



Проект „Лидерство за регионално развитие“

Първа междурегионална стратегическа среща-дискусия

Доклад

**Перспективи за развитие на човешкия
потенциал: междурегионално сътрудничество,
миграции, образование, общности**

13-14 януари 2017 г.

**Парк-хотел „Арбанаси“,
с. Арбанаси**

1. КОНТЕКСТ И ЦЕЛ НА ДОКЛАДА

България е в демографска криза. Налице е все по-голяма миграция от по-малките населени места и периферни региони към големите градове, столицата и чужбина, което не само обезлюдява регионите, но поставя въпроса за работната ръка като един от факторите за устойчивото им развитие. Това налага оползотворяване на наличния човешки потенциал чрез мерки за междурегионално сътрудничество и образование - тема на Първата междурегионална стратегическа среща по проект *„Лидерство за регионално развитие“*, изпълняван от Института за регионални и международни изследвания (ИРМИ), финансиран от Фондация *„Америка за България“*.

Фокус на междурегионалната стратегическа среща бяха възможностите за междурегионално сътрудничество между заинтересованите страни в областта на развитието на човешкия потенциал и използването на наличните ресурси на трудовия пазар, въз основа на споделени интереси и възможности за използване на сравнителните предимства и специализация на регионите, като форма на един колективен подход за съвместно развитие и общи ползи.

Междурегионалната среща имаше за цел да свърже представителите на различните участващи в проекта целеви региони, на които да бъдат обсъдени различни теми, свързани със сътрудничеството между тях, както и да бъдат чути техните виждания за възможностите за междурегионални инициативи, които да подобрят общото благосъстояние на регионите.

В срещата, проведена в Арбанаси, взеха участие 33-ма човека от участващите в проекта региони – местни лидери от бизнеса, културата, предприемаческата общност, младежките и други неправителствени организации – и експерти, които представиха основните теми на форума и практическите задачи. Участниците бяха представители на различни социални, професионални, икономически и възрастови групи, като по отношение на възрастта на участниците се наблюдаваше баланс между младежи (до 30-35 г.) и възрастни (над 30-35 г.).

Като подход форумът съчетаваше презентации на експерти по основни теми, свързани с човешкия потенциал и междурегионалното сътрудничество, дискусии и работа по практически задачи.

Цел на настоящия доклад е да представи темите и дискусиите, да обобщи резултатите и да даде препоръки от проведената Първа междурегионална стратегическа среща *„Перспективи за развитие на човешкия потенциал: междурегионално сътрудничество, миграции, образование, общности“*.

2. ОСНОВНИ ТЕМИ И ДИСКУСИИ

Фокус на проведения форум беше развитието на човешкия потенциал и неговата роля за междурегионалното сътрудничество. Основните теми на дискусиата бяха разделени на четири панела, както следва: *„Човешкият потенциал и междурегионалното делово сътрудничество“*, *„Човешкият потенциал и миграциите“*, *„Човешкият потенциал и връзката на образованието с бизнеса и обществото“* и *„Човешкият потенциал и общественото развитие“*. За първи път в рамките на проекта беше организирана и пета, вечерна сесия на тема *„Човешкият потенциал и споделеното развитие“*. Във встъпителната си част форумът бе открит с презентация *„Човешки потенциал и регионално развитие: тенденции и стратегии в областта на образованието, бизнеса и социалната сфера“*.

Всеки панел даде възможност на участниците да чуят мнението на експертите по темите под формата на презентации, представяне на добри практики, критики и предложения за по-добро сътрудничество между регионите в бъдеще. Участници можеха да се изкажат по време на предвидените дискусии към всеки панел и участваха в решаването на практически задачи.

Настоящият доклад следва структурата на програмата на проведената в Арбанаси среща.

Встъпителна презентация „Човешки потенциал и регионално развитие: тенденции и стратегии в областта на образованието, бизнеса и социалната сфера“

Откриването започна с представяне на темата *„Човешки потенциал и регионално развитие: тенденции и стратегии в областта на образованието, бизнеса и социалната сфера“*. Тя разгледа темата за демографията като фактор за развитието на човешкия потенциал в регионите. Демографската ситуация, особено преди избори, и идващата демографска „катастрофа“ е основна тема за предизборна мобилизация. Необходимо е по-ясно и експертно обяснение на реалната ситуация и съществуващите догми и илюзии, за да могат да се търсят истински работещи решения. Потенциалът на работната ни сила, т.е. бързо нарастващата част от работната сила, са възрастните работници. Това следва да бъде отправна точка при планирането на стратегиите за развитие на регионите и междурегионалното сътрудничество именно, за по-пълното използване на този потенциал.

При оценката на текущата демографска ситуация се наблюдава тенденцията винаги да се говори за застаряваща нация, малка раждаемост и лоши демографски показатели, което има своето негативно отражение върху пазара на труда, тъй като се нарушава основната му логика пенсиониранията хора да излизат и да се заместват от младите. Сегашната ситуация налага чисто статистически „заместването“ на пазара на труда да се насочи към използването на възрастната работна сила.

Статистиката сочи низходяща тенденция на заместването, като намалява делът на влизащите на пазара на труда млади хора:

1. през 2001 г. 100 излизащи от трудовия пазар лица се заместват от 124 влизащи;
2. през 2008 г. 100 лица се заместват от 91;
3. през 2009 г. 100 лица се заместват от 82;
4. през 2011 г. на 100 излизащи влизат 70 човека.
5. през 2001 г. 113 000 стават първокласници, докато цифрата за 2016 г. е едва 64 000 първокласници, което показва трайността на тази низходяща тенденция.

Изводът, който може да се направи от тези статистически данни е, че през следващите 30-40 години бизнесът ще трябва да работи с все по-голям дял застаряваща работна сила, с все по-възрастни работници. Предприемачите трябва да са наясно, че ще им се налага да работят с възрастни хора, въпреки нежеланието им. Това нежелание следва да се преодолее и този минус да се обърне в плюс. Повишаване на пенсионната възраст е един от начините за оставане на възрастните хора на трудовия пазар; например, повишаването на пенсионната възраст с една година оставя на работа 100 000 души.

По отношение на участието на възрастните работници на пазара на труда са налице няколко догми:

1. с възрастта се влошава производителността. Няма нито едно сериозно изследване, което да подкрепя тази теза. Трудовият опит е по-надежден показател за производителността, отколкото възрастта.
2. възрастният отсъства от работа, като човек с по-малък капацитет. Но статистическите изследвания сочат, че с увеличаването на възрастта индикаторът „отпуск по болест до 1 месец“ (което е най-масовият случай), намалява от 46% на 36%. При по-дългите отпуски по болест обаче делът се увеличава от 13% на 23%.
3. при възрастните има много повече трудови злополуки. Статистиката сочи обратното – тези хора имат повече опит и внимават повече.

4. при възрастните настъпват личностни промени, които пречат на производителността. Изследванията сочат, че опитът се обогатява, само сензорните възприятия намаляват.
5. толкова е сложно да се адаптира работното място на възрастния работник, че е по-евтино да се вземе млад. Това може да се преодолее с ротация на работни места и специално оборудване.
6. признаваме че възрастната работна сила има капацитет, но как ще предаде това на младите? Това много лесно може да се преодолее, като освен да работи на възрастния човек се даде и менторска роля.

Извод: Наблюдава се едно пренареждане на пазара на труда: това е ситуацията с възрастната работна ръка, което не е само български проблем, а в целия развит свят. Предизвикателството пред нас е как по-добре да се използва - нова конкуренция, уникален шанс. На трудовия пазар има много дефицити, но те много лесно могат да бъдат заменени, чрез използването на възрастната работна сила: възрастният работник 1) е неизбежен и 2) не е аутсайдер. Промените днес са от такова естество, че трябва да е ясно, че 60-годишните днес са различни от 60-годишните от 1950-те. В този смисъл възрастните хора не трябва да бъдат разглеждани като бремене, а като капитал. Възрастните хора през следващите 50 години ще заемат по голям дял в българския пазар на труда.

Първи панел: „Човешкият потенциал и междурегионалното делово сътрудничество“

Първият панел продължи темата за работната сила в измерението за нейната междурегионална мобилност с презентация за *„Взаимодействия между регионални бизнес мрежи“*. Беше представен регионален гравитационен модел на работната сила, според който някой инвеститор или община ако иска да инвестира може да си намери човешки ресурс. Моделът представлява аналитична концепция за измерване на количествените взаимодействия между два регионални центъра (пр. два района, териториални единици, населени места, индустриални зони и др.). Използва се комбинация от дистанция между два сравнявани центъра и тяхна качествена характеристика (маса) по отношение на конкретна наблюдавана сфера (човешки ресурси, икономическо развитие и т.н.). Задачата, която моделът решава е определяне на територия, от която е най-вероятно дадено предприятие, населено място, община да могат да набират необходимите им човешки ресурси. Затова е важно създаването на регионални обсерватории за човешки ресурси, които постоянно да се попълват с данни. Моделът съчетава пространствени показатели (разстояние в км или часове) с характеристика/квалификации на работната ръка. Безспорно важен индикатор се явява склонността за пътуване на работниците.

Моделът за определяне на качествените характеристики на изследваните центрове включва:

1. Променливи за привлекателност на териториален/икономически център за привличане на работна сила
 - Основна група - насочена към човешките ресурси, пазара на труда, икономическата активност;
 - Допълнителна група от индикатори – обхваща по-широки аспекти на регионалното социално-икономическо развитие, които оказват влияние при избора на място за работа и живеене.
2. Модел за конструиране на единен комплексен показател
 - Анализ на претеглените фактори – всеки фактор се претегля, оценява субективно или обективно и се прави обща оценка;
 - Конструиране на индекси, стандартизиране и тяхното аранжиране;
 - Чисти експертни оценки;
 - Аналитичен йерархически процес.

Информацията от този модел може да се използва от аналитична и управленска гледна точка за:

1. фокусиране на усилията за търсене на служители, именно в рамките на тези територии;
2. допълнителни изследвания и анализи точно в тези територии;
3. изграждане на центрове за професионална квалификация или кариерни центрове отново в рамките на тези територии, които да подготвят работната сила;
4. инвестиции в по-добър транспорт;
5. изграждане на съвместни стратегии за развитие между няколко населени места с цел оптимално използване на съществуваща работна сила;
6. реализиране на конкретни програми за заетост или регионално развитие и т.н.

В последвалата дискусия по въпросите свързани с демографията и мобилността на работната сила могат да бъдат отбелязани следните основни идеи:

1. Мотивацията е важна и може да се използва като индикатор в регионален гравитационен модел на работната сила;

2. Моделът е приложим в много други области; Приложимостта е важна, но въпросът е как се доказва, че този модел е близък до реалността и използваем.
3. Добра практика: извозване на работници от Симеоновград до Димитровград с автобус, пуснат специално за целта.
4. Моделът е замислен да го прави една община, но няма да стане лесно, тъй като са малко кметовете, които имат ясната цел да привлекат инвеститори, които реално да изпълняват стратегията.
5. Предложение моделът да се прилага на регионален принцип, тъй като малките общини нямат капацитета на регионалните центрове.
6. Обсерватории за човешки капитал – има подобни структури на публично-частно партньорство в Англия, Румъния, Полша.

Втори панел: „Човешкият потенциал и миграциите“

Вторият панел беше посветен на *„Миграционни потоци (в, извън и към България) и стратегии за развитие на човешкия потенциал“*. Безработицата беше определена като един от факторите за миграцията. Причина номер едно за безработицата е липсата на работни места. Колкото повече са безработните на едно работно място, толкова по-висок е коефициентът на безработица. Презентацията разгледа човешките ресурси като игра – жетони, пулове, стратегии - като идеята е да привличаш повече хора на своя страна. Акцентът е поставен върху това какъв вид игра е играта за осигуряване на човешки ресурси. Въпросът е дали по този начин не се създава антагонизъм и дали това е кооперативно. Играта на дърпане на хора не е кооперативна, няма арбитър и правила. По статистика най-бедните области в България са получили най-малко пари. Най-лошото е, че като има малко жетони, има малко хора в тази игра.

Район чужбина е най-голям като притегателна сила за емиграция. Осемдесет процента от хората отиват в страните от ЕС от всички страни в чужбина. Има и сериозна миграция от малките населени места към големите и най-вече към столицата. Демографският срив е изключително сериозен проблем. На практика, България може функционално да отглежда 20 000 000 човека, а се очаква демографски да се сведе до 5 000 000 души.

Извод: гравитационните модели са тъжни.

Становища, изразени от участниците в последвалата дискусия (основно фокусирани върху образованието и младежката миграция):

1. Образованието трябва да се подведе под формални критерии и да има добър мениджмънт.

2. Освен двигател на миграцията са срамно ниските нива на доход.
3. Университетите произвеждат добри кадри.
4. Междурегионалната миграция не е проблем, това са вътрешни потоци, които са полезни.
5. Все повече студенти, които са завършили в чужбина, се връщат във ВТУ да правят магистратура. България е прекрасно място за предприемачество. Необходимо е да се промени моделът на обучение, да се въведат нови неща, за да има резултат. Но 57 университета в страната е страшно много. Преподава се все икономика, бизнес, а сега и национална сигурност. Държавата подхожда като мащеха. Трябва да се мине към частни училища. Но достатъчно ли е това, за да се задържат младите тук? Изглежда, че не.
6. Необходимо е да се махне 30% от програмата и да се даде свобода на учителите. Второ, инвестиране в добри идеи, предложени от някое училище - да се осъществяват на национално ниво. Много е важно как се инвестира в човешки потенциал. Дали е конкурентна средата или кооперативна. Всеки регион си има характеристики и може да допринесе. Например, източните Родопи могат да се преориентират към производство на шафран.
7. Огромен брой млади хора отиват в чужбина към урбанистичните центрове не заради работата, а защото ще преживеят нещо ново. Възрастните избират други места. Въпросът е как в България да създадем тази култура, която да задържа хората.
8. Американецът е мобилен - за 200 долара повече се мести през 3 щата. В Гърция и Португалия се връщат емигриралите и започват бизнес, а в България - не. Доходите са най-важни в България.
9. Миграциите обогатяват и дават опит, поради което такъв вид мобилност е препоръчителна. Те са добри за придобиване на опит, но е хубаво да има връщане назад. Връщането често е трудно и депресиращо. Нерядко се налага преориентация на всички занимания. Най-важно по отношение на младите хора е да им се даде свобода да правят това, което искат, на мястото на което живеят – един вид овластяване.
10. Добра практика: В Германия има завръщане към запустели райони с цел биоземеделие.
11. Добра практика: В Кения бегачите (лека атлетика) получават пари за дейността си, връщат се в селата си и изграждат училища.
12. От значение е ролята на медиите - какъв образ изграждат. С какво се свързва България в международния обмен. Например, новият завод на Язаки не влиза в новините, а само като платен репортаж.

Вечерна сесия: „Човешкият потенциал и споделеното развитие“

По време на сесията бяха представени три теми. Първо, разгледана беше темата „Демографските тенденции и човешкият потенциал“. Демографската ситуация в България е оценена като безпрецедентна във времето и пространството. Данните показват, че България е единствената държава в света, която в продължение на 27 години има отрицателен естествен прираст. Тя е единствената държава в света, която 23 години неизменно е в тройката на държавите с най-висок отрицателен естествен прираст. За 23 години само в две се е „повишавал“ над -4‰, с абсолютен пик през 2007г. от -7‰. България е уникален пример - за 23 години населението на страната е намаляло с 2 милиона души! По прогнозни данни се очаква населението да намалее от 6 250 000 души през 2025 г. до 4 651 000 души през 2050 г. В случая изражението на намалението не е важно, а процесите зад него.

Най-голямата кохорта в единия пол – женския – е в пенсионна възраст, което го няма никъде. В Монтана, например, заместването на трудовия пазар има следното изражение – 49 души влизат като работна сила на мястото на 100 излизащи. Ромите са 700-800 000; скоро ще бъдат над 1 000 000. Грешка е да бъдат слагани под един знаменател; те са на касти като в прародината си, Индия.

Има разбира се и оптимистичен модел за обръщане на тези демографските тенденции и за възстановяване на баланса. Някои демографски мерки, които могат да благоприятстват този оптимистичен модел включват:

1. Инвестиции и промени в образователната система;
2. Промяна в системата на детските градини (датският модел);
3. Оценка на значението на човешкия капитал за развитието на едно общество;
4. Споделената отговорност от двамата родители при отглеждането на децата (променената социална роля и отговорност на жената в съвременните общества);
5. Регионална демографска политика.

Извод: Няма неразрешими демографски проблеми.

Втората тема във вечерната сесия „Политически стратегии за развитието на човешкия потенциал“ разгледа политиките за обратно привличане на българската диаспора в процесите на развитие на държавата и начините за мобилизиране на общностния потенциал в регионите.

Това налага разработване на стратегии за развитие на демографските миграционните проблеми. От 90-те години съществува едно перпетуум мобиле за изнасяне на съществена част от младото поколение в чужбина: по различни причини – провалена индустрия, Европа без граници, като тенденцията е този процес да продължава. Последствията са увеличена социална тежест, изнасяне на човешки потенциал. Колкото и добре да се развива страната, процесът ще продължи. Това, което можем да направим е или да се пуснем по течението и да загиваме, или да се борим срещу течението. Трябва да се търси обаче друг начин. Въпросът е какъв? Пример може да бъде Държавата Израел и нейният опит в привличането на евреите от целия свят. Как ги привличат? С много добра система на здравеопазване и социални грижи, които им предоставя държавата. По-колективистично настроените хора отиват да живеят и работят в Израел.

Първо, за постигане на целта за привличане на хора обратно към страната трябва бъдат съчетани два фактора: активна държавна стратегия и ангажираност на самите общности в България – не само патриархалните от българското село, но също и модерните.

Второ, за да се случи това, трябва да се мобилизира общностния потенциал по населените места. Откъде идва този потенциал? Тук безспорна е ролята на възрастната работна сила. Но не става дума само за удължаване на възрастта, но също и тези, които са излезли, следва да променят своята визия за живота, да са по-активни. Пенсионирайки се, човек изпада в безтегловност, само семейството му се грижи за него – не обществото. Трябва да се използва този ресурс.

Трето, не трябва да наблюдаваме случващото се като жертви. Необходимо е да се разбере, че имаме сили да спрем изтичането на този потенциал от млади хора, напускащи за чужбина. Висшето образование е важен казус – трябва да пласираме качествените си ВУЗ-ове на международния пазар, например Казахстан, Мароко, като потенциални таргети. Освен това е важно предназначено да бъдат селектирани хора, които да бъдат образовани.

Третата презентация във вечерната сесия - *„Дуалното образование и реализацията на човешкия потенциал“* – разгледа модела на дуалното образование, който успешно се прилага в Германия, Австрия, Швейцария – все страни, където безработицата е под 4%.

Тук парите не са основният движещ фактор, а възможността за личностна реализация сред младите. На второ място идва възможността за пълноценен отдих и разнообразие. На трето място – достоен живот (чувство за справедливост, върховенство на закона, социална справедливост). Това зависи в основна степен от политиците, но е важно за младите и тяхната мотивация.

В дискусиата след презентациите се откриха следните по-важни мнения:

1. Броят на българските предприятия, които работят на световно ниво, постоянно расте. Много интензивно се работи, но почти няма връзка с местния пазар. 90% от продукцията се изнася, не се участва в обществени поръчки, независими са от властта.
2. Един от важните въпроси е дали е имаме кауза, защото ако не знаем къде отиваме, винаги отиваме някъде другаде.
3. БГ няма политика за стимулиране на раждаемостта – има за обезкуражаване. Две години майчинство е равнозначно на две години отсъствие от професията.
4. В Германия съществува програма за „наемане“ на пенсионирани експерти за съвет.
5. Необходимо е да се изгради система за признаване на знания, придобити по неформален начин.

Трети панел: „Човешкият потенциал и връзката на образованието с бизнеса и обществото“

Темата *„Бизнес, професионално образование, дуално обучение, човешки ресурси: конкретни примери“* се фокусира върху взаимовръзката между дуалното образование и възможностите за развитие. Констатирано беше, че липсата на подготвени кадри е основен проблем на българския бизнес и икономика в широк спектър от професии (в областта на машиностроенето, електротехниката, транспорта и логистиката, здравеопазването, образованието и информационните технологии), както със средно професионално, така и с висше образование.

Път за решаване на този проблем е изграждането на устойчива връзка *„образование, наука, бизнес“*. В България се наблюдава диспропорция на учениците и студентите, обучаващи се в хуманитарни науки, спрямо тези, които следват инженерни специалности. Основният проблем в България не е безработицата въобще (тя се движи средно около нивата в ЕС), а структурната безработица, т.е. *има голямо предлагане на кадри с квалификация, която никой не търси, и голямо търсене на кадри с квалификация, която никой не предлага*.

Трябва да се даде отговор на въпроса какво искаме – имитация (заимстване на чужди технологии), подобряване (модифициране и подобрене на чужди технологии) или създаване (създаване на ново знание, услуги и продукти), като първите две са характерни за развиващите се, а последното за развитите икономики.

Постигането на високи нива на иновациите и икономическото развитие не е възможно без паралелна реформа в професионалното образование, която трябва да включва:

1. мерки за повишаване на привлекателността на търсените от бизнеса професии, за които липсват кандидати в професионалните училища;
2. мерки за промяна на план-приема на ученици в професионалните училища, в съответствие с потребностите на реалния бизнес;
3. разширяване на обхвата на т. нар. „защитени“ професии и допълнителни стимули за учениците, желаещи да се обучават по тях, включително и чрез отпускане на държавни стипендии;
4. допълнителна мотивация и стимули за учителите, работещи в професионалните училища и др.

Реформата в професионалното образование изисква практически действия за решаване на проблемите (кръгли маси, секторни срещи, панорама, анкетиране на бизнеса).

Друг важен аспект е подобряването на комуникациите „бизнес – образование“. Задачите на бизнеса, свързани с развитието и усъвършенстването на практическите компетенции на обучаваните (при една предварителна договорка за съвместна дейност при провеждане на практическото обучение), могат да бъдат:

1. консултиране относно параметрите на образователната услуга, предлагана в конкретното училище;
2. съгласуване на програмите за обучение;
3. участие на входа и на изхода на образователния процес (избор на специалности, реализация на средния специалист);
4. ефективно практическо обучение в реалната бизнес среда.

Такава обвързаност на задачите определя като основен приоритет пред професионалното образование непрекъснатото постигане на адекватно качество, съобразено с динамичните социално-икономически процеси в глобализиращия се информационен век.

В рамките на презентацията бяха представени конкретни примери от Стара Загора за дуално обучение, организирано в съответните учебни заведения заедно с фирми-партньори: 1) професия „Машинен техник“, специалност „Машини и системи с цифрово-програмно управление“; 2) професия „Електротехник“, специалност „Електрообзавеждане на производството“; 3) професия „Готвач“ (с участието на фирми-партньори, осигурили 26 договорни места за дуално обучение); 4) професия „Техник-технолог в дървообработването“, специалност „Мебелно производство“; 5)

професия „Техник на компютърни системи“, специалност „Компютърни мрежи“;

В последвалата дискусия бяха нахвърляни широк кръг идеи и добри практики:

1. Пилотен проект ПГ „Иван Хаджиенов“ Казанлък – с „Арсенал“. Учениците са с трудов договор, огромна мотивация.
2. Неконвенционални примери – ЗараЛаб и предприемачеството.
3. Трябва да се премахне делегирания бюджет; училищата се препълват, защото искат да си привлекат бюджета.
4. Децата от т.нар. елитни гимназии не са възпитани трудово, нямат навици, само един език знаят и то не толкова добре.
5. Дни на отворените врати за децата на служителите – да се почне от самите компании – „Гордея се с труда на моите родители“.
6. Тези неща трябва да се систематизират – програма на МОН „Твоят час“.
7. Има оперативна програма за дуалното образование; сега предстои продължение на Домино (швейцарската програма).
8. Първия конфликт при дуалното образование е с учителите – децата отсъстват 3 дни в седмицата от у-ще, защото са на работното място във фабриката да се учат, така пропускат учебен материал. ДОМИНО е успешен в Стара Загора и Казанлък + София. Във Варна и Бургас нямаше интерес. В България трудов договор се предлага само след 18 г.; на 16 се иска разрешение от Инспектората по труда. В България също така няма достатъчно силни национални браншови организации, които да участват в изготвянето на програмите. Вариантът е клъстери на място, както е в Стара Загора. Може да се приложи на национално ниво. Трябва да се говори за това, медиите са длъжници.

Четвърти панел: „Човешкият потенциал и общностното развитие“

Последният панел беше посветен на *„Граждански стратегии на обществените фондации и младежките банки в България за развитие на човешкия потенциал“*.

Обществени фондации въздействат върху развитието на човешкия потенциал в регионите. Те поддържат фокус върху общността, а не върху отделните групи или индивиди, като дават подкрепа на филантропията в общностите, основана на дарителството, а също така поддържат богатство от връзки вътре в общността; създават инфраструктура за дарителство, която

стимулира поддържането на жизнена общност; идентифицират нужди; подкрепят инициативи на граждани и граждански организации; толерират различия, развиват солидарност; и поддържат баланс между съревнование и сътрудничество. Освен това, обществените фондации изграждат култура на участие и култура на дарителство, утвърждават споделени ценности в общността, стимулират съвместни действия, укрепват съществуващи връзки на солидарност и създават нови. Тези фондации действат на географски принцип; създават се от активни хора от едно населено място, за развитие именно на това място. Интересен факт е, че в София е почти невъзможно да се направи обществена фондация, поради голямото разнообразие и разединение.

Младежките банки представляват младежки модел на обществена фондация, чийто фокус е върху младежкото развитие и набирането на дарения за младежки проекти в съответната общност. Те стимулират солидарност между младежите, възпитават култура на участие и изграждат социално-отговорни лидери: лидери, чиято кауза е общността и нейното качество на живот, които са избрали да останат в България и които предават ценностите, свързани с участие и солидарност от поколение на поколение и въвличане на нови, млади лидери. Лидерите на обществени фондации и младежки банки в много случаи стават лидери и в други области на обществения живот.

Младежките банки имат и негативен аспект; те събират най-добрите младежи, които си създават добри биографии и напускат за престижни университети в чужбина и впоследствие се реализират там. В този смисъл, ползите за развитието на човешки потенциал се реализират в други региони на света. Друго ограничение на модела на младежките банки е, че те се управляват от младежи, които имат достъп до образование и високо качество на живот, докато младежите от малцинствата и групи в неравностойно положение са бенефициенти.

Обществените фондации и младежките банки насърчават филантропията като инструмент за активизиране на гражданите, съживяване, запълване на финансови празноти там, където от другаде няма финансиране. В момента най-много се финансират проекти в образованието, после проекти за изкуство и култура, а също и културно наследство, екология, социално включване. Разбира се, не всички нужди печелят симпатията на дарителите – някои каузи са по-трудни. В този смисъл дарителите са лакмус, един вид риалити чек.

Дарителството обаче започва да страда, когато е налице повсеместен срив на ценностите в държавата. Има общуване между регионите, но прилагането зависи изключително много от конюнктурата – например кметът понякога е конкурент и целият бизнес отива да дарява на събития на кмета.

Извод: В България се наблюдава липсваща култура на дарителство. Местната власт не разбира и не използва потенциала на неправителствените организации и техните регионални мрежи.

Някои от по-важните идеи, открити по време на дискусиата включват:

1. Нека всеки реализиран човек да почувства филантропията като инструмент. Понякога точно парите липсват за една идея да се реализира. Културата на филантропия е дългогодишна кауза.
2. Много често даряват хора, които са на ръба на оцеляването – дарителството е и саможертва.
3. Има опити за свързване с диаспората, понякога самите хора се свързват с обществените фондации, но е трудно, изискват се връзки.
4. Добър пример е ортопедичният център в Стара Загора и помощта на Мануела Малеева.
5. Обществените съвети към общините имат своята свързваща роля между гражданските организации и местната власт. Общините имат интерес и полза от обществените съвети, защото по този начин споделят отговорност.
6. Все още в България отношението на местната власт по повдигнатите в панела въпроси зависи от личностните качества на кмета, а не от институционално ниво/политика.

3. ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

Изводът от Първата междурегионална стратегическа среща по проект „Лидерство за регионално развитие“ е, че междурегионалният характер на срещата бе изключително важен актив и допринесе много за изграждането на мрежа от заинтересовани страни „отгоре-надолу“, което е един от основните елементи на проекта. Предвидени са втора и трета среща в понататъшното изпълнение на проекта. Участниците демонстрираха голяма заинтересованост по представените теми и бяха много активни в обмена на опит и идеи.

Като средство за виртуална връзка на изграждащата се регионална мрежа беше препоръчано създаването на профил във Фейсбук, където да се обменят идеи за междурегионално сътрудничество и да се дискутират възможности за осъществяването на застъпнически кампании. Профилът беше създаден още по време на самата междурегионална среща в Арбанаси.

Друга препоръка от форума беше създаването на възможност за организиране на срещи, например два пъти годишно, на които участниците да споделят какво са постигнали в работата за общността след приключване на проекта, което ще допринесе за неговата устойчивост.

Предложено беше да се направи банка на участниците със снимка, име и контакти, а също така и област на експертиза и умения, която да се използва за целите на сътрудничеството между участващите в проекта региони.

В съдържателен план, основният извод, който може да се направи от срещата е, че регионите не използват възможностите за сътрудничество като част от една обща стратегическа рамка за споделено развитие. Отчетен беше обаче, че е налице потенциал, който следва да се оползотворява както на хоризонтално, така и на вертикално равнище.

Изграждането на общностно чувство е предпоставка и основа за развитие на регионите и междурегионалното сътрудничество. Това е особено важно с оглед на демографските тенденции на миграции и обезлюдяване на населените места, които изискват спешни мерки за справяне с проблемите на развитието като отваряне на трудовия пазар за възрастни хора и увеличена мобилност на работната ръка между регионите.

Миграцията към големите градски центрове създава междурегионални дисбаланси, чието отражение може да се види във всяка една сфера на живота на местните общности и дава отражение върху мотивацията на оставащите за работа в полза на общността. Въпреки негативните тенденции, налице са предпоставки и мерки, които могат да подобрят общата картина в българските региони:

1. търсене на пътища за междурегионално сътрудничество при използването на човешкия потенциал с оглед специализациите и нуждите на съответните региони;
2. въвличане на работна ръка от различни групи в процесите на сътрудничество и икономическо развитие;
3. сътрудничеството между гражданските организации и местните власти е наложително като форма на споделена отговорност и връзка между гражданите и общините;
4. образователни промени в посока към дуалното образование;
5. изграждане на връзки между образованието, науката и бизнеса насочени към развитието на регионите;
6. създаване на култура за дарителство и по широкото използване на инструменти като обществените фондации и младежките банки в посока към общностното развитие;

7. използване на иновативния потенциал на регионите;
8. изграждане на стратегии за привличане и задържане на младите хора в общността, за което са необходими стимули като качествено здравеопазване и образование, добри социални грижи и добри икономически показатели, свързани и с възможностите за лично развитие и реализация.

Младите хора и младежките инициативи като фактор за междурегионално сътрудничество ще бъдат тема на Втората междурегионална стратегическа среща, която предстои да се проведе по проекта.