

Perspectives of the Operational Programme "Human Resources Development"

Перспективи за развитие на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”

Atanaska Teneva¹
Атанаска Тенева¹

Annotation: The purpose of this paper is to identify National System for management of the Operational Programme "Human Resources".

Key words: Structural Funds, Europe 2020, Lisbon Strategy, Operational Programme "Human Resources"

Спецификата на дейността по развитие на човешкия капитал може да бъде разглеждана само във връзка с нейното стратегическо значение за развитие на Република България по отношение насърчаване конкурентоспособността и растежа, в контекста на Лисабонската стратегия и стратегията «Европа 2020». В тази връзка е очевидна необходимостта от оценка на постигнатото от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, която е основният финансов механизъм за развитието на човешкия капитал в Р. България.

След одобрението на седемте национални оперативни програми през 2007 г., към средата на програмния период може да се отчете реален напредък в изпълнението на целите и мерките, заложен в Националната стратегическа референтна рамка и оперативните програми. От началото на програмния период по седемте оперативни програми са стартирани 103 процедури за предоставяне на средства от структурните фондове, възлизали на близо 5,7 млрд. лева. Сключени са 1 818 договора, по които са извършени плащания за над 124 млн. лв., от които над 80 млн. лв. само през първото полугодие на 2009 година [4].

Изпълнението на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” на базата на финансовите индикатори за усвояване на предостъпните средства от Европейския социален фонд, към септември 2011 г., е следното [4]:

- Стартирали процедури – общо 91, на стойност 1.610 млрд.лв.;
- Сключени договори – общо 1 758 бр.;
- Договорени средства – 1.175 млрд.лв.;
- Извършени плащания – 239.8 млн.лв.

Детайлно по отделните приоритетни направления изпълнението на оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” е представено в таблица 1 и е следното:

Таблица 1

ПО №	Договорени средства (млн.лв.)	% от бюджета на оста	Изплатени средства (млн.лв.)	% от договорените средства
ПО 1	385.1	77.2%	19.7	5.1%
ПО 2	259.5	60.7%	39.7	15.3%
ПО 3	81.3	17.1%	34.0	41.8%
ПО 4	94.5	24.9%	58.1	61.4%
ПО 5	187.4	56.4%	75.8	40.4%
ПО 6	88.3	74.4%	3.9	4.4%
ПО 7	0	0%	0	0%
ПО 8	79.4	83.7%	8.8	11.0%
ОБЩО	1 175.6	49.5%	239.8	20.4%

Три са основните предизвикателства пред ефективното и ефикасно управление на европейски фондове и програми [6]:

1. Повишаване на усвояемостта на отпуснатите на Р. България средства от Структурните и Кохезионния фонд на ЕС с цел максимално постигане на заявените цели от оперативните програми и косвените ползи за държавата, накратко разгледани в предишната точка;

2. Повишаване на полезността на усвоените средства от Структурните и Кохезионния фонд на ЕС, т.е. анализ и оптимизация на ползите от предлаганите програми по оперативните програми и намаляване на разходите за администриране.

Ресурсите, с които разполага дадена оперативна програма, са твърде ограничени за решаване на всички проблеми, затова е необходимо да се поставят цели, които са едновременно реалистични и достижими, като по този начин ограниченият бюджет да доведе до някакъв видим ефект при изпълнението на стратегията на оперативната програма. Въз основа на анализ на текущото състояние и на възможностите за развитие, така също и на анализ разходи-ползи, средствата на оперативните програми трябва да бъдат фокусирани към ясно определени приоритети за постигане на забележима промяна.

3. Снижаване до минимум на риска за появяване на нередности при управлението на средства от Структурните и Кохезионния фонд на ЕС. Управляващият орган е отговорен за

разкриването, отчитането, докладването и последващото разрешаване на всички регистрирани случаи на нередности по Структурните и Кохезионния фондове на ЕС по смисъла на чл. 2 (7) от Регламент (ЕО) № 1083/2006.

Във връзка с изпълнението на Оперативна програма Развитие на човешките ресурси могат да бъдат констатирани следните успешни практики при повишаване на човешкия капитал в Република България [5]:

1. На пазара на труда:

- До края на 2010 г. 83 хиляди заети и безработни лица са повишили своите знания и умения;

- Създадени са 3 500 нови работни места.

2. Образование и обучение:

- в извънкласни дейности са участвали 360 хиляди деца и ученици, а други 61 хиляди - в дейности за превенция на отпадането от училище;

- осигурени са стипендии за 61 хиляди студенти.

3. Социално включване:

- развити са програми за достъп до социални услуги за хора с увреждания и самотноживеещи хора;

- подобрени са грижите на обществото за групи в риск.

През 2011 г. са приложени финансови инструменти по 47 процедури за над 1.0 млрд.лв., като:

- 330 млн.лв. – за подкрепа на политиката на пазара на труда;

- 513 млн.лв. – за подкрепа на политиката в образованието и обучението;

- 121 млн.лв. – за подкрепа на политиката в областта на социалното включване;

- 37 млн.лв. – за подкрепа на институциите на пазара на труда, социалните и здравни услуги;

- 47.5 млн.лв. – за развитие на транснационалното и междурегионалното сътрудничество.

Направленията на развитие на оперативната програма до края на програмния период, т.е. до 2013 г. трябва да се характеризират със следното:

1. Интензификация на изпълняваните програми в подкрепа на квалификацията на човешките ресурси. Това предполага стартиране на фаза 3 на схемата за “Квалификационни услуги и обучения за заети лица” с бюджет от 34 млн.лв. и период на изпълнение до края на 2013 г. Допустими бенефициенти са работодатели (по Компонент III – работодатели със сертификат за инвестиция клас А или Б).

2. Стартиране на схемата “Социални иновации в предприятията” с бюджет от 37.9 млн.лв. и период на изпълнение до края на 2013 г. Допустими бенефициенти са малки, средни и големи предприятия.

3. Повишаване на квалификацията на работещи лица посредством програмата “Аз мога повече” с индикативен бюджет от 50 млн.лв. за обучение с ваучери на заети лица. Периодът на изпълнение е до края на 2012 г.

4. В сферата на образованието и обучението

трябва да бъдат стартирани следните схеми:

- “Подобряване качеството на образованието в средишните училища чрез въвеждане на целодневна организация на учебния ден” с бюджет от 180.0 млн.лв. и период на изпълнение – до края на 2014 г.;

- “Да направим училището привлекателно за младите хора” с бюджет от 100.0 млн.лв., използвани за извънкласни дейности;

- “Включващо обучение” с бюджет от 10 млн.лв. за създаване на адаптивна среда за обучение на деца със специални образователни потребности.

5. В направлението, свързано със социално включване ОП „Развитие на човешките ресурси” трябва да стартира редица мерки, насочени към децата от социалните домове с бюджет от 16.5 млн.лв. (Компонент 1 – 2.0 млн.лв., Компонент 2 – 14.5 млн.лв.).

Въз основа на по-горе направения анализ на постигнатото по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” могат да бъдат направени следните предложения за бъдещите приоритети на програмата през следващия програмнен период (2014-2020):

1. Приоритети, свързани с целите на “Европа 2020”:

- постигане на високо ниво на заетост;

- намаляване на броя на бедните и социално изключените хора;

- драстично намаляване на дела на преждевременно напусналите образователната система;

- увеличаване на дела на 30-34-годишните със завършено висше образование.

2. Подкрепа на секторите с най-висок потенциал за растеж и разкриване на нови работни места.

3. Осигуряване на устойчивост на реформите в социалната сфера чрез:

- Подкрепата на многодетните семейства;

- Подобряването на грижите за хората с увреждания.

- Подкрепата за ромското включване.

Литература

1. Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013”, Септември 2007
2. Националната стратегическа референтна рамка, Програмнен период 2007–2013 г.
3. <http://www.eufunds.bg>
4. <http://umispublic.minfin.bg/>
5. <http://ophrd.government.bg/>
6. Ангелов, Кирил, Иновационни подходи при ефективно управление на европейските фондове и програми, ВТУ „Св. Св. Кирил и Методий”, 2010 г