

ПРОТОКОЛ № 2

ОТ ЗАСЕДАНИЕ НА ПОСТОЯННАТА КОМИСИЯ ПО ЗАЕТОСТ КЪМ ОБЛАСТНИЯ
СЪВЕТ ЗА РАЗВИТИЕ НА ОБЛАСТ СТАРА ЗАГОРА, ПРОВЕДЕНО НА 28.03.2018 г.

ПРИ СЛЕДНИЯ

ДНЕВЕН РЕД:

1. Представяне и съгласуване на обобщена информация за резултатите от проведено проучване сред работодателите за потребностите им от работна сила, извършено на областно ниво.
2. Представяне на МЕТОДИКА за оценка и подбор на проектни предложения от работодатели – кандидати за включване в Регионална програма за заетост и обучение на област Стара Загора за 2018 г.
3. Избор на състав на временна комисия към Постоянната комисия по заетостта, която ще координира процеса на оценка на проектните предложения на работодателите по общини.
4. Разни.

На заседанието присъстваха 27 от членовете на Комисията по заетост.

Заседанието откри г-жа Гергана Микова, Областен управител на област Стара Загора. Тя отправи приветствено слово към членовете на комисията и предложи за гласуване Дневния ред на заседанието. Представеният Дневен ред беше приет единодушно.

По т. 1 от дневния ред

Г-жа Микова даде думата на г-жа Венета Хаджийска – ст. експерт в Областна администрация Стара Загора, за да представи пред членовете на Комисията по заетост обобщена информация за резултатите от проведено проучване сред работодателите за потребностите им от работна сила за област Стара Загора, изготвена от Работната група към Комисията по заетост.

Г-жа Хаджийска направи следното изложение:

В изпълнение на законовите изисквания, както и съобразно посочени в писмо на Изпълнителния директор на Агенцията по заетостта указания, са осъществени необходимите организационни и координационни дейности, както следва:

1. Със Заповед №РР-ЗД-37/09.02.2018 г. на Областния управител се сформира работна група, в която, по предложение на Комисията по заетостта, се включиха представители на Областна администрация Стара Загора, на част от общините на

територията на областта и на ДБТ Стара Загора, Раднево, Казанлък и Чирпан, Стопанска камара, Търговско – промишлена палата, РУО Стара Загора, РС на КНСБ Стара Загора, СРС на КТ „Подкрепа“ - Казанлък.

2. За по-ефективна организация на стартирането и реализирането на анкетното проучване в пилотната му фаза, представители на работна група от област Стара Загора присъстваха на организирана от Агенцията по заетостта информационна среща на 14.02.2018 г.

3. Работната група организира и координира провеждането на набиране на информация от работодателите в областта, като предостави и разпространи сред тях приложената към писмото анкета.

4. Предоставянето на анкетата се извърши чрез публикуване на информация на сайта на областната администрация, както и чрез представителите на организациите на работодателите, на браншовите и отраслови организации и дирекции „Бюро по труда“, които препратиха линк с анкетата до своите членове, партньори и клиенти. От отдел „Връзки с обществеността“ към Областна администрация Стара Загора бе разпратено съобщение с линк към анкетата до медиите.

5. Анкетиранието на работодателите се извърши през м. февруари 2018 г., като се насърчиха максимален брой работодатели от частния и публичния сектор да се включат в него.

6. В изпълнение на писмо с вх. №РР-20/15.03.2018 г. от г-н Иван Георгиев, и. д. директор на дирекция РСЗ Хасково, представители на Работната група проведоха работна среща, на която обработиха подадените от АЗ данни.

I. Трудности, проблеми, рискове и предприети мерки за преодоляването им:

1. Анкетата е с обем, който предполага повече време за качествено попълване.
2. Работодателите, които не са клиенти на ДБТ нямат достатъчно знания по трудово- правното законодателство.
3. Липсва механизъм, задължаващ работодателите да попълнят обемната анкета.

II. Изводи от участие и/или „обратна връзка“ за установени позитиви и негативи при настоящото първо, определено като „пилотно“ провеждане на проучването сред работодателите.

По отношение на:

- ❑ Насоченост на въпросите и предложените отговори към актуалните нужди на пазара на труда

В анкетата има препокриващи се по съдържание въпроси, което води до противоречиви отговори.

- ❑ Съответствие с целите на проучването – виж т. 1.
- ❑ Очаквани и планирани ефекти и ползите за участниците в него, в т.ч. работодатели, търсещи работа лица, образователни и обучаващи институции, държавни и местни органи по заетостта и образованието на национално, регионално и местно ниво, министерства (МТСП, МОН, МИ и т.н.), работодателски организации, социални партньори и др.)
 1. Адекватно съответствие между търсене и предлагане на работна сила.
 2. Повишаване компетентността на работодателите на тема дуално обучение.
- ❑ Обем на анкетния формуляр – Обемът на анкетата е голям. Желателно е да се намали, както и да се внесе конкретика.
- ❑ Формат на анкетния формуляр – оптимален.
- ❑ Начин на провеждане (предимства и недостатъци на on-line провеждането в електронен формат)

Предимства: бърз и удобен начин на провеждане, щадящ материални ресурси.

Недостатъци: липсва възможност за корекции.
- ❑ Разпределение на функции и отговорности: Да се осъществи по - добро сътрудничество с работодателските организации. Да се намерят способности за коректна обратна връзка между работодателите и ТПП и СК, например.
- ❑ Времева рамка за изпълнение на отделните етапи – оптимална.

III. Предложения за усъвършенстване на процеса:

1. Да се намали обемът на анкетния формуляр и да се внесе конкретика по поставените въпроси. Анкетата е доста обемна, което натоварва и отблъсква работодателите. От нея би могло да се извлече информация за потребността от персонал за период от 6 месеца и към момента, както и необходимостта от обучения.

2. Да се делегират императивни права за избор на респонденти от работодателските организации, както и на обратна връзка от същите.

3. Има вероятност изводите от анкетното проучване да носят субективизъм по причина, че повечето респонденти са клиенти на ДБТ, държавни или общински организации. Напр. налага се извод, че учителите са на водещо място по търсене.

IV. Конкретни резултати от проведеното проучване:

Брой работодатели, попълнили анкетен формуляр: 203

1. Като най-важното изискване при подбор на кадри работодателите са посочили наличието на:

Мотивация и отговорност към работата, независимо от наличието на опит или компетенции - 199 бр. (98% от анкетираните в областта)

1.1. Най-малко работодателите при подбор търсят наличие на:

Придобита професионална квалификация, без практически опит - 114 бр. (56,2% от анкетираните в областта)

2. Работодателите посочват, че при търсене на кадри имат възможност да им осигурят:

2.1. Най-често:

Обучение на работното място по професия или компетентности от наставник (чл. 230 от КТ) -145 бр. (71,4% от анкетираните в областта)

Стажуване по придобита професия под ръководството на наставник (чл. 233а от КТ) - 125 бр. (61,6% от анкетираните в областта)

Обучение за повишаване на квалификацията и за преквалификация (чл. 234 от КТ) - 124 бр. (61,1% от анкетираните в областта)

2.2. Най-рядко:

Служебен транспорт за живеещите извън населеното място по месторабота – 48 бр. (23,6% от анкетираните в областта)

Частично или пълно поемане на разходите за междуселищен транспорт - 80 бр. (39,4% от анкетираните в областта)

Договор с лице, което постъпва или е постъпило в учебно заведение за придобиване на квалификация (чл. 229 от КТ) - 92 бр. (45,3% от анкетираните в областта)

2.3. Биха потърсили възможност най-често за:

Частично или пълно поемане на разходите за междуселищен транспорт - 40 бр. (19,7% от анкетираните в областта)

Обучение (от обучаваща институция) по време на работа (дуална форма на обучение) - 34 бр. (16,7% от анкетираните в областта)

Договор с лице, което постъпва или е постъпило в учебно заведение за придобиване на квалификация (чл. 229 от КТ) - 32 бр. (15,8% от анкетираните в областта)

3. При наличие на финансова подкрепа работодателите биха приложили форми за обучение на персонала

3.1. Най-много за:

Обучение на работното място по професия или компетентности от наставник (чл. 230 от КТ) - 171 бр. (84,2% от анкетираните в областта)

Обучение за повишаване на квалификацията и за преквалификация (чл. 234 от КТ) - 162 бр. (79,8% от анкетираните в областта)

Обучение (от обучаваща институция и наставник) по време на работа (дуална форма на обучение) - 138 бр. (68% от анкетираните в областта)

3.1. Най-малко за:

Обучение по професия или компетентности, предхождащо постъпването на работа - 123 бр. (60,6% от анкетираните в областта)

4. През следващите 6 месеца, обученията за служителите се предвиждат от 83 работодатели (40,9% от анкетираните в областта)

5. Предвижданите обученията са предимно по професиите: машинен оператор, заварчик, учител.

6. Работодателите заявяват потребности и от други знания и умения на настоящия и бъдещ персонал, в т.ч.:

6.1. Най-често:

Въвеждане на нови технологии, оборудване, продукти и др. (Специфични знания и умения за въвеждане на нови технологии и/или оборудване в компанията - 46 бр. (22,7% от анкетираните в областта)

За самоконтрол и дисциплина - 29 бр. (14,3% от анкетираните в областта)

Умения за работа с клиенти (Знания и умения за осъществяване на промотиране, продажби и следпродажбено обслужване, търговски умения, умения за водене на преговори с трудни клиенти, умения за водене на преговори) - 27 бр. (13,3% от анкетираните в областта)

6.2. Най-рядко:

Обучение за обучители (Знания и умения за обучение на хора с опит, за оценяване на потребностите от обучение, за разработване на цялостна методология за проектиране и провеждане на обученията и тренинги) - 3 бр. (1,5% от анкетираните в областта)

Без квалификация	-14 бр. (6,9% от анкетираните в областта)
Специалисти с икономическа квалификация	- 23 бр. (11,3% от анкетираните в областта)
Специалисти с хуманитарна квалификация	-24 бр. (11,8 % от анкетираните в областта)
Специалисти с техническа квалификация	- 48 бр. (23,6% от анкетираните в областта)
Работници	- 81 бр. (39,9% от анкетираните в областта)

IV. Изводи и констатации:

- **Като най-важното изискване при подбор на кадри работодателите са посочили наличието на:** мотивация и отговорност към работата, независимо от наличието на опит или компетенции.
- **В следващите 6 месеца нов персонал ще търсят 125 бр. работодатели** (61,6% от анкетираните в областта)
- **Анкетираните работодатели през следващите 6 месеца ще имат най-често потребности от специалисти с висше образование от следните професионални направления:** администрация и управление, икономика, машинно инженерство, химични технологии, комуникационна и компютърна техника, електротехника, електроника и автоматика.
- **Потребности от специалисти със средно образование през следващите 6 месеца най-често са заявени за следните професионални области:** производство и преработка, Професионални направления: Хранителни технологии, Производствени технологии – текстил, облекло, обувки и кожи, Производствени технологии – дървесина, хартия, пластмаси и стъкло, Минно дело, проучване и добив на полезни изкопаеми, стопанско управление и администрация, Професионални направления: Търговия на едро и дребно, Маркетинг и реклама, Финанси, банково дело, архитектура и строителство, Професионални направления: Архитектура, урбанизъм и геодезия, Строителство.
- **През следващите 6 месеца работодателите посочват, че ще търсят най-често следните професии:** продавач –консултант, машинен техник, заварчик, машинен оператор, машинен техник, машинен монтьор, а най-малко ще се търсят болногледачи, животновъди и еколози.

- **Очаквано търсене след 3-5 години на персонал със следните професии:** стругари, шлосери, фрезисти, настройчик ММ с ЦПУ, учители, инженери, счетоводители, заварчици.

Г-жа Микова даде думата за въпроси и коментари по така изготвената информация.

След направените разисквания, г-жа Микова прикани членовете на комисията да пристъпят към съгласуване.

С 27 гласа “ЗА”, Комисията по заетост

РЕШИ:

Съгласува изготвена от Работната група към Комисията по заетост обобщена информация за резултатите от проведено проучване сред работодателите за потребностите им от работна сила, извършено на областно ниво, като предлага същата да бъде изпратена на Агенция по заетостта в табличен и текстови формат.

По т.2 от дневния ред

Г-жа Микова даде думата на г-жа Венета Хаджийска – ст. експерт в Областна администрация Стара Загора, за да представи пред членовете на Комисията по заетост проект на МЕТОДИКА за оценка и подбор на проектни предложения от работодатели – кандидати за включване в Регионална програма за заетост и обучение на област Стара Загора за 2018 г.

С 27 гласа “ЗА”, Комисията по заетост

РЕШИ:

Съгласува МЕТОДИКА за оценка и подбор на проектни предложения от работодатели – кандидати за включване в Регионална програма за заетост и обучение на област Стара Загора за 2018 г.

По т.3 от дневния ред бяха направени следните предложения състав на временна комисия към Постоянната комисия по заетостта, която ще координира процеса на оценка на проектните предложения на работодателите по общини, а именно:

За председател: Кремена Бухчева - Директор дирекция АКРРДС в Областна администрация Стара Загора

За членове:

Донка Малчева - Началник отдел "Активна политика на пазара на труда",
Дирекция "Бюро по труда" Казанлък;

Ивелина Миланова - Представител на Дирекция "Бюро по труда" Раднево;

Живко Танев - Главен експерт в Дирекция "Бюро по труда" Чирпан;

Пламена Стаматова - Младши експерт в Дирекция "Бюро по труда" Стара
Загора;

Венета Хаджийска - Старши експерт РРРП в Областна администрация Стара
Загора;

Стела Димитрова - Младши експерт РРАК в Областна администрация Стара
Загора.

С 27 гласа "ЗА", Комисията по заетост

РЕШИ:

Приема така предложения състав на временна комисия към Постоянната комисия по заетост, която ще координира процеса на оценка на проектните предложения на работодателите по общини.

Поради изчерпване на дневния ред, г-жа Микова закри заседанието.

ОБЛАСТЕН УПРАВИТЕЛ

/ГЕРГАНА МИКОВА/

**ЗА СЕКРЕТАР НА КОМИСИЯТА
ПО ЗАЕТОСТ КЪМ ОБЛАСТНИЯ
СЪВЕТ ЗА РАЗВИТИЕ:**

/КАДИР МУСА/