



СТАНОВИЩЕ

на Асоциация на индустриалния капитал в България

по проекта на Наредба за условията и реда за организиране и провеждане на обучение чрез работа (дуално обучение)

Посоченият проект на наредба съдържа редица слабости, поради което е необходимо да бъде преработен основно. Регулираната материя е изключително важна и като се има предвид, че учебната 2014/2015 г. вече стратира, сме на мнение, че разполагаме с време, през което да бъде подготвен и приет проект, отговарящ на потребностите, които да влезе в сила за учебната 2015/2016 г. Твърдо сме убедени, че качеството на законодателството следва да е водещо пред желанието за бързо одобрение, което води след себе си риска от неправилно тълкуване и възникване на конфликтни случаи в бъдеще.

Отчитаме като сериозна грешка, че при изготвянето на проекта на наредба не са ангажирани представителните организации на българския бизнес и дори това, че участвалите в подготовката експерти не са постигнали общи виждания по основните проблеми, предмет на регулиране.

Основна грешка при разписването на наредбата е колизията с два по-висши по степен нормативни акта – Закона за професионалното образование и обучение и Кодекса на труда. В чл. 17а от ЗПОО изрично е посочено, че дуалното обучение е два вида – едно, което се извършва по реда на ЗПОО и друго - по смисъла на КТ. Разликата в двата вида обучение чрез работа е в целевата група, към която те са насочени. На практика наредбата следва да разграничи двете целеви групи и да създаде условия за прилагане на двата нормативни акта.

За първия вид обучение е характерно, че то се осъществява в системата на средното образование и следва в определена степен общата образователна програма. При това обучение е налице фигурата – ученик. Ученикът изучава задължителните предмети за класа, в който е записан и отделно изучава професия. Тази професия се усвоява чрез обучение по теория в рамките на училището и учебна практика, и от друга страна - чрез практическо обучение в реална среда (в предприятие). При обучение на ученици в наредбата трябва изрично да е разписано какви мерки за безопасност са взети от работодателя. Не на последно място, при това обучение може да се прецизират и самите професии и доколко всички те са подходящи за ученици.

Обучението по ЗПОО е основано на договор между образователната институция и работодателя. По сключения договор ученикът не е страна. Условието и редът на този договор трябва да са много прецизни и част от тях да намерят задължително място в наредбата. В случая учениците могат да получават стипендия, но не и заплата.

Вторият вид дуално обучение е по реда на Кодекса на труда. По този ред представител на целевата група е работник. Провеждането на обучението е следствие от сключването на специален вид трудов договор с условие за обучение по време на работа, който съдържа специални клаузи. Начинът на провеждане на обучението и неговото удостоверяване се определят от работодателя – т.е. обучението може да се извърши от самия работодател, който издава вътрешнофирмен документ на работника за успешно издържан изпит или ако обучението е за придобиване на професионална квалификация, изпитът се провежда при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение. В този случай работодателят решава дали ще обучи работника със собствени ресурси или ще използва център за професионално обучение. При този вид обучение работникът получава възнаграждение.

Смесен подвид на двете разновидности на дуалното обучение е в случаите, когато ЦПО е страна по договор с работодател за провеждане на практическо обучение, като тогава са налице две отделни, но насочени към една цел правоотношения – един договор между обучаем и ЦПО, в който е посочено практическото обучение да бъде при работодател и втори договор – между ЦПО и работодателя, в който се определят условията, при които може да се ползва производствената база на работодателя и от кого ще се извърши обучението.

ЗПОО разглежда единствено и само първия случай на обучение чрез работа и неговата разновидност. Т.е. в този случай не можем да говорим за сключване на трудов договор, тъй като не е налице фигурата на работника, а тази на ученика. Водещата страна във всеки от видовете обучения е различна. В обучението по КТ водещ е работодателят и той определя правилата в рамките на действащото законодателство. По реда на ЗПОО водеща е образователната (в частност обучителната) институция, спрямо която работодателят предоставя услуга – собствената си производствена база и квалифициран персонал, който да извърши обучение. Не на последно място визирият проект на наредба не посочва едно от най-важните условия за провеждане на обучението, критериите и подбора на работодателите, реда и начина за признаването им за партньори.

С гореизложените мотиви считаме, че проектът на наредба следва да съобрази и съответства на нормативните актове от по-висша степен, а именно ЗПОО и КТ. Работодателите повече от 7 години настояват за въвеждането на дуалното обучение в България, но това не означава, че държавата трябва да създаде неработещ нормативен документ и да очаква резултати от прилагането му. Фактът, че вече има направена първа стъпка в правилната посока и воля за въвеждане на дуалното обучение, само трябва да ни амбицира да създадем качествена основа за неговото прилагане, включително като ползваме чуждия опит и се поучим от чуждите грешки.

Всичко изложено дотук, както и убеждението, че е по-добре да се изготви **нов проект на нормативен акт** (формирано на основание многобройни и разностранни предложения на представителни организации на работодателите и браншови структури, ангажирани по разрешаване на проблема) отколкото да се преправя настоящият проект на наредба, ни мотивира да предложим **създаване на междуведомствена работна група** от представители на МОН, МТСП, НАПОО, представителните работодателски организации и браншовите камари, ангажирани с проблема, която в двумесечен срок да изготви нов проект на Наредба за условията и реда за организиране и провеждане на обучение чрез работа (дуално обучение), а настоящият да бъде оттеглен.

Приемане на такова предложение създава възможност за изготвяне на работеща наредба, която да отчита реалностите и да гарантира осъществяването на ефективно и необходимо обучение.