

АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ПРОВЕДЕНО ПРОУЧВАНЕ СРЕД ФИРМИТЕ ЧЛЕНОВЕ НА КСБ ЗА ИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА НУЖДИТЕ ОТ СРЕДНО-ТЕХНИЧЕСКИ И ИЗПЪЛНИТЕЛСКИ КАДРИ В СТРОИТЕЛСТВОТО.

Във връзка с подобряване на координацията между Министерство на образованието и науката и релевантните браншови организации в областта на професионалното образование и обучение, КСБ инициира допитване до своите членове по региони за нуждите им от средно-технически и изпълнителски кадри в строителството.

Целта на проучването е да се идентифицират потребностите на бизнеса от подготвени специалисти за строителния бранш на база на спецификата на всеки отделен регион. Обобщените резултати са основа за отправяне на мотивирано предложение за разработване на публични политики в областта на средното професионално образование и обучение.

Проучването се реализира в периода 01.05. – 30.05.2017 г. чрез допитване до строителни предприятия, членове на КСБ и с подкрепа на Областните представителства на Камарата. Информация са подали 26 от общо 27 Областни представителства на Камарата.

Статистиката през последните години показва тенденции на застаряване на работната сила, дължащо се преди всичко на факта, че строителството е загубило своята атрактивност за младите хора.

От много време професионалните гимназии трудно намират ученици за прием в строителните специалности. Рязкото намаляване на интереса към професионалното образование и снижаващото се качество поради недостатъчните възможности за осигуряване на ефективни стажове и практика доведе до недостиг на средни специалисти. Това е видимо в голяма част от областите в България. Традиционно тежките условия на труд допълнително намаляват привлекателността на професията строител.

От друга страна, квалификацията на строителните кадри на всички равнища все още е проблемна. Въпреки безработицата, особено от страна на по-големите и по-модерно фондовъоръжени фирми, се чувства недостиг на висококвалифицирани кадри. Проблемът се засилва и от високото текучество в бранша и невъзможността от страна на фирмите да осигуряват постоянна заетост на кадрите си.

В таблицата по-долу обобщено са представени нуждите на фирмите от средно-технически и изпълнителски кадри съгласно информацията, подадена от фирмите-членове на КСБ по места. Обработената информация позволява идентифицирането на специфичните потребности на всеки регион и при необходимост от планиране на мерки в тази насока, тя може да бъде изведена:

**НЕОБХОДИМИ ПРОФЕСИИ И СПЕЦИАЛНОСТИ ОТ СРЕДНОТО
ПРОФЕСИОНАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ В СРЕДНОСРОЧЕН ПЛАН**

ОБОБЩЕНИ ДАННИ НА НАЦИОНАЛНО НИВО			
№	Специалност/професия	Индикативен брой необходими специалисти	Области, в които недостигът е най-осезаем
1.	Строителен техник:		
	Строителство и архитектура	236	В. Търново, Плевен, Разград, Смолян, София, Хасково
	Водно строителство	132	В. Търново, Силистра, Смолян, София
	Транспортно строителство	119	В. Търново, Смолян, София, Търговище
2.	Строител:		
	Кофражи	756	Велико Търново, Перник, Плевен, Разград, Смолян, София
	Армировка и бетон	617	Велико Търново, Перник, Плевен, Разград, Смолян, София
	Зидария	540	Велико Търново, Плевен, Разград, Смолян, София
	Мазилки и шпакловки	590	Велико Търново, Плевен, Разград, Смолян, София
	Вътрешни облицовки и настилки	454	Велико Търново, Плевен, Разград, Смолян, София, Хасково
	Външни облицовки и настилки	441	Велико Търново, Разград, Смолян, София
	Бояджийски работи	364	Велико Търново, Разград, Смолян, София
	Строително дърводелство	112	Враца, Разград, Смолян, София
	Строително тенекеджийство	194	Бургас, Велико Търново, Разград, Смолян, София
	Покриви	266	Велико Търново, Разград, Смолян, София
3.	Строител – монтажник:		
	Стоманобетонни конструкции	246	Велико Търново, Разград, Смолян, София, Хасково
	Метални конструкции	278	Разград, Смолян, София, Стара Загора, Хасково,
	Сухо строителство	381	Велико Търново, Разград, Смолян, София
	Дограма и стъклопоставяне	156	Велико Търново, Разград, София
	Изолации в строителството	465	Велико Търново, Разград,

			Смолян, София
4.	Монтажник на водоснабдителни и канализационни мрежи:		
	Вътрешни ВиК мрежи	337	Велико Търново, Разград, Смолян, София
	Външни ВиК мрежи	330	Велико Търново, Разград, Смолян, София
5.	Пътен строител:		
	Строител на пътища, магистрали и съоръжения към тях	277	Велико Търново, Ловеч, Плевен, Разград, Смолян, София
	Строител на релсови пътища и съоръжения към тях	26	Смолян, София
6.	Пещостроител:		
	Пещостроителство	11	Бургас
7.	Помощник в строителството:		
	Основни и довършителни работи	392	Велико Търново, Перник, Разград, Смолян, София
8.	Помощник пътен строител:		
	Пътища, магистрали и съоръжения	165	Велико Търново, Разград, Смолян, София
	Релсови пътища и съоръжения	9	София

Извън професиите и специалностите от професионално направление „Строителство“, компаниите от бранша споделят за потребност от специалисти и от други направления, свързани със строителния процес:

- Електромонтажници за промишлен и енергиен монтаж.
- Топлоизолации
- Заварчици
- Електромонтьори мрежи и системи Ср.Н и НН (средно и ниско) напрежение.
- Оператори на строителни машини и съоръжения и подемна техника
- Електротехници и др.

В миналото подобен род специалисти са били обучавани в средно професионално училище по промишлен и енергиен монтаж и др.

Важно е да се посочи, че представените данни показват моментна картина на необходимостта на фирмите от кадри с професионална квалификация в областта на строителството. Това е позиция на тези предприятия, които са кооперативни и оценяват положително инвестициите в човешки ресурси.

Изведеният брой необходими кадри по специалности е приблизителен, предвид факта, че част от фирмите са подали информация за специалисти без да конкретизират, а други изразяват мнение, че липсват кадри от целия спектър на

строителните професии и тази негативна тенденция ще се задълбочи през следващите години. Освен това се обръща внимание и на необходимостта от служители, които не просто притежават съответното ниво на квалификация, но и имат реалните знания, умения и подготовка за изпълнение на работните задачи.

Предвид острия дефицит на строителни кадри и липсата на професионални училища по строителство и архитектура в някои региони (например Кюстендил), Областните представителства на КСБ са положили усилия да подпомогнат местните гимназии за сформирание на паралелки по строителни професии, но с оглед на липсата на достатъчно желаещи, те не са дали резултат. Друг проблем е задържането на вече обучените кадри да останат на работа в региона.

Наред с това е важно да бъде отбелязано и явно изразеното нежелание на част от строителните фирми да участват в допитването. Този факт би могъл да се обясни с все още негативните последици от икономическата криза, която особено силно рефлектира върху строителния бранш и невъзможността да се осигури дългосрочна заетост на наетия персонал. В период на криза, строителните фирми, особено малките и средни предприятия са фокусирани върху своето оцеляване, като въпросите свързани с изграждане на устойчива стратегия за развитие на човешките ресурси и инвестиции в продължаващо образование и обучение остават на заден план.

В допълнение следва да бъдат представени и сравнителни данни, показващи тенденцията за провеждане на професионални обучения на кадри в строителството през 2015 и 2016 г. на местно ниво съгласно информация от Областните представителства на КСБ.

Тема на обучението	Общ брой обучени лица 2015 г.	Финансиране	Общ брой обучени лица 2016 г.	Финансиране
Длъжности лица по безопасност и здраве	302	Строителни фирми Областно представителство на КСБ	734	Областно представителство „Строителна квалификация“ ЕАД (КСБ)
Координатор БЗ	54	Строителни фирми на КСБ	478	Областно представителство „Строителна квалификация“ ЕАД (КСБ)

Контрол върху качеството	24	Строителни фирми Областно представителство на КСБ	230	„Строителна квалификация“ ЕАД (КСБ)
Безопасност и здраве при работа по електрообзавеждането с напрежение до 1000 V	16	Строителни фирми	16	Строителни фирми
Новия ЗОП	0	Неприложимо	62	Областно представителство (КСБ)
Заварчици	0	Неприложимо	39	„Строителна квалификация“ ЕАД (КСБ)
Проектиране, изпълнение и контрол на качеството на топлоизолационни и хидроизолационни системи на ограждащите елементи на сгради	0	Неприложимо	24	„Строителна квалификация“ ЕАД (КСБ)
Изпълнение на системи за сухо строителство	0	Неприложимо	10	„Строителна квалификация“ ЕАД (КСБ)
Строителни изолации	0	Неприложимо	86	„Строителна квалификация“ ЕАД (КСБ)
Специфични изисквания при	15	Строителни фирми	0	Неприложимо

използване на скеле				
Обучение по програма за изготвяне на строителни графици MS Project.	8	Строителни фирми	0	Неприложимо
Първа долекарска помощ на работното място	15	Областно представителство на КСБ	0	Неприложимо

Данните показват тенденция към увеличаване на броя на строителните кадри, преминали през курсове и обучения за повишаване на професионалната квалификация. Дейностите по квалификация от страна на отделните строителни фирми към своите служители са кампанийни и нерегулярни. Областните представителства по места също полагат усилия в тази насока, но общата в политика в областта на ПОО осезаемо е липсвала през годините. За целта Камара на строителите припозна изграждането на система за подготовка на висококвалифицирани кадри за всички нива на строителния процес като една от стратегическите си цели и насоки за развитие. Зад това стои убеждението, че е необходимо обединяване на усилията на всички фирми в бранша, но и затвърждаването на партньорството със всички заинтересовани страни – доставчици на образователни и обучителни услуги, национални и международни социални партньори, организации на работодатели и др.

В оперативен план това бе осъществено чрез създаденото през 2015 г. търговско дружество „Строителна квалификация“ ЕАД, 100% собственост на КСБ за организиране и провеждане на обучителни и квалификационни обучения. Целева група на дружеството са служители на фирмите-членове на КСБ или вписани в Централния професионален регистър на строителя. Голяма част от предоставяните обучения са безплатни за фирмите, предвид факта, че ежегодно КСБ инвестира в ПОО част от финансовите постъпления от услугите, които предоставя. За 2017 г. КСБ е заделила бюджет от над 250 000 лв. за професионална квалификация на работници и служители от строителния бранш. Очевидно е, че тази сума не е достатъчна, но това са нашите реални финансови възможности. Смятаме, че е възможно за целта да бъдат насочени средства, които държавата преразпределя чрез работодателските организации. КСБ притежава и обществения

престиж, и нужния капацитет за да използва тези средства в интерес на строителния бранш.

ПОЗИЦИЯ НА КСБ КАТО ИЗРАЗИТЕЛ НА ГЛАСА НА СТРОИТЕЛИТЕ

Камара на строителите в България вижда своята роля в изграждането на тези специалисти, от които строителния бранш се нуждае, особено що се касае до професии от средното образование. Факт е, че образователните институции подготвят продукт, който не достига до бизнеса – в по-голямата си степен завършилите средно образование и придобили квалификация по строителни специалности продължават своето образование във ВУЗ или се насочват към други професионални направления. Твърде често професионалните гимназии по строителство се явяват втори избор пред младите хора и техните родители, примамени от модерно звучащи и привидно престижни специалности. От друга страна фирмите все по-често назначават лица с висше образование на позиции, не изискващи такова.

В тази връзка Камара на строителите в България предлага следните възможни решения на предизвикателствата, пред които са изправени фирмите при обезпечаване на необходимите кадри със средно професионално образование и квалификация:

1. Организиране на летен стаж чрез сключване на договор между предприятието и професионалната гимназия по подобие на проект „Ученически практики“ по Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“, изпълняван от МОН.

В основата си е процес на придобиване на практически опит в реална работна среда в рамките на определен брой часове в изпълнение на задачи, възложени от обучаваща организация-работодател под ръководството на наставник. Стажът на ученици в строителни фирми се провежда след подписване на договор между директора на гимназията и фирмата, в който изрично е упоменат периода на провежданата практика и общо отработваните от всеки ученик работни дни. Учениците се разпределят и имат възможност да наблюдават и изпълняват конкретно възложените им задачи под надзора на съответния служител, като същевременно формират преценка доколко ги привлича и устройва работата в строителния бранш. Посредством формираните впечатления на наставниците от представянето на стажантите и заявления интерес към професията от тяхна страна, би могло да се създаде собствена база-данни с координати на кандидати за работа от провежданите стажове (както и от предишни такива) и при възникнала необходимост на практика се използва възможността за назначаване на успешно представил се стажант.

Участващите страни и техните основни ангажименти са:

- Професионално училище:

- Организира информационни срещи с ученици, родители и работодатели – партньори;
- Определя учениците, по предварително заявление за участие (съгласувано с родител) и разработени критерии и сключва договори с подбраните за участие в практиките ученици.
- Осъществява текущото наблюдение и вътрешна оценка на провеждането на практиките;
- изработва съвместно с работодателите - партньори график за провеждане на практиките
- Строителни фирми:
 - предлагат работни места, отговарящи на професията/специалността за която се организира практиката;
 - предлагат броя на работните места за провеждане на практиката;
 - определят наставници за стажуващите ученици, под чието пряко ръководство ще се осъществява стажа;
 - съгласуват планове за провеждане на стажа;
 - провеждат на предварителната подготовка на участниците на място;

По време на стажуването на учениците се изплаща стипендия.

Подобна инициатива ще улесни прехода от училище към пазара на труда - възможност за платена работа по специалността в реална фирма за сметка в летните ваканционни както за училищата, така и за фирмите месеци. Към момента контактите и ангажираността на бизнеса с професионалното образование и обучение са силно ограничени. Частните инвестиции в професионалното образование са малки и липсват законови стимули за тяхното насърчаване. Връзката на професионалните училища с бизнеса е до голяма степен формална и декларативна, защото все още не се основават на взаимен интерес. Особено ограничени са контактите на професионалните училища с малките и средните предприятия, които не се разглеждат като желан и търсен партньор. Предпочита се сътрудничеството с големи фирми, въпреки че формирането на професионални знания, умения и компетентности в реална работна среда е от изключителна важност най-вече за малкия и среден бизнес. Необходима са целенасочени усилия бизнесът да бъде мотивиран да участва съвместно с професионалните училища за създаване на стажантски програми. В тази насока биха могли да се използват определени аргументи, като:

- Учениците, провеждащи стажа, имат теоретични познания и определени умения, които могат да бъдат използвани непосредствено в работния процес;

- Учениците имат определени теоретични познания, които биха могли да бъдат упражнявани на практика в полза на предприятието;

- При провеждане на стажа учениците проявяват мотивираност и биха допринесли в дейността в предприятието;

- Стажантското време е спестено време за бизнеса, тогава, когато той назначи в следващ момент обучаваните кадри на трудов договор.

От създаването и осъществяването на подобни стажантски програми имат полза двете страни – както професионалното образование, така и бизнесът. По този начин се подобрява връзката, която липсва или почти липсва между професионалните гимназии и бизнеса. Създава се реална възможност учениците да се включат в практическото осъществяване на бизнеса и по този начин да оценят в каква насока искат да се развиват самите те. От една страна, бизнесът вижда на практика знанията и уменията на учениците и поставя своите изисквания за тяхната бъдеща реализация. От друга страна, училището вижда предимствата и недостатъците на различни аспекти от обучението на учениците.

2. Обвързване на професионалното образование и получаването на свидетелство за придобита професионална квалификация с практиката и стажовете; **Възможност за отпускане на целеви стипендии след реално проведен ефективен стаж и определяне на месечна сума, която учениците да получават в зависимост от достигнатата степен на професионална квалификация в рамките на средното професионално образование.** Този гарантиран доход би следвало да има мотивиращ ефект за младите хора да повишават своята квалификация, изградена на принципа на усвояване на практически умения. Освен това може да окаже положително въздействие от гледна точка на предотвратяване преждевременното напускане на образователната система.

Това означава строителните предприятия да инвестират пряко в изграждането на тези средни специалисти, от които бранша се нуждае в следния примерен вид:

- За придобита I степен на професионална квалификация – месечна стипендия в размер на 20 лв.
- За придобита II степен – 40 лв. и т.н.

По този начин учениците си гарантират финансови средства в определен размер не само по време на стажуването, но и до завършване на средното си образование.

3. В перспективата на визията за учене през целия живот, **елиминирание на сивия сектор на образователни услуги и формалното провеждане на курсове за**

придобиване или повишаване на професионалната квалификация. За целта смятаме за целесъобразно засилената роля на браншовите организации не само в процеса на лицензиране на ЦПО, но и в мониториране на тяхното реално функциониране.

Смятаме за подходящо преминалите през ЦПО лица да получават единствено Удостоверение за преминало обучение по професионална квалификация, но не и Свидетелство за придобита степен на професионална квалификация. С цел действителното придобиване на знания, умения и компетенции (в теоретичен и практически план), стоящи зад всяка професионална степен и гарантиране на качеството, смятаме, че в процеса на оценяване и придобиване на Свидетелство трябва да участва Камара на строителите в България (по примера на получаването на свидетелство за управление на МПС, което се получава от КАТ).

В допълнение, считаме за необходимо и КСБ да участва пряко в процеса на валидиране на знания и умения получени по неформален и самостоятелен път, включително на лица, отпаднали от образователната система, придобити знания в чужбина или на емигранти.

По този начин в значителна степен ще бъдат удовлетворени както изискванията на реалния трудов пазар, така и ще се повиши значимостта и „ценността“ на професионалното образование и обучение. С развитието на своята политика за изграждане на кадри за всички нива на строителното производство, Камарата цели именно да наложи браншови стандарти за организация, провеждане, мониторинг и контрол на образователния процес, целящи постигането на ефективност и гарантиращи високо качество;

- 4. Актуализация на знанията на преподавателския състав в партньорство с водещи университети от направление „Строителство“.**
- 5. Издигане ролята на КСБ като реален партньор при провеждането на организирания от МОН конкурс „Най-добър млад строител“.** КСБ чрез Областните си представителства по места през годините оказаха различна форма на подкрепа в провеждането на конкурса във всичките му етапи – училищни, регионални и национални кръгове. С цел синхронизиране на дейностите в тази насока е необходимо подготовката на централизирана процедура, описваща механизма и формите на съдействие на местно ниво. По този начин КСБ ще структурира и стандартизира своята подкрепа в тази област и ще издигне ролята на строителната организация до основен партньор на организатора – Министерство на образованието и науката на традиционното годишно състезание.