

Териториален план за справедлив преход на област Кюстендил

Информация

Откриване / Приключване: 14.08.2023 г. - 13.09.2023 г. Неактивна

Номер на консултация: #8203-K

Област на политика: Енергетика

Тип консултация: ---

Вносител: Министерство на енергетиката

Тип носител: Национално

Териториален план за справедлив преход на област Кюстендил

Отговорна институция

Отговорна институция

Министерство на енергетиката

Адрес: София, София, ул. Триадица 8

Електронна поща: e-energy@me.government.bg

Документи

Пакет основни документи:

[Становище на Екологично сдружение "За Земята" \(получено по електронна поща на 13 септември 2023 г.\) - вер. 1.0 | 14.09.2023](#)

[Становище от името на ПП Възраждане - вер. 1.0 | 13.09.2023](#)

[Териториален план за справедлив преход на област Кюстендил - вер. 1.0 | 14.08.2023](#)

Консултационен документ:

Справка становища:

[Коментари \(pdf\)](#)

[Коментари \(csv\)](#)

Автор: Васил Асенов (12.09.2023 12:57)

Коментари от страна на Министерство на труда и социалната политика

Коментари в рамките на процедура за публично обсъждане на ТПСП и по-специално Стълб 2 - Социална подкрепа и подкрепа за заетостта

1. Не е достатъчно ясно какви са потенциалните възможности за нови работни места на заетите, които ще бъдат засегнати от зеления преход

Картографирането на уменията включва изследване на настоящите умения на работната сила от предприятията, които ще бъдат засегнати от зеления преход и ще имат необходимост от подкрепа за пренасочване и (пре-)квалификация. Териториалните планове за справедлив преход не посочват достатъчно ясно какви работни места с какви профили на уменията ще бъдат налични за тези засегнати лица.

Интервенционната логика на мерките, които ще бъдат финансиран от ФСП в рамките на дейността за картографиране на уменията включва „оценка на пропуските в уменията на заетите лица и разработване на подробен план за обучение за придобиване на квалификация и умения, с цел гарантиране на перспективата за развитие на потенциално засегнатите лица“. Не е на лице достатъчно ясна връзка между наличните умения, констатирани в резултат от картографирането, и необходимите умения, за които ще се (пре-)квалифицират засегнатите лица, тъй като необходимите умения не са достатъчно изяснени.

Считаме, че е необходимо да се засили значително анализа на потенциалните възможности и идентифицирането на новите работни места, към които ще се насочват лицата, засегнати от зеления преход, и дейностите за (пре-)квалификация да са ясно обвързани с изискванията за тези нови работни места.

Този анализ следва да направен в ТПСП, където в момента са представени само потенциалните възможности в сферата на енергетиката, ВЕИ и др. подобни. Споменава се привличането на нови инвестиции, но по отношение на сферите за очаквани инвестиции, различни от енергетиката, не е представен конкретен потенциал, с който да са съобразени обученията за (пре-)квалификация.

2. Липсва визия за институция/организация, която да реализира посредническите услуги за заетите лица, които ще се наложи за преминат през преквалификация и да започнат работа в ново предприятие в същата или в нова индустрия

Пренасочването на настоящите заети към работни места в нови предприятия, оценката на нуждата им от обучения с цел заемане на конкретно работно място и

като цяло работата с лицата за тяхното кариерно ориентиране изискват институция/организация която да се съсредоточи върху тези услуги.

ТПСП не идентифицират потенциалната сериозна роля на Агенция по заетостта като институцията, която може, и ще бъде ангажирана по силата на своите компетенции, с тези дейности. АЗ разполага с експерти, както по отношение на регулярната дейност – предоставяне на посреднически услуги, т.е. реализиране на връзка между търсещия работа и работодателя, така и във връзка с предоставяне на услуги за кариерно развитие. При необходимост, тази експертиза може да се повиши и да се предвидят дейности за повишаване на капацитета на АЗ в тези две посоки. ТПСР следва да разпознаят основната държавна институция на пазара на труда като основен необходим участник в посредничеството и в услугите за кариерно развитие.

3. Предоставяне на обучения за квалификация и преквалификация

Обособяването на изцяло нови центрове за обучения - Междурегионалните центрове за професионално обучение и образование – не е обосновано. Предлагаме да се предвиди ангажиране на съществуващите обучителни центрове във всички въглищните региони и нови да се предвиждат само, ако липсват такива.

4. Обучения за придобиване на дигитални умения

Плановите предвиждат сред обученията за засегнатите лица да има и такива за придобиване/повишаване на дигиталните умения.

Трябва да се вземе предвид, че повишаване на дигиталните умения е предвидено да се финансира по ПВУ и по ПРЧР за всички степени на дигитална компетентност. В момента се разработват и се очаква до края на годината да започне използването на програми за обучение за всяко от нивото по Европейската рамка DigComp. За тези обучения е предвиден значителен ресурс от двата източника, като се очаква 500 000 човека да получат нови/повишени дигитални компетенции.

В допълнение, по ПРЧР ще бъдат финансирани хоризонтално и обучения за заети лица, които са свързани със специфични умения на работното място.

Предвид горепосоченото, считаме, че обучения за повишаване на дигиталните умения може да не се включват в дейностите с финансиране от ФСП.

Автор: Георги Илиев (07.09.2023 10:40)

По отношение на Стълб 2, мярка 7 "Картографиране на уменията", Фаза на изпълнение

На стр.22-23 в предложението за дискусия план, в контекста на картографиране на уменията на работната сила, е записано: "Създаването на междурегионални центрове за професионално обучение и обучение за преквалификация и повишаване на квалификацията ще се базира на резултатите от картографирането

на уменията. Резултатите ще отразяват регионалните специфики и предложените мерки ще бъдат съобразени с конкретните нужди и потенциал на област Кюстендил". В тази връзка посочвам, че в област Кюстендил, според регистъра на Националната агенция за професионално образование и обучение, са активни 21 центъра за професионално обучение и 1 център за информация и професионално ориентиране. Съобразно Закона за професионалното образование и обучение, тези центрове са разкриват от публични и частни организации пряко свързани с бизнес средата на региона. В случая - фирми, бизнес сдружения, синдикат, научно-технически съюз. Според регистъра на Регионалното управление на образованието в Кюстендил, в областта функционират 10 професионални гимназии. Всички те покриват целия спектър от професионални квалификации посочени като необходими в текста на плана - селско стопанство, хранително-вкусова промишленост, здравни грижи, екологични услуги - включително озеленяване и парково строителство, здравни грижи и грижи за човека, производство на облекло и обувки и т.н. Добрата практика в сферата, показва, че процесът на професионална квалификация трябва да е обвързан с процес на кариерно консултиране, както капацитет по закон и лиценз от НАПОО имат централните за информация и професионално консултиране. По закон, тези центрове разполагат с необходимите като квалификация и професионален опит специалисти, процедури, методическа и материална база. Въпросът е защо този капацитет на местната общност, като експертиза, ангажимент, инфраструктура не е отчетен в плана и се залага създаване на нови структури като междурегионални центрове за професионално обучение. Не коментирам възможностите на местните професионални гимназии. Като се има предвид опитът на Агенцията по заетостта в процедури по активиране и преквалифициране, няма ли да е по-лесно да се използва създадената мрежа, а не да се създават нови структури, които ще изискват инвестиции?!?

В същото време, нови структури, с държавна подкрепа, реално ще застрашат съществуването на действащите професионални центрове и професионални гимназии, като рискуват генериране на други категории безработни лица.

ЦПО и ЦИПО не бива да се изключват от процеса на картографиране на уменията, най-малкото, защото разполагат с база данни за входяща и придобита професионална квалификация (поддържат задължителни по закон архиви), движение на работната сила в региона и от региона към страната и чужбина. Това знание за интересите и способностите на работещите на местно ниво не може да се замени и компенсира само с моментно външно проучване, или най-малкото – може да даде солидна информационна база за него, включително при очертаване на тенденции в динамиката и способностите на местния пазар на труда.

ЦПО имат възможност по закон да използват процедури по валидиране на професионални знания, умения и компетентности, така че да се спести време и да се вложи ресурс само за необходимите нови знания, умения и компетентности на лицата, които искат да се преквалифицират или да придобият документирана професионална квалификация по дадена професия.

ЦПО използват програми за актуализация и разширяване на професионална квалификация, които също пестят време и ресурс при придобиването на нова професия или специалност от дадено лице.

Изпълнението на процеса на преквалификация на лицата, които излизат от свързаните с въглищата индустрии може да използва вече утвърдени механизми като ползването на поименни ваучери, с които лицата да изберат вида и мястото на своето обучение.

С една дума – за осигуряване на подходяща и приложима преквалификация, регионите имат човешки и организационен потенциал. Имат и необходимите учебни бази. Въпросът е да се осигурят необходимите средства и да се направи необходимата координация в процеса на изпълнение на дадените мерки.

Оставам на разположение,

Георги Илиев, експерт ПО в ЦПО към „ПЛАМ“ ЕООД.

История

Начало на обществената консултация - 14.08.2023

Приключване на консултацията - 13.09.2023

Справка за получените предложения

Справка или съобщение.

Окончателен акт на Министерския съвет
