

НЯКОИ АКТУАЛНИ ПРОБЛЕМИ ПРИ НАЕМАНЕТО НА ОПЕРАТИВНО-ИЗПЪЛНИТЕЛСКИ ПЕРСОНАЛ В ПРИСТАНИЩАТА

Яна Ганчева

*ВВМУ „Н.Й.Ванцаров“, Факултет „Навигационен“
ул. “Васил Друмев“ №73, 9026 Варна, България
vvmu_janagancheva@abv.bg*

SOME CURRENT PROBLEMS IN HIRING OPERATIONAL PERSONNEL IN PORTS

Yana Gancheva

*Nikola Vaptsarov Naval Academy, Faculty of Navigation
73, Vassil Drumev Str., 9026 Varna, Bulgaria
vvmu_janagancheva@abv.bg*

ABSTRACT

Restructuring and functioning of ports is related with a reform in hiring labour. In general, this is a problematic current issue due to the fact that, on one hand, labour market is highly restricted as a result of the economic crisis, and on the other hand, the operational personnel is not ready to meet the challenges of the changes in the port sector. Various forms of organizing the labour force, such as registration in labour pools, employment offices, and labour boards, aim at regulating this process. In any case, the labours seek employment security, secure income, safe working places, and the employers aim at increasing the labour productivity and effectiveness.

Key words: operational personnel, labour pools, labour registration, labour hiring process, vocational training centers

Актуалността на разглеждания проблем се определя от процесите на функциониране и реструктуриране в пристанищата, които са свързани с реформи на човешките ресурси в тях. Проблемите на работната сила имат отношение към иновациите, модернизацията, ефективността и финансовата жизнеспособност на пристанищата, интермодалните съоръжения и услуги. Правилните решения на публичния и частния сектор, влияещи върху трудовия потенциал в пристанищата, повишава ефективността и намалява дезорганизацията на работната ръка, както и намалява риска за пристанищните инвеститори и оператори [5]. Практиката показва, че разходите за работна ръка в Европа представляват между 40% и 75% от оперативните разходи на терминалите за генерални товари, между 15% и 20% за терминалите за насипни товари и 50% за контейнерните терминали [4]. Свърхнаемането на работна сила, остарелите и неефективни правила на работа, недостатъчните умения и лошото обучение, „надутото“ заплащане и ненадеждност са сред най-цитираните проблеми, които допринасят за високите разходи и неефективните операции в много пристанища [5].

Докладът има за **цел** да очертае някои актуални проблеми, свързани с наемането на оперативно-изпълнителски персонал в процеса на функциониране и реструктуриране на пристанищата.

За достигане на поставената цел са формулирани следните **задачи**:

1. Да се разкрие съдържанието на термина „оперативно-изпълнителски персонал“ и да се изясни механизма на наемането на производствена работна сила в пристанищата;
2. Да се посочат факторите, свързани с функционирането на пристанищата, които налагат осигуряване на гъвкавост при наемането на работната сила и формулиране на нови изисквания към квалификацията ѝ;
3. Да се аргументира необходимостта от регистрация на оперативния персонал.

За достигането на поставената цел и за решаването на формулираните задачи на изследването са приложени следните научноизследователски методи: анализ, системен анализ и прогнозиране.

Проблемът по наемането на оперативен персонал определя границите на изследването.

За решаването на **първата научноизследователска задача** е използван методът на изследване анализ на съществуващата правна рамка за експлоатационна годност на пристанищата и на нормативната уредба за професионалното образование и обучение.

Според Наредба № 9 за изискванията за експлоатационна годност на пристанищата оперативно-изпълнителският персонал обхваща работната сила, която участва пряко в претоварните процеси - докери, стифадори, сигналчици, крановици, водачи на автотранспортни и подземни машини, оператори на специализирани инсталации и линии и др. Назначението им на работа е свързано с изпълнение на редица изисквания като: да бъдат здравословно годни, което се удостоверява с медицинско свидетелство; да притежават образованието, изисквано за заемането на съответната длъжност; да са професионално подготвени и правоспособни, когато се изисква правоспособност; да имат стаж по специалността, когато това се изисква [9].

Например за длъжността „докер” е необходимо лицата да имат завършено основно образование, а докерите след завършен квалификационен курс за „сигналчик” получават право да работят като такива. Обучението на лицата за длъжността „стифадор” се извършва в Професионалната гимназия по морско корабоплаване и риболов "Св. Никола" – Бургас, Професионалната гимназия по речно корабостроене и корабоплаване – Русе, Варненската морска гимназия "Св. Николай Чудотворец", както и в Центровете за професионално обучение по специалността: "Експлоатация на пристанищата и флота". Минималното входящо образование за започване на обучение по професията е завършен седми клас. След приключване на обучението по професията, при завършено средно образование, се получава свидетелство с присъдена трета степен на професионална квалификация. Ако обучаемият няма завършено средно образование, получава удостоверение за професионално обучение [10]. Оперативно-изпълнителският персонал в пристанищата упражнява и някои **регулирани професии** като машинист на мостови и козлови кранове, машинист на портални и други видове кранове, пристанищен механизатор-оператори на специализирани пристанищни машини [12], правото за упражняването на които е определено „чрез закони, подзаконови или административни разпоредби, за притежаването на **специфична професионална квалификация**, удостоверена с документи за образование, правоспособност ...” [7].

Важна роля в осигуряване и поддържане на качество в професионалното образование и обучение на младежи и възрастни, **адекватно на потребностите на пазара на труда и развитието на конкурентноспособността на българската икономика, и на пристанищния сектор в частност**, има **Националната агенция за професионално образование и обучение** чрез следните си функции: систематизиране на статистическа информация във връзка с професионалното образование и обучение на регионално, национално и международно равнище; осигуряване на съответстващ на потребностите на пазара на труда държавен план-прием в професионалните гимназии; заявяване, планиране и провеждане на обучение в **центровете за професионално обучение** [11].

Друг важен регулатор на пазара на труда е Агенцията по заетостта [10]. Чрез Дирекциите „Бюро по труда” тя организира обучение за професионална квалификация на безработни лица, което се извършва в Центровете за професионално обучение, като например квалификация за крановик на мостови, козлови и полукозлови кранове до 40 тона, крановик на портални и полупортални кранове до 40 тона, стругар, сапанджия и др.

Процесът по наемането на оперативен персонал от пристанищните оператори протича в няколко етапа [2].

1-ви етап. Работодателят дефинира изискванията на работното място - основните отговорности и задачи, образование и опит, и изискванията за заемане на длъжността - образователна степен, професионална област, минимално изискуем професионален опит, допълнително необходима езикова и компютърна квалификация и други такива. Въз основа на тях разработва длъжностна характеристика [8].

2-ри етап. Отсяване на потенциалните кандидати за работа според това, доколко отговарят на изискванията на длъжността. Тук се включва и преглеждане на трудовите им биографии за набиране на „обещаващи кандидати”.

3-ти етап. Провеждане на събеседване, в което работодателят задава въпроси, свързани с образованието, предишния опит, трудовите постижения, лични характеристики и предишни оценки или атестации на кандидатите.

4-ти етап. Оценяване на кандидатите.

5-ти етап. Вземане на решение и предложение за наемане [2].

В резултат от решаването на **първата научноизследователска задача** може да се направи изводът, че в Република България е изградена и функционира строга система за професионално образование и обучение, а също и подбор от страна на пристанищните оператори, които осигуряват кадри за пристанищния сектор.

За решаването на **втората научноизследователска задача** е използван анализът като метод на изследване. Изведени са факторите, които въздействат върху функционирането на пристанището и влияят върху наемането на оперативен персонал [4]. Това са технологичният прогрес в развитието на кораби и товаро-разтоварно оборудване, нарастването на темповете на контейнеризацията, промяната в изискванията на сухоземния транспорт, развитието на специализирани терминали, интегрирането на пристанищните терминали в логистичните вериги, преминаването от една към друга система на управление на пристанищата. В резултат на това от оперативно-изпълнителския персонал се изискват знания за специални товари и технически познания за определено и скъпо оборудване. Висококвалифицираната работна ръка е потребна за удовлетворяване нуждите на клиентите от **прецизност** при изпълнение на операциите, **предотвратяване на повреди** по товара и транспортните средства, **качество** при предоставяне на услугите.

Технологичният напредък стимулира **постоянната заетост** на отделни работници, прикрепени към определени пристанищни терминали, което например са наблюдава при висококвалифицираните крановици. **Нарастващата специализацията**, от друга страна, увеличава нуждата от персонал с много умения, който да може да оперира на различни терминали, което обаче е възможно само при проведено подходящо обучение. Наличието на изградена **система за квалификация** осигурява мобилност на персонала между различните категории. Придържането само към една категория води до несъответствия, които не могат да бъдат компенсирани от по-големия брой работници в други категории. Притежаването на повече квалификации от един работник е плюс за пристанището в моменти на големи сезонни или циклични товаропотоци [4].

В тази връзка може да се отбележи, че в рамките на някои български пристанища има създадени вътрешни центрове за професионално обучение, които осигуряват квалификация и преквалификация на оперативния персонал **според нуждите на пристанищния оператор**. По този начин се постига ефективно използване на оперативната работна ръка и съкращаване на непроизводителните ѝ престои.

Кумулативният резултат от подготовката на производствения персонал (**П**) в учебните заведения (професионални гимназии, университети) (**П_{гимн., унив.}**) и обучението в структурите на фирмата-работодател и централите за квалификация (**П_{Ф.Р., ц. квал.}**) може да се изведе на основата на утвърдена методика за подготовка на персонала [1], която се изразява по следния начин:

$$P = P_{\text{гимн., унив.}} + P_{\text{Ф.Р., ц. квал.}}$$

Проблеми при наемането на оперативен персонал е възможно да възникнат и при преминаване от един към друг модел на управление на пристанищата. Например при *модела Toolport* възниква *проблемът за функционалната отговорност* на изпълнителите. В този случай кранистите се наемат от пристанищните власти, но в същото време са подчинени на стифадорските компании в качеството им на терминални оператори. Опитът показва, че тази система на заетост е главният фактор за продължаващите високи разходи и ниска производителност на френските терминали, което поражда нежеланието на международните корабни линии и глобални терминални оператори да инвестират във френските пристанища [6].

Резултатите от решаването на *втората научноизследователска* задача показват, че разгледаните фактори налагат възприемане на *една гъвкава система на наемане и квалификация* на оперативен персонал от страна на терминалните оператори.

За решаването на *третата научноизследователска задача* е приложен системният анализ.

Извън пределите на страната проблемът с адаптирането на количеството на работната ръка спрямо работата се решава с изграждането на *пулове за работна ръка*, които се оказват гарант за гъвкавостта. Работодатели и работници заедно определят количеството на персонала въз основа на текущи и бъдещи нужди с цел справяне с флукуациите на работната сила. Пулът не премахва ползването на *случайна работна ръка*, но я ограничава, като хроничният излишък се елиминира. Пуловете гарантират равен достъп на всички терминални оператори за привличане на необходимите им работници. Важен момент е *изборът на ограничение*, което да не позволява пуловете да се разрастват. Регистрацията е строго контролирана, а участващите страни - държавата и (или) представители на работодателите и работниците - играят решаваща роля в регулирането. Така броят на *докерите* в пула остава балансиран [4].

Член 3 от Dock Work Convention (№137) препоръчва да се създават и поддържат *регистри на докери от всички професионални категории* по начин, който е определен от националното право и практика [13]. Съществуват няколко аргумента в полза на регистрацията на такъв персонал [3]. *Първият е*, че съвременните методи за обработка на товари изискват постоянно предлагане на квалифициран персонал и контролиран достъп до професията чрез подходяща регистрация и система за разпределяне на работната сила.

Вторият аргумент е, че въвеждането на новите технологии изострят съществуващия проблем в пристанищата, свързан с излишъка на работна сила, което изисква да се помисли върху риска за увеличаване на безработицата след тяхното въвеждане.

Трето, стабилизирането на заетостта в пристанищата може да се постигне само при наличието на ефективна система за разпределяне на регистрирания персонал.

Регистрацията на работниците, която регулира процеса по наемането, има различни форми: в *официални агенции*; чрез *колективен трудов договор*; *регистри на докери*, поддържани от работодателите; *регистри поддържани от работници и техни организации*; или въобще липсват *регистри*. В Република България според чл. 18 от Наредба №9 за изискванията за експлоатационна годност на пристанищата се поддържа информационна база данни *само* за правоспособните лица, заети непосредствено в товаро-разтоварната дейност [9].

Към момента извод за състоянието на пазара на търсене и предлагане на оперативно-изпълнителски персонал в българските пристанища може да направим от статистиката, предоставена от *JobTiger*, най-голямата интернет базирана трудова борса в България. Според нея през последните три години са организирани 9 трудови борси, на които не са се явявали пристанищните оператори като работодатели. Около 100 лица, търсещи заетост, са проявили интерес към работа в пристанищата. *JobTiger* няма информация за лица постъпили на работа след организирането на тези трудови борси. Една от основните причини за неравновесието

на трудовия пазар, дори липсата на такъв, е икономическата криза. Програмата за развитие на българските морски и речни пристанища и продължаващият процес на концесиониране и приватизация на българските пристанища, както и факторите, разгледани по-горе, дават основание да се очаква, че в близко бъдеще, „гладът“ за висококвалифицирани специалисти ще расте.

ИЗВОДИ

1. В Република България функционира система за професионално обучение и подготовка на работна ръка в съответствие с потребностите на пазара на труда.

2. Развитието на технологиите за товарообработване, транспортните средства и логистичните мрежи, преструктурирането на пристанищата налага свиване на пазара на труда в пристанищния сектор, като едновременно с това се очаква повишаване търсенето на квалифициран персонал с по-тясна специализация, който да притежава знания за работа със софтуер и анализ на информация.

3. За повишаване качеството на подбора на оперативен персонал в пристанищата е необходимо създаването на регистри както на заетата, така и на незаетата квалифицирана работна ръка.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ

В резултат на изведените изводи е формулирано следното предложение: пристанищните оператори е необходимо да актуализират критериите за подбор на кадрите с цел наемане на „най-добрите кандидати“.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Василев, В., 2009. Управление на водната транспортно-преносна система при кризи и конфликти, Варна, 476-479
2. Люки, Р., 2005. Наемане и задържане на най-добрите хора, София, 8-40, ISBN: 954-327-005-8
3. General Survey of the reports concerning the Dock Work Convention (No. 137) and Recommendation (No. 145), International Labour Conference 90th Session 2002, 48-98
4. Notteboom, T., 2010. Dock labour and port related employment, ITMMA - University of Antwerp, 30-56
5. Port Reform Toolkit, World Bank, Module 7 Labor Reform and Related Social Issues, Second Edition, 313-316
6. Turnbull, P., 2006. Social dialogue in the process of structural adjustment and private sector participation in ports: A practical guidance manual, ILO, 72-74
7. Закон за висшето образование, обн. ДВ. бр.112 от 27 Декември 1995г., посл. изм. ДВ. бр. 99 от 16 Декември 2011г.
8. Наредба № 2 от 17 декември 2007 г. за длъжностните характеристики на държавните служители, в сила от 04 януари 2008, посл. изм. ДВ. бр.106 от 30 Декември 2011г.
9. Наредба № 9 за изискванията за експлоатационна годност на пристанищата, изд. от МТС, обн., ДВ бр. 65 от 09.08.2005 г., посл. изм. ДВ бр. 103 от 07.12.2007 г.
10. Министерство на труда и социалната политика, Агенция по заетостта. 25 май 2012 <<http://www.az.government.bg/internal.asp?CatId=15/01/02&WA=Training/Papki/Stifador.htm>>
11. Национална агенция за професионално образование и обучение. Списък на професиите, 28 май 2012 <<http://www.navet.government.bg/bg/snpzn>>
12. Национален център за информация и документация. Списък на регулираните професии, 25 май 2012 <<http://mail.nacid.bg/newdesign/qual/index.php?id=21>>
13. International Labour Organisation, Dock Work Convention, 1973, 26 May 2012, <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C137>>