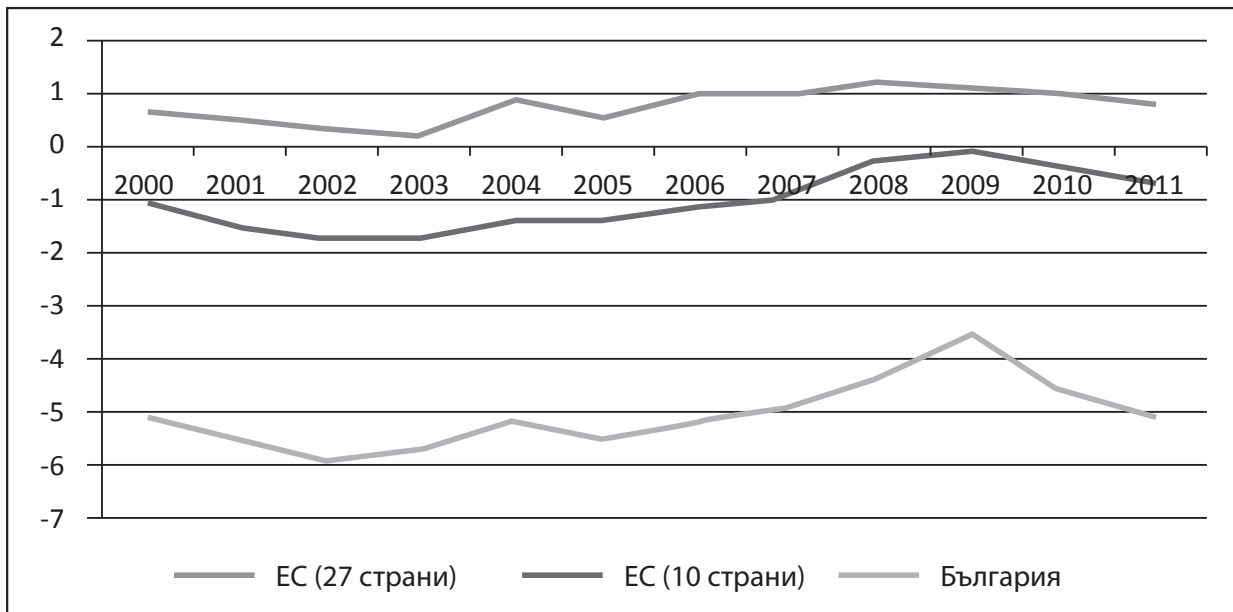
⁶ Естествен прираст на населението, ЕВРОСТАТ, 2000 - 2011

Графика 1: Промяна на населението в България (1990 - 2012)



Източник: НСИ

Графика 2: Среден естествен прираст на населението в ЕС-27, ЕС-10 и България (2000 - 2011)



Източник: ЕВРОСТАТ

Според редица средносрочни и дългосрочни прогнози, през 2020 г. населението на България ще спадне под психологическата граница от седем милиона души, с което броят на населението в страната ще бъде съизмерим с данните от първото преброяване след Втората световна война през 1946 г., когато общата численост възлиза на 7 029 349 души. Независимо от различията в предполагаемия темп на отрицателен естествен прираст в следващите години, показан в

разгледаните сценарии в Таблица 1, тенденцията е неоспорима. Това, което стои зад нея, са сравнително скромните нива на раждаемост (живородени деца) и увеличаващата се продължителност на живота. С изключение на 2009 г., когато средният коефициент на раждаемост в България бе съизмерим с този на ЕС-27 (10,7 ‰), този индикатор е под средното за ЕС през последното десетилетие (10 ‰ през 2010 г. и 9,5 ‰ през 2012 г.). В по-малка или по-голяма степен, същата тенденция се наблюдава и при общия коефициент на плодовитост в България и ЕС, макар и с намаляваща разлика между България и средното за ЕС. Със стойности под индикативния коефициент на плодовитост (2,1 деца на жена) както ЕС, така и България се представят под необходимия минимум (съответно 1,57 и 1,51 през 2011 г.).

Таблица 1: Прогнози за населението

Година	2015	2020	2025	2030
Източник				
ЕВРОСТАТ	7 362 311	7 121 205	6 856 247	6 611 320
НСИ / I вариант	7 159 819	6 950 436	6 734 989	6 519 217
НСИ / II вариант	7 171 499	6 994 911	6 823 688	6 657 777
НСИ / III вариант	7 154 213	6 928 843	6 691 178	6 450 454
WPP вариант при средна плодовитост	7 251 937	7 000 622	6 733 132	6 455 005
WPP вариант при висока плодовитост	7 310 775	7 142 658	6 965 481	6 768 616
WPP вариант при ниска плодовитост	7 193 099	6 858 586	6 500 782	6 141 088
WPP вариант при запазване на настоящата плодовитост	7 226 142	6 929 528	6 611,344	6 286 788

Източник: ЕВРОСТАТ, Национален статистически институт (НСИ)⁷, *World Population Prospects: The 2010 Revision*

Като цяло, продължителността на живота следва тенденция на постепенно нарастване през последните години. Въпреки това, темпът ѝ няма как да допринесе за достигане до средните за ЕС-27 нива през идните години. Продължителността на живота на 65 години, формулирана като среден брой на години оставащ живот за човек на 65 годишна възраст при сегашните условия, поставя България сред най-лошо представящите се страни. Според последните окончателни данни на ЕВРОСТАТ (2011) средните нива за ЕС при жените и мъжете са около 21,3 и 17,8 години (съответно 17,3

⁷ I вариант (цел): Този вариант е описан като реалистичен и е подготвен според регулациите на ЕС върху демографското и социално-икономическо развитие на страните-членки.

II вариант (относително ускорение): Вариантът предполага, че демографското развитие на страната ще е съпътствано от благоприятни социално-икономически процеси.

III вариант (относително забавяне): Прогнозата за развитие на населението е направена под хипотезата за неблагоприятни социално-икономически процеси в страната.

и 14 години в България). Въпреки всичко трябва да се подчертае, че страната се представя много по-добре по отношение на оставащите години живот в добро здраве за човек на 65 годишна възраст.⁸ Средните нива за ЕС показват 8,6 години за жените и мъжете, докато статистиката за България посочва 9,7 и 8,6 години. Тази благоприятна позиция обаче показва непрекъснато влошаване през последните няколко години.

Спадащият брой на населението със сигурност е свързан и с детската смъртност (по която страната е на второ място в ЕС след Румъния в последното десетилетие), но ограничеността на този доклад не позволява да се акцентира повече върху причините, които стоят зад този и други индикатори, свързани със здравеопазването, тъй като целта му е да се фокусира върху пазара на труда и измеренията на образованието върху развитието на човешкия капитал.

Често се твърди, че една от пречките да се противодейства на това демографско развитие е ниското ниво на социални трансфери, насочени към насърчаване на раждаемостта и улесняване на отглеждането на деца. Въпреки това, без да се подценяват финансовите условия, може да се предположи, че тяхното номинално повишаване не може да доведе до автоматично подобрене на структурата на населението, а по-скоро до случаи на финансови злоупотреби. Подобрене, което действително може да повлияе положително в дългосрочен план, е създаването на среда, благоприятна за отглеждащите деца семейства, която включва достатъчно на брой качествени, общаващи уязвимите групи и достъпни като цена институции/съоразения за детски грижи, наред с подкрепящи младите семейства гъвкави условия на пазара на труда.

От казаното дотук може да се заключи, че демографското развитие на българското население има нужда от поредица мерки (политики), които трябва да имат за приоритет създаването на благоприятна за семейства-та среда вместо да се абсолютизира ролята на финансовите стимули.

2.2. „Да остарееш преди да забогатееш“

Поради различни исторически и икономически причини, застаряването е почти всеобщ феномен за много от добре развитите страни с високи доходи, където натискът върху социалноосигурителните системи, дължащ се на рязко застаряващото население, се поема от високи данъчни/осигурителни нива и/или чрез увеличаване на публичния дълг. В това отношение България разполага с пространство за маневриране – страната е с най-ниските подоходни и корпоративни данъци в ЕС (по 10%) и сред тези с най-ниски нива на публичен дълг – 18,7% от БВП през третото тримесечие на 2012 г., което поставя страната на второ място след Естония и преди Люксембург.⁹ В същото време България е последна в ЕС-27, когато става въпрос за измерване на БВП на глава от населението по паритет на покупателната способност с 54% под средното

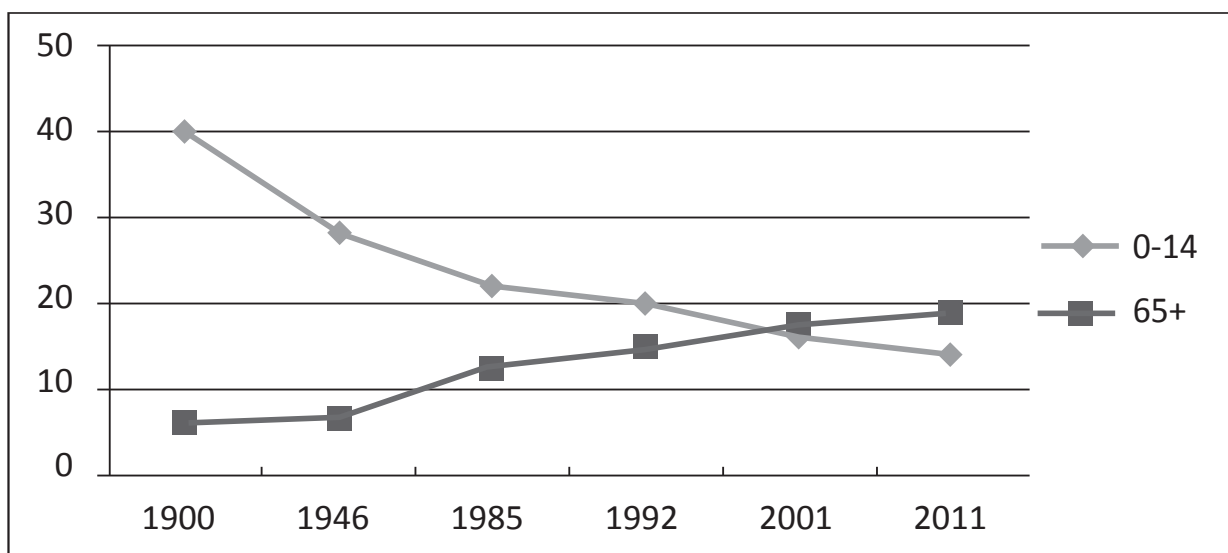
⁸ Годишният живот в добро здраве, също така наричани очаквани години живот без увреждания, е индикатор за продължителността на живота, който комбинира информация за смъртността и заболяемостта и измерва броя години, които един човек на възраст над 65 г. се очаква да живее в добро здраве, което се дефинира като липса на увреждания /ограничена функционалност.

⁹ EBROSTAT новини 12/2013 - 23 януари 2013 / Дългът на еврозоната и ЕС-27 почти стабилен – съответно 90.0% и 85.1% от БВП

за ЕС, въпреки прогреса през последното десетилетие.¹⁰ Следователно, това, което широко се твърди за демографията на Китай – че населението на страната остарява, преди да забогатее, е напълно приложимо и за България, чието население очакваше сравнително бързо догонване на старите страни-членки по отношение на стандарта на живот, когато страната се присъедини към ЕС през 2007 г.

С постоянно увеличение на средната възраст на населението (39,9 години през 2000 г. и 42,8 години през 2012 г.) България е над средните за ЕС стойности и недалеч от групата на най-лошо представящите се държави (Германия, Италия, Финландия, Гърция, Австрия, Словения). В това отношение, последният доклад на ООН за тенденциите на развитие на световното население, позоваващ се на данни от 2010 г., поставя България сред страните с най-висока средна възраст в света (четвърто място след Япония, Германия и Италия).¹¹ Така това явление, което е на път да се случи за първи път в документираната история на човечеството, броят на по-възрастните хора да надхвърля броя на подрастващите, вече е факт в България (Виж Графика 3). Ефектите от това развитие са на път все повече да оказват влияние върху разнообразни сфери и това, което вземащите решения могат да направят, е или да предприемат политика на изчакването, докато търсят добри практики, приложени в други (развити) страни, или да намерят работещи решения и превърнат тези процеси във възможност. Последното може да смекчи негативните икономически ефекти от промените в структурата на населението, изразени най-пряко чрез свиващия се дял на работещото население и очакваното намаляване на предлагането на трудови ресурси (Виж Графика 4).

Графика 3: Динамика на структурата на населението – възрастови групи под 14 г. и над 65 г. (1900 – 2011 г.)

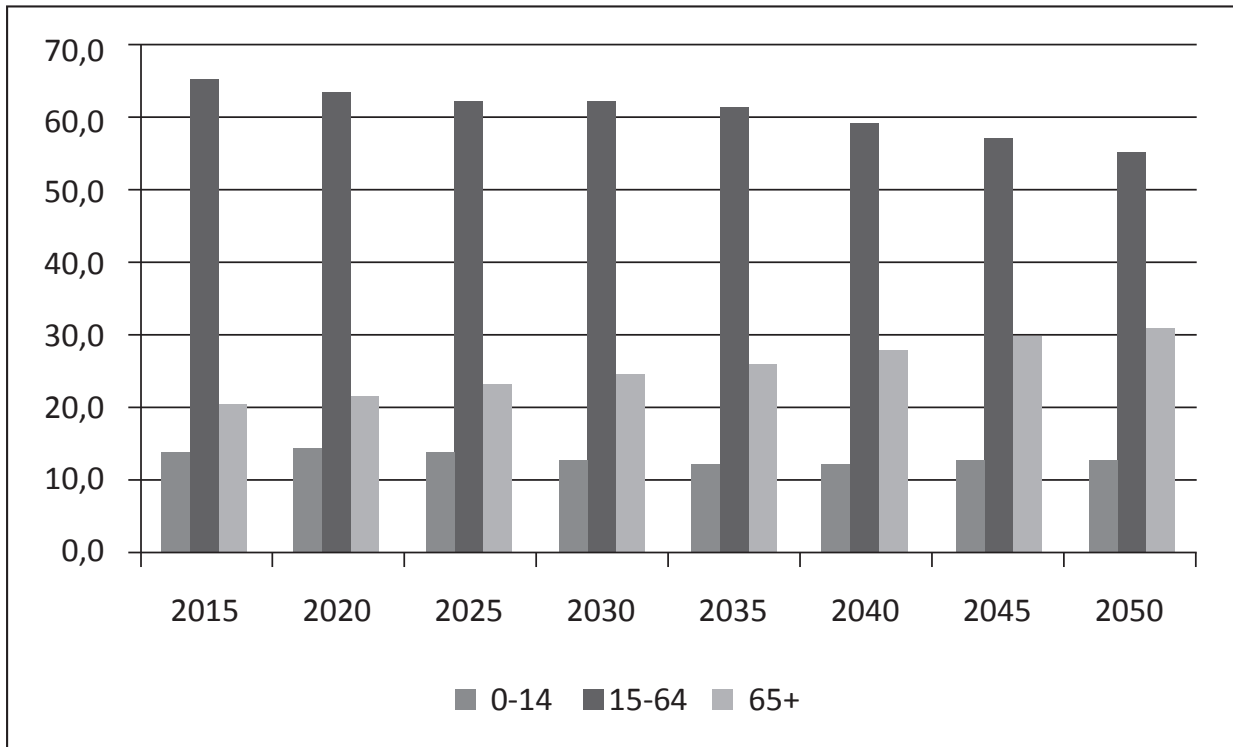


Източник: Преброяване на населението и жилищния фонд в България, 2011 г.; Том 1 „Население“, Книга 2 „Демографски и социални характеристики“

¹⁰ ЕВРОСТАТ новини 180/2012 - 13 декември 2012 / БВП на глава от населението варира от едно до шест сред страните-членки през 2011 г.

¹¹ World Population Prospects, The 2012 Revision, налично на <http://esa.un.org/wpp> (последен достъп: 1 юни 2013)

Графика 4: Прогнози за динамиката на структурата на населението по възрастови групи (2015 – 2050)



Източник: Национален статистически институт (реалистичен вариант)

Друг индикатор, описващ по-ясно горепосочените тенденции, е коефициентът на демографско заместване, който показва съотношението между броя на лица, навлизащи в трудоспособна възраст (15-19 години) и броя лица, излизащи от нея (60-64 години). През 2001 г., всеки 100 души, излизащи от трудоспособна възраст, са били заместени от 124 души, влизащи в нея, докато през 2012 г. това съотношение е на почти двойно по-ниски нива – само 64 са „новодошлите”.¹² Това неизменно води до увеличаване на коефициента на възрастова зависимост. Отношението на населението на възраст 65 и повече години към населението на възраст от 15 до 64 години разкрива защо социалноосигурителната система в страната е на път да срещне още по-сериозни предизвикателства през следващите години. Както е показано на Таблица 2, към 2012 г. този индикатор е 27,8% (четирима души на работоспособна възраст издържат един по-възрастен човек над 65 г.), но според прогнозите на ЕВРОСТАТ това отношение ще бъде почти 40% през 2030 г. (2,5 души на възраст между 15 и 65 години ще издържат един човек над 65 г.) и над 60% през 2060 г. (което съответства на по-малко от двама души, или по-точно 1,6, на трудоспособна възраст).

¹² Демографски процеси през 2012 г., НСИ

Таблица 2: Отношението на населението на възраст 65 и повече години към населението на възраст от 15 до 64 години (%) в ЕС-27 и България (исторически преглед и прогнози)

	Окончателни данни (%)									
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ЕС (27 страни)	24,1	24,3	24,7	24,9	25,2	25,4	25,6	25,9	26,2	26,8
България	24,9	24,9	24,8	24,9	24,9	25	25,2	25,4	27	27,8
	Прогнозни стойности (%)									
	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
ЕС (27 страни)	28,5	31,4	34,6	38,3	42,3	45,5	48,0	50,2	51,8	52,6
България	28,9	32,5	35,8	38,7	41,6	46,0	51,6	56,1	60,1	60,3

Източник: EBPOSTAT

Нещо повече, един поглед върху общия коефициент на възрастова зависимост (отношение на населението на възраст под 15 и на 65 и повече години към населението на възраст от 15 до 64 години) показва дори още по-голяма зависимост по данни на НСИ за 2012 г. – 48,7%, което означава, че един човек под или над работоспособна възраст съответства на двама души в активна възраст. Следователно, колкото по-голяма е тежестта върху активната част от населението да подкрепя икономически зависимите, пред толкова по-високи разходи трябва да се изправи социалноосигурителната система. За да бъдат възможни тези социално-осигурителни плащания, бюджетът трябва да разчита на увеличаване на постъпленията в приходната си част. За да се посрещнат растящите разходи, приходи в бюджета могат да се съберат чрез следните четири основни канала – увеличаване на данъчно-осигурителната тежест върху работоспособното население, „консумиране“ на бъдещето на следващите поколения чрез прибягване към външни заеми (държавен дълг), оползотворяване на вътрешни финансови средства (фискален резерв) или увеличаване на паричната маса (с риск от отключване на инфлация). В българския случай, всички, без последния подход (поради ограниченията на Валутния борд) могат да бъдат приложени, но днес не са предпочитани поради различни причини. Други опции за смекчаване на тези последици са „внос“ на работна ръка (което не е приложим вариант с оглед на производителността на труда и бъдещите перспективи) или привличане на българските емигранти обратно в страната (по-реалистично, но трудно постижимо, особено по отношение на висококвалифицираните професионалисти). Следователно, протичащото в момента увеличение на възрастта за



пенсиониране и стажа, което ще завърши през 2020 г., цели да осигури финансова стабилност на пенсионната система. При сравнение на планираните възраст за пенсиониране и трудов стаж (65 и 40 години за мъжете и съответно 63 и 37 години за жените) в България и общите тенденции в други страни-членки на ЕС, е много вероятно тези цели да бъдат коригирани още повече във възходяща перспектива. В българския случай два фактора обаче трябва също така да се вземат под внимание – сравнително по-кратката продължителност на живота, от една страна, и средната възраст за излизане от пазара на труда, от друга. През 2012 г. регламентираната възраст за пенсиониране бе 63,4 години за мъжете и 60,4 години за жените, а действителната пенсионна възраст бе съответно 64,5 години и 61,3 години. Последното е в подкрепа на увеличаване на възрастта за пенсиониране. Нещо повече, това е често описвано като „мотивация“ от работниците да останат активни по-дълго, което е предизвикано именно от ниските нива на пенсиите и опита да се отложи този период от живота.

Увеличението на възрастта за пенсиониране в България няма алтернатива и всякакви политически послания, насочени към замразяване на тази възраст, са нереалистични и могат да послужат като бомба със закъснител за системата в дългосрочен план.

2.3. Икономически измерения

Гореспоменатите демографски тенденции класифицират България в групата на най-бързо застаряващите нации в света (Световна банка; ООН, Департамент за икономически и социални въпроси). Тяхното влияние върху икономиката като цяло, и върху пазара на труда в частност, са недостатъчно изследвани до този момент. Демографските промени неизменно ще окажат въздействие на бизнес активността, стратегиите и поведението на фирмите по разнообразни начини. В развитите държави с високи доходи много компании се фокусират все повече върху по-възрастните си клиенти като растяща група със значителна покупателна способност, което отключва търсенето на нови, специфични за възрастта продукти и услуги, което от своя страна насърчава предприемчивостта и прилагането на нови бизнес модели. В страни с ниска покупателна способност като България това търсене по всяка вероятност ще се случи в много по-умерен мащаб, и което е по-важно, за сметка на текущото потребление. Имайки предвид ограниченията пред социалноосигурителната система, част от населението вероятно ще намали текущите си разходи/отложи потреблението си, с цел да осигури годините си в пенсия (главно под формата на банкови спестявания). Би могло да се очаква, че в дългосрочен план това не само ще окаже влияние на потреблението като един от основните компоненти на БВП, но също така ще затрудни и икономическата активност. От друга страна, друг основен елемент от БВП, инвестициите, могат да се облагодетелстват от акумулирания финансов ресурс, ако бъдат насочени към подходящи проекти в страната. Местните фирми от своя страна ще бъдат изправени



пред нуждата от експортно ориентиране на дейността си поради ограниченията на вътрешното търсене (в резултат от спада на населението и сравнително ниските нива на разполагаем доход). Важно демографско измерение в това отношение ще бъде наличието на работна сила – както количествено, така и качествено. Това е един от значимите фактори, оказващи влияние върху избора на дестинация на чуждестранните инвестиции, който по-скоро ще възпрепятства инвестиционната активност в новите страни-членки на ЕС, включително и в България, през следващите години. Не на последно място, настъпващите демографските промени могат да подтиснат икономическия растеж и така да застрашат по-нататъшното сближаване на доходите в рамките на ЕС.¹³

Непосредствените мерки за противодействие или смекчаване на споменатите ефекти са предимно на пазара на труда и в сферата на образованието. На пазара на труда съществува неизползван потенциал по линия на икономическата активност като цяло, и на тази при жените в частност, както и на все още недоразвитите алтернативни схеми за заетост като работата от вкъщи (т.нар. телеуъркинг) и почасовата заетост. През 2011 г. само 2,4% от населението в България упражнява трудова дейност под формата на почасова заетост, докато в ЕС-27 този дял е 19,5%. Неусвоен потенциал се крие и в участието на пазара на труда на по-възрастните, но добре образовани служители, които или го напускат преждевременно, или приемат работни места, изискващи по-ниска от тяхната квалификация. Несъмнено това се дължи и на незадоволителните нива на участие в програмите за обучение през целия живот – само 1,4% от населението на страната на възраст 25-64 години е взело участие в подобни програми през 2012 г. (при 9,1% средно в ЕС-27) и, макар да се наблюдава известен прогрес, тези стойности не са се променили значително от 2001 г. насам. Но това е само едната страна на въпроса – обяснението за редица процеси на пазара на труда трябва да се търси в образователната система като цяло, която е изправена пред предизвикателството да отговаря на реалните нужди на пазара и така да преустанови подготовката на кадри за реално несъществуващи или ненасочени към бъдещето професии.

Влошаването на демографската структура на населението на страната изисква политически отговори, които да подкрепят прилагането на гъвкави решения за пазара на труда при съблюдаване на наличната работна сила и очакваните нужди на пазара на труда по отношение на квалификацията и професионални умения на работната сила.

3. Развитие на човешкия капитал чрез образование – дефицити в регионалната конкурентоспособност на формалното образование в България

Обръщайки поглед към демографските тенденции за следващите две-три десетилетия, установяваме, че те до голяма степен вече са даденост. Следова-

¹³ EU11 Regular Economic Report, Issue 26; The economic growth implications of an aging European Union, World Bank, January 2013

телно, не демографската политика, а по-скоро политиките в образованието и пазара на труда, също както и начинът, по-който държавите се справят с демографските предизвикателства, ще бъдат решаващи за индивида и обществото.¹⁴ След като бе установено, че именно тези са най-добрите инструменти за повлияване развитието на човешкия капитал в средно- и дългосрочна перспектива, последващото навлизане в същинската природа на българската формална образователна система цели измерване на представянето ѝ в сравнителна перспектива. Методологията, приложена в тази глава, се състои от аналитична рамка, обхващаща 10 страни от региона на Централна и Източна Европа (участвали в последните вълни на разширение на ЕС). Тези държави са селектирани на база относителни прилики в тяхната социална, политическа и икономическа трансформация през последните повече от 20 години. Всички те предприеха решителни стъпки към демократични реформи и установяване на пазарна икономика. Въпреки това, преходът бе осъществен по различен начин във всички тях, което доведе до несъответствия в някои сфери – образованието определено е една от тях. Групата не е изцяло кохерентна от гледна точка големина на пазара и население, обществени специфики (като религия, етническо разнообразие, социален капитал и др.) и ефективност на публичните институции. Това разнообразие всъщност допълва избрания подход, тъй като позволява да бъдат разкрити различия, които се оказват ключови при разглеждането на предизвикателството за развитието на човешкия капитал. Не на последно място, изследваната група включва държави, които често се конкурират помежду си за привличането на чуждестранни инвестиции.

Главата анализира представянето на Вишеградската четворка (Полша, Чехия, Унгария, Словакия), трите балтийски страни (Естония, Латвия, Литва), България, Румъния и Хърватия (тъй като последната ще се присъедини към ЕС през юли 2013 г.) по набор от индикатори или представяне в авторитетни международни класации, а именно в Индекса за просперитет на страните на Институт Легатум и Глобалния доклад за конкурентоспособност на Световния икономически форум. Във всички случаи се използват най-актуалните налични окончателни данни и, където е уместно, е предоставен времеви период, за да се правят сравнения и да се очертаят тенденции.

В самото начало на анализа е представено позиционирането на десетте страни по кумулативни годишни разходи за всички образователни нива през 2010 г. (последната година, за която са налични окончателни данни) в три категории (виж Таблица 3). България има втория най-нисък дял на публични разходи в образованието (4,10% от БВП), последвана единствена от Румъния (3,53% от БВП), като последната регистрира значителен спад от нивата над 4% в периода 2007 г. – 2009 г. Най-големите правителствени инвестиции в образование в региона принадлежат на Естония (6,09%), но трябва да се има предвид, че най-скорошната статистика за тази страна е към 2009 г. От наличните окончателни данни за 2010 г. най-големият дял

¹⁴ Tivig, Thusnelda – Frosch, Katharina – Kühntopf, Stephan (2008), Mapping Regional Demographic Change and Regional Demographic Location Risk in Europe, Series on Sustainability and CSR, Volume 2, Rostock Center for the Study of Demographic Change, стр. 33

е регистриран в Литва (5,38%), докато повечето страни в групата гравитират около 4-процентни стойности.

Когато биват анализирани тези резултати, следва да се вземе предвид фискално-данъчният преразпределителен модел, възприет от всяка от държавите и показан в Таблица 3 чрез индикатора общи правителствени разходи (% от БВП). В случая на България (37,4% от БВП, 2010 г.) последните повече от 10 години разкриват склонност към социално-либерален фискален модел, който се асоциира с публични разходи в диапазона 35 – 40% от БВП, докато регионалният тренд е към социален фискален модел на правителствено преразпределение от над 40% от БВП.¹⁵ Следователно, българският дял за публични разходи в образованието не може да бъде значително увеличен без да наруши общата фискална логика, поддържана за повече от десетилетие. При представената ситуация са възможни само две алтернативи за набавяне на допълнително публично финансиране за образование, ако то бъде разпознато като ключов приоритет за развитието на човешкия капитал и икономическия растеж: 1) преминаване към фискален модел от над 40% правителствено преразпределение; 2) пренасочване на средства от други пера, например „Отбрана и сигурност“. И двете опции изискват много внимателен дълбочинен анализ, тъй като те излизат извън обсега на инициативи за политики, а се отнасят до принципните функции на държавата и правомощията на правителството.

Логично, скромните публични средства водят до стремеж за по-значителен и ефикасен принос на частния сектор, така че България демонстрира сравнително висок процент на частни разходи в регионална перспектива – 0,63% от БВП. Най-големите дялове на частни ресурси за образование са в Полша (0,77%, 2009 г.), Словакия (0,73%) и Литва (0,69%). Въпреки всичко, като цяло в региона приносите на частния сектор към финансирането на образованието са разочароващо ниски, така че са необходими допълнителни усилия за съживяването на интереса на бизнеса към тази сфера.

Макар индикаторите, базирани на процент от БВП, да са полезни, дори по-точен признак за реалното позициониране на всяка страна е годишната издръжка на ученик/студент за държавни и частни образователни институции, изразена в стандарт на покупателната способност (СПС) в евро, за всички образователни степени. Разглеждането на данните веднага разкрива незадоволителното финансиране на образованието в двете най-нови страни-членки на ЕС, България (2639,7 евро) и Румъния (2078,6 евро), където издръжката на ученик/студент е под 3000 евро в СПС спрямо постоянното средно ниво за ЕС-27 от над 6000 евро след 2007 г. Тук и двете държави изостават значително от регионалните си конкуренти, тъй като дори третата най-лошо представяща се страна – Латвия – има 3628,6 евро. Топ позицията заема Чехия с 4600,5 евро.

¹⁵ По данни на Евростат единствените отклонения от социално-либералния фискален модел в България са регистрирани само през 2006 г. (34,4%) и 2009 г. (41,4%).



Таблица 3: Сравнение на разходи за образование по страни (2010 г.)

Страна	Общо публични разходи (% от БВП)	Публични разходи (% от БВП)	Частни разходи (% от БВП)	Разходи на ученик/студент (в СПС, евро)
България	37,4	4,1	0,63	2639,7
Хърватия	40,7	4,27	0,26	3796,1
Чехия	43,7	4,24	0,57	4600,5
Естония*	45,5	6,09	0,36	4172,1
Унгария*	52,2	4,88	0,54	3993,4
Латвия	43,4	5,01	0,57	3628,6
Литва	42,4	5,38	0,69	3739,1
Полша*	44,6	5,1	0,77	3927,8
Румъния	40,1	3,53	0,12	2078,6
Словакия	40	4,22	0,73	4173,1

Източник: Евростат – общи публични разходи като % от БВП, актуални към 22 април 2013 г. (код gov_a_tain); разходи за образованието към 1 май 2013 г. (кодове educ_figdp, tps00068 and tps00067); Индекс на икономическата свобода, 2011г. на Фондация Херитидж за общи публични разходи (% от БВП) в Хърватия

* Данните за Естония и Полша са към 2009 г., за частни разходи и издръжка на ученик в Унгария към 2006 г.

По отношение на международните класации, преди подробен преглед на постиженията по индикатори, би могла да се придобие една по-генерална идея за положението на десетте държави в периода 2010 – 2012 г. по подиндекс Образование на Индекса за просперитета на страните на Институт Легатум (виж Таблица 4).

Таблица 4: Регионално сравнение на представянето по подиндекс Образование

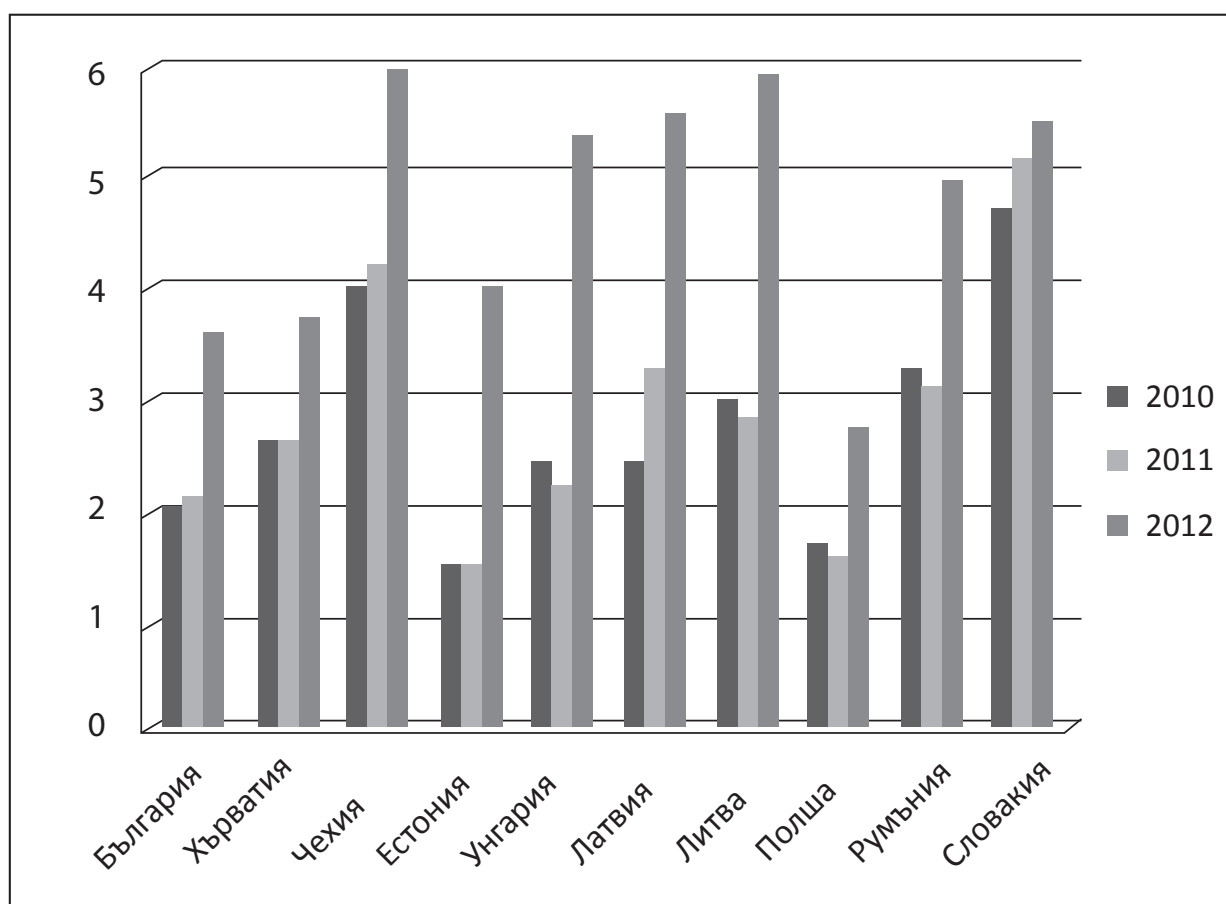
Държава	2010	2011	2012
България	48	52	51
Хърватия	44	40	56
Чехия	27	30	22
Естония	36	35	31
Унгария	31	33	20
Латвия	33	32	28
Литва	35	31	18
Полша	26	24	38
Румъния	43	49	49
Словакия	32	26	26

Източник: Индекси за просперитета 2010, 2011, 2012; Институт Легатум

Следващите разрезии с данни целят да идентифицират тенденциите не само за националните образователни системи като цяло, но се фокусират също така и върху спецификите на основното и средното спрямо висшето образование.

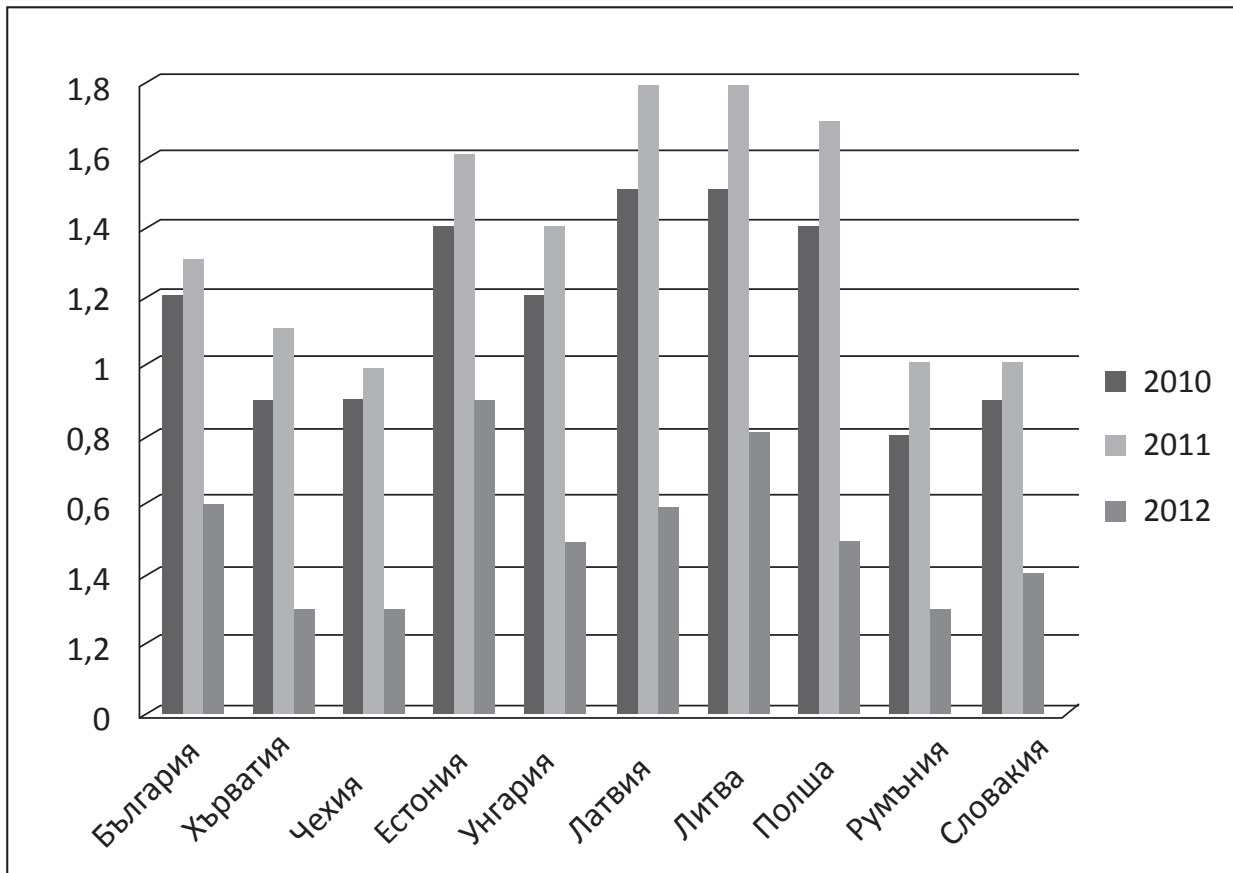
Както се подсказва от Графика 5 и 6, всички десет държави демонстрират подобрене в класациите през 2012 г. по отношение на среден брой години, посветени на средно образование, на един зает, но ситуацията в по-високите степени на образование не следва същия модел, тъй като сравнение на тригодишна база разкрива пик през 2011 г. и значителен спад на следващата година.

Графика 5: Регионално сравнение на представянето - среден брой години, посветени на средно образование, на един зает



Източник: Индекси за просперитета 2010, 2011, 2012; Институт Легатум

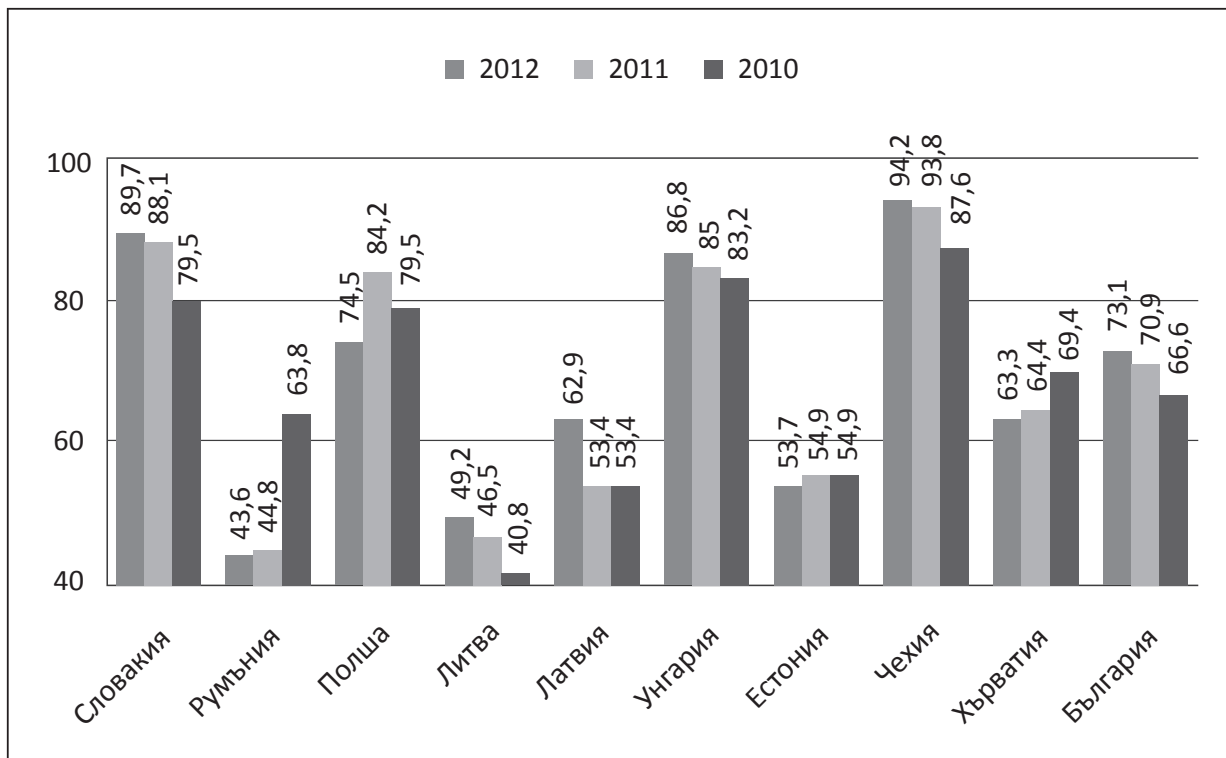
**Графика 6: Регионално сравнение на представянето -
среден брой години, посветени на висше образование, на един зает**



Източник: Индекси за просперитета 2010, 2011, 2012; Институт Легатум

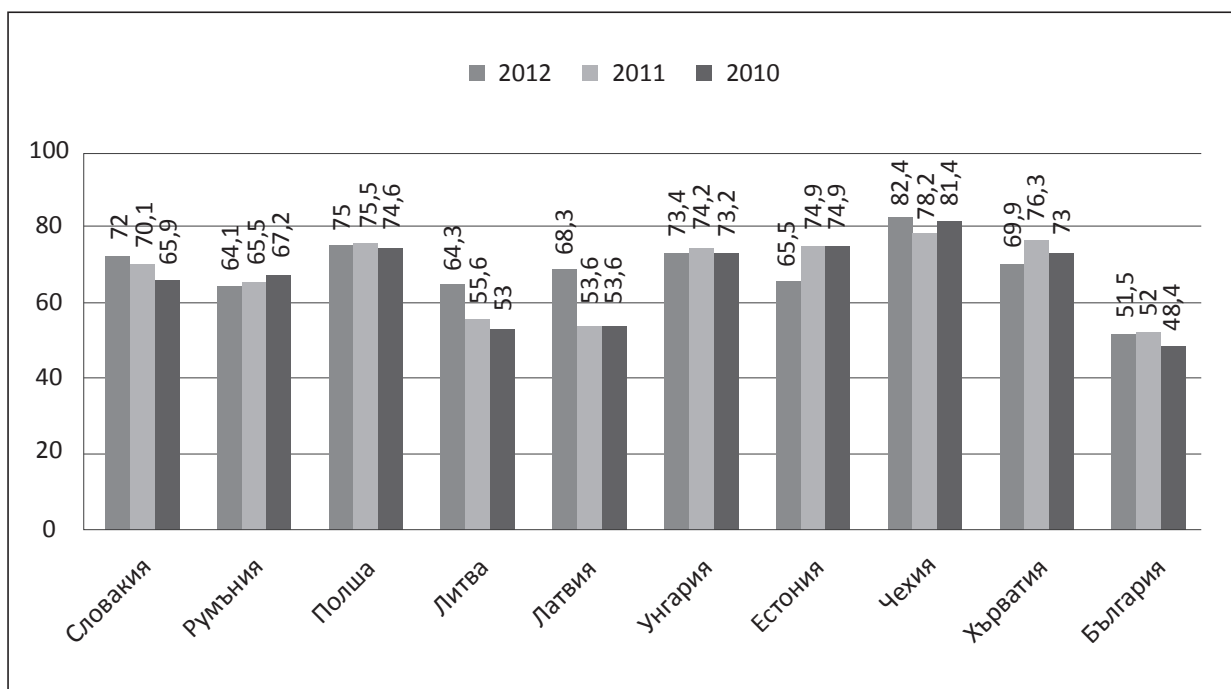
Допълването на статистическите данни с проучване на възприятията сред обществата ни снабдява с ценна информация за вътрешните стереотипи и погрешни схващания по отношение на качеството и потенциала на системите на формално образование в региона. Различията между възприятията на хората и реалните факти могат да породят бъдещи предизвикателства, свързани с обективното измерване на персоналните способности и конкурентен потенциал. В същото време, това не е напълно отрицателен възглед, тъй като недоволството от сегашното статукво може да доведе до тласък към допълнително подобрене на човешкия капитал в дадено общество както от приноса на заинтересованите страни от частния сектор, така и от организирани действия на гражданското общество, които отключват реформи, насочени към бъдещето. В българския случай резултатите на въпросите, измерващи възприятията за това „Имат ли децата възможността да се учат?“ и „Доволни ли сте от качеството на образованието?“, трябва да се интерпретират предпазливо, тъй като българите са широко известни със своя пессимизъм и самокритичност.

**Графика 7: Регионално сравнение на възприятията -
Имат ли децата възможност да учат? (% да)**



Източник: Индекси за просперитета 2010, 2011, 2012; Институт Легатум

**Графика 8: Регионално сравнение на възприятията -
Удовлетворени ли сте от качеството на образованието (% да)**



Източник: Индекси за просперитета 2010, 2011, 2012; Институт Легатум



Сходни изводи могат да бъдат направени на база подобни индикатори от различен източник – Глобалния индекс за конкурентоспособност 2012 – 2013. Класирането, основано на общото качество на образователните системи в изследваната група, не разкрива съществени различия (виж Таблица 5).

Таблица 5: Качество на образователната система

Държава	Резултат	Място
България	3,2	98
Хърватия	3,2	99
Чехия	3,9	59
Естония	4,1	49
Унгария	3,4	90
Латвия	3,6	74
Литва	4	54
Полша	3,7	68
Румъния	3,1	108
Словакия	2,8	120

Източник: Глобален индекс за конкурентоспособност 2012 – 2013

България, Румъния и Хърватия са отново в дъното на класацията с почти еднакви резултати (варирайки между резултат 3,1 – 3,2). Въпреки спада на Словакия и Унгария в сравнение с Индекса за просперитета, другите страни демонстрират стабилни постижения, като Естония, Литва и Чехия водят в региона.

Струва си да се спомене, че България е водач по обхват на основното образование (нетно, %), заемайки 28-мо място, което е значително по-добре от останалите, чиито позиции варират между 36-та и 110-та. Въпреки това, количеството видимо не означава качество, след като по втория аспект страната е класирана 67-ма, следвана единствено от Румъния, която е на 84-то място, докато най-високо оценената страна е Естония, на 19-та позиция.

България е на последното 70-то място по отношение на записани в средното образование (брутно, %). Повечето от държавите в разглежданата група гравитират около 40-то място, а Естония отново изплува като най-добре представяща се на 19-та позиция. Всички 10 държави регистрират относително високи резултати по отношение на обучаващите се във висшето образование (брутно, %), което ги поставя в първите 50 на глобално ниво. Литва води със 74% на 16-то място, а България остава 41-ва с 56,9%.

Стъпвайки на тези цифри, може да се твърди, че една от отличаващите се черти и проблем на българската образователна система е непостоян-

ността на постиженията сред трите нива – основно, средно и висше. Такъв феномен възпрепятства устойчивостта и предвидимостта в процеса на развитие на човешкия капитал.

По-тясно свързани с развитие, насочено към бъдещето и отключено от икономика, базирана на знанието, са индикаторите, касаещи капацитета за научно-изследователска дейност и иновации на всяко общество. Широко разпространено възприятие сред българите е, че родината им разполага с едни от най-добрите млади таланти по математика, информационни технологии и други научни дисциплини на базата на успешните участия на ученици в международни състезания и олимпиади. Случаят може и да е такъв в няколко математически гимназии, които развиват специални подготвителни програми за ранна идентификация и развитие на тази малка група талантиви деца, но цялостното качество на образованието по математика и природни науки не е особено конкурентоспособно в регионална перспектива. България е класирана на 68-ма позиция, следвана единствено от Чехия и Словакия. В същото време, Литва и Естония демонстрират стабилност на постиженията, заемайки съответно 16-та и 19-та позиция. Хърватия, Унгария и Латвия също се класират в глобалните топ 50. В допълнение, България записва предпоследен резултат в региона, 98-ма позиция, по наличността на учени и инженери в страната – висококвалифициран сегмент на работната сила, считан за решаващ за изграждането на икономика, произвеждаща стоки с висока добавена стойност чрез научноизследователски проекти, насърчаващи иновациите. Подобна незавидна реалност се повтаря и при резултатите за качеството на изследователските институции: българските такива са заковани на 75-та позиция, докато Унгария – 20-та, Естония, Чехия, Литва, Полша и дори Хърватия се класират сред световните лидери в първите 50 позиции. България и Румъния прехвърлят слабите си качествени постижения и в количествената сфера. България е класирана 90-та по наличност на изследователски и обучителни центрове, докато северната ѝ съседка удря дъното на 112-та позиция. Подобни незадоволителни резултати логично водят до трансфер на тенденцията към индикатора капацитет за иновации, тъй като страната отчита неуспех да се класира в първите 50, оставайки на 64-та позиция (виж Таблица 6).

Таблица 6: Капацитет за иновации

Държава	Резултат	Място
България	3,2	64
Хърватия	3,1	72
Чехия	4,1	22
Естония	3,8	33
Унгария	3,5	45
Латвия	3,4	49
Литва	3,4	47

Полша	3,3	54
Румъния	3,1	77
Словакия	2,9	88

Източник: Глобален индекс за конкурентоспособност 2012 – 2013

Когато се измерва сравнителното регионално представяне в образованието като централен компонент на човешкия капитал, е задължително да се обърне специално внимание на насочени към бъдещето и лесно трансферуеми набори от способности като владеене на чужди езици и е-умения. С отпратка към последното, Европейският форум за е-умения ги дефинира като такива, нужни, за да се използват информационни и комуникационни технологии (ИКТ), както и такива, необходими за тяхното приложение и развитие. Те покриват три основни категории ИКТ:

- **ИКТ умения за практики** са способностите, необходими за изследване, развитие, дизайн, стратегическо планиране, мениджмънт, производство, консултиране, маркетинг, продажби, интегриране, инсталиране, администриране, поддръжка и обслужване на системи, свързани с ИКТ.
- **ИКТ умения за потребители** са тези, необходими за ефективно използване на ИКТ системи и устройства. ИКТ потребителите прилагат системите като инструменти в помощ на тяхната работа. Потребителските умения включват употребата на често срещани софтуерни инструменти, както и специализирани такива, поддържащи бизнес функции в даден сектор. На общо ниво те включват „дигитална грамотност“.
- **Уменията за електронен бизнес** се отнасят до онези, необходими да се експлоатират благоприятните възможности, осигурени от ИКТ, особено интернет; да се осигурят по-ефективни и ефикасни постижения по различните видове организации; да се разкрият вероятностите за нови начини да се извършват бизнес/административни и организационни процеси; и/или да се създават нови бизнеси.¹⁶

Данните на ЕВРОСТАТ¹⁷, базирани на проучвания от 2011 г., демонстрират традиционната диспропорция между групата на младежите на възраст 16 – 24 г. и групата на общия брой хора в работоспособна възраст (16 – 74 г.) в целия ЕС по използване на електронни умения. Макар и да не е изненада, че младежите отбелязват много по-висок резултат, налице са и достатъчни неравенства в тази възрастова група между държавите. Резултатите на България показват значително изоставане в постиженията не само на регионално, но и на средно за ЕС ниво. По индикатор „Копиране или преместване на файл или папка“ само 76% от местните младежи докладват, че за извършили задачата успешно, значително по-ниско от средния за ЕС резултат от 89%, да не говорим, че е предпоследен в групата по регионално сравнение (само Румъния е по-назад със 72%, докато шампионите в селекцията на

¹⁶ E-Skills in Europe: Towards 2010 and Beyond (2004), European E-Skills Forum, стр. 5

¹⁷ Източник: интернет данни на ЕВРОСТАТ (код: isoc_sk_cski_i) – налични на http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/images/1/1a/Computer_skills_of_individuals%2C_2011_%28%25_of_individuals%29.png (последен достъп: 31 март 2013)

работната група са Латвия и Литва с 97%). Същата негативна тенденция за България (47%) и Румъния (46%) продължава и за точката „Използване на аритметична формула в електронна таблица“ спрямо средния за Съюза резултат от 67% и 87% за Латвия като най-добре представяща се в тази селекция. „Създаване на електронни презентации“ и „Написване на компютърна програма“ разкриват още веднъж слабите постижения на образованието в сферата на ИКТ в България, тъй като страната отчита извънредно ниски проценти за пореден път в компанията на северната си съседка (съответно 18% за презентациите и само 5% за компютърната програма, докато средното за ЕС-27 е 59% и 20%). 75% е делът за Латвия като регионален лидер за подготовката на презентация, а най-добрият резултат за написването на компютърна програма в работната група принадлежи на Унгария с 25% на базата на данни от 2011 г. и Хърватия с 39%, но според проучването от 2009 г. като най-актуални налични данни. **Видно е, че България трябва да се фокусира върху осъвременяването и преразглеждането на подхода към образованието в сферата на информационните технологии и да се придвижи към умения, тясно свързани със създаване на добавена стойност и насърчаване на иновационния капацитет. Подобна стъпка е предпоставка за успешното развитие на жизнен ИТ сектор в средносрочна и дългосрочна перспектива.**

В рамката на развитието на „меки“ умения, насочени към бъдещето, владеенето на чужд език стои на преден план, поради глобализираното естество на международната търговия и бизнес през 21-ви век. Новите страни-членки на ЕС демонстрират относително силно представяне, особено сред по-младото поколение, като обосновката е в микс от причини: опитът от обществената трансформация направи десетте страни от изследваната група особено адаптивни поради техния стремеж да догонят по-развитите и проспериращи нации. Същевременно, импулсът за емиграция също допринася за овладяването на чужди езици; друг компонент на уравнението би могла да бъде целта от последните две десетилетия за привличане на чужди инвеститори, която безспорно изисква формирането на работна сила, която да владее чужди езици. Въпреки че има недостиг на значими и обширни данни на ниво ЕС, косвен източник на информация би могло да е представянето по майчин език на кандидатите за универсално признати и авторитетни езикови тестове, замислени обективно да установят владеенето на езика за лица, на които той не е майчин. Използваните изпити са IELTS Academic за английския, като най-широко разпространения език в международната бизнес комуникация, и TestDAF по немски език, тъй като повечето от икономиките от региона имат традиционно силни икономически и търговски взаимоотношения с Германия.¹⁸ Именно тези два са и основните езици на обучение за студенти от новите страни-членки на ЕС, които търсят образование в чужбина.

Анализът¹⁹ на резултатите от IELTS Academic 2011 подсказва добро постижение на българи и други източноевропейци. Положилите теста, които идентифицират

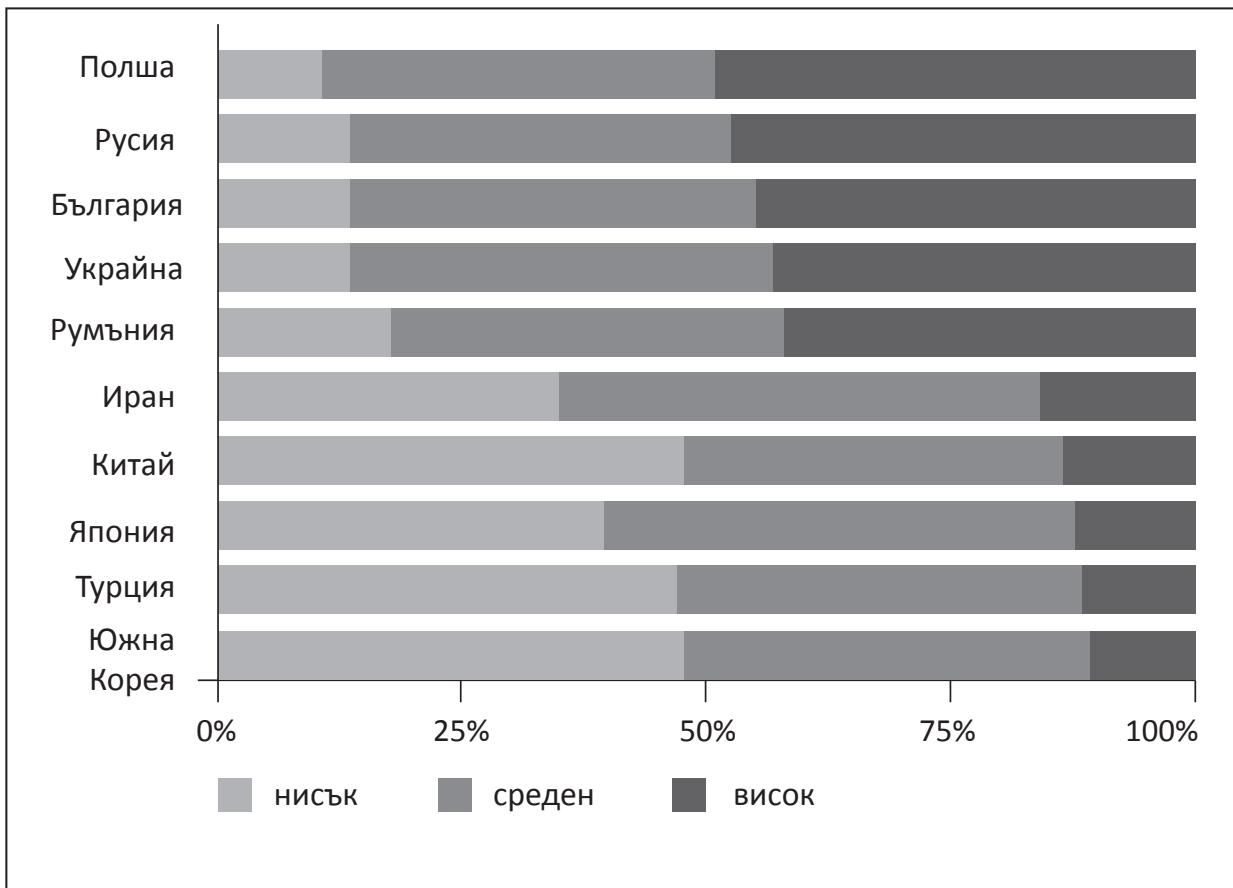
¹⁸ Това изследване не твърди, че има превъзходство на IELTS и TestDAF над други подобни изпити, те са избрани просто заради сравнителните им предимства по отношение на целта за полагане на изпита

¹⁹ Източник: IELTS налично на http://www.ielts.org/researchers/analysis_of_test_data/test_taker_performance_2011.aspx (последен достъп: 31 март, 2013)

българския език като майчин, имат среден общ резултат от 6,8 от 9, докато средното за света е 6,0 при жените и 5,8 при мъжете. Същият резултат е постигнат и от полскоговорящите, от Литва отбелязват 6,5, а румънците се представят най-добре сред нациите в контролната група с 6,9 от 9.

При немския TestDAF²⁰ българските граждани са третата най-многобройна група, положила изпита в периода 2001 – 2011 г., засенчени само от големи страни като Китай и Русия. Полски и румънски граждани също са сред десетте най-често полагащи изпита. Преминавайки от количествена към качествена перспектива, полскоговорящите демонстрират най-добра степен на успех, тъй като почти 50% от лицата са постигнали високи резултати. Българите се класират трети, а съседите им румънци заемат петата позиция (виж Графика 9 по-долу).

Графика 9: TestDAF резултати по националност



Източник: TestDAF Daten Kompact, август 2012 г.

Подобни данни осигуряват материал за по-нататъшни и по-задълбочени проучвания на потенциала на владенето на чужд език по отношение на регионалната работна сила, и в частност българските човешки ресурси. Те също така поставят солидна основа за свързването им с конкурентоспособното формиране на човеш-

²⁰ Източник: TestDaf Daten Kompact налични на <http://www.testdaf.de/institut/pdf/Daten-kompakt.pdf> (последен достъп: 31 март, 2013)



ки капитал и прякото му влияние върху икономическия растеж. **Що се отнася до перспективите пред публичните политики, заключението за България е, че публичните и частни образователни институции притежават традиции и ефективни методи за изучаване на чужди езици. Една такава възможност не бива да се пренебрегва и трябва да се отчете в една по-широка стратегия за създаване и поддържане на работната сила, подготвена с „меки“ умения, които могат да стимулират разширяването на сектори, насочени към предоставянето на услуги.**

4. Препоръки за публични политики по тип агент и образователна степен

Съхраняването и развитието на потенциала на човешкия капитал е ключов фактор за запазването/развитието на конкурентоспособността и като такъв представлява значим обществен въпрос, който се нуждае от последователни политики с поглед към бъдещето. Без съмнение човешкият капитал е тясно свързан с множество индикатори в контекста на демографията, миграционните процеси, обществената кохезия и социалния капитал. Следвайки обаче фокусирания подход в тази разработка, настоящата секция представя списък от мерки, отнасящи се до трудовия пазар и образованието. Той не е изчерпателно резюме на всички възможни решения в тази област, а по-скоро се стреми да улови акцентите в продължаващия дебат в българското общество, допълнени от скромния принос на авторите към изобилието от открито заявени предложения.

Мерките на фокус са разделени в три плоскости на интервенция според техния образователен продукт: до средно образование (включително); висше образование и учене през целия живот. По този начин те обхващат пълния цикъл на придобиване на знания, умения и компетенции, отнасящи се до икономическата активност и продуктивността.

Признаването на необходимостта от формулиране на публични политики не означава автоматично прехвърляне на цялото бреме за развитието на човешкия капитал върху държавата и институциите. Политиката (мн.ч. политики) тук се дефинира като структуриран набор от действия, имащи за цел да разрешат проблем, засягащ обществото като цяло, специфични общности или групи от населението.²¹ Тази разработка се интересува предимно от макроикономическите последствия от средно- и дългосрочната прогресия на процеса, оформящ качеството на работната сила в страната. В същото време се взема предвид крайно индивидуалистичната природа на придобиването на умения и компетенции, като това резултира в един многоизмерен анализ на политиките, структуриран на база решаващата роля на даден агент за реализацията на конкретно разглежданата мярка.

В случая на България традиционният агент, отговорен за разработката, прилагането и мониторинга на политиките в образованието, е **публичният сектор** – един

²¹ Танев, 2008, стр. 51

генерализиран събирателен образ за всички органи, разпореждащи се с публични средства. Също така тук се включват държавно финансираните училища, университети и други образователни институции, въпреки автономния статут, предоставен на част от тях.

Макар публичните разходи за образование да имат непреодолимо превъзходство над частните като процент от БВП (4,10% срещу 0,63% за 2010 г.)²², анализът не би бил пълен без да се оцени потенциалът за принос на **частния сектор** в моделирането на образователните резултати според нуждите на пазара на труда. Две кохорти от заинтересовани страни се обособяват като принципните застъпници за реформи – бизнесът със своя прагматичен интерес по отношение недостига на човешки ресурси и гражданското общество, което упражнява натиск в посока кохерентно обществено развитие и благополучие. Много често тези две групи не могат самостоятелно да предизвикат промяна, но тяхното проактивно участие в процеса се оказва ключово в достигането до публичен консенсус относно дългосрочните приоритети и цели на политиките.

Третият колективен агент в правенето на политики, **публично-частното партньорство**, всъщност въплъщава един по-усъвършенстван модел на сътрудничество между предходните два агента. Вместо да действат поотделно, а често дори и в конфронтация, публичният и частният сектор постигат баланс между своите интереси, искания и позиции, като по този начин създават добавена стойност в икономически и социален смисъл.

Таблица 7 представя селекция от мерки (алтернативи за политики), свързани с образованието (формално и неформално) като централен компонент от развитието на човешкия капитал.

Мярка А1Б1-1: Мобилни кариерни консултанти за ученици в началното и средното образование

През последните години редица работодателски организации и външни консултанти подчертават наличието на пропаст в началното и средното образование по отношение на ранното кариерно ориентиране на младежите. От 2012 г. Министерството на образованието, младежта и науката стартира изпълнението на проект, съ-финансиран от Европейския социален фонд - BG051PO001-4.3.02-0001 „Система за кариерно ориентиране в училищното образование“, целящ предоставянето на обучения и информационни услуги чрез създаването на 28 областни кариерни центъра. Изпълнението на дейностите по проекта обаче бе забавено и едва през септември 2012 г. бяха рекрутирани местните кариерни консултанти. Макар все още да е твърде рано да се правят кардинални изводи за ефикасността на системата, посочените изисквания в обявите за работа²³ индикират една изначална слабост в концепцията, тъй като предпочитаният профил на кандидатите силно наподобява този на педагогически съветник или опитен учител. Новите консултанти на практика имат същите характеристики като близо 800 души, обучени през 2004 г.

Алтернатива може да е създаването на малък мобилен екип от сертифицирани и опитни кариерни консултанти (главно от средите на университетските кариерни

²² Евростат, кодове: educ_figdp & tps00068, актуално към 1 май 2013 г. (последен достъп: 8 май 2013 г.)

²³ Обява за работа на основание Заповед N РД 09-132/31.01.2012 на Министъра на образованието, младежта и науката

центрове и агенциите за подбор на персонал), които да останат свързани със света на бизнеса и да обикалят страната, провеждайки практически обучения и семинари за учениците във всяка област. За да се вземат предвид местните особености на икономическото развитие, тези мобилни консултанти следва да бъдат подпомагани в работата си от съществуващите педагогически съветници и от регионалните инспекторати по образованието, например в организирането на логистиката и осъществяването на контакти с местните бизнес среди.

Мярка А1Б1-2: Повече гъвкавост в училищните програми, ограничени само от минимални национални стандартни за образователни постижения

Образователната система е изначално консервативна, а промени се случват само в изключителни случаи и обикновени през големи интервали от време. По тази причина, усилията до момента са били насочени основно към унифициране съдържанието на предметите, преподавано в цялата страна. Същевременно две от държавите, представящи се най-успешно в Програмата за международна оценка на учениците (PISA),²⁴ Финландия и Полша, са възприели различен подход. Тези държави са допуснали автономия на училищата по отношение разработването на учебните програми, като на национално ниво се прилагат само минимални стандарти за образователни постижения. Подобни мерки не само дават по-голяма свобода на учителите да проучват нови образователни методи, отклонявайки се от често критикуваните учебници, но и напълно да извлекат полза от съществуващите алтернативни обучителни източници като интерактивните и въвличащи децата онлайн курсове. Ако учебниците все пак останат основното учебно пособие, то учителите трябва да вземат активно участие в подготовката им в опит да се избегне силно академичното и често непонятно за младежите съдържание, което се предлага понастоящем от авторските колективи.

В допълнение, въвеждането само на минимални стандарти за образователни резултати на национално ниво стимулира конкуренцията между образователните институции и подпомага връзките с местния бизнес, тъй като училищата са в по-добра преговорна позиция – те могат да предложат конкретни промени в програмите съобразно перспективите за икономическо развитие на региона. Допълнителна опция би могло да бъде въвеждането на избираеми дисциплини, подобни на тези, предлагани в университетите, като инструмент за ученици и родители да получат един образователен продукт, съобразен с нуждите, интересите и кариерните перспективи на детето.

Мярка А1Б1-3: Преоценка ролята на учителите в образователния процес

Не е тайна, че понастоящем в българското общество учителската професия не се счита за престижна. Има множество дълбоко вкоренени възприятия, свързани с подобна липса на респект към един от професионалните гръбначни стълбове за всяка общност. В комбинация с други мерки като А1Б1-2 и А1Б2-1 учителите получават шанс да възстановят репутацията си, ако образователната система инвер-

²⁴ Програма за международна оценка на учениците на ОИСР, която измерва представянето на 15-годишните по показатели четене, математика и природни науки - <http://www.oecd.org/pisa/>

стира повече в учителя като индивид. Тези инвестиции не би следвало да са само материални и не трябва да се ограничават до увеличение на заплатите, а по-скоро трябва да се концентрират върху повече възможности за квалификации, международен обмен на опит, признаване фигурата на учителя не само като технически изпълнител на стандартни образователни практики, а като активен участник във формулирането и подобряването на тези практики. Още веднъж уповавайки се на опита на Финландия и Полша, може да се твърди, че с разширяване свободата на действие на учителите се осигурява по-висока мотивация от тяхна страна.

Мярка А1Б1-4: Въвеждане на схеми за взаимопомощ между учениците (тьюторство)

Ученическата взаимопомощ е добре позната мярка, която успешно се прилага в много образователни системи по света. Струва си да се разгледа потенциалът за въвеждането ѝ в България по няколко причини: тюторството стимулира обмена между ученици с различни академични постижения, което в доста от случаите означава и между ученици с различен социален статус и интереси. В известен смисъл то може да спомогне развитието на толерантността, умението за работа в екип и лидерските способности на най-добре представящите се младежи – все качества силно ценени на пазара на труда, особено в многонационални компании и други големи фирми, където добрата комуникация и лични отношения между служителите са жизнено важни. В същото време се помага на онези, които се затрудняват с учебния материал или не са в състояние да се концентрират върху образованието си поради лични, семейни или социални проблеми. Във всички случаи, преди евентуално въвеждане, трябва да се проведе задълбочено изследване върху възможните силни и слаби страни на тюторството в български контекст.

Мярка А1Б1-5: Гъвкавост при определяне началото и края на учебната година при професионалните гимназии

По настоящем началото на учебната година, както и краят ѝ за всеки клас се определят централизирано. Това обаче ограничава възможностите на професионалните гимназии, които са призвани да работят в тясна връзка с бизнеса, за да отговорят на специфичните нужди и интереси на последния при договарянето на практики за своите възпитаници. Ако Министерството на образованието делегира на тези училища отговорността сами да съставят графика си за учебната година по отношение начална, крайна дата и дни за ваканция, то това би позволило на професионалните гимназии да се съобразят със сезонната потребност от допълнителни човешки ресурси в сектори като туризма, хотелиерството и ресторантьорството.

Често срещана ситуация е младежите, обучаващи се в тези сфери, да трябва да избират между нередовното присъствие в училище и перспективата да загубят шанса си за практика, респективно заетост, по време на активния туристически сезон. Макар летният сезон традиционно да бива открит официално на 15 юни, в последните години се очерта тенденцията морските курорти да посрещат своите първи гости още през май или началото на юни. По аналогичен начин работата им често бива удължена поне до края на септември. Отчитайки необходимостта работодателят да отдели предварително време за обучение на наемания персонал, особено когато става въпрос за ученици с по-малко опит, евентуално тяхно

завършване в средата или края на юни ги лишава от всякаква възможност да бъдат наети без това да компрометира образователните им ангажименти.

Мярка А2Б1-1: Програма за домашно образование

Тази алтернатива изкрystalизира в дебата за реформи в образователната система от либерално мислещите среди и подчертава важноста на семейството като основна клетка на обществото. Домашното образование не е тъждествено равно на „индивидуалната форма на обучение“ по чл. 83 от Правилника за прилагане на Закона за народната просвета, предназначена за талантиви ученици или за тези, които не могат да посещават училище по здравословни причини. То по-скоро е изява на отделна образователна и обществена философия, при която родителите приоритизират бъдещето на своите деца пред тяхното собствено кариерно израстване, като се посвещават на това да бъдат родители, провеждащи домашно обучение и напълно отговорни за придобиването на знания от страна на техните деца. Тази мярка на практика е базирана около доброволното поемане на всички образователни отговорности от страна на родителите. Домашното обучение е индивидуално конструирано, следва прогреса на всяко дете и не се ограничава просто до смяна на средата за образователния процес. България вече разполага със своята Асоциация за домашно образование, която активно лобира за регулативни промени, но методът на домашното образование към този момент е малко или повече екстравагантна алтернатива за ограничен кръг хора (неофициални данни посочват около 100 семейства към 2010 г.)²⁵ и не е мярка с национална приложимост, тъй като първоначално ангажира и временно отнема от трудовия пазар и икономиката висококвалифицирани човешки ресурси преди в бъдещ период да им предостави човешкия капитал, постигнат чрез домашно образование.

Мярка А2Б1-2: Родителска подкрепа за ранното кариерно ориентиране и усвояването на умения от децата

Тук активното участие на родителите в образователния процес е само допълнителна мярка към формалното образование. Това не е самостоятелен метод, а просто извежда положителните резултати от ангажираността на родителите с развитието на тяхното дете. Подобни форми на интервенция включват игри, разговори и семейни занимания, целящи идентифицирането и отглеждането силните страни на детето заедно с предоставяне на подкрепа за преодоляване на трудностите пред него. Успешното приложение на тази намеса зависи от съзнателността на родителите и наличието на свободно време. За съжаление твърде често бариери, свързани с работата и усилията за изхранване на семейството, възпрепятстват реализацията на подобни мерки.

Мярка А2Б1-3: Заверъщане на бившите възпитаници

Всяко училище има своите отличници, които са оставили следа както в паметта на учителите, така и в самата ученическа общност. Тези бивши възпитаници трябва да бъдат стимулирани да останат ангажирани с развитието на училището, тъй като те могат да служат за вдъхновение на другите ученици, да помагат като доброволци в полза на техните образователни институции или дори да указват финансова

²⁵ Момова, Б., *Що е то домашно образование?*, достъпно на <http://ladyzone.bg/article/mama-i-tatko/shcho-e-to-domashno-obrazovanie-razkaz-v-1-l-ed-ch.html> (последен достъп: 19 април 2013 г.)

и материална подкрепа след успешната си кариерна реализация. Макар подобни актове на благодарност да са строго индивидуални, училищата трябва да се опитат да бъдат проактивната страна, като изграждат работещи мрежи за бившите си възпитаници; домакинстват събития за тези кадри; разпространяват до тези мрежи информация за постиженията на своите настоящи възпитаници и, не на последно място, като увеличат своята онлайн видимост чрез социалните мрежи – най-лесният начин да държат връзка с бившите си ученици, които са се преместили поради образователни, лични или професионални причини. Това е една относително евтина мярка, която изисква предимно добра воля от страна на училищното ръководство и преподавателския състав, а и реализацията ѝ може да бъде вплетена в извънкласните занимания на учениците.

Мярка АЗБ1-1 Сътрудничество между местния бизнес и образователните институции

Скъсаната или откровено несъществуваща връзка между нуждите на пазара на труда и продукта на формалното образование в България е в сърцевината на проблема с развитието на човешкия капитал. В комбинация с гъвкавостта в училищните програми, сътрудничеството с местния бизнес тук се разглежда като ключов компонент при възстановяването на баланса между търсене и предлагане. Дебатът не е нов и вече има инициатива от страна на Министерството на образованието за прилагането на прочутата немска дуална система, където професионалното обучение е обогатено от предоставянето на студентска заетост и възможност младежите да се учат в реална работна среда. Към момента няколко български компании са изразили недоволството си от въвеждането на новите мерки, защото модификациите, направени с цел удовлетворяване на някои специфични ограничения на българското трудово законодателство, резултат в пренасяне на финансовата тежест почти изцяло върху бизнеса. Такъв вариант те считат за дискриминационен, тъй като той дава предимство на големите пред малките и средни предприятия, които вече бяха сериозно засегнати от икономическата криза.

Мярка АЗБ1-2: Активно участие на училищните настоятелства

Законът за народната просвета в Раздел 6, чл. 46 урежда правилата и процедурите за учредяването и функционирането на независими доброволни училищни настоятелства, регистрирани по ЗЮЛНЦ. Тези структури са основният инструмент за влияние на родителите и местната общественост върху училищното ръководство. Настоятелствата обаче имат предимно консултативни функции и нямат правомощия директно да се намесват в управлението на училището и организацията на образователния процес. Много често настоятелствата се възприемат само като допълнителни източници на финансиране, имайки предвид скромните училищни бюджети. Разширяването на техните правомощия може да стимулира активното участие на повече родители и да разкрие пълния потенциал на тези органи в полза на всички заинтересовани страни. Например би следвало да се прави консултация с настоятелството при избирането и контракуването на училищния директор. Управлението на образователните институции следва да се отчита пред настоятелството за изразходването на училищните средства и да предоставя годишен доклад за постиженията. Неспособността да се демонстрира сериозен прогрес би следвало да се третира като основание настоятелството да подаде

оплакване срещу директора, което да води след себе си служебна проверка от страна на Регионалния инспекторат по образованието и Министерството.

Мярка АЗБ1-3: Принос към образователната система на инвеститорите клас А

През първото тримесечие на 2013 г. бе променен Законът за насърчаване на инвестициите с цел да се дадат повече стимули с надежда да бъдат привлечени нови чуждестранни инвестиции в страната. Една от възможните опции е на фаза оценка за сертификация да се въведе изискване компаниите да развият солидни КСО политики, които да позволят тяхната ангажираност с проблемите на местната общност. Това би открило пряк път за по-добра комуникация между образователните институции и инвеститорите, която потенциално може да прерастне в дългосрочни партньорства, насърчаващи развитието на човешкия капитал. Разбира се, тази мярка не бива да бъде рестриктивна или налагаща непосилно бреме, защото в противен случай може да отблъсне потенциални стратегически инвеститори.

Мярка А1Б2-1: Определяне на специалности държавна поръчка на пазарен принцип

Докато началното и средното образование поставят основите за бъдещото развитие на човешкия капитал и произвеждат кадри за нискоквалифициран труд, основно висшите училища са тези, натоварени със задачата да подготвят специалисти за сегментите на икономиката с висока добавена стойност. В продължение на години ставаме свидетели на драстични дисбаланси между университетския прием по професионални направления и реалното търсене на пазара на труда. Данните на НСИ за записаните студенти в бакалавърска и магистърска степен за учебната 2011/2012 г. разкриват, че най-многобройната група студенти принадлежи към кохортата Икономика и администрация – 60 656 души, т.е. към набор от специалности, подготвящи мениджърски кадри, а не хора с иновативен капацитет, директно свързан с производството на стоки и високо технологични продукти. В същото време студентите в технически специалности наброяват 36 796 души; Информатиката и ИТ са привлекли 8 379 души, а тези, изучаващи математика и статистика са само 590. Подобни драматични различия трябва да бъдат адресирани на няколко нива – ранното кариерно ориентиране със сигурност играе важна роля в уравнението, но би следвало да се предоставят и директни стимули за записване в тези трудни и предизвикателни направления. За да привлекат най-добрите и най-умните, сферите, пряко генериращи добавена стойност, трябва с приоритет да се финансират от държавата, докато приемът в други специалности, например в обществените и хуманитарните науки, може да бъде регулиран чрез пазарна конкуренция с по-съществен финансов принос на студентите и техните родители. Това в никакъв случай не означава по-малко публични средства за висше образование, а само по-разумно разпределение на ресурсите, основаващо се на средно- и дългосрочни прогнози за търсенето на пазара на труда и на нуждите на една модерна икономика, ориентирана към бъдещето.

Педагогическите специалности също биха могли да бъдат подкрепени по тази схема, защото както вече установихме, добрите и високо квалифицирани учители са гръбнака на системата.

Мярка А1Б2-2: Диверсифициране на учебните програми и конкурентност при записването за избираеми дисциплини

Едно от достойнствата на висшето образование се състои в изучаването на дисциплини, които са пряко свързани с интересите на студентите, които са направили доброволен и по презумпция информиран избор да се запишат в съответната специалност. От тази гледна точка, България може да се поучи от опита на американските и британски институции, които позволяват свободна селекция на избираеми дисциплини със само един малък брой от задължителни курсове, които изграждат фундамента на дадената академична сфера. Подобен подход разнообразява продукцията в края на процеса, като по този начин подготвя човешки ресурси с отличими вариации в тяхната специализация – един актив към усилията за развитие на човешкия капитал, тъй като се постига по-голяма гъвкавост с минимални допълнителни инвестиции. Както и в мярката А1Б1-2, тази гъвкавост би могла да се оползотвори за привличането интереса на бизнеса, като се проучат възможностите за партньорство по отношение ревизирането на учебните програми.

Мярка А1Б2-3: Бази данни и мрежи на бивши възпитаници

Подобно на логиката на еквивалентната мярка в началното и средното образование, изграждането и поддържането на мрежи от бивши възпитаници е вариант, който не изисква масивни инвестиции, а по-скоро добра организация и малко време за събиране, обновяване и оползотворяване на данните. Тази инициатива е приложима най-добре на ниво катедра и факултет, допълнителна подкрепа би могла да бъде потърсена от съществуващи студентски организации. Поддържането ангажираността на бившите възпитаници се постига с информирането им за значими академични събития, с покана да изразят мнение по отношение на учебните планове, както и с организирането на редица срещи с настоящи студенти в разнообразни формати – презентации на истории на успеха, открити лекции и семинари. Дългосрочният ангажимент на бившите възпитаници към тяхната академична общност би могъл да подобри кариерните перспективи на студентите чрез директно рекрутиране за стажове или дори за постоянна заетост.

Мярка А1Б2-4: Студенти горен курс да водят семинарни занятия вместо стаж

Много често преподавателският състав е твърде ангажиран и някои катедри срещат сериозни трудности в покриването на семинарните занятия от страна на асистентите. Някои от държавните университети в страната вече позволиха, макар и неформално, на студенти в горен курс да запълнят този кадрови недостиг – ситуацията е печеливша и за двете страни, тъй като семинарите биват провеждани, а студентите в последна година от следването си получават възможност да затвърдят уменията си, преподавайки вече усвоеното от тях познание. Тези практики биха могли да се уредят чрез символично заплащане на студентите или да се признават за стаж.

Мярка А1Б2-5: Активно включване на докторантите в образователния процес

Докторантите са ценен актив за образователната система и за икономиката като цяло, тъй като техният изследователски капацитет е предпоставка за иновации. Както

бе демонстрирано в предходната глава, България значително изостава по този индикатор както в количествено, така и в качествено измерение. Човек би могъл да се запита защо на страната са й нужни почти равен брой докторанти, от една страна, в сферата на математиката и статистиката (77 души), а от друга, на сигурността и отбраната (71 души).²⁶ В подобна ситуация е препоръчително да се използва максимално рационално потенциалът на тези висококвалифицирани кадри с изследователски профил, като те бъдат включени в образователния процес в бакалавърска и магистърска степен. Освен задължителния хорариум за преподавателска дейност, редовните докторанти биха могли да допринесат чрез включването на други студенти в изследователски проекти, по които работят; чрез споделянето на опит от международни и национални конференции или като дават предложения за подобряването на учебните програми в дисциплините, имащи отношение към тяхното изследователско поле. Много често именно докторантите са тези, които притежават най-актуалното знание по определени теоретични или практически теми, тъй като са ги разглеждали задълбочено и продължително при подготовката на дисертациите си.

Мярка А1Б2-6: Стипендии за талантиливи ученици

Учениците, получили признание за техните високи постижения по математика, информатика, физика и други природни науки, се възприемат като източник на гордост за нацията, особено когато се вземе предвид цялостното незадоволително представяне на образователната система. Дори в средното образование средствата за тяхната подготовка са оскъдни и само шепа елитни училища имат системен подход към тези даровити деца. Поради изключителните им възможности, призьорите от олимпиади имат добри шансове да бъдат приети в престижни чуждестранни университети, при това със стипендия. Държавата не може да спре този процес на „изтичане на мозъци“, тъй като това би било директно нарушение на правата на тези деца, но би могла да смекчи ефектите като насърчи схеми, целящи да върнат обратно тези таланти или поне да ги насърчи да създадат „ефект на снежната топка“. Това може да стане чрез регулярния им принос за развитието на българската научна общност. Малкият брой на учениците, таргетирани чрез тази мярка, я прави по-лесна за изпълнение, без да натоварва бюджета в значителна степен. На този малък кръг ученици с изключителни постижения биха могли да се предложат стипендии, за да отидат да се обучават в престижни чуждестранни университети по техен избор под условието: да допринасят за трансфера на ноу-хау (например чрез летни курсове за български ученици); да подкрепят финансово развитието потенциала на българските изследователски институции; да регистрират в страната иновативни стартиращи компании и да наемат местни кадри, др.

Мярка А2Б2-1: Независим анализ на образователните резултати

Частният сектор в лицето на НПО-и и браншовите бизнес организации е призван да бъде критик на формалната образователна система, като предоставя независим анализ и препоръки. Друга полезна инициатива е изготвянето на разнообразни класации и рейтинги, измерващи постиженията на академичните институции и под-

²⁶ Данни на НСИ за образованието – учебна година 2011/2012 г.

помагачи кандидат-студентите в техния избор. Колкото повече класации съществуват, толкова по-добре за обществото, защото плурализмът ще балансира потенциалната пристрастност на една ранглиста или организация. Понастоящем България разполага с една сравнително нова рейтингова система на висшите училища, но тя се администрира от MOMH и Институт „Отворено общество“, така че наличието на поне още една независима алтернатива е повече от добре дошло.

Мярка АЗБ2-1: Въвеждане на програми тип „сандвич“

Отново и отново този материал подчертава, че образованието, особено висшето, където индивидите правят съзнателен избор, трябва да бъде диверсифициран процес, който взема предвид личните нужди, интереси, способности и стремежи на студентите. В тази връзка, едно изследване на Делойт от началото на 2013 г., „Първи стъпки на пазара на труда“, разкрива, че мнозинството от анкетираните студенти в България (70%) са имали заетост под някаква форма по време на годините, прекарани в университета, тъй като те ценят практическия опит като незаменим инструмент за намиране на работа след дипломирането. За съжаление българското законодателство не е особено гъвкаво по отношение на стажовете и други форми на почасова заетост, като по този начин излага студентите на опасността или да жертват своите академични резултати и присъствие на лекции/семинари, или да преговарят за компромис от страна на работодателя, но в този случай съгласявайки се на по-ниско заплащане или дори нерегламентирана заетост. Освен очевидната нужда от регулативни промени, алтернативно решение може да бъде практиката на програмите тип „сандвич“, при които студентите напускат университета за една година, вкусват от избраното професионално поприще и след това се връщат да довършат образованието си с вече много по-фокусирани интереси и зрели възприятия за бъдещата си кариера.

Мярка АЗБ2-2: Намаляване разходите на бизнеса за изследователска и развойна дейност чрез студентски проекти

Българските компании срещат затруднения при самостоятелното провеждане на изследователска и развойна дейност заради високите разходи. Същевременно те често не са склонни да делегират подобни отговорности на националните изследователски центрове и точно тук се появява неизползвано поле за сътрудничество. Студентски проекти под ръководството на експерти от компанията могат да намалят тези разходи и да възстановят прекъснатата нишка между бизнеса и формалната образователна система.

Мярка АЗБ2-3: Въвеждане на „професори от практиката“

Удостояването с академични титли може да бъде дълъг и трудоемък процес, което го прави непривлекателен за многобройните професионалисти от практиката, които са светили в своята сфера и биха могли да допринесат за иновативния характер на образователните услуги, предоставяни от институциите. В американския модел професорите от практиката са уважавани експерти в дадена област, които водят специализирани университетски курсове на хонорарна база, без да са в постоянния академичен състав. Същата политика би могла да се приложи и в България, ако се направят някои нормативни промени. Въвличането на такива хора в бакалавър-

ските и особено в магистърските програми подобрява конкурентоспособността на съответното висше училище, тъй като самата репутация на привлечения „професор от практиката“ вдига престижа на курса и по този начин компенсират повишените разходи за труд, свързани с ангажирането на подобен експерт. В някои случаи университетите могат да утилизират своите мрежи от бивши възпитаници, за да намерят подходящи професионалисти готови да работят безвъзмездно или поне при по-скромно възнаграждение.

Мярка А1Б3-1: Признаване на уменията и компетенциите, придобити чрез неформално образование

Недостатъците на формалните образователни системи по света предизвикаха появата на неформални образователни практики, които преразглеждат философията на придобиването на знание. Глобалният дебат през годините бе концентриран върху ефективното измерване и признаване на уменията и компетенциите, придобити от индивида като резултат от участия в обучения. Младежки организации и институциите на ЕС участват активно в този дискурс, така че България не трябва да остава пасивна и трябва активно да допринесе към дискусиата. Самата същност на неформалното образование, изразяваща се във фокус върху индивидуалните потребности и разнообразието от познавателни резултати, представлява предизвикателство за опитите на институциите да регулират този процес. Ролята на държавата би следвало да се насочи към подкрепа на дебата и следване на европейските и глобални тенденции в тази сфера.

Мярка А1Б3-2: Стимули за неформално образование

По окончателни данни за 2011 г., само 6,7% от Българите на възраст между 18 и 64 години са участвали под някаква форма в практики за учене през целия живот,²⁷ като по този показател страната се нарежда на последно място в ЕС. Това ясно показва необходимостта служителите да бъдат стимулирани да се ангажират с допълнителни обучения. Незабавното увеличение на възнагражденията заради завършени обучителни курсове би било тежко бреме за работодателите, но тук държавата може да предостави косвени стимули. Признаването значението на ученето през целия живот и неформалното образование би могло да се насърчи с право на допълнителен платен отпуск или малки данъчни отстъпки, когато служителите сами финансират участието си в обучение. Тази алтернатива обаче се нуждае от допълнителен анализ и оценка с цел избягване на злоупотреби.

Мярка А1Б3-3: Кодекси за етичност и качество на центровете за професионално образование

На центровете за професионално образование трябва да се даде определена свобода на действие, в противен случай те просто се превръщат в умален размер на формалните образователни институции. Имайки предвид обаче реалностите в България, липсата на мониторингови механизми може да доведе до порочни прак-

²⁷ Евростат данни за образованието, актуални към 4 април 2013 г., код trng_lfs_01, достъпни на: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (последен достъп: 8 май 2013 г.)

тики, затова би следвало центровете за професионално обучение да бъдат насочени към прилагането на кодекси за етичност и качество.

Мярка АЗБЗ-1: Неформално образование от страна на НПО-и

НПО-и са незаменим източник на независима информация и на акумулиран практически опит в дадена сфера. Капацитетът им трябва да бъде използван оптимално за разработката и прилагането на програми за неформално образование и иновативни познавателни методи, които да допълват формалната система, или за обучения на по-възрастни професионалисти в рамките на учене през целия живот. Тези варианти кореспондират с мерките, описани по-горе, тъй като и тук са актуални въпросите за признаването на компетенциите и етичността.

Мярка АЗБЗ-1: Професионални обучения, провеждани от институции на формалното образование

Няколко висши училища вече се възползваха от тази възможност, като създадоха институти за следдипломна квалификация, като по този начин реално навлязоха на пазара на услугите от типа учене през целия живот. Те така или иначе вече разполагат с организационен опит и материална база, единственият липсващ компонент е съвременната практическа експертиза в дадена професионална област. Подобни професионални обучения обаче не трябва да се използват само за допълване на хонорариума на редовния преподавателски състав, а да се третират като възможности за привличане на квалифицирани външни експерти и за установяване на връзки със света на бизнеса. Тази мярка може да се съчетае с предложението за въвеждане на титлата „професор от практиката“.

Мерките, представени в тази глава, не са кохерентен и изчерпателен микс от препоръки за политики, а по-скоро обхващат основните идеи, свързани с човешкия капитал като ключов компонент от националната програма за икономически растеж. Ограниченията на настоящата разработка не позволяват по-задълбочен и всеобхватен анализ, който да доведе до окончателни резултати относно оптималния избор на политики. Въпреки това, процесът предоставя солидна основа за последващо изследване, също така насърчава експертния и публичен дебат чрез нови аргументи и мултидисциплинарен подход към изучаването на човешкия капитал.

Трябва да се направи обстойна оценка за въздействието, за да се провери съвместимостта на тези мерки с приоритетите на социалната политика, отнасящи се до общественото благоденствие, тъй като настоящият анализ третира предимно икономическата им стойност за постигането на благосъстояние.



Заклучение

Устойчивото развитие на човешкия капитал е предпоставка за икономически растеж и благосъстояние през XXI век. В средносрочна перспектива той може да бъде моделиран чрез образованието – както формално, така и неформално. Основните предизвикателства пред политиките са насочени към:

- Балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда чрез по-добро планиране, ранно кариерно ориентиране и ревизия на учебните програми според препоръките на частния сектор;
- Постигане на консистентност в представянето на формалната образователна система в трите ѝ степени – основно, средно и висше образование;
- Преоценка ролята на учителите в образователния процес и промяна на обществените възприятия за тази роля и професия;
- Подобряване на знанието, добавящо стойност, т.е. трансформиране на образователния процес около една сърцевина от практически умения и компетенции, необходими за развитието на икономиката на XXI век с поглед към бъдещето;
- Ефективно ангажиране на всички заинтересовани страни по отношение развитието на човешкия капитал, като се дава шанс на мерки, които произхождат не само от публичния сектор, а са създадени в резултат на публично-частно партньорство или дори на действия, инициирани самостоятелно от бизнеса и неправителствените среди.



Таблица 7: Мерки (препоръки за политики), класифицирани по тип агент и образователен продукт

ТИП АГЕНТ	ЧОВЕШКИ КАПИТАЛ - ОБРАЗОВАТЕЛЕН ПРОДУКТ		
	Б1 - До средно образование (вкл.)	Б2 - Висше образование	Б3 - Учене през целия живот
A1 - Публичен сектор (държавни органи и образователни институции)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Мобилни кариерни консултанти за ученици в началното и средното образование 2. Повече гъвкавост в училищните програми, ограничени само от минимални национални стандартни за образователни постижения 3. Преоценка ролята на учителите в образователния процес 4. Въвеждане на схеми за взаимопомощ между учениците (тьюторство) 5. Гъвкавост при определяне началото и края на учебната година при професионалните гимназии 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Определяне на специалности държавна поръчка на пазарен принцип 2. Диверсифициране на учебните програми и конкурентност при записването за избираеми дисциплини 3. Бази данни и мрежи на бивши възпитаници 4. Студенти горен курс да водят семинарни занятия вместо стаж 5. Активно включване на докторантите в образователния процес 6. Стипендии за таланти ученици 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Признаване на уменията и компетенциите, придобити чрез неформално образование 2. Стимули за неформално образование 3. Кодекси за етичност и качество на центровете за професионално образование
A2 - Частен сектор (бизнес и гражданско общество)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Програма за домашно образование 2. Родителска подкрепа за ранното кариерно ориентиране и усвояването на умения от децата 3. Завръщане на бившите възпитаници 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Независим анализ на образователните резултати 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Неформално образование от страна на НПО-и



A3 - Публично-частно партньорство	<ol style="list-style-type: none">1. Сътрудничество между местния бизнес и образователните институции2. Активно участие на училищните настоятелства3. Принос към образователната система на инвеститорите клас А	<ol style="list-style-type: none">1. Въвеждане на програми тип „сандвич“2. Намаляване разходите на бизнеса за изследователска и развойна дейност чрез студентски проекти3. Въвеждане на „професори от практиката“	<ol style="list-style-type: none">1. Професионални обучения, провеждани от институции на формалното образование
--	--	---	---

Използвана литература

ЕВРОСТАТ:

- Статистика за образованието
- Национално изменение на населението 2000 – 2011 г.

Закон за народната просвета, Република България

Закон за насърчаване на инвестициите, Република България

Закон за юридическите лица с нестопанска цел, Република България

Момова, Б., *Що е то домашно образование?*, налично на <http://ladyzone.bg/article/mama-i-tatko/shcho-e-to-domashno-obrazovanie-razkaz-v-1-l-ed-ch.html> (последен достъп: 19 април 2013 г.)

Национален статистически институт:

- Образователна статистика;
- Демографски процеси през 2012 г.;
- Преброяване на населението в Република България 2011 г. (окончателни данни);
- Преброяване на населението и жилищния фонд в България, 2011 г.; Том 1 „Население“, Книга 2 „Демографски и социални характеристики“;

Национална стратегия за демографско развитие на Република България (2012-2030 г.)

Обяво конкурс на основание Заповед N РД 09-132/31.01.2012 на Министъра на образованието, младежта и науката

Програма за международна оценка на учениците на ОИСР, онлайн база данни

Статистика на ОИСР

Статистика на ЮНЕСКО

Танев, Т., *Анализ на публичните политики (Public Policy Analysis). Науката за създаването на конкретни политики* (2008), Военно изд., гр. София

Countries set to lose MEPs as their population shrinks, 11 септември 2012 г., налично на <http://www.euractiv.com/future-eu/countries-set-lose-meps-populati-news-514708> (последен достъп: 31 януари 2013 г.)

E-Skills in Europe: Towards 2010 and Beyond (2004), European E-Skills Forum, стр. 5

EU11 Regular Economic Report, Issue 26; *The economic growth implications of an aging European Union*, World Bank, January 2013

Deloitte (2013), *First steps into the labour market*

Global Competitiveness Report 2012 - 2013, World Economic Forum

IELTS Test Taker Performance (2011), налично на http://www.ielts.org/researchers/analysis_of_test_data/test_taker_performance_2011.aspx (последен достъп: 31 март 2013 г.)

Prosperity Index 2010/2011/2012, Legatum Institute

TestDaf Daten Kompakt (Август 2012 г.) налично на <http://www.testdaf.de/institut/pdf/Daten-kompakt.pdf> (последен достъп: 31 март 2013 г.)

Tivig, Thusnelda – Frosch, Katharina – Kühntopf, Stephan (2008), *Mapping Regional Demographic Change and Regional Demographic Location Risk in Europe*, Series on Sustainability and CSR, Volume 2, Rostock Center for the Study of Demographic Change

World Population Prospects (WPP): The 2010 Revision

Издател

Фондация Фридрих Еберт
Бюро България
ул. Княз Борис I 97
1000 София, България

Отговорен редактор:
Регине Шуберт, директор

Заявки

Институт за
икономическа политика

Ул. Хан Аспарух 2
1463 София, България
Тел.: (+359 2) 952 29 47
Факс: (+359 2) 952 26 93
e-mail: epi@epi-bg.org

Всички текстове са достъпни онлайн

www.fes.bg
www.epi-bg.org

Мненията, изразени в тази публикация,
принадлежат на авторите и не
отразяват непременно позицията
на Фондация Фридрих Еберт или на
Институт за икономическа политика.

Използването с
търговска цел на
всички издадени от
Фондация Фридрих Еберт
(ФФЕ) публикации не е
позволено без писмено-
то съгласие на ФФЕ.