

**ВЕЛИКОТЪРНОВСКИ УНИВЕРСИТЕТ
„СВ. СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЙ”
КАТЕДРА „ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ НА
СТОПАНСКИТЕ ДЕЙНОСТИ”**

**СОЦИАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ
2014**



РЕДАКТОР: *проф. д-р Победа Луканова*

© Авторски колектив, 2015

© Университетско издателство „Св. св. Кирил и Методий”, 2015
Велико Търново, ул. „Т. Търновски” № 2

ISBN 978-619-208-004-4

ВЕЛИКОТЪРНОВСКИ УНИВЕРСИТЕТ
„СВ. СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЙ”
КАТЕДРА „ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ НА
СТОПАНСКИТЕ ДЕЙНОСТИ”

СОЦИАЛНИ
ИЗСЛЕДВАНИЯ
2014



Университетско издателство „Св. св. Кирил и Методий”
Белико Търново, 2015

СЪДЪРЖАНИЕ

Предговор	7
Победа Луканова. Социална политика и социална защита в България – проблеми и перспективи	9
Стефка Стоянова. Социални мрежи и регионални общности: потенциал за растеж, рискове и опасности	32
Васил Цанов. Влияние на минималната работна заплата и минималните осигурителни прагове върху заетостта на нискоквалифицираната работна сила	63
Маргарита Филева. Европейските образователни практики в контекста на съвременните стратегически изисквания – опит за България	74
Стела Стоянова. Комуникацията като ефективен метод за подобряване на груповите отношения	91
Теодора Тодорова. Социално предприемачество: общи насоки и национални приоритети	110
Галина Казакова. Психосоциални профили и специфики в общуването с пациенти	138
Вероника Спасова. Процесът на деинституционализация – кръстопът за лицата с лека и умерена умствена изостаналост	148
Pobeda Loukanova. The Hiring Subsidies in Bulgaria	156
Jagoda Petrović. Action Research in Social Work	176
Yulia Pulova, Milena Yorgova. Entrepreneurship in the Social Sector – Innovative Practice for Social Inclusion	187

ПРЕДГОВОР

Съвременната икономическа криза изостри съществуващи социални трудности и провокира появата на нови социални проблеми. В тази връзка висока актуалност придобива преосмислянето на досегашни подходи към безработицата и стимулирането на търсенето на работна сила; бедността и свързаното с нея социално изключване и маргинализация. Съществува ясно изразена необходимост от намиране на нови решения чрез прилагане на иновативни подходи и използване на предимствата на европейската интеграция.

Настоящият сборник от статии и студии представя актуални за нашата практика социални теми. Те включват анализи, както и предложения за решения на основа на натрупан досега опит и такъв в други страни-членки на Европейския съюз (ЕС). Предложените изводи целят да провокират по-нататъшна дискусия, както и интерес към продължаване на изследванията по предложената проблематика. Нейното многообразие ще продължи да бъде отразявано в следващи издания на сборници, посветени на нея.

В настоящия сборник в по-голяма степен на подробност са представени състоянието на социалното осигуряване и социалната политика в България на фона на общите тенденции в ЕС, но и отделни сфери на приложение на тази политика с акцент върху образованието. В социален план са представени съвременни проблеми на пазара на труда, свързани с безработицата, стимулирането на работодателите да наемат работници; състоянието на минималните заплати и минимални осигурителни прагове и заетостта на нискоквалифицираните работници. Специалено внимание е отделено на специ-

фичните неработещи за печалба икономически организации и социалното предприемачество, което успешно реализира потенциала си в полза на социалната иновативност и като поле за заетост.

Представени са също актуални проблеми в социалната работа с групи и възможности за тяхното решаване чрез подобряване на комуникацията. Подробно е разгледано новото определение за социалната работа и професията на социалния работник, прието от международни институции и следствията от него.

Предлаганият сборник статии е насочен към читателите, които се свързали професионалната си кариера със социалната работа, разгледана в нейния широк смисъл. Той също така може да провокира интереса на студенти бакалаври и магистри при тяхната самоподготовка за работа в социалните услуги, социалната сфера, социално предприемачество, на пазара на труда или в други сектори на публичната администрация.

СОЦИАЛНА ПОЛИТИКА И СОЦИАЛНА ЗАЩИТА В БЪЛГАРИЯ – ПРОБЛЕМИ И ПЕРСПЕКТИВИ

Проф. д-р Победа Луканова
ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“

Студията представя актуални структури и подходи към съвременната социална политика и защита. В по-висока степен на подробност са очертани общи проблеми на социалните защити у нас и при финансирането им. Разгледани са някои от по-важните сфери на реализация на социални защити като пенсионната система, здравеопазването, образованието и квалификацията; и специфични защити на пазара на труда.

1. Изходни предпоставки за развитие и реализиране на съвременна социална политика

Чрез социалната политика¹ се реализира определена степен на социална защита на населението. Мащабите и обектите на тази защита зависят преди всичко от икономическите възможности и от конкретни политически решения.

Защитите най-често се представят в тесен мащаб (смисъл) като съобразени със законодателството реакции спрямо основни социални рискове, а в по-широк план – като защити на условия на живот, от криминални деяния, при приемане/отхвърляне на определени морални, поведенчески и други норми. В тази връзка социалните политики, които осъществяват тези защити, също могат да бъдат с по-тесни или по-широки мащаби. Независимо от конкретния обхват, в практико-приложен аспект социалната защита винаги е в единство със социална политика, защото съставя нейното съдържание.

Социалната политика се финансира със средства на основа на преразпределителните процеси. По тази причина тя е зависима от

икономическата политика и икономическите резултати. Тя поставя въпросите за това кой какво получава в дадено общество, и съответно на това, какви са в последна сметка нашите жизнени стандарти и условия за живот. Това прави нейния обект изключително интересен и важен за всеки човек, както и за обществото като цяло. В тази връзка социалната политика може да се разглежда като израз на това в каква степен икономическите резултати са стигнали до членовете на семействата, работещите в конкретна фирма, жителите на общината (или на друга териториална общност), населението на територията на страната. Постигането на по-висока степен на задоволяване на потребностите на населението е традиционна цел на социалната държава. В последна сметка чрез нейната социална политика се подпомага подготовката на човека за трудова реализация, социална приобщеност и социална реализация.

Подготовката на трудовите ресурси позволява да се очертае основната (но не и единствена) посока на обратно влияние на социалната политика върху икономиката. Реализацията на образовани трудови ресурси в добро здраве се предполага, че може да има съответен положителен принос за икономическия растеж.

Многообразието на форми на социалната защита обуславя трудността при избора на критерии за структуриране на социалната политика. Според подробната номенклатурата на Европейската система за интегрирана статистика на социалната защита (ESSPROS), която се прилага и у нас, структурата се извежда на основа на функциите на социалната защита. Те включват защити спрямо основни социални рискове по повод на здравето, инвалидизация, висока възраст, семейството и безработица². Според прилагания в България Кодекс на социално осигуряване, държавното обществено осигуряване предоставя обезщетения, помощи и пенсии при: временна неработоспособност; временна намалена работоспособност; инвалидност; майчинство; безработица; старост; смърт³.

Съвременната социалната политика разширява обхвата си. Тя все повече се обръща към осигуряване на стабилността и нормалното съществуване на основната социална единица в съвременните общества – семейството и децата в него. Също така тя започва да включва защитни действия по отношение на достъпа до образование и

професионална класификация; при осигуряване на жилища и нормални условия за обитаването им; при защита на минималните доходи; при поддържане на здравословни условия за труд; за опазване на околната среда, която е и наша жизнена среда; за подпомагане на обедняващото население за излизане от това състояние, включване в пазара на труда и социално включване.

2. Подходи към съвременната социална политика

Прилаганите подходи към съвременната социална политика се очаква да подпомогнат реализиране на национална кауза и да позволят интегриране на националните политики с такива в обединена Европа и в глобален план.

Утвърди се значението на интегрирания подход към многоаспектната социална проблематика на съвременните общества. Динамиката и структурите на заетостта се разглеждат във връзка със състоянието и динамиката на бедността и мащабите на социалното изключване. Икономическият растеж се анализира в права и обратна връзка с ефикасността на преразпределението, а не само с мащабите му. Корпоративната социална отговорност придоби основно значение за реализиране на стратегиите за устойчивост на съвременното развитие и при решаване на социални проблеми.

Класификацията на основни модели на социалната политика е разширена и България има място в нея. Това е важен момент, който позволява сравнения и реализъм при планиране на промените в сферата на социалните защити и на политиките, които ги реализират у нас⁴.

Обогатени и усложнени са критериите за успешна социална политика. Те се оценяват не само според това доколко са приемливи за местното население, но и доколко са в съответствие с изискванията на глобализацията и европеизацията на социалната защита и изискванията за преносимост на осигурителни права.

Разширяващите се възможности за комуникация позволяват лесна обмяна на информация за добри практики, с оглед на тяхното прилагане по подходящ начин. Нараства значението на уменията на местните „играчи“ да апробират добрата практика в конкретни местни условия.

В социалната проблематика все повече се налага значението на проблеми по хоризонтала⁵ и на „подчиняването“ (mainstreaming) на политиките на такива проблеми. Типичните примери са необходимостта от стимулиране на равенството между половете в политиката по заетостта и присъствието на джендърния подход при разработването им; реализиране на изискването „здраве“ във всички политики; опазването на околната среда при личното и колективно потребление; реализиране с предимство на интересите на младежите при прехода им към заетост и социална реализация и други подобни.

Разширява се ролята на ефикасната организация на социалните политики във връзка с рационалното задоволяване на потребностите. Това е свързано с посоченото горе усложняване на социалните защити, но и с увеличаващия се брой на техните бенефициенти поне според две основни причини. Първата е застаряването на населението у нас, при това с най-висока интензивност спрямо другите страни в ЕС. В резултат броят на бенефициентите на социалната защита във високите възрастови групи нараства. Застаряването на населението (ефектът от демографските промени, подсилен от кризата) създава нови предизвикателства пред финансирането на разходите за здравеопазване и дългосрочни грижи, включително и необходимостта от осигуряване на достатъчно доходи сред възрастните за заплащане на някои от тези услуги. В тази връзка се формират съответните предизвикателства пред пенсионната система и устойчивостта на възприетия у нас пенсионен модел.

Втората причина са промените в структурата на домакинствата и увеличаване на дела на домакинства от един член, и/или на двама без деца. Често това са възрастни хора, които сами се грижат за себе си. Това води до нарастване на търсенето на социални и други услуги (грижи), които обикновено преди време традиционно са били получавани в рамките на семейството и съответно до необходимост от увеличаване на паричните доходи на възрастното население, които у нас са главно от пенсии.

Уточняването на подходящата за дадено общество реципрочност в разпределението на социалните отговорности по повод на определена социална политика е неотменимо условие за нейния успех. Тази реципрочност е свързана с прилагания в даден етап

социален договор в обществото. Нейното поддържане е актуална задача при уточняване на приходите и разходите за социална защита и участието на заинтересованите страни при формирането им. Общите изводи от практиката са за това, че изискването за участие във финансирането повишава отговорността при потреблението, и съответно – общата му ефикасност.

В съвременните общества се увеличава значението на работещите за социални цели икономически организации, като те придобиват и по-широк секторен приоритет⁶. С предоставяните от тях продукти и услуги те могат да поемат част от социалните функции на държавата. Най-често това са неефективни за държавата дейности, от които тя абдикира; предоставя ги на социалните предприятия и организации; но и подпомага финансовото изпълнение на някои от тях. В тази връзка се разширява значението на социалното предприятие за производството на услуги от обща полза. Работещите за социални цели организации (най-вече тези без печалба) в последна сметка са от значение за осигуряване на заетост в сегашните условия на структурна безработица.

Промените в прилаганите подходи към социалните политики са адекватна реакция на усложнени структури на нейните субекти и обекти. Групите лица, към които е насочена вече е необходимо да бъдат очертани в локален, национален, европейски и глобален мащаб, а обхватът на социалните потребности непрекъснато се разширява. Субектите, които управляват социалните политики са не само във връзка, а могат да бъдат и интегрирани с тези, които управляват публичните финанси. Социалните партньори имат все по-широка роля при управлението на социалната политика и защита. Представителите на гражданското общество също успешно се включват в процеса. Така от правилното разпределение на административните и други отговорности между заинтересованите страни, започва силно да зависи крайният успех на прилаганите социални политики.

Предложените до тук подходи ще бъдат интерпретирани по конкретен начин по-нататък при разглеждане на характеристики на социалната защита и реализиращите я политики у нас. На този етап на представянето им те изглеждат по-скоро като теоретична концепция, формираща „идеален“ модел. Всъщност отделните схеми

на социална защита в някаква степен отразяват изискванията на тези подходи, или се налага да бъдат реформирани, за да станат по-адекватни на тях. При очертаване на реформи следва да се има предвид и съдържанието и изискванията на критериалния европейски социален модел (ЕСМ)⁷ и съвременните му модификации.

3. Финансови аспекти на системите за социална защита

През 2012 г., според последни данни на Евростат, финансовите приходи за социална защита в България са 7440,65 млн. Евро и са нараснали 2.1 пъти за периода 2005–2012 г. Такова високо увеличение има в Румъния, Латвия, Литва и Естония, докато това общо за 27-те страни членки на ЕС е 1.3 пъти за същия период. Динамиката в България и другите страни може да се обясни с нарастващите потребности на социалната защита, поради увеличаващ се брой нуждаещи се от нея безработни, възрастни, болни и инвалиди. Също така възможна причина са ниските базисни равнища на приходите в осигурителната система (и някои други). Въпреки регистрираното увеличение, в последна сметка средно за човек от населението у нас са вложени 1038 евро (по текущи цени) за социална защита. Това е най-ниското равнище спрямо другите страни-членки. За сравнение следва да се посочи, че за средния европеец (ЕС-27)⁸ се влагат по 7854 Евро. Близко до България по равнището на този показател е само Румъния (1038 евро), както и Латвия и Литва със съответно 1532,5 и 1629 милиона евро⁹.

Общата сума за социална защита в България е към 18% от националния доход през 2012 г., докато за посочените горе страни този дял е по-нисък: 15.9% за Румъния, 14.05 за Латвия и 14.8% за Литва. Сравненията водят до извода, че основно значение за финансирането на социалната защита има величината на доходите, от които се правят отчисления за нея. Очевидно в България ниският национален доход, обусловен главно от съответната ниска производителност, има основно (не единствено) значение. При тази обща икономическа среда заслужава внимание въпросът, какви са резервите за подобряване на финансовата обезпеченост на социалната защита на основа промяна в структурата на приходите?

В тази структура трайно преобладава относителният дял на трансфери от правителството – 51% през 2012 г. Те са следвани от дела на вноски от работодателите и тези на осигуряващите се лица – 47.3%, и от други източници.

Трансферите от Бюджета се увеличават дори в годините на икономически растеж (2005–2008 г.). Тази тенденция беше формирана благодарение на политически решения за намаляване на осигурителните плащания от страна на работодателите с цел оставане при тях на повече разполагаем ресурс за разкриване на работни места. От една страна, подобни решения не са обвързани с икономическата логика, според която в периоди на растеж не би следвало да се предлагат допълнителни облекчения за бизнеса, от които той едва ли се нуждаел. От друга – този и правени преди подобни опити за стимулиране на бизнеса да разкрива нови работни места не дават очакваните резултати¹⁰.

Високият дял на вноските на централното правителство за социално преразпределение е характерен за социално-демократичния модел на социална държава (държава на благосъстоянието). В Дания средствата от държавата са 74.2%, в Исландия – 54.85%, в Швеция и Норвегия – по 52.8% (2012; Евростат). България, въпреки увеличението дял на парите от бюджета за социална защита не е сравнима с тези страни. Тя е близо до друга група страни като Румъния и Литва, както и Малта и Кипър, за които приносът на бюджета е над 52%. Така се компенсира слабото участие на социално-осигурителните вноски.

Може да се обобщи, че сега формираната структурата на приходите за социална защита според източници поставя под съмнение нейната устойчивост и реализирането на основни принципи за финансирането ѝ, като този за социалната солидарност и реципрочност на отговорностите. Засега отговорността се носи основно от държавата. Съществуват резерви за увеличаването ѝ спрямо работодателите и осигурените лица. Те биха могли да бъдат оползотворени при увеличаване на заетостта и евентуално нарастване на осигурителните вноски.

Разходите на средствата за социална защита са традиционно ниски и недостатъчни, при съществуващото ограничено финансиране.

В структурата общо на социалните разходи се включват същинските разходи за социалноосигурителни плащания и административните разходи. Средствата за социално-осигурителни плащания по всички видове схеми през 2012 г. достигат до 693 Евро за човек от населението при 6402 Евро средно за гражданин ЕС-28. Това е отново най-ниското равнище спрямо другите европейски страни. При преценката му обаче е необходимо е да се има предвид, че у нас социалните плащания са нето социални приходи за техните реципиенти, които не се облагат с данъци. Тази практика вече поставя България не на последно място в ЕС, а преди Естония, Румъния и Латвия. Общият извод за най-ниски равнища на консумирана социална защита обаче не се променя особено, ако сумите се представят в сравним вид (в паритет на покупателна способност, ППС) за отделните страни, когато отново оставаме на последно място в ЕС.

Поради застаряването на населението и увеличаването на броя на лицата в пенсионна възраст – най-висок обем/и дял имат разходите за пенсии на възрастните. Лошите условия на труд и нездравословният начин на живот обуславят втората по големина група на компенсаторните плащания за болест и здравна грижа. Следващи в групата са разходите за обезщетения на безработни, които след 2008 г. закономерно нараснаха. Сумите за семейства и деца остават традиционно с ниски относителни дялове, а тези за жилищни нужди и за социално включване (което не е обхванато от другите схеми) са на символично ниски равнища.

Заслужава внимание големината и делът на разходите за административно обслужване, чието рационализиране може да увеличи същинските разходи (средства за социална защита). Тези разходи нарастват заедно с увеличаването на социалните и през 2012 г. са 2.4% от общата сума. Само 11 от страните членки имат по-високи относителни дялове на тези разходи. Може да се заключи, че у нас тези разходи са умерени. Те са резултат главно от два успоредни процеса. През последните 10 години се провежда целенасочена политика на съкращаване на тези разходи. Администрирането на събирането и разпределението на социалните разходи беше реструктурирано и разпределено между Национална агенция по приходите (НАП)

и Национален осигурителен институт (НОИ). Запазването и на двете институции обаче доведе до недобре оползотворяване на потенциала на НОИ, което в последна сметка резултира в запазване равнищата на административните разходи. Друг общ проблем за държавната администрация е бавното въвеждане на електронно правителство, промяна която категорично ще доведе до намаляване на тези разходи.

Разгледаните финансови аспекти на сегашната система за социална защита позволяват да се предположи, че тя осигурява задоволяване на социалните потребности на ниски равнища. Ориентирана е главно към възрастното население и към социално слабите и изпълнява пасивни компенсаторни функции. В тази връзка, сега прилаганата социална защита не може да има добре изразено стратегическо значение по отношение на развитието на работната сила и човешкия капитал, както и за решаване на социални проблеми на хората в активна възраст.

4. Реформите в социално-осигурителния модел

Започналата преди около 15 години реформа в социалното осигуряване (СО) с цел създаване на нов осигурителен модел съответстващ на функционираща пазарна икономика има ограничен, и дори твърде спорен успех. Дефицитът в бюджета на държавното обществено осигуряване (ДОО) нараства и параметрите на системата непрекъснато се влошават, независимо от многобройните законодателни и административни инициативи. Макар че в сравнение с периода 1990–2000 г. има движение напред, общият извод е, че голяма част от предприетите мерки не дадоха положителни резултати. Те (мерките) преследваха чисто конюктурни цели, бяха базирани на грешно тълкуване на икономическата ситуация и механично прилагане на неподходящи за нашите условия неолиберални стратегии. Допусна се непрекъснато намаляване на осигурителните вноски при разширяване на възможностите за разходи главно по линия на улеснения достъп до някои пенсии, както и на неефективното социално подпомагане. Вече става все по-ясно, че баланс между приходите и разходите на ДОО не може да се постигне в средносрочен и дълго-

срочен план, а дефицитът на социалното осигуряване ще нараства като процент от БВП. А това значи, че ако не се вземат спешни мерки в средносрочен план може да се очаква провал на сега прилагания осигурителен модел .

При здравното осигуряване (ЗО) и това за краткосрочни осигурителни рискове за реформа не може да се говори, поради ограничени законови основания за нея. В кодекса за ЗО от 2000 г. беше пренесен целият раздел от стария кодекс, който се отнасяше за тази материя. Многобройните промени впоследствие бяха продиктувани или от реакциите на гражданите и техните сдружения, или от мерките на държавата насочени срещу недобросъвестни опити на част от населението да се възползва от пропуските в системата за собствена облага и за сметка на социалните фондове. Необходими са бързи промени, които досегашните правителства не искат или не могат да реализират. Те се отнасят на първо място, до промени в законовата среда. Общо за социалната и здравно осигурителна система днес може да се твърди със сигурност, че се нуждаят от спешна промяна в посока втвърдяване на правилата на тяхното функциониране, и конкретно на тези за защита при инвалидност, майчинство и при социалното подпомагане.

Предвид демографската действителност, сивата икономика и масовото укриване на осигуровки в страната, това очевидно няма да бъде достатъчно за покриването на необходимите разходи на НОИ. Всички останали мерки, които биха се отразили положително на системата, водят до намаляване на жизнения стандарт на активната част от населението, а това неминуемо ще се отрази негативно на останалите сфери от икономиката на страната и ще изостри социалните противоречия. Такъв сценарий е нежелан от нито една партия с претенции да управлява страната, затова той непрекъснато се отлага независимо от неговата актуалност.

Възможните рационални решения са добре познати, но както се оказва, те са трудни за реализиране. Традиционно изискване е подобряването/увеличаването на събираемостта на средства в системата. Времето на подготовка на прилагането на такова решение трябва да се използва именно сега, в периода на кризата. Необходим

е нов консенсусен осигурителен модел зависещ единствено от икономически параметри, но и непозволяващ външна конюктурна намеса. В средносрочен план този модел следва да доведе до хармонизиране на социалните с икономически показатели в страната. Той задължително трябва да бъде социално справедлив и адекватен спрямо приноса на всеки гражданин към социално-осигурителната система. Идеята му схема трябва да може да бъде съставена в детайли и да стартира още в началото на прехода към икономически растеж и стабилно излизане от кризата.

Други възможности за промени са свързани със средата на реализиране на осигурителния модел. Те изискват премерено отстъпление от неолибералните стратегии и още повече от начина, по който се приложиха в България. Следването на техните водещи принципи практически не позволи стабилност и предвидимост на социалното осигуряване и защита.

Слабо коментирана у нас възможност е стимулиране на социални разходи на фирмено равнище и на социалните разходи на лицата, чрез преференции в данъчното облагане. Възможно решение е например приспадане на социалните разходи от облагаемата фирмена печалба и намаляването на декларирания облагаем доход на физическите лица с направени такива разходи преди определяне на годишния данък върху доходите. При условие, че публичните схеми не осигуряват необходимото равнище на задоволяване на социалните потребности, тези разходи на по-ниските равнища следва да се стимулират.

5. Здравеопазването – стабилизирана криза и системен хаос

Ограниченият достъп до услугите на здравеопазването се чувства особено остро в средните и малки градове и в селата след реструктуриране и оптимизиране на мрежата на здравните заведения. Засегнати са всички възрастови групи на населението, но при възрастните в пенсионна възраст това ограничение е най-силно. За тези хора то създава чувство за нарочно поддържана политика на геноцид спрямо тях. При по-младите подхранва отчуждение от обществото и държавата, нездравословен начин на живот, както и общото желание за емиграция към „нормални“ държави.

Ниско качество на предлаганото здравеопазване се наблюдава, както при общински здравни заведения, така и в някои частни клиники. Главната причина е липсата или слабото прилагане на регулации на системата чрез критерии и медицински стандарти за качество в рамките на ефикасни системи за контрол. Лекарските грешки или се преувеличават, или остават ненаказани, а на превенцията им не се отдава нужното значение. Слабо е развита извън болничната помощ, което също доказва неефикасност на съществуващите структури и общо ниско качество на услугата. Епизодични са специализираните изследвания върху потребностите на населението от здравни услуги (грижа), а в тази връзка не се прогнозира развитието им (и съответното им финансиране).

Правят се опити за промени в здравно-осигурителния модел. През 2012 г. допълнителното доброволно здравно осигуряване беше променено в съответствие със застрахователните принципи. Все още тези промени остават само „на хартия“; монополното положение на НЗОК дори се разширява и укрепва.

Държавата запазва възможностите си за намеси при финансирането на здравните услуги, въпреки че здравните заведения са стимулирани да имат и пазарна реализация на техните услуги. Социално-защитната роля на държавата обаче не се реализира в достатъчна степен чрез нейните регулаторни възможности спрямо здравеопазването като например, при определянето на това кои лекарства могат да бъдат предложени на пазара, кои лечения и при какви разходи могат да бъдат (до)финансирани от публични източници; в каква посока трябва да се усъвършенства законовата база, така че да бъде реализирана конкуренция между доставчиците на здравни услуги; кои са водещите линии относно стандартите на лечение, които пациентите трябва да получават; кои лечения са считани за най-ефективни и кой ги предлага. Освен върху клиничните услуги здравната политика може и трябва да се простира в много по-широки граници върху публичното (общественото) здраве и стимулиране на здравословен начин на живот. Те обаче са недооценени и съответно недофинансирани. Това обаче не резултира в икономии на разходите. Обратното – слабото развитие на социална медицина пре-

калено натоварва тази с оздравителни функции и понижава нейната ефикасност.

Съществуват редица проблеми с оптимизирането на пакета услуги включени в болничната грижа. Често се коментира продължителността на престоя в здравните заведения, мрежата на здравни заведения и достъпността до тях, но това не са единствените „тесни“ места. Всъщност това изискване за оптимизация е насочено към целия сложен комплекс от дейности в здравеопазването и до включването на извънболничната помощ. Актуални други изисквания са тези за осигуряване на необходима диагностична (и друга) техника и на консумативи, но и на транспортни средства; на задържането на медицинските работници в България и осигуряване на условия за кариерното им развитие. Необходимо е и цялостно подобряване на икономическата организация на здравния сектор.

Реформата в здравеопазването трябва да започне отново. Досегашните промени доведоха до вегетиране на системата, но не и до развитие. В последна сметка здравеопазването в България е далеч от съвременните му характеристики, а от системата са недоволни всички: работещите в нея, пациентите и гражданите – данъкоплатци.

Необходимо е постигане на обществен консенсус по отношение на това, че „здравето е най-голямото богатство“ в обществото и, че високата продължителност на живота в добро здраве – едно от най-ценните съвременни достижения на човечеството. В оперативен план реализирането на тази ценност „здравето“ предполага изработване на подходящи критерии и стандарти за качество на здравните услуги и прилагането им; ефикасни системи за контрол; ограничаване на неравенството по отношение на достъпа до здравеопазване; работа по програми за здравно ограмотяване за различни възрастови групи, и особено с бедните хора.

Възприемането на горните принципи за значението на здравето и дълголетието налага системно провеждане на аналитични изследвания на икономическите връзки между здравословното състояние, инвестирането в здравето и икономическия растеж и развитие. Трябва добре да се знае колко „връща“ на обществото запазването на добро здраве и трудоспособност. За да могат обаче тези съвременни

принципи да заемат подобаващо място в съзнанието на хората, здравните въпроси следва да бъдат интегрирани във всички политики¹².

Гражданите следва да имат надеждна защита от заплахи спрямо здравето им, които нарастват в съвременния свят. В тази връзка е нужно да се планира укрепване на национални и локални механизми за наблюдение и отговор на заплахите за здравето, за провеждане на профилактика и контрол на заболяемостта; за изучаване на здравните аспекти на измененията в климата и предприемането на съответните мерки за приспособяване към тях. Реализирането на здравна сигурност предполага и защита от заплахите на биологични, физични и химически агенти. Тази мащабна здравна защита предполага единна политика в полза на общественото здраве с това на животните. Типичен пример е реакцията спрямо болестта „син език“, птичия грип и други.

Реализирането на комплексна здравна защита изисква добре обучена специализирана администрация, ново законодателство и промени в досега съществуващото такова. Важна е и оперативната съвместимост между различните механизми на здравеопазването, плановете и стратегиите за различните сектори, включително спрямо дейности, насочени към болестите и рисковете за здравето, които засягат едновременно общественото здраве, здравето на животните и единството на екосистемите.

На българската здравна система отдавна се налага да бъде обновена чрез прилагане на нови технологии и иновации. За целта следва да се осигури преференциално кредитиране, но и да се създадат системите за управление на иновациите в здравните организации. Особено важна и перспективна е подкрепата за създаване на система за е-здраве. Тя изостава на фона на общото сериозно отстъпление от въвеждането на концепцията за е-правителство.

Изграждането на капацитет за разработване и прилагане на ефективни политики по отношение на общественото здравеопазване е актуална задача почти във всички негови сфери. Решаването ѝ предполага не само работа на медицинските специалисти и тяхната администрация, а и привличане на нови (нетрадиционни) участници в здравеопазването за изпълнение на съвместни устойчиви и етични действия на регионално или на местно ниво. В списъка на тези въз-

можни участници се включват организации на публичния и частния сектор, но и такива на гражданското общество.

Поради наличието на системни проблеми при финансиране на здравеопазването са необходими промени и в тази сфера. Реализирането на принципа за реципрочност на участието на заинтересованите страни предполага използване на подходяща комбинация на публични форми, частни застрахователни схеми и еднократни плащания на пациентите. Държавно организираното здравеопазване като най-често срещан механизъм може и трябва да се комбинира с частно притежаваните (работещи за – печалба или не за-печалба) болници и здравни центрове, и публично-частните такива. Разглеждането на въпроса за характера на собствеността на основните здравни учреждения и на публично-частното партньорство е необходимо да се обвърже с договорния статус на работещите в тях здравни специалисти и най-вече, на лекарите.

6. Образование и квалификация

За образованието (както и за здравеопазването) са актуални общи групи проблеми свързани с недостатъчно добре организиран достъп до неговите услуги и тяхното качество. Те се наблюдават на всички негови степени и във всичките му форми. В процес на промяна е съдържанието на учебните програми в средния курс и във ВУЗ, което ще допринесе за подобряване на качеството на учебния процес и на подготовката на завършващите. Провежда се политика на рационализиране на териториалната структура на учебните заведения и преди всичко на тези в средния курс. На основа на усвоени средства от Европейския социален фонд (ЕСФ) се разкриха средищни училища за деца от села и малки градове и беше осигурен удобен транспорт до тях; разшириха се извънкласните и допълнителни занимания на учениците в средните училища; бяха предоставени стипендии и награди за висок успех на студентите. ЕСФ осигури финансиране на ученически и студентски стипендии за работа в реална среда и така се подпомогнаха връзките между завършващи, работодатели и учебни заведения. Масово беше въведено дистанционното обучение във висшите учебни заведения (ВУЗ). Въпреки

направените промени, реформата в средното образование изостава, а тази във висшето все още е далеч от изискванията на Болонския процес.

Особено показателен факт за трудните реформи в образованието (но и за недостатъчния капацитет за провеждането им) е фактът, че все още не е приет Закон за средното образование. Това практически блокира реформата и в средното професионално образование. От слабата позиция на средното образование „страда“ и висшето, в рамките на което се налага да бъдат компенсират пропуските в подготовката на студентите в средния курс, ниското им равнище на овладени базисни умения и компетентности, включително и скандално ниската грамотност при ползването на български език.

Финансовата организация на образованието се променя твърдебавно и мъчително. Това е предпоставка за отлагане на по-радикални промени в общото му рационализиране. Част от примерите е късното въвеждане студентско кредитиране и на делегираните бюджети за училищата. Точно тези промени бяха планирани още през 1992 г. и записани в т.нар. първа и единствена Бяла книга за българското образование, но реализирани 20 години след това.

Все още съществува слаб организационен потенциал на публичното предучилищно и средно образование да възприеме конкурентните предимства на платеното образование. Въпросът е за това, че сегашната организация на финансиране на държавни и общински учебни заведения има добре изразен патерналистичен уклон. Необходимо е промяна, с която всички видове училища (и детски градини), независимо от вида на собствеността, да могат да събират такси и реализират допълнителни приходи, но при предварително поставени бариери срещу комерсиализацията на образованието и съответен контрол.

Остават проблемите във финансиране на висшето образование и необходимостта от промени в посока на преминаване към финансиране на резултати, а не на издръжка на брой приетите студенти; на стимулиране заинтересоваността на студентите от кредитиране и на достъпа до него; на окрупняването на учебните институции; за насърчаване на дългосрочни реформи чрез сключване на договори

за преференциално бюджетно финансиране с университетите с добри постижения за по три-четири години.

Силно изостава въвеждане на системата за продължаващо през целия живот обучение. По тази причина България е страната в ЕС с най-ниските показатели за обхват в него, както и на показателя за дял на младежите, които не са нито в образование нито в заетост.

Въпреки започнали промени, все още остава слаба връзката между средно и висше образование и професионалната практика. Крачка напред са съвсем наскоро въведените възможности за студентски стажове и промени в законодателството за регламентиране на стажантските договори. Системата на дуалното обучение е добре позната в България и вече има планове за въвеждането ѝ в близка перспектива.

Професионална квалификация на възрастни също като висшето образование в определена степен компенсира пропуските на подготовката в средния курс. Усвояването на базисни и допълнителни компетентности обаче в голяма степен се основава на инициативата на безработни и на лица, които търсят нова заетост. Традиционно работодателите имат слаб интерес към тези обучения и не участват във финансирането им. И тук следва да се постави въпросът за качество и стандарти за предоставяни обучения и за разпределение на социалната отговорност. Разработваните компетентностни модели в рамките на вече приключващ през 2014 г. проект на Българска стопанска камара и на създадената чрез него националната мрежа за оценка на компетентностите се очаква да могат да подпомогнат определянето на конкретни и актуални изисквания към учебното съдържание и процес; да подобрят съответствието между получена подготовка и търсене на работодателите.

Необходимо е да се ускори прилагането на вече очертани реформи в сферата на образованието и квалификацията. Представянето им като системи за подготовка на трудовите ресурси и човешки капитал не допуска тяхното изоставане във всяко съвременно общество. Основна задача е реформата на средното образование.

Разглеждането на образованието и квалификацията изисква не само критичен анализ спрямо техните системи. Дори при перфектното им функциониране възниква въпросът за това как е реализиран

техният икономически смисъл, т.е. какво е значението на подобреното качество на трудовите ресурси на основа на получени знания и умения за икономическия растеж? По-точният въпрос е дали има условия човешките ресурси да се реализират като човешки капитал? Засега отговорът на този стратегически въпрос не е ясен, нито изцяло положителен. Тази неяснота е една от кардиналните причини за слаби и бавни реформи в образованието и квалификацията у нас. Притежаваното образователно и квалификационно равнище се прилагат главно като критерии за наемане на съответните лица, но не толкова като отговор на изискванията на вече въведени (или поне – планирани) иновации на работните места.

Специализираните изследвания доказват слаба мобилност на физическия капитал в българските производства и ниска инвестиционна активност, което съответно не изисква и не стимулира съответната мобилност на работната сила (най-вече професионална, но и териториална). Особено ниска е междуотрасловата мобилност на капиталите. При тези условия не постъпват и сериозни изисквания към качеството на работната сила от страна на общата факторна производителност. Очевидна е необходимостта от промени в средата за реализация на потенциала на човешкия фактор и неговото образователно и квалификационно равнище, които да стимулират изявата му като фактор както за технологични и организационни промени, така и за обща иновативност на икономика.

7. Специфични социални защити на пазара на труда

Тези защити са насочени на първо място към лицата предлагачи своя труд на съответния пазар. Имат за цел да подпомогнат подобряването на техните професионални умения, а на тази основа – и на възможностите за наемането им. Другата група защитни действия се отнасят до отговорни мерки на социалната държава в полза на наемането на лицата в трудна позиция на пазара на труда. Финансират се с публични средства, чрез които се покриват част от трудовите разходи при наемане на представители на рисковите групи на пазара на труда. По правило, те са по-високи по обективни причини като ниска производителност на тези лица, поради дълъг престой като безработни или обезкуражени.

Трета група социални защиты са тези за безработните чрез предоставяне на полагаемите им се социално-осигурителни плащания и/или социални помощи. Социално-осигурителният фонд за безработица е един от специализираните фондове, с които оперира НОИ.

Социалните защиты на пазара на труда ползват ограничен обем от средства от Бюджета, специализирани фондове и някои други източници. Размерът на средствата зависи от икономическите възможности и от възприетия модел на благосъстояние. В последна сметка обемът на тези средства и приоритетите при разпределението им са обект на политическо решение. Така например, в периода на криза се наложи предлагане на специфични защиты (главно професионална квалификация) на наетите лица на несигурни работни места.

Субсидиите са основен инструмент в рамките на активните политики на пазара на труда в България. Според трудовото законодателство те се реализират чрез: (1) програми за заетост; и (2) чрез насърчителни мерки за работодателите да наемат представители на рисковите групи. Чрез програмите се предоставят средства за разкриване и наемане на нови работни места според спецификата на програмата и насочеността ѝ към определени рискови групи. Насърчителните мерки за заетост предлагат субсидии за наемане на свободни работни места обявени от работодателите в бюрата по труда. За да бъде ефикасна, политиката за субсидиране на заетост включва и възможности за професионално обучение, както и поемане на разходи за териториална мобилност.

Финансирането на националните програми и мерките за заетост е с държавни пари разпределяни чрез бюджета за активна политика на МТСП, а след 2007 г. и със средства от Европейския социален фонд (ЕСФ) чрез Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси”¹³. Субсидиите покриват почти напълно разходите за наемане на лица от рисковите групи на пазара на труда и не изискват съфинансиране от страна на работодателите. Това може да бъде предпоставка за нерационалното им потребление, и за това субсидирането се регулира със строги правила за достъп. Те включват осигурена заетост на разкритите работни места за пълния период на насърчителния режим/режими, по всички сключени договори;

запазена заетост на определен дял от наетите безработни лица по всички сключени договори след изтичане срока на стимула; спазването на условието да не са ползвани насърчителни мерки през предходните 24 месеца. Дизайнът на политиките и мерките, които съдържат субсидии за заетост е ориентиран и към ограничаване на препотреблението им.

Насоките на защитни действия могат да се разгледат и спрямо средата на трудова дейност като наличие на правила на заплащане на труда и за защита на ниски трудови доходи; възможности за поддържане на легитимни възможности за сдружаване и за представителство в социалния диалог; подпомагане за професионалната и териториална мобилност; социално подпомагане и защити за включване в трудова дейност; възможност за ползване на преференциални осигурителни права при специални (трудни) условия за трудова заетост. Също така специфична група от защитни мероприятия са тези по подобряване на условията на труда.

Проблематиката в сферата на защитата във връзка с предлагане и търсене на труд е изключително широка. Кои са актуалните елементи в нея и възможните насоки за търсене на решения?

– Понижаване на качеството на предлаганата работна сила при ограничени демографски възможности за увеличаване на броя ѝ и висока склонност към емиграция, изисква бързо осигуряване на заетост на младежите. Това е общото изискване към европейските страни за реализиране на младежката гаранция за заетост.

– Ограниченият контингент на работната сила налага превантивни мерки по обновяване на професионалните знания и умения на работната сила и срещу безработица. Мерките за превенция включват и такива за запазване на здравето на наетите и намаляване на производствения травматизъм, на основа подобрени условия на труда.

– Интензивното и продължително използване на наличните трудови ресурси изисква прилагането на индивидуален подход при работа с тях, с цел намиране на подходяща заетост. Трудовата медиация има основна роля при категоризиране на потребностите на търсещите работа.

– Прилагането на индивидуален подход следва добре да е съчетано с изискването за отговорно поведение на търсещите работа и интензифициране на процеса.

– В годините на криза по обективни причини финансирането на субсидиите за заетост е ограничено. При условията на сега съществуващите обективни трудности, необходимостта от оптимизиране и хармонизиране на структурата на разходите за тях придобива основно значение.

– Необходима е промяна в приоритетите за работа с рисковите групи в посока запазване на заетостта и превенция спрямо изпадането в продължителна безработица; предоставяне на по-голяма сигурност на доходите на лица на външните пазари на труда, които имат шансове за оставане в работната сила при сегашната криза.

– Осигуряването на динамичност в приоритетите на субсидиране и въобще на активните политики има също актуално значение. В тази връзка следва да се отделя повече внимание към перспективни, от гледна точка на иновативното развитие на икономиката вътрешни пазари, и към укрепването на заетост, свързана с тези иновации.

– Въпреки някои успехи реформите в институционалните политики във връзка с предлагането на труд и намаляване на безработицата, те не са достатъчно интензивни и целенасочени.

– Могат да се поставят изисквания за промяна в системата за договаряне на работните заплати и минималните осигурителни прагове, както и за реформиране на осигуряването при безработица. Съществуват и възможности за рационализиране на договорните отношения и стимулиране на социалния им смисъл и значение чрез прилагане на схеми за споделяне на печалбите, решения за баланса между облекчения чрез намалени данъци върху трудовите разходи или чрез предоставяне на субсидии за заетост; за издаване на ваучери за наети или за безработни от съответните им фирми и други.

– Насочването на производителите (износителите) към използване на предимствата главно на ценовата конкурентоспособност на основа на ниски трудови разходи (ниски трудови възнаграждения) дестимулира предлагането на труд и подобряването на неговото качество. Ниското заплащане гласка част от трудоспо-

собното население към сивата икономика, особено в сегашния период на криза, когато реалната икономика не може да предостави стабилна и продължителна заетост. Ниското заплащане обаче е реципрочено на съответна ниската производителност на труда в България и общата висока ресурсоемкост на производствата. Това насочва към проблеми извън политиките за директно стимулиране на предлагането на труд. За подобряване на производителността са необходими инвестиции, реализирането на които ще активира търсене на труд с високо качество. След подобни промени може да се очаква и съответно преминаване към нови траектории на търсене и предлагане на труд и по-високи точки на равновесие между тях.

– Необходимо е да се подчертае и необходимостта от промени в сега прилаганото трудово законодателство. Динамичността на развитието на съвременната работна сила и мобилността ѝ не са достатъчно добре отразени/стимулирани в това законодателство. Все още в него не е постигнат баланс между защитите на сигурността и гъвкавостта на труда именно в посока на динамична мобилност на работната сила.

8. Обобщение на основа на представените дотук елементи на социална защита и реализиращите я политики

В България социалните потребности се задоволяват на ниско равнище, което от своя страна води до ниска степен на решаване на социални проблеми, както и до възпроизвеждането им в същия или в разширен мащаб. Това не предполага позитивно влияние върху демографската обстановка в страната; стимулира застаряване на работната сила с всичките негативни последици за икономическия растеж и публичните финанси; тласка населението към емиграция. Диверсификацията на финансовите източници и децентрализацията на социалната защита са насоките на подходящи промени, при запазване на минимални равнища на защита на осигуряваните по линия на публични средства и схеми.

Може да се приеме, че вече приключва цикъл на реформи основан на принципа „проба – грешка“ и възприемане на насоки и добър опит „отвън“. Необходимо е поставянето на ново начало. Прак-

тиката досега доказва, че проектирането на промени в социалната политика, които могат да водят до прогресивни промени в социалната среда изисква продължителни консенсусни реформи под патронажа на национално отговорен индустриален капитал движени от просветени субекти; от реформи с достатъчно твърди правила, които не могат да бъдат променяни от конюнктурни намеси на политически лобита.

Реализирането на национални приоритети изисква увеличени обеми от разходи за тях: публични, корпоративни и лични както в близка, така и в средносрочна перспектива; ефективно и ефикасно използване на тези разходи за (а) пълноценно финансиране на образованието, професионалната квалификация, продължаващото през целия живот обучение, услуги за укрепване на позициите в заетостта; (б) финансиране на здравеопазването и всички мероприятия в сферата на общественото здраве. Реализирането на тези изисквания поставя категорични изисквания за устойчивост на финансирането на политики за социална защита на основа промени в: данъчната система и структурата на данъците; степента на събираемост на данъците и осигурителни вноски; както и преустановяване на практиката на получаването на данъчно необложени доходи от сивата икономика и самата сива икономика. Евентуалното повишаване на разходите за социална защита ще наложи прилагане на динамични критерии и стандарти за нейното качество, текущ контрол и мониторинг; постоянен (итеративен) процес на рационализиране на структурите на социалната защита.

В близко бъдеще е необходимо да се предвиди справедливо разпределение на социалните отговорности и плащания между държавата, корпорации и отделни лица (физически субекти). Държавата и нейните организации се очаква да реализират по-ефикасно основната си регулаторна роля и контролни функции.

Вътрешните реформи на системите за социална защита е необходимо да се ускори. За болшинството от секторите има подготвени стратегии и съответни политики за реализирането им. По различни причини някои от необходимите промени остават „на хартия“.

СОЦИАЛНИ МРЕЖИ И РЕГИОНАЛНИ ОБЩНОСТИ: ПОТЕНЦИАЛ ЗА РАСТЕЖ, РИСКОВЕ И ОПАСНОСТИ

Проф. д.ик.н. Стефка Стоянова
ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“

Основната теза е, че социалните мрежи по своята същност предпоставят развитието и устойчивостта на регионални общности. Те са основата за развитието на така наречената хоризонтална икономика, предпоставена от ново качество на социалните взаимодействия в общностите. Социалните мрежи са общодостъпен информационен и комуникационен ресурс, използването на който превръща регионалната общност в своеобразна саморегулираща се система, способна на противодействие срещу престъпността и злоупотребите.

Глобалната мрежова свързаност превръща социалните мрежи в своеобразен комуникационен и информационен ресурс на властта и управлението, който поддържа различни видове нагласи, модели на човешко поведение и мобилност, социални взаимодействия, включително и в рамките на трансгранично сътрудничество между страни и региони.

В социалната мрежа всеки изявява себе си, заявява интереси и предпочитания, а корпорациите и бизнесът мотивират потребителите, намират свои партньори и възможности за участие в локалните и регионални бизнес начинания и иновации.

1. Социалните мрежи – потенциал за растеж и предприемачество

Развитието и модернизацията на телекомуникационната инфраструктура, наземна и космическа дава възможност за използване на социалните мрежи в семейството, в бизнеса, в предоставянето и потреблението на публични услуги.

На мрежовата комуникация се възлагат очаквания за по-ефективна работа на институциите и публичните власти, включително и ограничаване на съмнителни за корупция управленчески практики. Чрез Интернет, безжична комуникация и компютърни мрежи се обменя около 95% от информацията в света¹.

При първото преброяване потребителите на Интернет през 1996 г. са около 40 милиона, а през 2013 г. надхвърлят 2.5 милиарда. Най-голям е техният брой в Китай. За отделните части на света това разпределение² съответно е: Азия 48.4%, Америка (Северна и Южна) 21.8%, Европа 19%, Африка 9.8%. По данни от 2014 г. за разпространение на Интернет, както е видно от таблица 1 България е на 76-та позиция от наблюдавани 198 страни. За краткост сме посочили данни само за няколко от водещите по този показател и съседни на България страни от региона.

Таблица 1.

Класация на страните³ по използване на Интернет

Позиция от 198 страни	Страна	Брой Интернет потребители	Ръст за 1 год.	Разпространение % от населението с Интернет	% от световното население	% от Интернет потребителите в света
1	Китай	641,601,070	4%	46.03%	19.24%	21.97%
2	САЩ	279,834,232	7%	86.75%	4.45%	9.58%
3	Индия	243,198,922	14%	19.19%	17.50%	8.33%
4	Япония	109,252,912	8%	86.03%	1.75%	3.74%
5	Бразилия	107,822,831	7%	53.37%	2.79%	3.69%
6	Русия	84,437,793	10%	59.27%	1.97%	2.89%
7	Германия	71,727,551	2%	86.78%	1.14%	2.46%
9	Англия	57,075,826	3%	89.90%	0.88%	1.95%
10	Франция	55,429,382	3%	85.75%	0.89%	1.90%
41	Румъния	11,178,477	2%	51.66%	0.30%	0.38%
52	Австрия	7,135,168	3%	83.68%	0.12%	0.24%
56	Гърция	6,438,325	2%	57.85%	0.15%	0.22%
64	Финландия	5,117,660	3%	94.01%	0.08%	0.18%
70	Сърбия	4,705,141	2%	49.69%	0.13%	0.16%
76	България	4,083,950	1%	56.97%	0.10%	0.14%

Страните в таблицата са класирани по абсолютния брой ползватели на Интернет и, разбира се, води Китай. По важният, според нас показател е разпространението на Интернет в конкретната страна, като водещи са Финландия, Англия, САЩ, Германия, Франция, Австрия, Русия. България е малко след Гърция, но преди останалите ни съседи и Китай. Друг важен показател е процентният ръст на потребителите за една година. За България той е само 1 %, докато за повечето водещи страни е 3–4 %, а за Китай е 4%. Особено висок е годишният ръст сред тях за САЩ и Япония, в които разпространението на Интернет има едни от най-високите показатели. За догонващи страни като Индия и Русия този показател е съответно 14 и 10 процента. От посочените данни може да се направи изводът, че водещите в икономическото развитие страни правилно оценяват ролята на Интернет за развитието и икономическата перспектива и целенасочено инвестират в този сектор. Наличието на развита мрежова и комуникационна инфраструктура е важен фактор за икономическото, социално и културно развитие на регионите, което е и ключов приоритет за иновативен и интелигентен растеж в стратегията „Европа 2020“. В регионалната общност, каквато е Европейският съюз, в стратегията на първо място сред седемте формулирани приоритета е „Програма в областта на цифровите технологии за Европа“. Това подреждане в стратегически документ на общността подчертава значението на цифровите технологии, в частност на мрежовите технологии, Интернет и социалните мрежи. Дигиталната икономика е новата перспектива, която не би станала възможна без хоризонтална свързаност и взаимодействие за рационално използване на регионалните ресурси. В мащаба на интелигентния растеж, като потенциал на регионалните общности се търси решаването и на други ключови приоритети в полето на социалното предприемачество – разкриване на нови работни места, придобиване на нови умения и повишаване на доходите⁴, за ефективна социална защита и социална сигурност. В този смисъл следва според нас да се разбира твърдението в прегледа на резултатите от досегашната работа по стратегията „Европа 2020“, че „Способността на ЕС да се конкурира в международен план започва у дома.“⁵ Европейската общност разчита на приноса на всяка държава членка. От България се очаква да

осъществи необходимите реформи в икономиката, на пазара на труда, в публичните институции регулиращи социалното предприемачество, включително и регионалните такива, да създаде стимули за частния бизнес, така че да се постигне значително увеличаване на производителността в дългосрочен план.

Социалните мрежи разкриват огромни възможности за предоставяне на онлайн услуги в регионалните общности, не само в областта на електронното управление, но и за ползване на публични услуги от домакинствата, както и за прозрачно общуване с местната власт. Собствените електронни сайтове на всяка община и на централната изпълнителна власт са в състояние да предоставят своевременна информация за решенията, касаещи населението и интересите на различни групи от него.

Утвърдена е вече и у нас практиката, решенията на министерския съвет от всяко заседание да са публично достояние чрез Интернет, а общините предоставят на гражданите своите проектни намерения за инвестиции, бъдещи партньорства и пр. Регионалната общност има възможности чрез онлайн услуги, предоставяни от местната власт да подава заявления, молби, декларации, сигнали за нарушения, корупционни практики и пр. Успешни са опитите за придобиване на специални умения за работа в социалните мрежи и на групи от населението в напреднала възраст, чрез което се преодолява така нареченото „информационно изключване“. Подобни инициативи се поощряват и на ниво Европейска общност., като се има предвид общата тенденция към застаряване на населението в нея и неудовлетворителния икономически растеж.

Констатациите, въз основа на анализа през 2014 година будят основателна тревога в следните няколко направления:

- „Разликата в производителността на труда между ЕС и САЩ се дължи до голяма степен на по-ниските инвестиции в ИКТ и тяхното по-малко използване в Европа.
- Инвестициите на ЕС в модерната комуникационна инфраструктура също изостават от тези на неговите основни конкуренти, особено по отношение на мобилната инфраструктура.
- Средната скорост на трансфера на данни в европейските мобилни мрежи е само половината от тази в САЩ¹⁷, а европейските абонати на 4G мобилни мрежи представляват едва 6% в света.

- В Южна Корея 58% от домакинствата са свързани посредством влакнестооптични мрежи, а в Европа – едва 5 %.
- В Европа 54% от домакинствата имат достъп до мрежи от следващо поколение, които са в състояние да осигурят скорост от 30 Mbps.
- Европейските дружества почти изцяло отсъстват от веригата за създаване на стойност в новата икономика, базирана на данни.⁶

Преодоляването, както на макроикономическите дисбаланси, така и в регионалното развитие и неравенствата в социалната сфера следва да се търсят чрез стимулиране на интелигентния растеж на регионалните икономики, чрез „натиск върху ресурсите“ и потенциала на регионалните общности. Европейската общност определя параметрите на основните промени, които следва да се постигнат до 2020 година в социалната сфера както следва:

- Увеличаване на дела на заетостта на населението на възраст 20–64 години до най-малко 75 %.
- През 2012 г. дялът на заетостта в ЕС бе 68,4 % в сравнение с 68,5 % през 2010 г., 70,3 % през 2008 г. – годината с най-висок дял. Въз основа на последните тенденции се очаква този дял да нарасне на около 72 % през 2020 г., а ако националните цели бъдат изпълнени – до 74 %, малко под целта за 2020 г.
- Преодоляване на риска от бедност и социално изключване за най-малко 20 милиона души Броят на хората, изложени на риск от бедност и социално изключване в ЕС (което обхваща хората, изложени на риск от финансова бедност, изпитващи материални лишения или живеещи в домакинства на безработни), се увеличи от 114 милиона през 2009 г. на 124 милиона през 2012 г.⁷

Насоките за развитие на социалните мрежи и използването им в регионалните общности са в обхвата на няколко ключови области, в които България също трябва да постигне напредък. Програмата в областта на цифровите технологии за Европа, одобрена от държавите-членки на ЕС, на 19.5.2010, съдържа тринадесет специфични цели, които трябва да бъдат постигнати, за да могат икономиките и гражданите на ЕС да извлекат максимална полза от използването на цифровите технологии. Те са:

1. Цели относно широколентовия достъп до Интернет

- В целия ЕС широколентов достъп за всички до 2013 г.
- В целия ЕС високоскоростен широколентов достъп (със скорост 30 Mbps) в ЕС за всички до 2020 г.
- В 50% от ЕС свръхвисокоскоростен широколентов достъп (скорост над 100 Mbps) до 2020 г. равнище.)

2. Цифров единен пазар

- 50% от населението следва да пазарува онлайн до 2015 г.
- 20% от населението следва да правят трансгранични покупки онлайн до 2015 г.
- 33% от МСП следва да извършват онлайн покупки/продажби до 2015 г.
- не трябва да има разликата в цената между разговорите с роуминг и междуселищните разговори в рамките на една държава до 2015 г.

3. Приобщаване към цифровото общество:

- Нарастване на дела на редовните потребители на интернет от 60 % от населението на 75% до 2015 г., а за хората в неравносложно положение – от 41% на 60%.
- Намаляване наполовина (т.е. от 30% на 15%) на дела на населението, което никога не е използвало Интернет до 2015 г.

4. Публични услуги:

- 50% от гражданите да ползват услуги на електронното управление до 2015 г., като повече от половината от тях да изпращат попълнени формуляри.
- не по-късно от 2015 г. да са на разположение онлайн всички основни трансгранични публични услуги.

5. Научни изследвания и иновации

- Удвояване на публичните инвестиции в научноизследователската и развойната дейност в областта на ИКТ на 11 милиарда евро.

След междинния преглед на постигнатото през 2012 г. за подобряване на напредъка при създаването на условия за устойчив икономически ръст и създаване на нови работни места в Европа са формулирани допълнително нови ключови области:

- Създаване на нова устойчива регулаторна рамка за широколентови връзки.

- Нови публична инфраструктура на цифровите услуги.
- Стартиране на Голяма коалиция за дигитални умения и работни места.
- Предлагане на стратегия за кибер-сигурност и Директива.
- Осъвременяване на Европейската схема за авторски права.
- Ускоряване на въвеждането на облачни компютърни технологии чрез покупателната способност на публичния сектор.
- Стартиране на нова индустриална стратегия в електрониката.

Социалните мрежи предлагат платформи за отворени дебати – от проблеми, касаещи качеството на живота до оценка на факторите и възможностите за така наречения „приобщаващ растеж“. Чрез онлайн публикации на анализи от авторитетни международни организации, например на Световната банка, социалните мрежи се превръщат в ефективен инструмент за комуникация. Както специализирани производствени и неправителствени организации, така и отделни граждани получават достъп до аналитични изследвания и оценки, по които могат да изкажат собственото си мнение, да предложат нова идея и/или конкретни препоръки. Онлайн обществените допитвания са инструмент, който се използва и от Европейската комисия (вж. Приложение 1.).

Необходими са специални академични изследвания върху ролята на социалните мрежи за развитието на регионални общности в контекста на новата парадигма „Хоризонтална икономика“. Става дума за нов поглед върху технологията на мрежовата комуникация, чрез която да се споделят интереси, да се стимулира колективно действие с цел развитие на общността. Този процес има своите икономически, политически и социални измерения, както в различните пластове на обществото, така и в личностната структура на отделния човек. Мрежовото общество е в състояние чрез взаимодействието в социалните мрежи да подпомага формирането на личностни качества, ново знание и колективно поведение. В този смисъл социалните мрежи са не само възможност за постигане на ново качество на социалните взаимодействия. Информационният мениджмънт определя тяхното значение като своеобразен ресурс за развитието, който осезаемо влияе върху икономическите параметри на развитието на макро- и микрониво. Не е случайно, че днес вече

се говори за т.нар. дигитална икономика, която безспорно включва и ресурса на социалните мрежи.

Ограничено е според нас разбирането, че социалните мрежи са само удобен, достъпен и евтин канал за комуникация и развлечение. Масовият участник в социалните мрежи търси отговори на въпроси като: как да постигнем успех, коя е формулата на успеха, как да се променим, за да бъдем успешни, как да променим света, променяйки себе си и пр.

Отвъд тези въпроси, социалните мрежи предизвикват активния потребител, чието поведение е мотивирано от фактори като: необходимост от допълнително обучение; нуждата от принадлежност, чрез свързаност с другите; интереси в конкретен бизнес и професионална дейност; споделяне на творчески идеи; очаквания за оценка от другите, необходимост от сигурност, включително и емоционална по смисъла на класическата структура на човешките потребности разработена още през 1943 г. от Е. Маслоу.

Корпорациите и бизнес потребителите в социалните мрежи имат предимно конкретни маркетингови цели. Например, около 41% очакват подобряване на сътрудничеството чрез обмен на информация, 55% – по-добър обмен на информацията, за 24% целта е увеличаване на приходите, за 77% – увеличаване на достъпа до информация и данни, 43% имат за цел да осигурят по-добра разпознаваемост на продуктите и търговски марки, а за 8% целта е постигане на по-висока печалба⁸.

Не се нуждае от специални доказателства факта, че използването на социалните мрежи за така наречения приобщаващ растеж чрез хоризонталната икономика и ресурса на регионалните общности е продукт на политически решения, договорни отношения и спазването на правни норми и задължения. България прави своите първоначални опити в тази насока, разбира се, с цената на пропуснати ползи, забавени управленчески решения, частични реформи и естествено, полагащи се санкции.

2. Съдържание и сходимост на използваните понятия

За по-голяма яснота в изложението по-нататък се налага тук да определим смисъла на понятието регионална общност. Неизбежно е да не се посочи релацията „общност – общество“. Регионалната

общност е резултат от практическия смисъл, който днес придобиват тези две понятия. Не само като резултат от конкретни усилия за конкретна дейност, а и за балансирано социално-икономическо развитие в институционализирани общности, които върху принципа на солидарността преодоляват неравенства, изолация и крайна икономическа изостаналост. Типичен пример за такава институционализирана регионална общност е общността от държавите членки на Европейския съюз и свързаните с нея други страни не членки, но приобщени за осъществяване на съвместни проектни дейности във взаимен интерес.

В научната литература се посочват се определя понятиято „общество“ с различни акценти. Например, че обществото е:

- „Съвкупност от исторически развити и наложили се форми на съвместна човешка дейност“.
- „Социален организъм, възникнал и развиващ се на базата на цели и взаимодействия и свързаност между социални групи, общности и институти“⁹.
- В понятието общество се търси равнопоставеност между индивидите като своеобразна духовно-културна реалност, която се основава на общоприета ценностна колективна система и изразява стремежа за практически дейности, насочени към другите¹⁰.

В първия аспект на определението развитието на съвременното общество се характеризира с включването на социалните мрежи в процеса на развитие именно като форма на съвместна човешка дейност. Вторият аспект конкретизира исторически възникналата форма като цели и взаимодействия между различните структури в обществото – групи, общности и институти. Социалните мрежи опосредстват тези взаимодействия, нещо повече допринасят за постигане на ново качество даже и до степен на своеобразен институт на обществените нагласи и интереси.

В определението на понятието „общност“ присъства елементът „форма на историческо възникване“ на съвкупност от хора по териториален, етнорелигиозен, професионален, родствен, демографски и други критерии. Основното е, че те се обединяват като големи,

средни или локални и малки общности с цел да се поддържа и развива определен тип социално взаимодействие.

В рамките на общността се намира идентификация на личностни модели на поведение, норми и ценности, понякога и доста отличаващи се от институционализирани общности, например каквито са професионалните. Социалните мрежи опосредстват тези процеси, защото освен като своеобразен институт се проявяват и като „неформални общности“ за получаване и обмен на информация за реализиране на базови и надграждащи лични и групови потребности.

Реалните общности и общества имат преобладаващата част от посочените от Тьонис характеристики, но всъщност представляват форма на социално взаимодействие заемаща междинно положение.

Регионалната общност определяме като понятие производно на понятието общност подчертаващо, че на местна основа, в конкретни териториални и географски области възникват и се развиват взаимодействия като реално пространствено-времево обединение в общ интерес¹¹.

3. Регионалната общност като корпорация

Регионалната общност би могла да функционира и като своеобразна корпорация. В нея се утвърждават желани икономически и социални статуси, преодоляват се различията, върху принципите на солидарността и споделената отговорност.

В регионалната общност функционираща като корпорация свързаността и споделената отговорност се развиват като процес с конкретни цели за постигане, приоритети, йерархия на отговорности, конкретни действия за определен период от време основани на задължения, правни санкции и договорни отношения.

Процесът на институционализация на регионалните общности се осъществява паралелно с въвеждането на адекватни структури за управление. Социалните мрежи имат своя принос и в този процес чрез осигуряваните възможности за получаване на информация и данни, независимо от време и географско разположение, а в отделни производствени и граждански организации комуникацията между

структурите и работещите в нея се осъществява основно чрез мрежата в реално време.

От гледна точка на интересите на регионалните общности, остава все още открит въпросът доколко публичните институции и властта, в рамките на съществуващата законодателна рамка, проявяват готовност за ефективна комуникация чрез социалните мрежи.

Наблюденията в Евростат показват, че граждани от 16 до 74 години имат различни умения и нагласи за използване на социалните мрежи за взаимодействие с властта. Както е видно от таблицата по-долу, бавно, но все пак нараства броят на лицата, които търсят този тип комуникация. По последните достъпни данни в Европейската общност почти една трета от гражданите в този широк възрастов диапазон използват Интернет с такава цел. За България този процент е наполовина по-малък, но е почти двукратно по-голям от този за Румъния. Най-стабилна е тенденцията за нарастване във Финландия.

Таблица 2.

*Индивиди, използващи Интернет за взаимодействие с властите
(% от лицата между 16 и 74 години, Eurostat)*

	2007	2008	2009	2010
ЕС (28 страни)	29	28	29	31
България	6	8	10	15
Германия	43	33	37	37
Гърция	12	10	12	13
Франция	38	43	30	36
Австрия	27	39	39	39
Румъния	5	9	6	7
Финландия	50	53	53	58
Англия	38	32	35	40
Сърбия	4	:	4	:

Функционирането на регионалната общност като корпорация за България е все още процес, който очаква своето развитие. Въпре-

ки, че от е приет специален Закон за достъп до обществена информация¹². „Обществена информация по смисъла на този закон е всяка информация, свързана с обществения живот в Република България и даваща възможност на гражданите да си съставят собствено мнение относно дейността на задължените по закона субекти.“ (Чл. 2, ал. 1).

Става дума за достъп до обществена информация „която се създава или се съхранява от държавните органи, техните териториални звена и органите на местното самоуправление в Република България“¹³ (вж Приложение 2.).

Регионалната общност се проявява и като форма на управление, типичен пример за което в днешни условия е Европейската общност. Първоначално заявената идея вече се конкретизира чрез реални политически решения и финансово-икономически механизми. По-надолу обръщаме внимание само на един от тях, оперативна програма „Региони в растеж“, подчинена в интерес на развитието на регионалните общности.

4. Развитие на хоризонталната икономика чрез регионални общности

4.1. Програми и механизми

„Региони в растеж“ е оперативна програма за новия програмен период 2014–2020 г. Ключови елементи в нея и приоритетни оси, експлицитно представени в секторните политики от регионално значение, са:

- Регионална образователна инфраструктура
- Регионална здравна инфраструктура
- Регионална социална инфраструктура
- Регионален туризъм
- Регионална пътна инфраструктура

В основата на хоризонталната икономика и интелигентния растеж на регионалните общности са общините, които следва да се развиват като най-активния мотивиран и отговорен бенефициент по Европейските програми.

Усилията се проявяват в конкретни действия на локално ниво. Например:

- 7000 депозирани проекта на стойност 11 млрд. лв. (27 проекта на община);
- 4000 сключени договора на стойност 9.6 млрд. лв. (16 проекта на община);
- 1600 приключили проекта на стойност 1.6 млрд. лв. (39 % от общия брой договори);
- 4.7 млрд. лв. плащания по общински проекти (49 % от стойността на сключените договори).

Информацията е от Националното сдружение на общините.

Полезните ефекти и преки резултати за регионалните общности се проявяват осезаемо. Например:

- Над 70 хил. създадени работни места;
- В над 4 хил. населени места подобрили условия за живот;
- Над 2 млн. души облагодетелствани от обновената среда за живот;
- Над 200 хил. души присъединени към ВиК мрежата;
- Над 4 млн. души обслужвани от регионални системи за отпадъци;
- Над 1.5 млн. души ползватели на обновени над 380 сгради на образователната, социална и културна инфраструктура;
- Над 60 хил. лица в неравностойно положение получили подкрепа;
- Подобрена инфраструктура на 173 училища, в които се обучават 33 800 ученици.

Развитието на социалните мрежи и регионалните общности е в основата и на бъдещи дейности приоритизирани в новата оперативна програма “Региони в растеж”. Ново качество на социално взаимодействие неизбежно се налага в контекста на общата свързаност на дейностите, които включват и другите оперативни програми, отворени за България за новия програмен период. Освен всичко друго, финансовата подкрепа за общините и местните общности предполага нови компетентности и мениджърски умения. От таблицата по-долу е видна необходимостта от свързани компетентности, основна част от които се придобиват и чрез социалните мрежи. България подкрепя следните приоритети.

Таблица 3.

Програма	Основни дейности	Средства от ЕС (млн. евро)
ОП "Региони в растеж"	Енергийна ефективност (публични и жилищни сгради); болници, ВУЗ-ове, училища, детски градини; градска среда (благоустрояване); опазване и развитие на културно-исторически паметници; пътища 1, 2 и 3-ти клас; градски транспорт	1 312
ОП "Иновации и конкурентоспособност"	Насочени към бизнеса и предприятията; иновации; нови технологии; енергийна ефективност; навлизане на международни пазари	1 182
ОП "Наука и образование за интелигентен растеж"	Развитие на науката; развитие на качествено образование на всички нива; намаляване на ранното отпадане от училище и образователна интеграция на малцинствени групи; учене през целия живот	596
ОП "Транспорт и транспортна инфраструктура"	Ж.П. транспорт (инфраструктура и подвижен състав); пътища (магистрала, пътища I-ви клас); метро (инфраструктура и подвижен състав); интермодални терминали	1 604
ОП "Околна среда"	Води (пречиствателни станции и ВиК); отпадъци (системи за разделно събиране на отпадъци, оползотворяване, завод за боклука на София); натура 2000 и биоразнообразие; защита от наводнения; опазване на въздуха	1 505

Предимствата от възприетия модел за развитие на хоризонтална икономика, за която е планирана финансова подкрепа – 350 млн. евро, могат да се конкретизират в следните няколко направления:

- Местното развитие се определя и ръководи от регионалната общност.
- Развитието на регионалните общности се използва като специален инструмент на подрегионално ниво и допълва другите форми на подкрепа на местно равнище.

- Мобилизира и ангажира местните общности и организации.
- Отчита местните потребности и потенциал, изгражда мрежи за сътрудничество.
- Използва предимствата на глобалната свързаност и местните социални мрежи за развитието включително и на мрежовото социално предприемачество.

4.2. Трансгранично сътрудничество

Одобрените вече от Европейската комисия програми за трансгранично сътрудничество на България с Румъния, Македония и Сърбия също залагат на модела на т.н. „хоризонтална икономика“, в която ключовата роля е на местните общности.

Изследването, познаването и анализирането на факторите, които мотивират и влияят върху потребителите на социалните общности и моделите на потребителско поведение дава възможност да се планира и изгради една успешна, адаптирана към хората стратегия за растеж – икономически, социален, културен чрез създаване на ангажираност и социална комуникация.

Социалните мрежи и общности са важна част в живота на потребители и компании. С тяхна помощ компаниите могат да създадат продукт или услуга, които точно да отговарят на нуждите на потребителите. Това спомага за намаляване на производствените разходи и от своя страна на цената на крайния продукт или услуга – нещо, което е от полза на всички. Също така социалните мрежи спомагат за бързото разпространение на информация, бизнес идеи и стимулиране на трансграничното сътрудничество. Например онлайн допитванията се наложиха като ефикасен инструмент в подготовката на предварителните варианти и окончателните програми за двустранно сътрудничество между България и страните от региона. Например, окончателния вариант на Програмата за трансгранично сътрудничество по Инструмента за предприежинителна помощ между Република България и Република Сърбия за програмен период 2014–2020 е приет и въз основа на резултатите от такова онлайн проучване в социалните мрежи.

Различните платформи в социалните мрежи ангажират хората по различен начин чрез разнообразието от активности, с които те се асоциират. Различните модели на социална комуникация едновременно разделят аудиториите на групи по поведенчески признаци – какво правят и защо го правят, но и обединяват, включително и по демографски характеристики, по страната или района на произход. Благодарение на тези модели в регионални общности може да се премине от масово, обезличаващо конкретния човек, към поведенческо таргетиране, така че да се разбере кой в действителност е даденият човек, какви са обстоятелствата и кои са хората, които му оказват влияние, към коя от социалните групи той се припознава и пр.

Хоризонталната икономика се развива благодарение на ефективната социална комуникация между общността, властта и бизнеса с цел да се използва инициативността на всеки в професионален план, личната съпричастност и отговорност, включително и тази на местната власт и частния бизнес на конкретната територия или регион.

Някои от приоритетните дейности, например утвърдени в програмата за трансгранично сътрудничество България – Сърбия 2014–2020 г. са доказателство за потенциала за растеж на местно ниво. Без участието на местната власт и бизнес, без прозрачност на процедурите и правилата, активното гражданство в регионите не би могло да се възползва от финансовата подкрепа в интерес на конкретни нужди и потребности. В социалните мрежи се съдържат платформи и приложения, достъпни за всеки и гарантиращи прозрачност на правилата и процедурите.

Очакванията са, че програмата за трансгранично сътрудничество България – Сърбия ще създаде възможности за осъществяване на проекти за развитието на трансграничните региони, за насърчаване на партньорството между двете държави, за развитието на регионални общности в пограничните области. Програмата предвижда предоставянето на подкрепа по следните тематични приоритети:

- Насърчаване на туризма и културното и природното наследство;

- Инвестиране в младежта, образованието и изграждането на умения.
- Опазване на околната среда и насърчаване на действията за приспособяване към изменението на климата и за смекчаване на изменението на климата, превенция и управление на риска.

По всяко едно от посочените направления се съдържа възможността за социално предприемачество и реализиране на конкретни социални ефекти и ползи за местното население. Целевите групи и основните типове бенефициенти на Програмата са национални, регионални и местни власти, публични и неправителствени организации, културни институти и образователни институции, което е предпоставка за повишаване на знанията и усвояването на добри практики, с цел усъвършенстване на провежданите регионални и местни политики за развитие.

За осъществяването на Програмата за трансгранично сътрудничество между Република България и Република Сърбия 2014–2020 са предвидени средства в размер на 34 102 251 евро (28,98 млн. евро осигурени от Инструмента за предприсъединителна помощ. Националното съфинансиране е в размер на 15% от одобрения бюджет на българските партньори по проектите.

Допустимата гранична област на Програмата за трансгранично сътрудничество по Инструмента за предприсъединителна помощ България – Сърбия (2014–2020 г.) обхваща територия от 43 933 кв.км, или около 22% от територията на двете страни. Областта граничи с Румъния на север и с Република Македония на юг.

Програмата включва 13 административно-териториални единици: 6 области в България и 7 области в Сърбия еквивалентни на ниво. В по-голямата си част териториалният обхват на програмата е идентичен с този от програмния период 2007 – 2013 г., с допълнение от 2 нови области: от българска страна – област Враца и от сръбска страна – област Топлица.

В резюме, параметрите на регионалните общности въз основа на посочената програма за трансгранично сътрудничество са в контекста на Стратегия „Европа 2020“ и се формулират като: „Добре съхранените регионални ресурси – хора, земя и културно-историческо наследство – гаранция за трансгранична идентичност и устойчиво

развитие на граничния регион”. Очакваните конкретни резултати в обхвата на стратегическата цел за двете страни са:

- създаването на подходяща за развитието на региона социално-икономическа среда, необходима за развитието на граничния регион;
- инвестиране във валоризацията и ефективно управление на територията;
- увеличаване броя на трансграничните мрежи, взаимодействия и връзки в икономическата, социалната и екологичната сфера;
- балансираното и устойчиво развитие на трансграничния регион между България и Сърбия – интегриран в европейското пространство чрез интелигентен икономически растеж, приспособяване към промените в околната среда и подобряване на културата на обучение.

Програмата насърчава и финансово подкрепя тематични приоритети и конкретни дейности в следните секторни политики на местно ниво. Например туризмът се разглежда в аспекта на неговия потенциал за развитие, включително чрез културното и природно наследство. Дейностите са планирани с цел да се изгради система от защитени природни и културни ценности с цел поддържане на екологичното равновесие, природната и културна идентичност на територията и за интегриране на тези ценности в съвременния живот. Очаква се регионалните общности да се развият с цел подпомагане конкурентоспособността на граничните региони. Социалните мрежи предоставят възможност за използване на съществуващите икономически предимства, както и тези, свързани с уникални природни и културни ценности.

*Инвестиране в младежта, образованието
и изграждането на умения*

Планирани са дейности за инвестиционна подкрепа за изграждане на една по-добра среда за обучение и развитие на младежта в трансграничния регион, чрез използване на партньорски модели в сферата на икономическото, социално и екологичното предприемачество, както и създаване на младежки мрежи от двете страни на границата.

Целевият интегриран подход в тази област има за цел да ангажира младите хора в изграждането на едно по-светло и сигурно бъдеще за себе си, своите семейства и общности. Активното им присъствие и участие в социалните мрежи създава и провокира нови бизнес идеи, партньорства и взаимодействия, които могат да се използват в интерес на развитието на регионалните общности.

В тематичен приоритет „опазване на околната среда“ се насърчават действия за приспособяване към изменението на климата превенция и управление на риска. Тук се включват дейности по опазването и възстановяването на:

- екологичното равновесие и приспособяването към изменението на климата
- опазването на природните ресурси в трансграничен контекст,
- създаването на синергични ефекти в областта на опазването на околната среда и управление на ресурсите.

Финансовата подкрепа по тези тези направления почти пропорционално (от 25 до 35%) е разпределена в съответствие с планираните видове дейности и инвестициите, които те налагат.

Социалните мрежи обслужват нуждите на потенциалните бенефициенти както следва:

- Всички нива на регионални/местни органи на властта
- Регионални и браншови агенции за развитие
- Централни и регионални служби и структури на съответните държавни институции/администрации
- Обществени институти осъществяващи конкретни секторни политики
- Неправителствени организации

Разработването на съвместни мрежови платформи за онлайн решения, обмен на резултати от наблюдения върху нагласите, одобрението или неодобрението на конкретни мерки, повишава ролята на общественото мнение и отговорността на местната власт. В този смисъл ключово значение придобиват някои мерки, за които става дума по-долу.

Мерки от типа „Хора за хора“

Чрез тях се капитализира ефектът върху местните гранични общности от планираните дейности в различните направления:

- За дейности по обществена информираност и информационни услуги, например кампании за повишаване на обществената информираност
- Относно ценностите на трансграничното културно, историческо и природно наследство, вкл. съвместни събития между младите хора; разпространение на съответна информация към доставчиците на туристически услуги в трансграничния регион; организиране на дискуссионни форуми за популяризиране на ефективната двустранна комуникация.
- Участие и привличане към сътрудничество на местни предприятия за целите на идентифициране и разрешаване на общи проблеми; организиране на различни събития като конференции, форуми, семинари, платформи и мрежови форуми с цел да се подобри признанието и доверието между съществуващите партньори и да се осигури политическа ангажираност на всички нива и др.).
- Дейности по изграждане на капацитет адресирани към местните общности и бизнеси (напр. обучение и консултантска подкрепа на предприятия/организации, насочени към подобряване на уменията и дейността им; организиране на онлайн форуми за обмен на добри практики за устойчиво управление; Подкрепа за сътрудничеството между публични и частни институции в сферите на тяхната компетентност и др.).
- Организиране на съвместни събития за промотиране на трансграничното природно и културно наследство (напр. насърчаване и формиране на общи традиции в трансграничния регион; подкрепа на дейности в сферата на мултикултурализма, културния обмен и създаването на полезни контакти и връзки в областта на творческата индустрия с цел повишаване на културното многообразие; организиране на фестивали, изложби, културни инициативи).

В Програмата за трансгранично сътрудничество България – Сърбия 2014–2020, по Приоритетна ос „Младежи“, потенциалните бенефициенти са:

- Ученици в началните и средни училища
- Всички нива на регионални/местни органи на властта

- Образователни институции и доставчици на услуги за обучение и развитие на млади хора (до 29-години)
- Институции за професионално обучение
- Младежки организации
- Университети, институти на знанието
- Маргинализирани малцинствени изследователски институти
- Общности и структури на гражданското общество
- Деца и младежи със специални нужди (асоциации/фондации/НПО)
- Структури за подкрепа на бизнеса
- Местни обществени центрове

В направление „Младеж“ са включени нови мерки и дейности. *Умения и предприемачество.*

Основна цел е изграждане на дребномащабна инфраструктура, както и съоръжения за обучение и информация. Например:

- строителство, реконструкция, рехабилитация/модернизация на младежка, образователна и развлекателна инфраструктура;
- зали за обучение, библиотеки, лаборатории, спортни съоръжения, учебни лагери;
- инвестиции за осигуряване на физическа достъпност до младежка, образователна и развлекателна инфраструктура и съоръжения; инвестиции в подобряването и осъвременяването на ИКТ-съоръжения и др.

Създаване на дребномащабна „предприемаческа“ инфраструктура (напр. бизнес инкубатори, споделени работни места, т.нар. „фабрики“ и „гаражи“ за стартиращи предприятия, предоставяне/споделяне на необходимото оборудване и др.).

- Подкрепа за схеми и инициативи на младежкото предприемачество: инициативи за насърчаване на обучението като инструмент за подпомагане на младежката иновативност, креативност и предприемачество.
- Организиране на събития и бизнес дейности за студентски мини-компани, училищни предприемачи.
- Симулационни игри, например компютърни.
- Обучения за придобиване на бизнес умения.
- Услуги по насочване и бизнес ориентиране.

- Интегрирани центрове за млади предприемачи.
- Онлайн обучение и семинари, менторска подкрепа и бизнес наставничество.
- Онлайн портали и уебсайтове и др.
- Подкрепа за съвместни пазарни инициативи и изграждане на партньорски мрежи.
- Промоции и маркетингови кампании за млади предприемачи и др.

Регионалните общности са в основата и на програмите за трансгранично сътрудничество. Целта им за новия програмен период 2014–2020 г. е да създават възможности за реализиране на проекти за развитието на трансграничните региони и за насърчаване на партньорството между държавите-участнички в тях. България участва в трансгранично сътрудничество освен със Сърбия и с други съседните страни.

Например програмата Румъния – България е фокусирана към реализиране на следните шест приоритетни оси:

- Добре свързан регион.
- Зелен регион.
- Безопасен регион.
- Квалифициран и приобщаващ регион.
- Ефикасен регион.
- Техническа помощ.

Общият ѝ бюджет е 258 504 125 евро, от които средствата от Европейския фонд за регионално развитие (ЕФРР) са 215 745 513 евро. Националното съфинансиране е в размер на 13% от одобрения бюджет на българските партньори по проекти.

Териториалният обхват на програмата Гърция – България включва малки регионите, разположени на границата между двете държави – областите Хасково, Смолян, Кърджали и Благоевград за територията на България, и префектурите Еврос, Ксанти, Родопи, Драма, Кавала, Солун и Серес за територията на Гърция. Програмата ще функционира чрез пет приоритетни оси:

- Конкурентен и иновативен трансграничен регион.
- Устойчив и приспособим към климата трансграничен регион.
- Трансграничен регион с подобрена взаимосвързаност.

- Трансграничен регион с висока степен на социално приобщаване.
- Техническа помощ.

Общият бюджет на програмата е 129 695 569 евро, от средствата от ЕФРР са 110 241 234 евро. Националното съфинансиране е в размер на 15 на сто.

Програмата „Дунав” има по-широк териториалният обхват и включва държавите-членки на ЕС Австрия, България, Чехия, Германия (федерални провинции Бавария и Баден-Вюртемберг), Хърватия, Унгария, Румъния, Словения и Словакия и страните-кандидатки за членство Босна и Херцеговина, Сърбия, Молдова, Черна гора, както и три области от територията на Украйна.

Програмата ще функционира чрез пет приоритетни оси:

- „Иновативен и социално ангажиран Дунавски регион”.
- „Околна среда и културно ангажиран Дунавски регион”.
- „Подобрена свързаност на Дунавския регион”.
- „Добре управляван Дунавски регион”.
- „Техническа помощ”.

Целевите групи и основните типове бенефициенти са национални, регионални и местни власти, както и неправителствени организации.

Програмата „Дунав” ще се финансира от ЕФРР с 202 095 405 евро, 19 800 000 евро от Инструмента за предприсъединителна помощ и от Европейския фонд за добросъседство (ЕИД). Средствата от ЕИД не са определени към настоящия момент, но участието на Украйна и Молдова е гарантирано от Европейската комисия.

Трансграничното сътрудничество включва и трета програма „Балкани – Средиземно море”.

Основна цел е използване на споделените териториални предимства и подпомагане на интегрираното териториално развитие и сътрудничество за повишена конкурентоспособност и устойчиво развитие на балканско-средиземноморския регион. Географският ѝ обхват включва участието на три държави-членки на ЕС – Гърция, Кипър и България, и две страни-кандидатки – Албания и Република Македония.

Програмата „Балкани – Средиземно море” ще функционира чрез две приоритетни оси:

- „Предприемачество и иновации”,
- „Околна среда”.

Изпълнението ѝ ще се финансира от ЕФРР с 28 330 108 евро и с 5 126 138 евро от Инструмента за предприсъединителна помощ.

Програмата позволява на публичните органи и организации с нестопанска цел да осъществяват дейности за подобряване и насърчаване на сътрудничеството, обмяна на опит и добри практики в съответствие с приоритетите на „Европа 2020: За интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж”.

Националното съфинансиране по двете програми е в размер на 15% от одобрения бюджет на българските партньори в проекти.

Програмите за трансгранично сътрудничество задължително включват техническа помощ и дейности, свързани с повишаване на институционалния капацитет на органите с компетентности и отговорности по тяхното изпълнение и преди всичко на публичната администрация на националните и териториални органи.

5. Регионалната общност – партньор против рисковете и опасностите в социалните мрежи

Свободата на общуване в социалните мрежи дава възможности, но едновременно с това поставя отделния индивид, по-малката или по-голяма група в рискована ситуация предизвикана от злоупотреба със споделена лична информация, лични данни и фото материали. Опасността е реална, особено за децата и младежите, които са значителна част от масовите потребители. Опитът показва, че социалните мрежи са поле и на злоупотреба с незаконно и вредно съдържание. Тази информационна и комуникационна среда, която непосредствено касае регионалните общности не може в пълна степен да се саморегулира и предпазва. Законите регулатори, например Законът за защита на личните данни, Конвенцията за престъпления в кибернетичното пространство. Приета на 109 заседание на Комитета на министрите на Съвета на Европа и открита за подписване в Будапеща на 23 ноември 2001 г., съдържа правната рамка. В България с промени в Наказателния кодекс се акцентира на „борбата с тероризма, с детската порнография и с престъпленията в киберпространството” (11.04.2002 г.).

Социалните мрежи преодоляват пространствената и териториалната разлика като необходими условия за съществуването на социална общност. По-важно е наличието на контакт между лицата и най-вече общи интереси, обща система от ценности, чувство за принадлежност към общността. Тук е ролята на социалните мрежи, като място за споделяне и припознаване (Facebook, LinkedIn, Twitter, Google +, MyBlogguest.com, Blogger Link Up, HARO (Help A Reporter Out)) и други.

Определението за социалните мрежи е, че това са онлайн общности от индивиди или възли, свързани един с друг чрез връзки – приятелство, последователи, привърженици, групово членство и т.н. Социалните мрежи се формират чрез много типове платформи като блогове, Google групи. По-големи социални мрежи като Facebook, MySpace и LinkedIn обслужват широк кръг от интереси и географски райони.

Използването на социалните мрежи в голяма степен се определя от личностните нагласи на отделния индивид. Всеки от тях е носител на определено знание, умения и информация, които определят неговото поведение в мрежата. В зависимост от типа личност се определя характерът и качеството на социалното взаимодействие, което се търси в мрежата. Терминът социална мрежа е въведен от Джеймс Барнс (1954 г.) и се налага с развитието на Интернет. Чрез масовото използване на социалните мрежи се създават такъв тип взаимодействия между хората, които правят възможно реализирането на конкретни социални роли.

В края на 90-те години се развива втората ера на Интернет, в която съхраняването на информация става евтино, тя може да се споделя и може да бъде създавана и публикувана от всеки потребител.

Глобалната информационна мрежа Интернет дава свобода на потребителите от цял свят за изразяване на личното мнение на индивида, обмен и съхраняване на информация. Висока е степента на анонимност, което улеснява разпространението на незаконно и вредно съдържание с помощта на Интернет. Потенциалната аудитория на Интернет е огромно изкушение за злоупотреби, търговия с данни, видеоклипове, нарушаване на авторски права и пр.

Правната рамка против незаконното и вредно съдържание в Интернет се разработва и актуализира.

В България се актуализира Наказателният кодекс, така щото да се минимизира и инкриминира съдържание в социалните мрежи, свързано с трансгранична престъпност¹⁴, трафика на хора, принудителен труд, вземане на органи или са държани в принудително подчинение както в страната, така и в чужбина. Инкриминира се създаването и разпространението на видеоклипове, които се използват за развратни действия, включително сексуалната експлоатация на деца в Интернет. Обществото и регионалните общности проявяват висока чувствителност и активност, за защита на правата и сигурността на децата в Интернет¹⁵.

Българската Асоциация за Интернет включва специален текст в своя кодекс: “Чл. 45. Забранява се използването на Интернет, за пропагандиране на прояви, действия, движения, организации и пр., които са свързани с подтикване към война, насилие, расова, етническа и национална нетърпимост, криминални престъпления, детска порнография, нарушение на обществения ред и законите на Република България”. Към това мнение се присъединяват държавните институции и множество граждански организации¹⁶.

Ключовите понятия в нормативно-правната рамка на Европейската общност за безопасен Интернет са „незаконно съдържание” и „вредно съдържание”. В различните страни, в зависимост от традиции и културни особености определенията за тези понятия могат да варират, като включват от порнография и насилие до сайтове за расизъм, ксенофобия, враждебна реч, пропагандиране на наркотици, анорексия, самонараняване и самоубийства¹⁷.

Трансграничната свързаност в социалните мрежи допълнително облекчава възможностите за виртуалното присъствие на расизма и ксенофобията във форуми, коментарите в онлайн-медиите и специализирани нацистки и антисемитски сайтове показват тревожен растеж. Ограничаването на подобно съдържание в Интернет. Партньорството на регионалните общности с правоохранителните органи, прилагането на Интернет-саморегулация от местните оператори и гражданската активност са необходимата предпоставка за недопускане на незаконно съдържани, насилие и дискриминация.

Вместо заключение

Динамиката на хоризонталната икономика и стабилността на локалните общности зависи от множество фактори, както от темпераментата на отделния човек, така и от стабилността на семейството като малка група, а неговата сигурност, отговорност и задължение се фокусира чрез поведението и развитието на децата. Като най-активни потребители в Интернет те не биха могли да се предпазят сами без системната грижа и отговорност включително и на местните общности.

Социалните мрежи имат това изключително предимство, че те дават възможност всеки да открие и припознае себе си – по интереси, обществени нагласи, професионални амбиции и пр.

В регионалната общност възниква доверие, в нея ефективно биха могли да сработят саморегулиращи механизми, така че, всеки тип личностно поведение в социалната мрежа да създава ползи за общността, без да ограничава личностния потенциал на индивида, да усилва у него естествения стремеж към признание, приобщеност и солидарност. Индивидуалните различия са богатството на общността, а социалните мрежи са инструмента, чрез който то може да се постигне и използва.

Приложение 1.

ОБЩЕСТВЕНА КОНСУЛТАЦИЯ ОТНОСНО СТРАТЕГИЯТА „ЕВРОПА 2020“

Въпроси:

Адаптиране на стратегията „Европа 2020“: стратегия за растеж в Европа след кризата

Съдържание и изпълнение

- Нуждае ли се ЕС от цялостна средносрочна стратегия за растеж и работни места за следващите години?
- В кои области е най-важно да се предприемат действия за постигане на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж?
- Какви нови предизвикателства трябва да се вземат предвид в бъдеще?

- Кои са най-добрите начини за свързване на стратегията с останалите политики на ЕС?
- Как може да се подобри участието на заинтересованите лица в изпълнението на европейска стратегия за растеж след кризата? Какво може да се направи, за да се увеличи осведомеността и подкрепата за тази стратегия и да се подобри нейното изпълнение във вашата страна?

Инструменти

- Какви видове инструменти според вас са по-подходящи за постигане на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж?
- Какво е най-добре да се направи на равнище ЕС, за да се гарантира, че стратегията ще доведе до резултати? Какво е най-добре да се направи на равнище държави членки?
- Как може със стратегията да се насърчат държавите членки да поставят по-силен политически акцент върху растежа?
- Полезни ли са целите? Моля, обяснете.
- Според вас трябва ли да се добавят или махнат определени цели или целите по принцип? Моля, обяснете.
- Кои области са най-плодотворни за съвместни действия на ЕС и държавите членки? Каква ще е добавената стойност?

Имате ли други коментари или предложения относно стратегията „Европа 2020“?

Приложение 2.

ПРИМЕРЕН СПИСЪК НА ЗАДЪЛЖЕНИТЕ ПО ЗАКОНА ЗА ДОСТЪП ДО ОБЩЕСТВЕНА ИНФОРМАЦИЯ СУБЕКТИ

- I. Териториални органи в системата на изпълнителната власт
- Областен управител
 - Ръководители на териториални администрации и териториални звена (дирекции) на министерства и други ведомства:
 - Директор на областно пътно управление
 - Директор на териториална дирекция “Държавен вътрешен финансов контрол”
 - Директор на областна служба за социално подпомагане

- Началник на инспекторат по образованието
- Директор на териториално звено на изпълнителна агенция “Железопътна администрация”
- Директори на регионални и териториални митнически управления
- Директори на териториални данъчни дирекции
- Други

II. Органи на местното самоуправление

- Кмет
- Общински съвет

III. Публичноправни субекти

- Съвет за електронни медии
- Българска телеграфна агенция
- Българско национално радио
- Българска национална телевизия
- Национална здравноосигурителна каса

Приложение 3 *ИЗВЛЕЧЕНИЕ ОТ КОНВЕНЦИЯТА* *ЗА КИБЕРПРЕСТЪПЛЕНИЯТА*¹⁸

Чл. 19 – Престъпления, свързани с детската порнография

1. Всяка държава трябва да предвиди такива законодателни разпоредби и други мерки за да може следните умишлени действия да бъдат квалифицирани като криминални престъпления:

- Производство на детска порнография за разпространение чрез компютърни системи.
- Предлагање или излагане на детска порнография чрез компютърни системи.
- Разпространение или препредаване на детска порнография чрез компютърни системи.
- Придобиване на детска порнография чрез компютърни системи за себе си или други лица.

- Притежаване на детска порнография в компютърни системи или на средство за съхранение на компютърни данни.

2. За целите на параграф 1 “детска порнография” включва порнографски материал, който визуално представя:

- Малолетно лице, участващо в явен сексуален контакт;
- Лице с вид на малолетен, участващо в явен сексуален контакт;
- Реалистични картини, представящи малолетно лице, участващо в явен сексуален контакт.

3. За целите на параграф 2, терминът “малолетно лице” включва всички лица на възраст под 18 години. Всяка държава има правото да въведе по-ниска възрастова граница, която не може да бъде под 16 години.

4. Всяка държава има право да не прилага, напълно или частично горните параграфи.

БЕЛЕЖКИ

¹ **Hilbert, Martin, and Priscilla López.** The World’s Technological Capacity to Store, Communicate, and Compute Information, Science 332, 2011.

² Цит. по: Internet Live Stats (elaboration of data by International Telecommunication Union (ITU) and United Nations Population Division).

³ Пак там.

⁴ Европейска платформа срещу бедността.

⁵ Съобщение на комисията до европейския парламент, съвета, европейския икономически и социален комитет и комитета на регионите. Преглед на резултатите от стратегията „Европа 2020“ за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж. Брюксел, 5.3.2014 г.

⁶ Пак там.

⁷ Съобщение на комисията до европейския парламент, съвета, европейския икономически и социален комитет и комитета на регионите. Преглед на резултатите от стратегията „Европа 2020“ за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж. Брюксел, 5.3.2014 г.

⁸ Benefits of the Social Enterprise Source: McKinsey & Company, „The rise of the networked enterprise, Web 2.0 finds its payday.“ Survey of 4394 executives, December 2010.

⁹ **Tönnies, Ferdinand.** Community and civil society, Cdmbridge University Press. Cambridge, UK, 2001.

¹⁰ Э. Дюркгейм, М. Вебер и Т. Парсонс

¹¹ **Tönnies, Ferdinand.** Community and civil society, Cdmbridge University Press, Cambridge, UK, 2001.

¹² Закон за достъп до обществена информация. Обн. ДВ. бр. 55 от 7 Юли 2000г., изм. ДВ. бр. 39 от 20 Май 2011 г.

¹³ Пак там.

¹⁴ **Мария Йорданова, Димитър Марков.** Укрепване на правосъдието и правоприлагането в граничните райони. Център за изследване на демокрацията, 2007.

¹⁵ Годишен отчет за дейността на Националния център за безопасен Интернет при Фондация „Приложни изследвания и комуникации”, Асоциация „Родители“, Агенция ДеКони и АРК Консултинг, Safenet.bg, Web112. net, Blob.bg, 2013 г.

¹⁶ **Десислава Колева, Ива Бонева.** Системен отговор на детската порнография, тематично изследване на системата за превенция на сексуална злоупотреба и експлоатация на деца в интернет в България, център за общаващо образование, 2009

¹⁷ България и европейската програма за защита на децата в Интернет. Център за изследване на демокрацията, 2008 г.

¹⁸ Конвенция за престъпления в кибернетичното пространство Приета на 109 заседание на Комитета на министрите на Съвета на Европа и открита за подписване в Будапеща на 23 ноември 2001 г.

ВЛИЯНИЕ НА МИНИМАЛНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА И МИНИМАЛНИТЕ ОСИГУРИТЕЛНИ ПРАГОВЕ ВЪРХУ ЗАЕТОСТТА НА НИСКОКВАЛИФИЦИРАНАТА РАБОТНА СИЛА

Проф. Васил Цанов

*Институт за икономически
изследвания на БАН*

Целта на статията е да се изследва влиянието на минималната работна заплата и минималните осигурителни прагове върху заетостта на нискоквалифицираната работна сила. Проведените изследвания в тази област показват разнопосочни резултати.

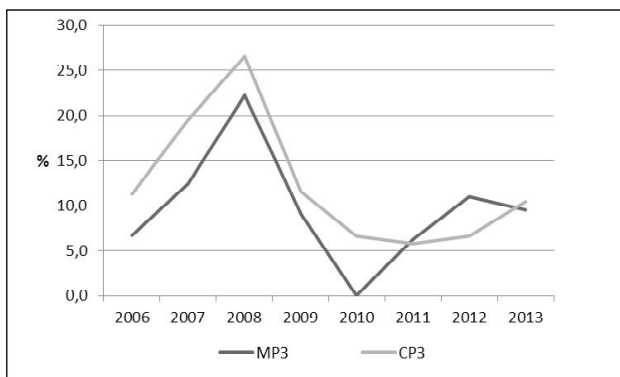
Социалната защита на зетите по отношение на трудовите доходи се осъществява главно чрез минималната работна заплата и минималните осигурителни прагове. Минималната работна заплата (МРЗ), като инструмент за защита на доходите от труд на зетите, се определя от правителството след консултации в Националния съвет за тристранно сътрудничество. Минималните осигурителни прагове, от своя страна, имат за цел да защитят осигурителните права на зетите в съответствие на фактическите трудови доходи. Те се договарят на браншово равнище, а там, където няма договаряне или не е постигнато съгласие, се определят от министъра на труда и социалната политика. Независимо от начина на определяне на МРЗ и минималните осигурителни прагове възниква въпроса какво е тяхното влияние върху заетостта и по-конкретно върху заетостта на нискоквалифицираните работници.

1. Оценка на влиянието на минималната работна заплата върху заетостта

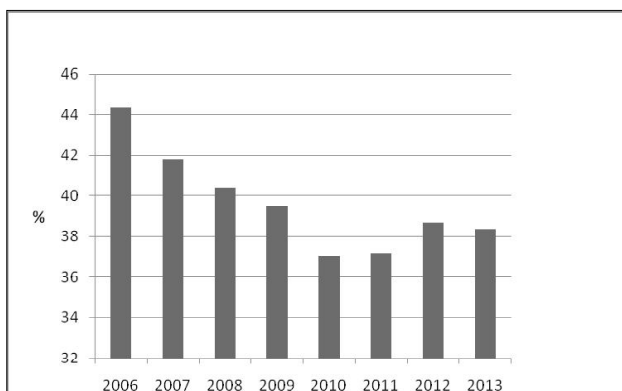
Влиянието на минималната работна заплата може да се изследва сравнявайки динамиката на избрани показатели и съотношенията между тях. В случая е подходящо сравнението с динамиката на средната работна заплата (СРЗ) и заетостта. За периода 2006–2013 г., който обхваща период на висок икономически растеж (2006–2008 г.) и на икономическа криза (2009–2013 г.), минималната работна заплата нараства с по-ниски темпове от средната заплата (фиг. 1, Панел А). През 2010 г. до средата на 2011 г. минималната заплата е замразена на равнището от 2009 г. Актуализацията на МРЗ през втората половина на 2011 г. е в рамките на растежа на СРЗ. Изключение прави 2012 г., в която минималната заплата се увеличава с 11%, докато средната работна заплата нараства с 6.6%. Това по-значително увеличение на минималната заплата е направено с цел да компенсира замразяването и в рамките на година и половина. Общо за периода МРЗ се увеличава близо 2 пъти, а средната заплата с повече от 2 пъти. В периода на икономическата криза растежът на МРЗ и СРЗ се запазва (МРЗ се увеличава с 29.2%, а СРЗ с 32.8%).

Фигура 1. Динамика на минималната и средната заплати и отношението между тях за периода 2006–2013 г.

Панел А. Динамика на МРЗ и СРЗ



Панел Б. Съотношение между МРЗ и СРЗ



Източник: НСИ, МТСП.

В резултат на по-слабия растеж на минималната работна заплата нейното отношение към средната работна заплата намалява (фиг. 1, Панел Б). Това е особено показателно в условията на високия икономически растеж. Съотношението към СРЗ намалява от 44.5% през 2006 г. на 39.5% през 2009 г. Очевидно през този период актуализацията на МРЗ не компенсира в достатъчна степен заетите на тази заплата. В условията на криза ситуацията се подобрява. Отношението МРЗ/СРЗ слабо нараства от 37% през 2010 г. на 38.3% през 2013 г.

Основният извод, който може да се направи е, че равнището и актуализацията на минималната заплата изостават от динамиката на средната работна заплата, което води до слаб натиск върху заетостта на макроравнище. Спадът на заетостта след 2008 г. е продикуван главно от икономическата криза, а не от растежа на МРЗ.

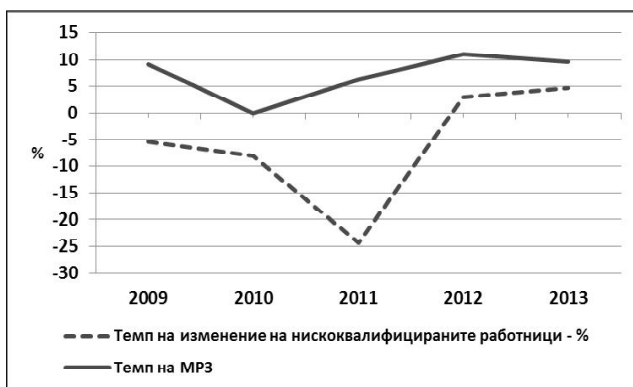
Въпреки че МРЗ не оказва натиск върху заетостта възниква въпроса какво е нейното влияние върху заетостта на наетите на МРЗ? В България няма публикувани официални данни за броя на заетите на минимална заплата. Подобна информация се съдържа в информационните масиви на Националния осигурителен институт (НОИ) и Националната агенция по приходите (НАП). Поради тази причина

тук ще бъде изследвано влиянието и върху заетостта на нискоквалифицираните работници? Сравнявайки динамиката на заетите нискоквалифицирани работници с тази на минималната заплата се установява, че връзката между тях е сравнително слаба (фиг. 2).

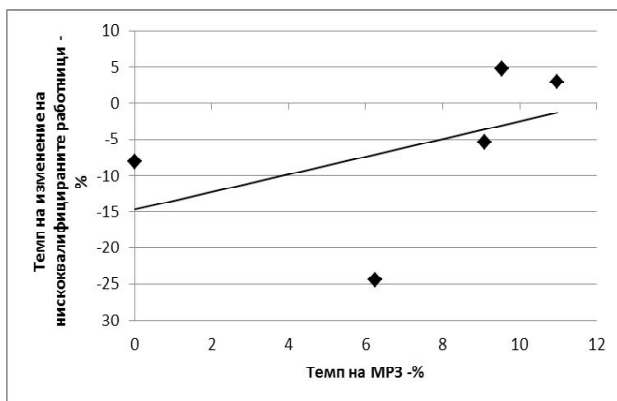
В периода 2008–2011 г. броят на заетите нискоквалифицирани работници намалява с 34.2%. Темповете на съкращаване на заетите в тази категория работници бележат тенденция на нарастване, докато растежът на минималната работна заплата е сравнително нисък (16%). На тази основа възниква въпросът дали това повишаване на МРЗ се е отразило негативно върху заетостта на нискоквалифицираните работници? Отговорът на този въпрос може да се получи сравнявайки годишните темпове на съкратените работници с тези на МРЗ (фиг. 2, Панел А). В условията на непроменена МРЗ темпът на съкращаване на нискоквалифицираната работна сила се повишава (от -8% през 2010 г. на -24.4% през 2011 г.).

Фигура 2. Динамика и взаимодействие между МРЗ и заетостта на нискоквалифицираните работници

Панел А. Динамика на МРЗ и заетостта на нискоквалифицираните работници



Панел Б. Взаимодействие между МРЗ и заетостта на нискоквалифицираните работници



Източник: НСИ, МТСП

Очевидно снижаването на заетостта на нискоквалифицирани работници не се дължи на минималната заплата, а на икономическата криза. Подобна слаба връзка се наблюдава и в периода 2012–2013 г. През този период заетостта на тази категория работници се увеличава (около 7.8%) успоредно с повишаването на минималната заплата (20.5%). Връзката между двата показателя показва една положителна зависимост (фиг. 2, Панел Б).

Основният извод, който се налага е, че *актуализацията на минималната работна заплата през изследвания период не оказва натиск върху заетостта както на макроравнище, така и по отношение на нискоквалифицираните работници.*

2. Оценка на влиянието на минималните осигурителни прагове върху заетостта

Основната идея за въвеждането на различни МОД е стремежът на държавата да осигури гарантирано равнище на социално осигуряване, което да е близко до фактическите възнаграждения, получавани от заетите с различна професионална квалификация в основните икономически дейности. За тази цел са дефинирани 85 икономически дейност и 9 квалификационни равнища¹. В почти всички

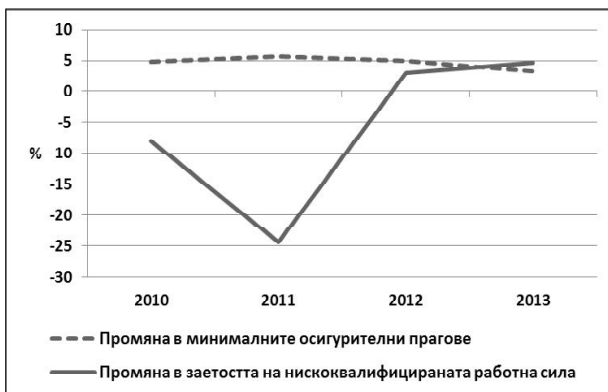
икономически дейности с най-ниски осигурителни прагове се отличават „Професии, не изискващи специална квалификация“ и „Персонал зает с услуги за населението, охрана и търговия“. В повечето икономически дейности тяхното равнище е идентично с това на минималната работна заплата или близко до нейното.

Влиянието на минималните осигурителни прагове върху заетостта на нискоквалифицираните работници може да се установи чрез сравняване динамиката на минималните осигурителни праговете със заетостта (фиг. 3).

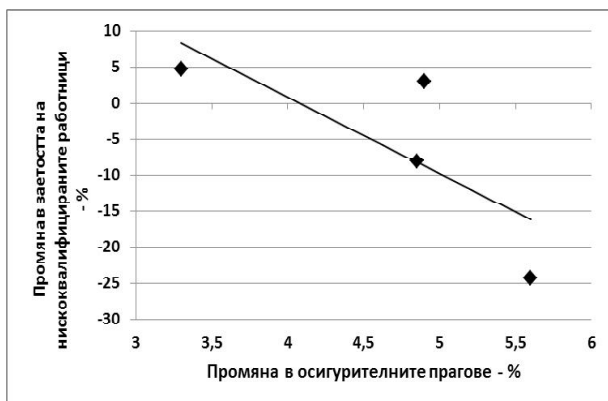
Общо за периода 2010–2013 г. актуализацията на минималните осигурителни прагове се осъществява с намаляващ темп (фиг. 3, Панел А). През 2010 г. осигурителните прагове са повишени спрямо предходната година средно с 4.85%, а през 2013 г. съответно с 3.3%. Единствено през 2011 г. те нарастват с 5.6%. В сравнение с растежа на минималната заплата повишаването на осигурителните прагове е значително по-слабо. Сравнявайки динамиката на осигурителните прагове с тази на заетостта на нискоквалифицираните работници се вижда, че тяхната актуализация слабо корелира със заетостта. Повишаването на осигурителните прагове с 0.7 процентни пункта през 2011 г. спрямо 2010 г. едва ли води да снижаване на броя на нискоквалифицираните заети с повече от 24%. В периода 2012–2013 г. увеличаването на праговете е съпроводено с нарастването на заетостта.

Фигура 3. Динамика и взаимодействие между социално осигурителните прагове и заетостта на нискоквалифицираните работници

Панел А. Темп на изменение



Панел Б. Взаимодействие



Източник: НСИ, НОИ.

Следователно влиянието на социално осигурителните прагове върху заетостта на нискоквалифицираните работници може да се оцени като слабо в периода 2010–2013 г. Минималните осигурителни прагове могат да имат по-значимо въздействие в дейности, където има голям дял наети на минималния праг, като строителство, търговия, хотели и ресторанти.

Общият извод, който се налага от направения анализ на данните е, че нито минималната работна заплата нито социално осигурителните са основна пречка, ограничаваща наемането на нискоквалифицирани работници. Тъй като осигурителните прагове на нискоквалифицираните работници за болинството професии и икономически дейности са идентични или много близки до минималната заплата тяхното влияние върху заетостта на тази категория работници е слабо.

Съществуването на минимални осигурителни прагове поставя редица въпроси, които се нуждаят от изясняване. Това са въпроси, свързани със самото съществуване на осигурителни прагове (България е единствената страна в ЕС, в която се прилага такава система на осигуряване), относно рационалността да има различни осигурителни прагове, възможност за въвеждане на регионална диференциация на минималните осигурителни прагове и много други общи и конкретни въпроси.

Отговорите на тези въпроси не са тривиални. Те се нуждаят от по-обстоятелствен анализ и аргументиране. Независимо от това, тук ще бъде споделено едно виждане по някои от тях, което се базира на съществуващата ограничена информация.

По отношение необходимостта от съществуването на минимални осигурителни прагове, може да се твърди, че те трябва да продължат да съществуват. Все още работодателите нямат нагласата да осигуряват заетите на базата на фактически получаваните трудови възнаграждения. Тяхното премахване би довело до осигуряване на заетите на възможно най-ниски равнища. Основание за това дава поведението на работодателите да заобикалят съществуващите прагове. Това се осъществява по различни законови практики. Първата е промяна на трудовите договори на заетите от по-високи на по-ниски квалификационни равнища. По данни от „Изследване на влиянието на минималните осигурителни доходи върху заетостта“, 2014 г., около 11.9% от работодателите признават, че прилагат тази практика. Втората практика се отнася до принудителното преминаване от заетост на пълно работно време на непълно. По данни на същото изследване около 22.9% от работодателите преназначават наетите на непълно работно време. Очевидно по-значителното увеличаване на осигурителните прагове води до търсене на начини за заобикаляне на осигурителното законодателство.

По отношение рационалността на съществуването на множество квалификационни равнища е необходимо те да бъдат редуцирани. В това отношение е необходимо да се намали техният брой като близките равнища се обединят. Това основно засяга най-ниските прагове, които са близки до минималната заплата. Също така не е препоръчително да се въведе един минимален праг. Ако например се възприеме моделът на един минимален социалноосигурителен праг, (напр. МРЗ) съществува реална опасност болшинството от заетите да бъдат осигурявани на този праг, въпреки различията в работните заплати (така като беше преди въвеждането на минималните прагове през 2003 г.).

По отношение въвеждането на регионални осигурителни прагове проблемът е свързан с възможностите за диференциация на МРЗ. В страната съществува значителна регионална диференциация по

отношение на работните заплати. Ефектът от една такава диференциация би бил положителен с оглед на натиска върху заетостта. Диференциация на осигурителните прагове по региони, която се състои от по-ниски прагове за регионите с по-ниска средна работна заплата и съответно с по-високи прагове за регионите с по-висока СРЗ, би облекчило натиска върху заетостта в регионите с ниско заплащане.

Друг важен въпрос е свързан с процеса на договаряне на минималните осигурителни прагове и по-конкретно с реакцията на правителството в случаите, когато не се постига споразумение. Няма нормативен документ, който да регламентира процеса на договаряне на минималните осигурителни прагове. В процеса на договаряне на МОД участват представители на браншовите организации на работодателите и синдикатите, които са национално представени. В тази връзка е необходимо процесът на договаряне да се регламентира нормативно.

Когато не се стигне до споразумение относно величината на осигурителните прагове за дадена икономическа дейност, независимо дали причината е несъгласие между работодателските и синдикалните организации, или липсата на такива, ситуацията е следната. В някои случаи праговете се увеличават със средния ръст на договорените вече прагове в секторите, където има постигнато споразумение. В други случаи няма увеличение. Как се определя къде да има ръст и къде да няма не е ясно. За първи път при определянето на минималните прагове за 2013 г. няма административно увеличение в сектори без постигнати споразумения.

3. Експертни становища по изследваната проблематика

В българската литература съществуват няколко изследвания, посветени на влиянието на МРЗ и осигурителните прагове върху заетостта. Мнението на експертите по тази тематика не е еднозначно. В две от изследванията се правят аналогични изводи. Първото изследване е на Министерството на финансите², в което се прави анализ и оценка на влиянието на осигурителните прагове върху динамиката на безработицата и освобождаването на нискоквалифицираната работна сила. Основните заключения се изразяват в наличието

на слаба връзка между динамиката на минималната работна заплата и осигурителните прагове върху заетостта на нискоквалифицираната работна сила. Актуализацията на минималната заплата и осигурителните прагове оказва слабо влияние върху освобождаването на нискоквалифицираните работници.

Второто изследване е по поръчка на Министерството на труда и социалната политика³, проведено от екип на ДЗЗД „ЕСТАТ и партньори“, на тема „Изследване на влиянието на минималните осигурителни доходи върху заетостта“, 2014 г. Изследването се основава на анкетно проучване мнението на работодатели и работници за ролята на минималната заплата и осигурителните прагове върху заетостта в страната. Според изследването болшинството от анкетираните считат, че осигурителните прагове допринасят за спазването на трудовото и осигурителното законодателство. Около две трети от работодателите и работниците изразяват това становище. Според 75,2% от работодателите и 70,6% от работниците са на мнение, че минималните осигурителни прагове са предпоставка за повишаване приходите от осигурителните вноски в НОИ. Болшинството от анкетираните отхвърлят тезата за негативното влияние на осигурителните прагове върху заетостта. Около 58.4% от работодателите считат, че осигурителните прагове не са пречка за наемането на нискоквалифицирани работници. На секторно равнище тази теза не се приема от 14 икономически сектора, а на областно равнище от 16 административни области. Според представените данни преобладаващата част от работодателите и работниците подкрепят съществуването на минималните осигурителни прагове и считат, че те осигуряват адекватна защита на работещите и не влияят върху заетостта на нискоквалифицираната работна сила.

Едно изследване на Института за пазарна икономика на тема „Оценка на въздействието от промяната на минимални осигурителни прагове през 2009 г.“⁴ застъпва становището, че осигурителните прагове влияят негативно върху заетостта. Направена е оценка на нетния ефект за икономиката, който се изразява в загуба от порядъка на 4.65 млрд. лв. за 10 годишен период. Предложението е минималните осигурителни прагове да бъдат премахнати и едновременно с това

да се реформира пенсионната система чрез постепенно преминаване на капиталов принцип.

4. Заключение

Представеният анализ на влиянието на минималната работна заплата и осигурителните прагове дава основание за следните обобщаващи изводи. Първо, в българската литература съществуват различни становища за влиянието на МРЗ и осигурителните прагове върху заетостта. Второ, оценките за последните години потвърждават тезата за слабо влияние на МРЗ и осигурителните прагове върху заетостта изобщо и на наемането на работници с ниска квалификация. Трето, премахването на осигурителните прагове би довело до отслабване на осигурителната защита на работниците. Болшинството от работодателите все още са склонни да осигуряват заетите на възможно най-ниски работнища, а не на фиктивски получаваните трудови доходи.

БЕЛЕЖКИ

- ¹ Професионално квалификационни равнища:
 1. Президент, законодатели, висши служители и ръководители.
 2. Аналитични специалисти.
 3. Техници и други приложни специалисти.
 4. Административен персонал.

ЛИТЕРАТУРА

Николова, А., Н. Панайотова, 2013. Пазар на труда, конкурентоспособност и влияние на минималните осигурителни прагове. Дирекция „Икономическа и финансова политика“, МФ. <http://www.minfin.bg/bg/page/874>

Изследване на влиянието на минималните осигурителни доходи върху заетостта, МТСП, 2014 г., http://www.mlsp.government.bg/bg/docs/Rezume_MTSP-MOD.pdf

Оценка на въздействието от промяната на минимални осигурителни прагове през 2009 г. ИПИ, http://ime.bg/RIA_social_security_limits_FINAL.pdf

ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБРАЗОВАТЕЛНИ ПРАКТИКИ В КОНТЕКСТА НА СЪВРЕМЕННИТЕ СТРАТЕГИЧЕСКИ ИЗИСКВАНИЯ – ОПИТ ЗА БЪЛГАРИЯ

*Доц. д-р Маргарита Филева
Институт за икономически
изследвания при БАН*

Статията представя съвременни насоки на развитие на изискванията към образователната система в рамките на обединена Европа и в глобален план. Представени са в по-висока степен на подробност водещи образователни практики в избрани страни – членки. Обобщени са изводи, които са полезни за очертаване на промени в образованието в България.

Системата на образованието формира човешкия капитал, но в същото време възстановява, поддържа и развива този капитал. От нейното адекватно поведение зависи в основна степен равнището и качеството на човешкия капитал на една страна¹. Функционирането на тази система в реалната действителност формира и съответната **образователна(и) практика(и)**. В отделните европейски страни тя е различна, в зависимост от конкретните условия и особености. Същевременно тези практики в страните от ЕС, вкл. в България, се подчиняват на общи принципи и закономерности, законодателни основи, решения и документи.

1. Основни европейски документи (източници) в областта на образованието и приоритети на развитие

През 1974 г. Съветът на министрите на образованието в Европейската общност посочи, че “образованието играе и ще играе

централна и ключова роля в цялостното развитие на Общността”², при което тогава бе учреден *Европейски комитет по въпросите на образованието* и бе финансирано осъществяване на План за действие³.

В Бялата книга “Образование и професионална квалификация: чрез образование и обучение към икономика на знанието”, 1995 (“Education and Training: Teaching and Learning, Towards the Learning Economy” 1995) се подчертава необходимостта от насърчаване на процеса на придобиване на нови знания; по-тясната връзка и координираност между бизнеса и учебните заведения; овладяване минимално на два европейски езика в допълнение на майчиния език и др. През следващата, 1996 година бяха подписани Договорите от Амстердам (1997 г.) и Ница (2000 г.), в които се съхраняват основните европейски визии по отношение на образованието.

В Болонската декларация от 1999 г. се посочва, че нейна конкретна цел е да се повиши конкурентоспособността на европейското висше образование на международно равнище, като това се осъществява чрез изграждане на европейско пространство за висше образование. Основните моменти при съвременното обучение са тясно свързани с *главните ключови послания*, определени в *Меморандума за учене през целия живот*, идеята за което е представена в посочената „Бяла книга” на Европейската комисия със заглавие *„Развитие, конкурентоспособност и заетост: предизвикателства и пътища към XXI век”*. Тя съдържа шест основни послания: нови умения за всички; повече инвестиции за развитие на човешките ресурси; нововъведения в преподаването и ученето и в техните програми; оптимизиране на оценяване на ученето; преосмисляне на професионалното ориентиране и консултиране; доближаване на ученето съобразно специфичните програми по-близо до дома.

Важни *международни форуми*, свързани с европейското образователно пространство и висшето образование, са: Световната конференция “Образование за всички”, проведена в Тайланд, 1990 г.; Конференцията на ООН за околната среда и развитие, проведена в Рио де Жанейро, 1992 г.; Конференцията за академичната свобода и автономния университет – Румъния, Синая, 1992 г.; Международната конференция за правата на човека, Виена, 1993 г.; 27–29 Сесия на

генералната конференция на ЮНЕСКО, 1993 г., 1997 г.; Международният конгрес по образование и информатика, Москва, 1996 г.; Международната конференция за висшето образование, Париж, 1998. Особено важно значение имат и конференциите на ЮНЕСКО, които редовно разглеждат образователната проблематика и формирането на европейското образователно пространство на фона на променящия се свят.

Основните стратегически изисквания към образованието в Европа са свързани с разработване на *Лисабонската стратегия* от 2000 г., която формира облика на **икономиката на знанието**. Главните насоки в нея са тясно свързани с увеличаване на инвестициите в човешкия капитал и тяхното по-целесъобразно използване по линия на подобряване качеството в сферата на образованието и обучението. Посочената стратегия намери отзвук и в нашата страна, макар и три години след нейното оповестяване (до 2003 г. България беше единствената страна, която не бе взела мерки за съобразяване със стратегията).

Обновената Лисабонска стратегия на ЕС постави главните задачи и основните направления за реализиране на целите на Съюза, като ясно очерта и условията за тяхното реализиране, а именно: стабилна макроикономическа рамка; разумна бюджетна политика; нарастване на инвестициите **в сферата на науката, новите технологии, иновациите и образованието**; подготовка и реализация на национални инициативи в духа на Обновената стратегия; разработка на Национална програма на знанието и др. Тази стратегия даде изключително важни насоки за образователната реформа във всяка страна-членка на европейската общност⁴, като същевременно отчете националната идентичност, специфичните общественно-икономически, политически и исторически условия на развитието им.

Съветът на министрите и Европейският парламент определиха **пет приоритетни цели** за страните от ЕС, **свързани с т. 3. На Лисабонската стратегия: „Иновации и образование“**. Те съдържат сближаване на националните иновационни политики; създаване на правна рамка, подходяща за иновации; насърчаване възникването на иновативни предприятия; подобряване на взаимодействието и

обмяната на опит в системата за управление на иновациите; създаване на общество, отворено към иновациите.

Европейската стратегия – “Европа 2020” откри нови хоризонти за развитието на образованието и науката като приоритетни области. В тази Стратегия се предлагат три ключови двигателя за растеж, в т.ч. мащабни промени в образованието:

1. Интелигентен растеж, който включва насърчаването на познанията, иновациите, образованието и цифровото общество.

2. Устойчив растеж чрез по-ефикасно използване на ресурсите в производството при съвременно увеличаване на конкурентоспособността.

3. Приобщаващ растеж, който означава увеличаване на мащабите на пазара на труда, придобиване на умения и борба с бедността.⁵

Върху основата на установените европейски стратегии и направления се осъществяват и **конкретните образователни практики**, чиито опит може да бъде използван в практиките на относително новоприсъединените страни към Европейския съюз, в т.ч. в България.

2. Образователни европейски практики

Образователните практики на страните от ЕС са с отдавна формиран и установен традиции и опит, който с успех би могъл да се използва в новоприсъединените се страни от бившия източен блок, в т.ч. и от България. Те отдавна са съобразени с европейските решения, критерии, изисквания и насоки и почиват върху солидни законодателни основи, които също имат отношение към образователните промени. Въпреки обстоятелството, че се базират на общо-европейските документи, те се отличават и със своя конкретна специфика в зависимост от различните местни условия и специфика.

Образователните практики имат различни аспекти – икономически, социални, социологически, политически, правни, културни, психологически, личностни и др. В по-голям подробност по-нататък са представени **икономическите им аспекти**: финансирането на образованието в тях, с начините на определяне на стипендиите, таксите, студентското кредитиране, разпределението на финансовите средства в отделните учебни институции и главно при висшето образование, финансовите източници и др.

Тясно свързани с икономическите са *социалните аспекти* в тези държави – по повод социалното положение на студентите, съобразявано с финансовото им състояние, с тяхната мобилност, адекватност, креативност, адаптираност, с техния социален статус, кариера, в т.ч. възможности за кариерно развитие. Те се преплитат с икономическите и за това считаме, че е по-правилно да се коментират *социално-икономически аспекти на образователните практики*.

Германия

Немското образование и форми на обучение се характеризират със своите специфични забележителни черти още от самото начало на възпитанието и просветата на немското дете в неговото непосредствено обкръжение – семейството. Самият облик на немското семейство се формира в духа на католицизма и протестантството. Немското *Grundschule (Основно училище)* подготвя детето за бъдещ работник, служител, специалист и т.н. чрез приучаване към ред, дисциплина, деловитост и справедливост – качества, които ще му служат през целия живот.

По отношение на образованието, квалификацията и избора на професия на немските деца се предоставят големи възможности. Преди години те са посещавали универсалното, задължително и безплатно *Volksschule (Народно училище)*, а сега – обществено създаденото училище (*Общо училище*) – плод на Ваймарската република. *Частните училища* са редки и съществуващите такива са от типа на училището “Рудолф Шайнер”⁶ в духа на класицизма и традиционализма. От Общото училище още от 11-годишна възраст децата в Германия отиват в прогимназии, гимназии или специализирани гимназии за класически езици, след което немският бизнес им предлага широк спектър от квалифицирани професии (над 260 вида). Така учениците имат възможност да избират между тези професии съобразно със своите интереси и предпочитания, а също имат и *голям избор от редица занаяти*, които могат да се усвоят в немските училища.

В *класическите средни училища*, които са врата към хуманитарното висше образование, годишно постъпват над 25% от учащите

се. В *професионално ориентираното училище (Hauptschule)* постъпват над 40%, а също в т.нар. *Realschule (Реално училище)* – около 35%, след което постъпват във *висше техническо училище* – 25% от желаещите. По същество в средата на XIX в. в Германия са функционирали училища с гражданско обучение, а в края на века и в началото на XX в. се поставят основите на *професионалното образование*. Това е характерно за почти всички страни в Европа след Втората световна война, когато училището е трябвало да подготвя квалифицирани кадри за производството. Днес Германия има различни видове *средни училища и колежи*. Интересно е да се посочи фактът, че доскоро, който завърши училище в един район, нямаше право да продължи в друг район, т.е. тук бе спазван *регионалният принцип на обучение*.

По отношение на *квалификацията* в страната също има много благоприятни възможности, в т.ч. и за преквалификация при професионалното ориентиране и при безработица. Ежегодно повече от милион германци се включват в тригодишни квалификационни програми за обучение, както и в други форми на обучение. Основните характеристики, които отличават германския подход към професионалното обучение от този на англо-говорещите развити страни, са че *германците обучават всеки в някакво полезно умение, като се стремят да избягват мисълта за неуспех; тяхното професионално обучение е винаги практично*, което просто се е превърнало в традиция.

По повод на квалификацията следва да се отбележи също, че самото квалифициране на германците е определено *индустриално и технологично*. *Германия е водеща страна в Европа по професионално обучение, което я определя като образец и еталон в глобалната социална политика в сферата на образованието и професионалната квалификация*. За разлика от страни в Западна Европа като Великобритания, както и САЩ, където те са с акцент предимно към чистата наука и управленските проучвания, в Германия *образованието и квалификацията са насочени предимно към приложните аспекти, към успешните технологии и в ключовите сектори на стопанството*. Аналогично стои и въпросът с *висшето образование* в страната, свързан в преобладаващата си част с *тех-*

нически и икономически университети. Естествено всичко това е тясно свързано със съблюдаването на съществуващите европейски документи и решения в сферата на средното и висшето образование, с европейското образователно пространство и иновациите (Болонската декларация, Лисабонската конвенция, Меморандума за учене през целия живот, Стратегията “Европа 2020” и т.н.).

Важно е да се посочи, че самата социална, в т.ч. образователна политика в Германия, има силен обществен отенък – тя е насочена към **подпомагане на образованието на децата в рисковите семейства и особено в многодетните семейства.** В рисковите семейства децата получават безплатни учебници, ученически чанти, ученически материали и пособия, училищно облекло. За най-малките ученици, които посещават детските градини, се осигурява заплащането на детски книжки и играчки с възпитателна и образователна цел. Освен това на децата и юношите се осигуряват безплатни спортни занимания също с образователна цел, безплатни летни образователни лагери и др.

Особено голямо внимание се обръща върху **образованието на децата с увреждания** по пътя на тяхната интеграция с останалите деца за осигуряването на равен достъп и равни възможности в обществото в унисон с най-новите европейски документи в тази област. Такива възможности се предоставят и на децата на емигрантите и преселниците от чужбина – главно от Турция и от екс страните от Източния блок. Всичко това е в тясно съответствие с европейските изисквания, документи и решения, включително последните, очертани в **Стратегия “Европа 2020”** и могат да послужат като образец и опит за ползване от новоприсъединени европейски държави.

За Германия е типично, че **разходите за образование на децата** винаги са били много големи. Без тях те биха останали лишени от шансове в професията, кариерата и цялостния трудов живот и жизнен път⁷. **Разходите за образование** заемат важно място в общата структура на социалните разходи на Германия, въпреки че като цяло те намаляват за бъдещите периоди. Тази тенденция се наблюдава и при други държави-членки на ЕС, както и за САЩ и Япония. Това се обяснява и с демографското развитие на страните (до голяма степен

в отрицателен аспект), и е за сметка на нарастването на други пера, като медицинско обслужване и пенсии.

Анализът и оценката на състоянието в общите условия и тенденции в развитието на Германия показва, че **социално-икономическите и политическите тенденции в ЕС и Западна Европа като цяло до голяма степен зависят от измененията, които се осъществяват в Германия.** Това проличава и при вземането на съдбоносни решения за Гърция от страна на немското правителство (в т.ч. по негови препоръки и инициативи). Значението на тази страна се състои не само в нейната икономическа и социална мощ, както и политически авторитет, но и в особената формообразуваща роля в процеса на установяването и усъвършенстването на общо-европейския модел на развитие, в разработването и въвеждането на нови механизми и инструменти в европейската политика във всички сфери и области на живота в т.ч. в образованието. Поради тази причина, тук се привежда именно немският модел на образование и немската образователна практика – в качеството си на важен и нагледен пример и в тази сфера на социалната политика.

Испания

За образованието в Испания следва да се посочи, че то развива **тясната специализация.** Испанците са вгълбени само в това, което учат и по което ще работят до края на живота си; обръщат по-малко внимание на общата култура, за разлика от други европейски нации. Децата в Испания учат задължително поне един **чужд език**, но също така изучават и съответните **диалекти** (например “Валенсиано”, присъщ на областта Валенсия, както и диалектите на останалите области). Особености съществуват както в системата на **средното образование** в Испания, така и на **висшето**, но като членки на Европейската общност, испанците се придържат към утвърдените **европейски правила и образователни степени**, съобразно с посочените европейски документи. Обучението и студентското кредитиране също имат своите особености, както и връзките на образованието с бизнеса. Така например университетите в Испания (както и в Италия, които ще характеризираме по-нататък), залагат на интердис-

циплинарни програми, които са във *връзка с бизнеса* и по-специално с фирмите, които помагат при финансирането и кредитирането на образователния процес; финансирането на бизнес-програмите също се подпомага от тези фирми. Таксите в частните университети са значително по-високи от таксите в държавните и варират между 6 и 12 хиляди евро (сравнение между тях и нас в това отношение, както и в много други, не може да се прави, заради разликата в стандарта, качеството на живота).⁸ Въпреки това посоченото в тази област може да се ползва като опит в сферата на образованието и съответните добри практики и в други европейски държави, особено в страните от бившия Източен блок, в т.ч. България, съобразено с националната ни идентичност.

Италия

Подобно на Испания, в Италия също функционират както държавни, така и редица частни университети.⁹ От общо 83 университета в страната 25 са частни, като те осъществяват най-тесни връзки с бизнеса; таксите в тях са изключително високи, но пък предлагат и най-високи нива на висше образование. Сходно е и състоянието в *Португалия, Малта, Кипър*, в контекста на тяхната национална идентичност.

Всеобщата криза и рецесия поставиха своя отпечатък и върху образованието. През юли 2012 г. се наложи осъществяването на големи бюджетни икономии, които засегнаха огромни социални маси и слоеве на населението – извърши се съкращаване на работници и служители, намаляване на заплати, на социални придобивки, с които толкова се гордеше страната, вкл. намаляване на помощите за безработни под претекст същите да търсят по-активно работа на пазара на труда; направени бяха предложения за намаляване даже на пенсиите и други социални плащания, както и съкращаване на разходите за висше образование, което породило бурни протести от страна на преподавателския състав, чиито професори започнаха да изнасят лекции на открито в знак на протест. Всичко това доведе до масови стачки, съткновения с органите на управлението и реда. Така сценарият в тази страна, както и в Испания се доближава до сценария в Гърция, но не в такива внушителни размери.

Както в Испания, така и в Италия, спецификата на образованието и образователните практики се отразява върху облика на нацията. Целта на образованието в страната е “да се научиш как се учи”, а получаването на диплома увеличава икономическия и социален статус на отделния индивид. За реализирането на тази цел за италианските деца е задължително да ходят на училище от 6 до 16-годишна възраст. След завършването на основното си образование младежите и девойките продължават да учат средно и висше образование, но около 20% от тях прекъсват учебния процес и започват да си търсят работа.

Италианците като цяло са високообразована нация. Те смятат нивото на своите държавни образователни институции за по-високо от това на обществените и даже от частните училища в други държави – особено в началното, основното и средното образование. Още от ранна възраст учениците изучават задълбочено италианската литература и хуманитарните дисциплини, включително латински език. В случаите, когато не могат да си намерят работа със съответната диплома, те живеят при родителите си и се връщат в училище, за да придобият друга диплома.

Посещаването на училище е задължително до осми клас, но само онези ученици, които издържат тежките приемни изпити, могат да продължат обучението си в средно училище в продължение на още пет години. След завършването му учениците полагат зрелостни изпити, за да влязат в колеж. Полувисши институти в страната не съществуват; учениците придобиват специализация още преди да завършат и получават колежанско или университетско хуманитарно образование още в средното училище. Най-умните, както и най-богатите млади италианци, отиват в чужбина, за да получат университетски и докторски титли, макар че бакалавърското им образование в Италия често е равно на магистърска или докторска титла в друга държава. На това се дължи и свободната употреба на титлата *doctore*.

С изключение на Католическия университет в Милано, известен с отличния си Технически факултет, който е частен, в Италия почти няма частни висши учебни заведения, но почти всеки по-голям град има свой университет. Университетът в Пиза е известен

с Математическия и Медицинския си факултет; университетът в Рим, който е най-големият в Италия – със 180 000 студенти, е много известен с Юридическия си факултет; Университетът в Болоня пък е един от най-старите и най-добрите в Европа.

По-конкретно характеристиката на *италианското средно образование* се изразява в това, че то се контролира от държавата. Всички училища – както частните, така и държавните, са длъжни да спазват учебния план и методите на преподаване, установени от Министерството на Общественото Образование (*Ministero della Pubblica Istruzione*). Както се посочи, обучението е задължително за всички деца на възраст между 6 и 16 години, и е разделено на пет години: основно – три години, първоначално средно образование и двугодишен период (*biennio*) на общи науки, който предхожда тригодишната незадължителна специализация в лицей (*liceo*). В средните италиански училища (*Scuola secondaria di II grado*) се обучават ученици на възраст между 15 и 19 години. Тези училища са четири вида: Класически (*Classica*), за Точни науки (*Scientifica*), Технически (*Tecnica*) и Професионални (*Professionale*). След завършване на средното си образование учениците трябва да издържат държавния изпит и да заслужат своята “*Diploma di Maturità*”, която им дава възможност да продължат образованието си в университетите.

Характеристиката на *италианското висше образование* е следната¹⁰:

Италия играе важна роля за развитието на Европейското висше образование и има решаващо въздействие при провеждането на реформата във висшето образование, известна като Болонски процес (посочената Болонска декларация от юни 1999), засягаща цяла Европа. Италианската система за висше образование включва 58 държавни университети, също така множество академии по изкуство, дизайн и музика, и институти за техническо образование. Чуждестранните студенти могат да избират сред голяма гама от италиански университети, повечето от които са в топ класациите в съответните области. Образователната система на Италия е разделена на три групи според съответните степени: първата степен е студентското ниво – бакалавърска степен, втората – следдипломна квалификация – магистърска и третата – докторантско ниво, (т.е. съоб-

разно европейските изисквания). Университетите и другите висши учебни заведения в Италия имат индивидуални учебни такси, но в случаите на университетско обучение има законно фиксирана минимална такса за записване и максимално ниво за плащанията от студента, които не трябва да надвишават 20% от държавното финансиране; средната такса за студент варира между 850–1000 евро на година, като в частните университети обучението е много по-скъпо. Обучението в магистърските програми и другите специализирани курсове са на значително по-висока цена; докторантите със стипендия могат да се обучават безплатно¹¹.

Както стана ясно, в Италия повечето от училищата са държавни, а една малка част от тях се управлява от частни или католически организации. Известно е, че Римокатолическата църква в страната е много силна. По същество католицизмът е основната религия в нея – близо 85% от италианците са католици. Останалите 25% са протестанти или евреи, а през последните години нараства и присъствието на мюсюлмани, особено след събитията в арабските държави и емиграцията на много техни граждани в страните от Южна Европа – Италия, остров Малта, Турция. Според Конституцията на страната всеки има право да изповядва свободно религията си, независимо от това дали е християнство, католицизъм, ислям, хиндуизъм и т.н.

Обобщено, италианското образование е едно от най-реномираните в Европа; то е скъпоструващо, но високоценено не само от италианските, но и от интересуващите се от други държави в света. Това го прави привлекателно и за по-скоро присъединилите се страни-членки на ЕС, в т.ч. България и неговият опит би бил интересен за останалите европейски практики в сферата на образованието.

Гърция

Самото **образование** и образователните практики в Гърция се характеризират със своята специфика още от началото на тяхното зараждане. То е свързано до голяма степен и с историята на гръцкия език. Характерно е, че висшата класа ползва изключително сложен език (“катаревус”), съзнателно създаден, за да бъде неразбираем за враговете и за по-низшите слоеве на населението, а за тях се използва

простонародният език “димотики”. От тук и названието на страната се разделя на две такива – едното е Елас (Еллбж) – за катаревуса, както и за старогръцкия език, а другото – Елада (Еллбдб), което в по-нови дни е приело гражданственост. Това разделение в гръцкия език продължава и до днес, като все повече се използва езика “димотики” и азбуката се опростява чрез изписването повече на печатни букви, вместо на ръкописни, за улесняване при ползването.

Демокрацията в Гърция се появява още 500 години пр. Христа и още тогава в нея може да се говори за *наченки на социална политика*, тъй като още през този период в нейните условия са били отделяни пари за по-бедните слоеве на населението.

Доскоро минималната пенсия на гърците в Кипър бе 600 евро; по начало в Гърция хората с ниски доходи не плащат данъци¹², а здравеопазването и образованието до голяма степен са безплатни. По-специално, образованието е задължително и безплатно за деца на възраст между 6 и 15 г. Приемането на студенти в държавните университети – (Панепистимио/РбнерйуфЮмйп) се определя от държавата чрез полагането на съответни изпити.

Като цяло отговорността за образованието в Гърция се носи от *Министерството на националното образование и религиозните въпроси*. Известно е, че източноправославното вероизповедание е определящата религия в страната и получава държавно финансиране. Именно то е запазило своето влияние през вековете на османското робство и многобройните нападения от италианци, сарацини и други завоеватели. По време на вековното турско владичество, благодарение на гръцката православна църква е бил запазен и гръцкият език (един от трите най-важни древни европейски езика – гръцки, латински и еврейски), както и гръцката културна идентичност и образование. Ето защо Образователното министерство на страната съчетава и двете функции¹³.

По същество *образованието е главното средство за развитие на човека и обществото в представата на гърците*. Афинитетът към него е заложен още в Древна Атина, когато живеят и творят редица известни на тогавашния, а и на днешния свят древногръцки учени, философи, оратори, лекари, поети, общественици – Аристотел, Сократ, Архимед, Питагор, Аристофан, Платон, Диоген, Гален, Софокъл, Демокрит, поетесата Сафо и мн. др.

В днешните условия **началното образование** в Гърция е задължително и се провежда на по-обикновения, говорим език димотики (δημοτική), а в гимназиите, в които се осъществява средното образование, както и във ВУЗ, се употребява катаревуса (κατάρρευς). Въведената униформа в училищата е белег за намаляване на социално-класовите различия. Самата система за обществено обучение е започнала от 1833 г. Днес 95% от населението в Гърция е грамотно и над 90% от учениците посещават държавни училища. **Средното образование** се осъществява предимно в гимназиите (по същество терминът “гимназия” е с гръцки произход); има и средни училища с професионална и технологична насоченост. Разбира се, съществуват частни учебни институции, в които съществуват и следобедни занятия за подготовка за ВУЗ.

Висшето образование в Гърция е много ценено. След приемането на страната за член на ЕС се улеснява значително приемането на студенти за обучение в чужбина, като най-голям брой от тях се насочват към САЩ и Великобритания; след Втората световна война английското влияние в Гърция е 90% и затова много гърци владеят перфектно английски език.

Първото висше учебно заведение в страната е **Атинският университет**, който е открит през 1837 г. В неговата система се включват факултети по право, теология, медицина и изкуства, а също приложни науки и математика. Много известен е и **Солунският университет**. Общо в Гърция съществуват близо 20 обществени университети и технически училища и редица държавно финансирани изследователски центрове, като Националният център за национални изследвания, Националният център за социални изследвания, Центърът за планиране и икономически изследвания и др.¹⁴

Като цяло образованието в страната е **широко профилирано** и дава възможности за многостранно развитие. То може да се ползва като добра практика и в други европейски страни, в т.ч. в България.

3. Уроци за България

Представените образователни практики в някаква степен и при обоснова на необходимост могат да се прилагат в други страни, в т.ч. в България, съобразно с конкретните условия и социално-икономически възможности на страната ни.

Основните стратегически направления в осъществяването на образователната политика у нас се базират на няколко опорни точки, съставляващи фундамента на Стратегията за развитие на българското образование чрез нови реформи:

– в областта на **средното образование** – повишаване качеството на образованието и подобряване системата на професионалното образование чрез осъществяването на т.нар. дуално обучение по примера на Германия, Австрия, Швейцария с оглед реализирането на по-тесни връзки с практиката;

– в областта на **висшето образование** – повишаване на неговото качество и внедряване на най-новите иновативни методи и технологии, засилване на връзките му с бизнеса, осъществяване на **Стратегия за развитие на висшето образование в България**, базираща се на изискванията на Стратегия “Европа 2020”.

Тази стратегия е обективно обусловена от необходимостта от осъществяване на по-висока конкурентоспособност. Това поставя въпрос, *първо*, за проследяване на връзката между образованието и стратегиите за икономическо развитие на България; *второ*, за по-висока приспособяемост към осъществяването на непрекъснат процес на получаване на знания и умения; *трето* – за вземането на своевременно мерки за намаляване на процеса на ранно напускане на училището от някои деца; *четвърто*, за акцентирание на връзката между образованието и бизнеса, вкл. при средното образование; *пето* – за повишаване ролята на държавата и неправителствените организации (НПО) в сферата на образованието и др.

При конкретната реализация на посочените стратегически изисквания е напълно обосновано, възможно и необходимо ползването на европейския опит в образователните практики в България: от Германия – опита при обучение на деца от рискови семейства да се осигуряват съответните социални облекчения, утвърдените практики на развитие на дуалното обучение и др.; от Испания – опитът за засилване на връзките между образованието и бизнеса, както и усъвършенстване на бизнес-обучението; от Италия – по-адекватното осъществяване на принципа “да се научиш да учиш”, развитие на общокултурната подготовка; от Гърция – повишаване вниманието към частното обучение и усъвършенстване на професионалното

ориентиране и т.н. Малко или много, ползването на достиженията на този опит ще допринесе за подобряване на състоянието в образователната сфера в България и повишаване нивото на обучение в синхрон със съвременните стратегически изисквания.

БЕЛЕЖКИ

¹ Вж. Човешкият капитал в системата на образованието (доц. д-р И. Зарева) в съвместния труд “Съхранение и развитие на човешкия капитал в образованието и науката в България” (авторски колектив – доц. д-р М. Матов – ръководител, доц. д-р А.Кирова, доц. д-р И. Зарева), с. 66. Същият е публикуван като монография с едноименното заглавие от Издателство “Проф. Марин Дринов”. С., 255 стр.

² Resolution of the Council of the Ministers of Education, OJ 1974, C 98/2.

³ Resolution of the Council of the Ministers of Education, OJ 1976, C 81/1.

⁴ Вж.: Интегрирани насоки за растеж и заетост – 2005–2008 г.”, 12.07.2005, Съвет на ЕС, Люксембург, 2005.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/emploment_strategy/prop_2005/adoptedguidelines_2005_en.html.com

⁵ За подробности вж.: “Европа 2020” – http://ec.europa.eu/europe2020/index_bg.htm.

⁶ По името на антропософа Рудолф Щайнер, живял през първата половина на XX век.

⁷ **Филева, М.** Социалната политика на съвременна Германия – възможности за приложение в България. (В частта за образованието). Академично издателство “Проф. Марин Дринов”. С., 2007, 154 стр. (Монография); по собствени наблюдения на авторката от неколкото посещения на Германия (Берлин, Дрезден, Лайпциг и Хале).

⁸ По-подробно вж.: **Филева, М.** “В Испания и Италия правят общи програми с фирмите”, интервю пред българските медии, 2011 г.

⁹ Вж. данни от Интернет.

¹⁰ По сведения от Интернет.

¹¹ За използваната тук литература вж.:

- <http://www.kultura.bg/bg/article>;

- http://liternet.bg/publish11/s_gyaurov/italianski.htm;

- http://liternet.bg/publish15/a_momiliano/evrete.htm.

¹² Сега има драстични изменения, вкл. съкращения на разходите в образованието.

¹³ За подробни сведения относно гръцкото образование, икономика и социална политика вж.: Гръцка култура и история, 1998; Encyclopedia of Greece 2009; Britannica Online Encyclopedia.

¹⁴ Данни за учебните заведения в страната могат да се видят от: Съвременна Гърция: аспекти и изостаналост, 1998; **Лангханс, Кр.** CIA World Factbook; Гръцка икономика, С., 2009 и др.

ЛИТЕРАТУРА

1. Интегрирани насоки за растеж и заетост – 2005–2008 г., 12.05. 2005, Съвет на ЕС, Люксембург, 2005.

2. http://ec.europa.eu/europe2020/index_bg.htm

3. Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета и др. Справяне с преждевременното напускане на училище: ключов принос към Стратегията “Европа 2020”. Брюксел, 31.01.2011, с. 2.

4. Становище на тема Политики за ограничаване ранното напускане на образователната система, прието на заседание на Пленарната сесия на ИИС на 23.03.2012 г.

5. Становище по Проект на Закона за изменение и допълнение на Закона за професионално образование и обучение, прието на Пленарната сесия на ИСС на 27.03.2014 г.

6. Становище по Проект на Стратегия за развитие на ВО в Р България в периода 2014–2020 г., прието на 28.02.2014 г. от Пленарната му сесия, предложено от Комисията по социална политика и Комисията по бюджет, финанси, застраховане и социално осигуряване и др.

КОМУНИКАЦИЯТА КАТО ЕФЕКТИВЕН МЕТОД ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА ГРУПОВИТЕ ОТНОШЕНИЯ

Доц. д-р Стела Стоянова
ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“

Значителна част от процесите, определящи груповата динамика се извършват чрез общуване. Вербално или невербално – общуването е основният инструмент за създаване и развитие на групови отношения. Чрез комуникацията групата се превръща от сбор на индивиди в миниобщество, способно да работи и решава проблеми.

Изследването на комуникативната страна на общуването допринася в голяма степен за по-детайлното разбиране на сътрудничеството и разбирателството между хората. За разлика от професионално-ролевото взаимодействие, където обединяващ център е общата регламентирана дейност в сферата на неформалното общуване са конструирани обединяващи центрове от сродни личностни потребности, интереси и ценности, в неформалните форми на общуване възниква потребността на хората да се доверяват помежду си. Ако тази потребност не бъде задоволена, възникват конфликти и размишаване на интереси.

В хода на различните си видове дейности човек съхранява потребността към по-съвършени и ефективни форми на общуване. Общуването в групи и екипи може да бъде прецизирано, динамизирано и управлявано с цел по-добра и продуктивна работа.

За работните групи и екипите е характерна същата нужда от общуване. Подобряването на комуникацията на хоризонтално и вертикално ниво може да бъде и ефективен инструмент за по-доброто управление на човешките ресурси. Ефективното общуване предпо-

лага, както ползи, касаещи работния процес, така и удовлетвореност от общуването за персонала и водещия (мениджъра).

В по-голямата част от случаите работните проблеми произтичат от комуникативни. Предотвратяването на недобрата комуникация или трансформирането в общуване с полезна стойност, обикновено е пътят за подобряване на работния процес. „Висш пилотаж” е създаването на такава професионална увереност, с която недобрата комуникация да бъде превръщана в гравивна.

В човешката дейност процесите на общуване и комуникация играят важна роля. В еволюционното си развитие тези процеси преминават в три етапа, относително къси по време, но богати по съдържание:

Първият етап обхваща времето от 1950 г. до 1960 г. На този етап научния интерес е насочен към начините за формирането на съобщенията – кодиране, декодиране, предаване. Общуването се разглежда като едностранен акт на информационният процес при изпълнение на роля за изясняване на предаване на съобщението.

Вторият период е от 1970 до 1980 г. има за основен акцент психологическия и социален характер на общуването, интерпретациите на комуникативните актове, правила и речево поведение.

През *третият етап* след 1980 г. са разработени различни способности за анализ на социалната същност на общуването, изясняващи закономерните функции на задвижващите механизми на обществото. Доказано бе, че личностното участие в общуването е културен феномен.

Комуникативната страна на общуването е свързана с обмяна на информация между общуващите индивиди. Интерактивната страна на общуването се състои в организация на взаимодействието, в обмяна на идеи и знания за тези взаимодействия. Перцептивната страна на общуването характеризира взаимното възприемане между партньорите и установява на основа на това взаимно разбиране.

Посочените взаимносвързани процеси, протичащи в общуването между хората в тяхното ежедневие, представляват реалният смисъл на непосредственото човешко общуване. Социално-психологическото разглеждане на комуникативната страна на общуването е допринесло в голяма степен за по-детайлното разбиране на

привличането и сближаването между хората. В отличие на професионално-ролевото взаимодействие, където обединяващ център е общата регламентирана дейност в сферата на неформалното общуване са конструирани обединяващи центрове от сродни личностни потребности, интереси и ценности. В подобни неформални форми на общуване възниква потребността на хората да се доверяват помежду си. Ако тази потребност не бъде задоволена, възникват конфликти и разминаване на интереси.

В хода на разширяване вида на активностите си, човек съхранява и доразвива потребността към по-съвършени и ефективни форми на общуване. Общуването в групи и екипи може да бъде прецизирано и управлявано с цел по-добра и продуктивна работа.

В научната литература не съществува еднозначно значение по въпроса за функциите на комуникациите:

– информационна функция – под понятието информация се разбира обмен на знания и сведения между хората. Тук комуникацията се явява като посредник. Тя представлява обмен на съобщения, мнения, замисли, решения, които се случват между комуникиращите.

Информационният обмен създава условие за постигане на практически цели и за решаване на проблеми поддържащи отношенията между хората;

– социална функция – тя е свързана с формирането и развитието на културните навици при взаимоотношенията между хората. Тази функция определя нашите мнения, миоглед и реакции към различните събития.

Видът на културата, който е свързан с общуването изпълнява социално значими цели. Благодарение на тази функция, хората в обществото придобиват културни компетенции с помощта, на които е възможно нормалното съществуване в дадено общество, респективно в група.

– експресивна функция – означава стремеж на партньорите да изразят и разберат емоционалните си преживявания. Тази функция се осъществява при установяване на контакт между партньорите. Тук важно място заема мястото на вербалните изказвания, на невербалните средства, които показват нашето разположение (неразположение) при контакт.

Първото впечатление е особено важно, защото укрепва намерението за връзки между хората. Експресивната функция е свързана с емоционалните процеси, които протичат при комуникирането. В зависимост от това какъв способ избираме за предаване на чувствата и емоциите, експресивната функция може незначително да усили или да ослаби информационната функция.

– практическа функция – координира съвместните дейности на участниците в комуникацията. При нея възниква необходимост да подтикнем у партньора някакви действия или да ограничим някои постъпки;

– интерпретивна функция – използва се предимно за разпознаване на партньора, на неговите намерения, преживявания и състояния. При нея различните средства на комуникация отразяват не само събития в околната среда, но ги интерпретират в съответствие с ценностите и политическите ориентири.

При изучаване на функционалните аспекти на комуникацията следва да се помни, че всяка функция е тясно свързана със себе си и се проявява в съчетание с тази или онази по вид функция на комуникацията.

Съвременното комуникативно пространство представлява сложна комуникативна система, в която като основна част се разглеждат различните видове комуникации. Освен това характерът и особеностите на комуникациите определят средствата и способите за предаване на информация, субективни комуникации и много други причини. В теорията различните видове комуникации се осъществяват по няколко начини и за това количеството и видовете комуникации съществено се различават една от друга.

Функционалният подход по тези въпроси позволява да се определят следните видове комуникации: информативна, афектнооценъчна, рекреативна, убеждаваща и ритуална.

Информативната комуникация представлява процес за предаване на информация от околната среда, в която живеят комуникаторът и рецепиентът. Съществуват някои очаквания, че всяко информационно съобщение се явява като правдиво и изразява безпристрастно виждане на обсъжданото събитие или факт.

Този вид комуникации има особено важно значение в настоящото време предвид на това, че световната информация се удвоява

и се появяват нови информационни канали сред които и глобалният процес на интернета.

Афективнооценъчна комуникация. Основава се на положителните и отрицателните чувства в отношението ни към другия човек. В този вид комуникация няма обективно изложени факти, а пространство във всички сфери на човешкия живот: етническите предубеждения, стереотипи, предразсъдъци, мнения са форми са форми на афективно оценъчна комуникация.

Отличителната особеност на този вид комуникация създава условия да засилим или намалим оценката и изразяването на чувствата, което е невъзможно при информативната комуникация. Тук особено място заема емпатията – способността да виждаме света според другия човек и да разделяме неговите чувства и преживявания. Емпатията присъства във две форми: докосване до чувствителността и емоционалните потребности на човека и възможност да разберем неговите вербални и невербални проявления. Емпатията означава също да умеем да отговорим на емоционалните потребности с такива способности, които са уместни и пригодни за събеседника.

Реактивна комуникация. Тя включва в себе си различни форми на развлекателни общувания, които позволяват на събеседника да отидъхне и премахне своето напрежение. В този вид комуникация хората създават въображаеми ситуации и предават на другия истории, анекдоти и т.н.

Убеждаваща комуникация. Насочена е да стимулира действие. Изразява се в съвети, молби, заповеди. Стремехът е да се въздейства и мотивира към определено поведение.

Убеждаващата комуникация съдържа в себе си елементи за манипулиране поведението на другите хора. В процеса на убеждаването хората се стараят да повлияят на другите. Това се отнася както за ръководните кадри, така и за подчинените им. Външният вид изпълнява функции, които да привличат другия, да го предразположат, от което зависи успеха на задачата.

Ритуална комуникация. Включва във себе си наблюдения и оценки на социално установените форми на поведение. Например, когато спектакълът свърши, публиката ръкопляска. Това е колективно

ритуално действие и ако то не се изпълни, възникват проблеми при общуването ни с обкръжаващите ни хора.

Различими са няколко вида комуникации, които се определят на базата на няколко показателя: посока, вербалност, вертикална и хоризонтална структура на организациите.

Еднопосочна и двупосочна комуникация. Еднопосочната не съдържа обратна връзка. Тя е директно известяване на получателя и от него се очаква да отговори на съобщението. Комуникацията, налагаща и изискваща съобщение-отговор вече е двупосочна, тъй като съдържа някои видове обратна връзка.

Двупосочната дава по-добри възможности за уточняване на отделните детайли, процедури и части от информацията. В процеса на обсъждане могат да се предотвратят непредвидени пропуски и конфликти. В редица случаи това я прави по-точна и ефективна. При нея получателите се чувстват по-сигурни и уверени, тъй като имат възможност да отправят уточняващи запитвания.

В организациите като начин на подаване на информация се използва устна, писмена и невербална комуникация.

Като своеобразен недостатък на писменото общуване бихме посочили липсата на живия контакт и известна еднопосочност на посланията.

Низходящата информация е тази, която протича отгоре надолу от висшестоящия мениджър към по-малкия и подчинения. Най-честата ѝ форма се свежда до инструкции, съвещания, писма, правилници, длъжностни характеристики, планиране и оценяване на резултатите, годишни отчети и т.н. Различните форми на низходящата комуникация имат различна ефективност. Тя е особено полезна, ако е навременна, честна и недвусмислена. Неточната информация или липсата на такава могат да създадат излишно напрежение или тревоги сред работещите.

При всички случаи низходящата комуникация е призвана да оповестява, разяснява и утвърждава официалните цели, политика, стратегия и да аргументира развитието на организацията.

Възходящата комуникация е движение на съобщенията отдолу нагоре, информацията протича от по-ниски нива към по-високи. Тя е важна за всяка организация, която желае да остане на пазара и да

се развива успешно. Тази комуникация елиминира недостатъците на еднопосочното информиране и дава възможност за констатации и оценяване на постигнатото.

Като цяло възходящата комуникация информира за постигнатото в работата, за съответствието с определени цели, нерешени проблеми от различно естество, мотивация на работещите и работните взаимоотношения по между им.

Вертикалната комуникация (низходяща/ възходяща) има свои предимства и е абсолютно необходима за съществуването на организацията. Възможни пречки пред ефективността са участието на по-голям от необходимия брой хора, наличие на много йерархически нива и др.

Хоризонталните и диагонални комуникационни потоци се осъществяват между сътрудници или звена на една и съща позиция в йерархията.

Различаваме три вида комуникации: междуличностни, вътрешноорганизационни и комуникационни мрежи.

Междуличностната комуникация може да е вербална, невербална и писмена.

Низходящите комуникации са тези между ръководител и подчинен в рамките на една йерархична структура, т.е. чрез тях се реализират управленските структури. Обикновено този вид комуникации се осъществяват постъпателно. Някои от тях са авторитарни, изключващи получателя, но имат разумно приложение навсякъде.

Възходящите комуникации се използват от мениджърите и ръководителите за събиране на информация от организацията, с оглед вземане на управленски решения.

Използването на само низходящи или само възходящи комуникации е крайно недостатъчно при сложните организационни структури.

Комуникационни мрежи (модели). Досега споменатите комуникационни потоци могат да се комбинират под формата на комуникационни мрежи. Последните могат да бъдат централизирани и децентрализирани. Този тип мрежи са особено подходящи при работни групи, формирани за решаване на проблем на принципа на мозъчната атака. Съществуват следните комуникационни мрежи:

Верижна комуникация. Базирана е на съществуващата йерархия и е построена от низходящи и възходящи потоци.

У-образната комуникация е налице, когато двама сътрудници докладват на по-висшестоящ от тях.

Модел на *колелото*. Илюстрира четирима сътрудника, подаващи информация на висшестоящия или ако няма такъв помежду им.

Моделът на *кръга* се отличава с това, че всеки сътрудник взаимодейства с други двама, когато липсва централна ръководна фигура.

Многоканална комуникация (*звездовидна*). Всеки участник подава информация на всички останали в мрежата.

Неформални комуникации. Съществуват наред с описаните формални и неформални комуникации. Познати са и под названието „лозница” и обикновено се появяват там където има липса или недостатъчна формална информация. Предаването на информацията по неформален път се отличава с висока степен на персонализация и с висока скорост на протичане, особено в низходяща посока. Информацията от този вид би могла да се разпространява безразборно във всички посоки или по селективен начин.

Ефективност на комуникациите и фактори, влияещи върху нея

Успешната комуникация зависи от редица фактори. Общуването между хората е подчинено на съответстващи закони и условия. Както показват наблюденията, за постигане на висока ефективност на комуникацията особено важно е междуличностното възприятие, т.е. цялостното отражение на външния свят и поведение на другия човек и неговото опознаване и оценка. Като правило е, че ние формираме мнението си за другия при първа среща и получените впечатления от нея. Успехът на комуникациите се определя от цял ред показатели, сред които най-важните се явяват прагматичните и социалните аспекти. В първият случай ефективността на комуникациите се определя от достигането на поставените цели и успешно преодоляване на препятствията, възникващи в хода на тяхното достигане. От социално-психологическа гледна точка най-важна се явява удовлетвореността от общуването, при което се осъществява хармоничен контакт с партньора.

Успехът на комуникациите се явява като интегрална характеристика на комуникативното поведение на човека. В този случай контекстът на междуличностна комуникация представлява процес, който се регулира от определени социално-културни закономерности, така също и от правилата на културата.

Личностни фактори на комуникацията. Ефективността на процеса на комуникация се определя от характеристиката на личностите, участващи в нея. Влияние оказват определени норми и ценности на културата на лицата, участващи в общуването. Тези личностни характеристики се явяват резултат от вътрешната култура и социализацията. От това зависи способността на мисленето, самосъществуването, навиците и изразените емоции. В съответствие с нормите и ценностите на културата, действат определени социални роли, които в различна степен се отразяват на общуването.

Налице са и междуполови различия, защото във всяка култура поведението на жените се е отличавало от това на мъжете.

Разглеждайки формално личностните характеристики, съпътстващи комуникациите, се чувстват индивидуално психологическите черти на характера на човек: адаптивност, общителност, контактност, комуникативна съвместимост.

Общителността е една от най-общите и първични черти в характера на човек. Тя в значителна степен е свързана с типовете темперамент и определени комуникативни навици, обезпечаващи лекота на общуването и облекчаващи контакта с партньора. Обикновено е свързана с владенето на жестикулации, мимики, интонациите на гласа и други вербални и невербални средства.

Контактността е специфично социално качество, в основата на което лежи природната общителност. Това е способност да се осъществи психологически контакт и да формираме в хода на взаимодействието доверие и съгласие. Контактността се формира в ранните етапи от развитието на човека и представлява умения да управляват комуникативните ситуации.

Комуникативната съвместимост е готовност и умение за сътрудничество, което създава приятна атмосфера и удовлетвореност от общуването.

Адаптивността при общуването изразява готовността за промени на първичните представи и решения и изразява гъвкавост на реагирането при изменящите се обстоятелства.

На процеса на общуване влияят и други характеристики като самоконтрол, самосъзнание, стил на общуване и други.

Самоконтролът е самонаблюдение и самоанализ в ситуацията на общуване, с цел достигане на социална адекватност. Счита се, че хората с високо чувство за самоконтрол са добре информирани и социално адаптирани в новите ситуации и контролират своите емоции.

Самосъзнанието на личността е устойчиво свойство на индивида да отделя внимание на своите вътрешни и външни действия и постъпки. Установено е, че хората с високо ниво на самосъзнание са по-емоционални и осъзнават по-добре своите отношения с другите. Затова в различните култури приоритет се явяват различните аспекти на самосъзнанието.

Комуникативната способност е относително постоянна и типична за всеки индивид. Чрез нея получаваме ориентация за начините на отношение в различните ситуации. Ако комуникативните способности не са добре развити, човек е склонен към усамотяване, социална изолация и е склонен да загуби самоконтрол.

Стильът на общуване представлява особен способ за предаване на информация в процеса на комуникация. От него зависи интерпретацията на съдържанието. Различаваме 10 комуникационни стила:

Доминантен – стремеж да принизи ролята на другия в общуването.

Драматичен – преувеличаване на емоционалната украса на общуването.

Успокояващ се – стремеж за понижаване на тревожността в общуването.

Впечатляващ – стремеж да направи впечатление на събеседника.

Спорен – агресивен или доказващ се.

Точен – стремеж към точност и акуратност на съобщенията.

Внимателен – проявяващ интерес към събеседника.

Въодушевяващ – използва невербални средства за общуване – мимики, жестове, движение на тялото.

Приятелски – стремеж да поощри събеседника към по-нататъшно общуване.

Открит – стремеж към изказване на чувства, мнения и емоции.

Подборът на стила на общуването зависи, както от нормите и ценностите, така и от личния опит на общуващия.

Човек с развито вътрешно чувство на локализация на контрола, се обвинява за получените неудачи и счита себе си за причина. Ако у него е развито външно чувство за локализация на контрола, той за всеки неуспех търси вина във външни обстоятелства и хора, но не и в себе си. Локализацията на контрола е характеристика, която зависи от културната насложеност на индивида.

Разбира се, съществуват и вариации в стила на общуването, които заимстват характеристики от горепосочените видове, като целта на този многопластов модел на общуване е по-силно въздействие.

Ситуационни фактори при комуникацията

В своето общуване хората не се изявяват в изолирано пространство, а в специфична социокултурна среда. Последната оказва въздействие върху думите и действията ни. Тя определя и поведението, което трябва да заемем при различните ситуации.

Мястото на комуникациите се определя от обстановката, в която се намираме (аудитория, офис, стадион). Различията в обстановката, определят и различията в поведението.

Често хората, с които общуваме определят и характера на комуникацията, защото всеки човек има личен опит и възгледи и ги счита за правилни.

В общуването с други хора често се изграждат социални групи, в които има общи интереси, културни норми и ценности. Всеки човек принадлежи към няколко социални групи. Членството в тях създава дружба, привързаност, избягва социалната изолация.

Когато човек се чувства като член на някоя група, започва формирането на личностната идентичност. Както личностната, така и социалната идентичност оказват влияние в процеса на комуникация.

Често се появяват определени поведенчески очаквания, свързани с поведението на човека в социалната група, за които ние използваме термина „роли”.

В съответствие с комуникационните роли от всеки човек се очаква определен тип или модел на поведение, но в различните култури идни и същи роли се осъществяват различно. Познаването на контекста на комуникацията е необходимо за нормалното общуване между хората. Разглеждайки поведението в определен контекст, означава поставянето на човек в такива рамки, в които той да се проявява. Отсъствието на такива рамки не дава възможност за ориентация в различните ситуации. Във връзка с това човек е длъжен да се проявява стандартни или типични ситуации, за които е подготвен.

Съществуват няколко класификации за стандартни ситуации от социален тип, в зависимост от степента на личностното въвличане и нивото на общуване: социалноролеви, делови, личностни.

Социалнорелевите контакти се осъществяват на улицата, в обществения транспорт, в магазина и т.н. Темата на обсъждане се определя от конкретната ситуация.

Деловото ниво на комуникацията е свързано с хора, обединени в общи интереси или съвместна дейност.

Интимно-личностната комуникация е характерна за общуването ни с близки хора.

В основата на тези комуникации стои симпатията и емпатията. На това ниво човек получава и психологическа подкрепа и комуникационният процес е особено важен за него.

Нормите за общуване са принципи, предизвикващи различно поведение в различните култури. Нормите включват в себе си:

– колективна оценка на това какво да бъде поведението на представителите на дадена култура;

– отделните реакции на поведение в това число и нежелателното поведение.

Нормите на правосъдието съдържат в себе си две различни значения: справедливост и равенство. Нормата „справедливост“ говори, че ако човек е взел нещо е длъжен да го даде. Справедливостта има пряка връзка с нормата „заслуженост“, която се получава по право.

Нормите на взаимност утвърждават необходимостта да се помага там и на този, който ни е поискал някаква промяна. Тези норми са строго индивидуални и се считат за доброволни.

Правилата са предписания какво сме длъжни да направим при дадени обстоятелства. Правилата се основават на целесъобразността и служат на хората да съгласуват дейността си в социалната среда. Необходимо е правилата да се спазват, но е възможно и да се нарушат, защото те не са точни истини, а са строго индивидуални и подлежат на договаряне.

Необходимо е да се знае, че във всяка култура има комуникационни табути – теми, забранени за общуване.

Един от факторите, влияещи върху ефективността на комуникацията, това е самият предавател на информация. В колективната култура, предавателя се определя в контекста на общуването и контекста на ситуацията.

Препоръки за по-ефективна комуникация:

- открито поведение;
- активно слушане;
- емпатия;
- концентрация;
- справедливост;
- определяне на основните идеи от това, което се казва;
- без прекъсване;
- конкретизиране;
- придържане към добрият тон;
- без агресия;
- искане на обратна обратна връзка.

В големи и комплексни организации понякога е възможно да възникнат трудни ситуации, да се появят сериозни финансови затруднения, които да доведат до съкращения и т.н. Когато това се случи, комуникациите с външни заинтересовани лица са от изключителна важност.

Обхватът и на възможните подходи, които могат да се възприемат в отговор на сериозни проблеми следва да се осъществяват във връзка с предприетите действия и могат да бъдат характеризирани в от реактивни и проактивни подходи. Реактивните предполагат извършване на действие след възникване на проблема:

- скриване на проблема и отричане на наличието му;

– заемане на обструкционистка позиция – друг не толкова краен подход е да се признае наличието на проблем, но да се отричат всякакви погрешни действия и да не се търсят възможности за решаването му;

– защитна позиция – това е формално придържане към буквата на закона, като целта е да се минимизира юридическата отговорност.

Проактивните отговори са свързани с извършването на действия преди задълбочаването на проблема.

Конфликти при междуличностно общуване.

Най-общото определение за конфликт е „сблъскване на различни тенденции в поведението и действията на лица, групи и процеси.” Това са изострили се противоречия, трудно намиращи допирни точки за разрешаване. Зараждането на конфликтите се свързва с множество от причини, трайно въздействащи в сферата на междуличностните отношения. При наличието на такива фактори настъпват съществени изменения на личните диспозиции, вследствие на което се нарушава балансът на тези отношения и се стига до противоречия с конфликтно съдържание.

Във всяка човешка дейност се пораждат и развиват редица ситуации, които могат да противопоставят отделните партньори в общуването до степен на ясно изразено противоречие. Те могат да се отнасят до целите на дейността, реализацията или организацията ѝ. Най-характерното за този тип конфликт е, че той се появява тогава, когато е налице неравностойно участие на един ли друг индивид в конкретната ситуация на съвместната дейност. В случая това означава, че не всички членове на групата или колектива проявяват обективно необходимата активност за справяне с тази ситуация. Налице е известно разминаване между очакванията за активност и нейната същинска проява.

При този нарушен баланс на взаимното очакване се появяват и вътрешно груповите и вътрешно колективните конфликти. Те не бива да се разбират само като разминаване между индивид и група, но и обратното, разминаване между група и индивид, при което групата изпреварва индивида по отношение на своята адекватност и отдаденост спрямо ситуацията.

Начините на поведение и ролята са от основно значение за межкултурната комуникация. Има системи за отделните очаквания вътре в една култура относно желаното поведение в определени ситуации. Като такива те също са нормативни по вид, както ценностните системи за възприемане. Разликите в поведението са преди всичко задачи на междуличностната комуникация, но също така и в зависимост от това дали нарастват различията между засегнатите. Когато участниците в едно взаимодействие не знаят ролите си или ако ги знаят не ги възприемат. Тогава различията са най-големи.

Всички роли са културно определени: кога каква роля да играе, кои предмети на разговор и кое държание са подходящи, какви са отношенията, как започва и как завършва взаимодействието и какво поле за действие позволява ролята.

За да може човек да играе някаква роля в този механизъм, той трябва да познава и да се приспособява към културно определените предписания за ролите. В рамките на една култура малките различия и интерпретациите на ролите предизвикват объркване при международната комуникация, при която предписанията за ролите не се познават, не се възприемат или пък и двете. Това бързо води до неуспех на всякакви взаимодействия.

Как участниците възприемат връзката си при взаимодействие – това определя степента на доверие или недоверие, или от желанието да се продължи ли прекъсне даден контакт.

Разграничават се три измерения: степента, в която чувствата по отношение на другия са положителни или отрицателни, степента в която се вярва, че индивидуалните цели са съвместими и могат да се споделят с другите или пък са противоположни и не подлежат на споделяне.

Установява се, че хората имат обща ориентация по отношение на другия, от доверчива до недоверчива и паралелно с това една специфична ориентация, която е базирана на конкретното познание за другия. Първата ориентация нюансира втората и особено при межкултурната комуникация бързо надделява. Когато хората не разполагат с конкретна информация за хората от друга култура или пък тя се получава трудно, тогава мястото на конкретната информация се заема от етнически и расистки предразсъдъци.

Друг аспект на комуникативните отношения са вътрешните намерения. Те рядко се изказват ясно. Правим си изводи за тях от поведението на другия, от неговите реакции и най-вече от невербалната част на комуникацията. Колкото по-големи са субкултурните различия, толкова по-трудно ще ни бъде да преценим поведението на другия, така че е възможно да оценим намеренията му погрешно. Това би трябвало да ни говори, че комуникацията може да нанесе по-големи поражения, отколкото криворазбраните намерения на другия. Колкото е трудно в рамките на една културна общност да се прецени другия, толкова по-проблемно е това при междукултурната комуникация.

Всяка група от хора, дори само от двама души, създава своя субкултура. Добрите приятели, влюбените – имат специални шеги, думи, на които придават особено значение; което е понятно само и единствено за тях и друга аудитория не би го възприела по същия начин.

Семействата също формират своя субкултура. Рождените дни, семейните ритуали и навици са своеобразни и отличават едно семейство от друго, придават му специфика близка за членовете му. Същото е валидно и за протичането на споровете, отношението към разпределението на ролите и властта. Хората се чувстват принадлежни към едно семейство, заради, различията които ги обединяват в него. Семейната култура се предава на децата в най-ранна възраст и тя придобива задължителен характер за тях. Това обяснява трудностите при напасването, когато се създава ново семейство. Новите партньори трябва да постигнат съгласие по отношение на всичките си различия, свързани с ролите и нагласите към семейната субкултура. Ако успеят да се справят с темата за надмощието, те ще развият нова, собствена субкултура, по-стабилна от тази на техните родители.

Между културната комуникация в генерациите на една мдерна, бързо променяща се градска култура, както и комуникацията между мъже и жени в общества със строги разграничения по полов признак винаги е налице. Не разликата във възрастта и пола е тази която прави комуникацията международна, а разликата в преживяването и оформянето на значението. Голяма част от опита е общочовешки.

Норми и ценности, влияещи върху комуникационния процес.

Нормите са мерило за това кое е добро или лошо по отношение на държанието. Те варират от „винаги трябва“ до „не бива – никога“. По средата съществува една област на допустима индивидуалност, която можем да наречем свободата на собствения избор. Ценностите са възприятия относно това какво е важно, хубаво, добро, правилно или не. Те в голяма степен влияят върху това какво правят хората и какво не желаят да правят, как с кого и къде.

Ценностите описват идеала, стандартите, но не и физическото поведение. Ценностите са нормативни, а не екзистенциални.

Познаването и възприемането на другия допринася за хомогенността на засегнатите въпроси, докато непознаването му води до грешки при интерпретацията.

Ценностите и възприятията понякога се преплитат. Тук трябва да се прибави, че ценностите на една група, ако са институционализирани и възприети, имат за членовете на групата екзистенциална валидност. Понякога ценностите действат като реализиращи се предсказания или по-скоро се валидизират като стереотипи. Например стереотипът „мъжете не плачат“.

Табутата са норми от вида „недей да правиш“. За ефективната културна комуникация е много важно изискване, те да се спазват. Табутата са проблемни и при осъществяване на разговор. Културните форми на изравняване на езика до табуто и начините на поведение съществуват в много варианти и затова трябва да се разграничават, за да могат да бъдат обхванати с поглед и да бъдат разбрани. Това е необходимо за всеки, който живее и работи с хора от друга субкултура: дипломати, управленци, общественици и др.

Един от най-популярните методи за въздействие в група е общуването във всичките му разновидности. Той може да бъде ползван като действащ инструмент за оптимизиране на резултатите от работния процес. С увеличаването на познанията върху комуникативните подходи, логично се увеличават и възможностите за динамизиране и направляване на груповите процеси.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Cheng L., Espiritu Y.** Korean businesses in black and neighborhoods: A study of intergroup relations//Sociological Perspectives. 1989. № 32, p. 521–534.
2. **Collins B., Raven B.** Group structure: attraction, coalitions, communication and power// G. Lindzey,
3. **E. Aronson.** The handbook of social psychology. Massachusetts, 2009. Vol. 5. p. 102–205.
4. **Cottrell N.** Social facilitation// C. G. McClintock (Ed.). Experimental social psychology. New York, 2002.
5. **Devine P. G., Monteith M. J., Zuwerink J. R. & Elliot A. J.** Prejudice with and without compunction. Journal of Personality and Social Psychology. 1991, № 60, p. 817–830.
6. **Fiedler F.** The contingency model and the dynamics of the leadership process// L. Bercowitz (ed.)
7. Advances in Experimental Social Psychology. New York, 1978. Vol. 12. P. 59–112.
8. **Gibb C.** Leadership// G. Lindzey & E. Aronson. In The handbook of social psychology. Massachusetts, 1969. – Vol. 5. – P. 205–323.
9. **Hackman, J. R. & Morris, C. G.** Group task, group interaction process and group performance effectiveness: A review and proposed integration. In L. Berkowitz (ed.) Advances in Experimental Social Psychology, Vol.8. New York: Academic Press, 1975.
10. **Halpin A.** Evaluation Through the Study of the Leaders Behavior// Kemp G. Perspectives on the Group Process. Boston, 1970. p. 223–229.
11. **Harrison A. & Connors M.** Group in exotic environments// Advances in Experimental Social Psychology. 1984. № 18.
12. **Herek G. M.** Hate crimes against lesbians and gay men// American Psychologist. 1989. № 44. P. 948–955.
13. **Hill, T., Lewicki, P., Czerwaska, M., & Boss, A.** Self-perpetuating development of encoding biases in person perception // Journal of Personality and Social Psychology. – № 57, P. 373–387.
14. **Ingham, A. G., Levinger, G., Graves, J. & Peckham, V.** The Ringelman effect: Studies of group size and group performance. Journal of Experimental Social Psychology, 1974. № 6. p. 371 – 384. Janis I. Groupthink. – Boston, 1982.
15. **Kelley H. & Thibaut J.** Group problems solving// G. Lindzey & E. Aronson. The handbook of social psychology. Massachusetts, 1969. Vol. 5. p. 101–102.

16. **Kemp G.** Perspectives on the Group Process. Boston, 1970.
17. **Kruglanski A. & Mackie D.** Majority and minority influences: a judgmental process analysis//W. Stroebe and M. Hewstone (eds). European Review of social psychology. 1990. Vol. 1. p. 229–261.
18. **Latane B. & Wolf S.** The social impact of majorities and minorities// Psychological Review. 1981. № 88. p. 438–453.
19. **McCaulley C.** The nature of influence in groupthink: Compliance and internalization// Journal of Experimental Social Psychology. 1989. № 57. p. 250–260.
20. **McGrath J. E.** Groups: Interactions and performance. — Englewood Cliffs, NJ; 1984.
21. **Moreland R. L & Levine J. M.** Socialization in small groups: Temporal changes in individual-group relations //Advances in Experimental Social Psychology. – 1982. – № 18. P. – 395–415.
22. **Philosophy & Feminism: Essential Readings in Theory, Reinterpretation, and Application.** Ed. By Nancy Tuana and Rosemarie Tong. Oxford: Westview Press, 1995 – xv, p. 549.
23. **Steiner, I. D.** Group process and productivity. New York: Academic Press, 1972.
24. **Stewart R. A.** Habitability and behavioral issues of space flight// Small Group Behavior. 1988, № 19, p. 434–451.
25. **Петрова, Е.** Управление на човешките ресурси, с. 74.

СОЦИАЛНО ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО: ОБЩИ НАСОКИ И НАЦИОНАЛНИ ПРИОРИТЕТИ

Гл. ас. д-р Теодора Тодорова
ВТУ „Св. Св. Кирил и Методий„

Настоящият труд разглежда въпросите на социалната икономика и социалното предприемачество в контекста на европейските и национални измерения, приоритети и насоки на развитие. Посочени са същностни характеристики и особености на социалните предприятия и на социалната икономика като събирателно понятие. Открити са предизвикателствата пред социалните предприятия в контекста на европейските, глобалните и национални развития. Обозначени са възможностите за подобряване на екосистемата за по-добро развитие на социалните предприятия в страната.

Увод

Концепциите за социално предприятие, социално предприемачество и социален предприемач са предмет на оживен дебат в академичните среди, присъстват в европейския и национален политически дневен ред, привличат все повече нарастващото внимание на работещите, които предприемат нови инициативи и създават иновации (социални) или реорганизируют своите предприятия и организации. Тези понятия се възприемат като действия, свързани с предприемане на нови и иновативни решения както на глобалните, така и на локалните предизвикателства в днешните общества.

Дебатът за социалното предприятие се води в световен мащаб, с оживен обмен на информация и дискусии между политиците, между учените от различни краища на света, както и между работещите в създаващите се социални предприятия.

Социалното предприемачество все повече се утвърждава в момент, когато социалните измерения на европейския социален модел са сериозно подронени и голяма част от населението на европейските страни изпитва недоверие към институциите и съществуващия модел. Утвърждаването на новият вид бизнес – социалният е съществена и огромна стъпка напред по посока укрепване на общественото начало, солидарността, социалното мислене и действие с цел закрепване ценностите на демокрацията.

Като концепция и модел за развитие на заетостта и социалното включване по нов начин, предимно на групи в неравностойно положение, социалното предприемачество е част от съвременното разбиране за същността на социалния модел и за качеството на включване на пазара на труда и в обществения живот на групи от населението, които са в риск от социално изключване.

1. Социална икономика. Същност и развитие.

За пръв път понятието „социална икономика“ се появява в икономическата литература през 1830 г., когато френският либерален икономист Charles Dunoyer публикува трактат за социалната икономика, в който посочва необходимостта от по-морален подход в икономиката¹. През 19-ти век социалните движения и неотложните потребности, произтичащи от капиталистическото развитие водят до появата на разнообразни инициативи, които в края на 19-ти век формират и основните стълбове на социалната икономика² (кооперативите, взаимоспомагателните сдружения, фондациите и асоциациите).

В рамките на Европейският съюз³ (изследването е публикувано през 2008г.), социалната икономика, като концепция и практика, не е призната равномерно във всички страни. Страните (в лицето на публичните администрации, самите социално икономически предприятия, академичните и научни среди), които в най-голяма степен признават съществуването на този сектор и го развиват, са следните: Франция, Италия, Португалия, Испания, Белгия, Ирландия и Швеция. В средна степен този сектор е признат от следните страни : Кипър, Дания, Финландия, Гърция, Люксембург, Латвия, Малта, Полша и

Великобритания. В тези страни концепцията за социална икономика съществува наред с концепциите за неправителствения сектор, за сектора на доброволчеството и социалните предприятия или социални фирми. В ниска степен или не признат е този сектор в следните страни: Австрия, Чешката република, Естония, Германия, Унгария, Литва, Холандия и Словения. Концепциите и понятията като неправителствен сектор, доброволческият сектор и сектора на неправителствените организации се радват на значително по-висока степен на признание.

Приносът на социално добавената стойност на социалната икономика е по посока заетостта, социалната кохезия, развитие на демокрацията, предприемачество, социални иновации и местното развитие.

Последните данни от изследване (CIRIEC, 2012) на международния център за изследване и информация на публичната, социална и кооперативна икономика сочат, че социалната икономика е повишила дела си на заетост в периода 2002–03 и 2009–10, като повишението е от 6% на 6,5% от общият дял на цялата европейска платена заетост, което означава повишение от 11 млн. до 14,5 млн. работни места. 70% от тях са заети в неправителствени асоциации, 26% в кооперации и 3% във взаимоспомагателни асоциации. Предприятията на социалната икономика са представени в почти всеки един сектор на икономиката като банковия сектор, застрахователния сектор, селско стопанство, корабостроене, различни търговски услуги, здравни и социални услуги и т.н.

Данните за социалната икономика⁴ показват, че в страните от Европейския съюз има над 207,000 кооперации през 2009, в които са заети 4.7 млн. лица с 108 млн. членове. Над 120 млн. лица са подкрепени от здравни и социални взаимоспомагателни дружества. А в асоциациите са заети 8.6 млн. лица, и членуващи 50% от населението на Европейския съюз.

В **“Хартата за принципите на социалната икономика”**⁵ са дефинирани следните принципи:

- Върховенство на индивида и социалните цели на предприятието над капитала;

- Доброволно и отворено членство;
- Демократичен контрол от страна на участниците;
- Съчетаване на интересите на членовете/ ползвателите и/ или общия интерес;
- Защита и прилагане на принципите на солидарност и отговорност;
- Автономно управление и независимост от публичните власти;
- влагане на основна част от стопанския резултат:
- ✓ за следване на целите на устойчивото развитие на дружеството;
- ✓ за задоволяване на специфични потребности на участниците;
- ✓ в полза на колективния интерес.

Социалната икономика е призната като важна в рамките на Европа, което се потвърждава от това, че Европейската комисия развива политиката по социална икономика на европейско равнище и признава нейната предприемаческа същност.⁶

2. Същност и определение на понятието социален предприемач

Социалният предприемач е новото лице на социалния модел общество, в частност на европейския социален модел. В дейността си той успява да съчетае икономически постижения със социални цели; постига осъществяване на нови взаимоотношения между участниците в трудовия процес, изразяващи се в удовлетворяване на социална кауза чрез икономическа дейност при равноправното участие на заинтересованите страни в процеса на предоставяне на услуги или производството на стоки.

Социалният предприемач използва иновативни средства и пазарно ориентирани механизми, за да разреши важен социален проблем с цел постигане на положителна промяна не само за общността, но и за цялото общество.

Обикновено социалният предприемач стартира своята дейност с ограничени средства и влияние, липсва йерархично позициониране, но използва иновативното си мислене, ентузиазъм и търпение за постигане на целта. За разлика от бизнес-предприемача, социалният

предприемач мобилизира ресурси, съчетава предоставени възможности с предприемачески дух, за да удовлетвори възникнала или съществуваща потребност като по този начин помага на хора в неравностойно положение. Социалният предприемач поставя на първо място хората и техните нужди като търси най-добрите варианти за реализация на идея, която да съчетава бизнес намерение и постигане на социална кауза.

Според професор J. Gregory Dees⁷ от Университета в Станфорд, социалните предприемачи се различават от бизнес – предприемачите по това, че се явяват проводници на промяната в социалния сектор. Това те постигат:

(1) чрез възприемане на мисия, насочена към създаване и поддържане на социална добавена стойност.

Социалният предприемач е предприемач със социална мисия – тя е в основата на икономическата дейност и тя определя начина, по който той възприема и оценява предоставените му възможности. За разлика от бизнес – предприемача, който цели постигането на печалба и богатство и на тази база създава стойност, социалният предприемач гледа на печалбата като на средство за постигане на крайната цел.

(2) чрез признаване и използване на новите възможности за постигане на социалната мисия;

(3) чрез включване в непрекъснат процес на иновационна дейност, учене и адаптиране;

(4) чрез активни и смели действия без да се ограничава от наличните ресурси;

(5) чрез проява на повишена отчетност пред клиентите и отчетност относно създадените резултати.

Всички тези характеристики представят идеалният социален предприемач. Колкото в по-висока степен са застъпени тези характеристики в дейността му, толкова повече предприемачът се превръща в социален предприемач.

Концепцията за предприемачеството има дълга история в бизнес сектора. Дълго време се свързва с идеята за създаване на стойност чрез иновация. Но тъй като в последните години все повече се свързва с идеята за разрешаване на социални проблеми, тази кон-

цепция придобива различни значения и поставя социалния предприемач в различни **роли**:

(1) Социалното предприемачество – комбинира търговско предприятие и социален ефект. От тази гледна точка предприемачът използва бизнес умения и знания за създаване на предприятие със социални цели (НПО могат да създават търговски филиали и да ги използват за създаване на работни места или инвестиране в решаване на социални проблеми; търговски предприятия може да използват част от приходите си за финансиране или организиране на дейности със социални цели).

(2) Социалното предприемачество – иновация със социален ефект. От тази гледна точка, социалните предприемачи насочват вниманието си към социалните проблеми, създават иновативни дейности, нови социални договорености, мобилизират ресурси в отговор на тези проблеми и не пазарът или търговските правила се оказват движещата сила за създаването на социалните иновации, а незадоволените обществени потребности и социални каузи.

(3) Социалното предприемачество – начин за насърчаване на социалната трансформация (вниманието е извън решаването на социални преломи, които са първоначалния подтик). От тази гледна точка, социалният предприемач създава малки промени в краткосрочен план, които се явяват катализатор за по-големи промени в дългосрочен план. Социалният предприемач има потребност не само да разбере непосредствените проблеми, но и социалната система и зависимостите, така че, въвеждайки нови парадигми, може да доведе до взаимно пораждани промени, които създават трансформирани социални договорености. Устойчивите социални трансформации включват и двете неща – иновациите със социален ефект и организирането на ресурсите, които се явяват катализатор за другите (по-горе представени) гледни точки – така се извършва съществена промяна в социалния контекст, в чиито рамки се намира първоначалния проблем.

3. Същност и дефиниране на социалното предприемачество.

Възникването и развитието на социалното предприемачество в **по-широк смисъл** е резултат от взаимосвързаните процеси на напредък (обновление) и упадък (отмиране на старото и зараждане на

новото): от една страна, то е свързано с положителните промени в обществено – икономическия и социален живот, настъпили в резултат на напредъка в науката и технологиите, повишените възможности за изучаване на средата, и съпътстващите ги положителни изменения в съвременния начин на живот; от друга страна, то е резултат от отмирането на ценности, процеси, традиционни взаимоотношения и зараждането на нови такива, на ново отношение към средата, нови поведения и намерения, отнасящи се до установените пазарни традиции и механизми и съпътстващите ги пазарни и непазарни взаимоотношения.

В **по-тесен смисъл** развитието на социалното предприемачество се определя от конкретни промени в бизнес организацията и поведенческата култура на създаване на нов продукт с добавена икономическа и социална стойност, както и от конкретни промени в бизнес ориентацията и мислене на предприемача по отношение създаване на иновативен продукт с цел решаване на социален проблем.

Еволюцията на понятието намира израз в постепенното открояване на смисъла и функциите му за социалното благо и общественото развитие, на движещите сили, които определят насоката на развитието му. Социалното предприемачество се разглежда като концепция с две страни: от една страна, това са новозараждащи се единици; от друга страна, това са съществуващи вече организации, реорганизирани съобразно нов предприемачески дух. То се заражда и развива в рамките на следните подходи и научна мисъл, определящи и нови парадигми⁸:

(А) Социалното предприемачество като средство за доходи и печалба.

Първоначално фокусът се поставя върху стопанската дейност на неправителствената организация като средство за получаване на доходи. На по-късен етап разбирането за социално предприятие се променя като социалното предприятие може да бъде всяко едно предприятие – неправителствена организация, търговско дружество или дори публична организация, която има социална кауза. Социалният бизнес, дефиниран от Нобеловият лауреат Мохамед Юнус също би могъл да се включи в тази школа на научната мисъл.

(Б) Социалното предприемачество като процес на осъществяване на социална иновация.

От тази позиция социалното предприятие създава иновативен продукт, който е резултат от процесът на създаване на социална иновация и създаване на общностно благо.

Тези два подхода отразяват в по-голяма степен влиянието на американската научна мисъл, докато третият (по-долу) подход отразява еволюцията в европейската научна мисъл, изразена чрез подхода, който Европейската изследователска мрежа възприема.

(В) Трети подход към социалното предприемачество е подходът, който използва Европейската изследователска мрежа (EMES)⁹ при дефинирането на понятието.

Този подход откроява разбирането за социалното предприятие като тип организация, чиято дейност има следните три измерения: (а) **икономически**: реализира се стопанска дейност, за чието осъществяване се използва микс от ресурси, като тези, които създават социалното предприятие поемат напълно или частично икономическия риск от инициативата; (б) **социални**: първостепенно значение има постигането на социалната цел – ползата за общността, самоорганизирането на група от гражданското общество с цел реализиране на конкретна социална кауза, ограниченото разпределение на печалбата; (в) **участващо управление**: изразява се във висока степен на автономност, в управлението са включени заинтересованите страни, а вземането на решения не зависи от притежанието на капитал и/или собственост в социалното предприятие.

Това разбиране, дефинирано от Jacques DEFOURNY¹⁰ се използва по-скоро за методологически цели, отколкото да има нормативен характер. То дефинира идеалният тип социално предприятие, без да изисква задължително спазване на трите измерения и индикаторите към всяко едно измерение при съотнасянето на дадено социално предприятие към „семејството на социалните предприятия“.

Сродно понятие, което се използва за обозначаване на едно и също по същество явление е понятието **социален бизнес**. За пръв път носителът на Нобелова награда Мохамед Юнус го използва, за

да обозначи новото лице на бизнеса, ориентиран към хората и социалната кауза, която е в основата на осъществяваната стопанска дейност, благодарение на която предприемачът придобива доходи и използва реализираната печалба за осъществяване социалната мисия на предприятието.

Предприемачеството като такова се разглежда в контекста на бизнеса и икономическите теории и дейности, но все повече започва да се прилага и в контекста на решаването на социални проблеми. Предизвикателствата по намиране на устойчиви и ефективни решения на редица социални проблеми се оказват особено важни. Тези решения е възможно да бъдат свързани с редица елементи на успешни иновации при създаването и реализирането на бизнес.

Разрешаването на социални проблеми – здравни, образователни, икономически, политически, културни – пораждащи се поради дългосрочна безработица, често пъти налага предприемането на фундаментална трансформация на политическата, икономическа и социална системи, които подкрепят държавата. Успешният бизнес - предприемач се стреми към създаването на надежден и разрастващ се бизнес, като стремежът е оцеляване и разширяване на бизнес организацията. Докато социалното предприемачество може да намери израз в промяна на социалната динамика и системите, които създават и поддържат проблема. Въпреки че концепцията за социално предприемачество е относително нова, има доста инициативи, свързани с използването на предприемачески капацитет за разрешаване на социални въпроси.

Социалното предприемачество като сравнително нов феномен действа в области, където традиционните пазарни механизми и правителствените структури за подпомагане не са ефективни или достатъчни. То не измества, а допълва тези механизми, с цел решаване на възникнали или съществуващи социални проблеми.

Едно от първите определения за социално предприятие е дефинирано от Търговският и индустриален департамент на Обединеното кралство, според което *социалното предприятие е търговец, воден преди всичко от социални цели, а не от целта да носи приходи за акционерите или собствениците си*. Печалбата на социалното пред-

приятие следва да се инвестира в стопанската дейност или в общността, за да се осъществи социалната мисия на предприятието. Британското правителство създава тригодишна програма за социалните предприятия, която стартира през 2002 г. – „Социалното предприятие – стратегия за успех”, която има за цел да помогне да се „отключи“ потенциала на социалните предприятия за осигуряване на регионално развитие и за социално и икономическо включване на лица извън пазара на труда.

Тази дефиниция е твърде обща и включва вложенията в този специфичен вид предприятие (например осигуряване на заетост на лица в неравностойно положение), като продуктът (напр. стоки и услуги, които отговарят на определена нужда) се разглежда като социална цел.

Официални определения на социалните предприятия съществуват в в Белгия (дефиниция на федералната правителствена служба за социална интеграция), Финландия (със Закона за социалните предприятия от 2003 г., в сила от 2004 г.), Латвия (със Закона за социалните предприятия) и Литва (със Закона за социалните предприятия, в сила от юни 2004 г., разработен от Министерството на социалното осигуряване и труда).

Днес дефинирането на понятието „социално предприятие“ отразява националните особености, култура, традиции, икономически резултати и виждания за бъдещо икономическо и социално развитие на съответната държава. Процесът на дефиниране на този нов феномен е в пряка връзка и с европейската и по-глобалната политика по социална икономика и социално предприемачество.

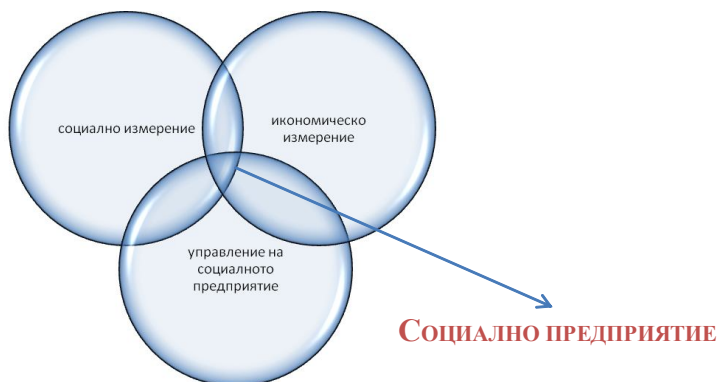
В изследване¹¹, проведено по поръчка на Европейската комисия относно картографиране състоянието на социалното предприемачество в Европа и съпътстващата всяко едно социално предприятие екосистема, се използва широко използваната дефиниция, възприета в документа на Европейската комисия „Инициатива за социално предприемачество“¹², която включва посочените по-горе три измерения (икономическо, социално и управление на социалното предприятие), но бива операционализирана чрез комплекс от базови критерии – които отразяват а priori условията, при които една органи-

зация може да бъде категоризирана като социално предприятие (Графика 1).

Тези базови критерии са следните:

- Организацията трябва да има стопанска дейност – това означава, че тя трябва да има непрекъсната дейност по производство и/или размяна на стоки и/или услуги.
- Тя трябва да има за основна и първостепенна цел – постигането на социална цел – именно благодарение на социалната цел обществото печели.
- Тя трябва да има ограничено разпределение на печалбата и/или активите – целта на това ограничение е да се даде приоритет на социалната цел над максимизиране на печалбата.
- Тя трябва да бъде независима – т.е. да има организационна автономност от държавата и други традиционни търговски организации.
- Тя трябва да има включващо управление – то се характеризира с участващо и/или демократично вземане на решения.

Графика 1: Място на социалното предприятие по базови критерии



Във всички изследвани 29 страни¹³ може да се открие операционализирана в национален контекст посочената по-горе дефиниция за социално предприятие – или като част от или наред с национални

концепции, интерпретации и дефиниции на „семействата“ от социални предприятия. Посочено е, че не всички страни при причисляването на дадена организация към „семейството на социалните предприятия“ спазват всички посочени по-горе базови критерии. От 29 страни, 20 имат дефиниция за социално предприятие, но при 6 от тях дефиницията не изисква моделът социално предприятие да има „включващо управление“ (inclusive governance).

За да се повиши видимостта и разпознаваемостта на социалните предприятия е необходимо институционализиране на концепцията за социално предприятие. В редица страни това се осъществява чрез нарочно създадени легални форми на социално предприятие, докато в други социалното предприятие е приело легален статут под формата или на кооперация, асоциация, фондация или предприятие със социална насоченост. Например Обединеното кралство въвежда в своето законодателство нова легална форма за социално предприятие – компания в интерес на общността; Испания, Португалия, Франция, Чешка Република, Германия, Словения, Хърватска, Гърция адаптират кооперативната форма към социално предприятие – например в Италия това са социалните кооперативи, във Франция – Société Cooperative d'Interêt Collectif. Законов статут на социално предприятие може да бъде получен и чрез адаптиране на съществуващи законови форми, които отговарят на редица законово дефинирани критерии – например законов статут на социално предприятие в Италия или компания със социална цел в Белгия; Словения създава нов тип легална форма, която позволява традиционните неправителствени организации да осъществяват стопанска дейност – т.нар. неправителствен институт в Словения.

Закон за социалното предприятие/ предприемачество има в няколко европейски страни – Финландия, Италия, Латвия и Полша (в процес на разработване), Литва, Малта и Словения.

Тези данни показват, че практиката в европейските страни е доста разнообразна както по отношение дефиниране на понятието „социално предприятие“, така и по отношение използването на законови механизми за институционализиране на социалното предприятие.

За да се открие ролята на социалните предприятия четири страни – Финландия, Германия, Полша и Обединеното кралство създават марка „Социално предприятие“ или програма за сертифициране на социално предприятие.

Социалните предприятия се намират на границата, а не в сърцето на третия сектор. Те представляват ново предприемачество, тъй като предлагат нови продукти, внедряване на нови методи на организация, използване на нови производствени фактори и действат при нови условия на пазара.

Това ново предприемачество е съчетано със “социални” аспекти, т.е. социални и обществени цели и/или реинвестиране на приходите в полза на по-широка социална цел (хора, различни от тези, които контролират организацията) и развитието на конкретна дейност. Освен това социалните предприятия се финансират както от средства, получени от пазара, така и от негърговски ресурси, като например публично финансиране и/или частни вноски, разчитат и на непарични средства, като например доброволен труд. В изследване по поръчка на Европейската комисия¹⁴ се посочва, че социалните предприятия използват широка гама от ресурси, но по-голямата част разчитат и получават ресурси от публичния сектор. Бизнес моделът на социалните предприятия е **хибриден тип** бизнес модел: приходите на социалното предприятие обикновено са комбинация от пазарни източници (чрез продажба на стоки и услуги на частния и публичен сектор) и непазарни източници (правителствени субсидии и грантове, частни дарения, непаричен принос (в натура или доброволен труд). Участието в обществени поръчки, както и отдаването под наем на собственост, доход от надарени активи, непарични форми на доход са биха могли да бъдат част от приходите на социалните предприятия.

Социалното предприятие се разглежда като част от социалната икономика. В редица страни то се асоциира със социалната икономика, докато в други като напр. Италия, Португалия, Испания в рамките на сектора на социалната икономика освен социалното предприятие се включват и други видове организации като фондации, взаимоспомагателни дружества, асоциации, кооперативи и кооперации.

Общи характеристики на социалното предприемачество:

1. формулираната мисия е за създаване и поддържане на социална стойност и полза за общността;
2. висока степен на икономически риск и автономност на дейността по създаване на стоки и услуги и/ или продажба на услуги;
3. използване на нови възможности и скрити ресурси за изпълнение на мисията;
4. търсене на устойчиви модели на базата на добре разработени приложими изследвания;
5. непрекъснато ангажиране с иновации, адаптиране и учене;
6. вземането на решения не е на основата на капиталова собственост;
7. съществува на принципа на участието и съвместните дейности с включване на различни заинтересовани страни;
8. ограничено разпределение на печалбата и минимален размер на платената работа;
9. всеки индивид може да предлага възможности за промяна.

Чрез социалното предприемачество се реализират редица важни **политически цели** :

- създаване на нови работни места;
- подобряване условията на живот;
- създаване на нови продукти и услуги;
- активизиране на гражданското участие във вземането на решения на всички нива;
- поддържане на демократичните процеси;
- интегриране на различни групи от населението в неравносложно положение, емигранти, имигранти и др.;
- развитие на межкултурна компетентност;
- създаване на благополучие, реинвестиране и генериране на инвестиции
- подобряване имиджа на местните области;
- използване на регионалните ресурси по креативен и ефективен начин;
- овластяване на хората за промяна начина им на живот и мотивацията.

Дебатът около социалното предприемачество продължава и е свързан с намирането на нови модели за увеличаване социалните ефекти и влиянието на политиките. Основните въпроси се отнасят до: а) ролята на социалните предприемачи за ускоряване развитието на икономическата и политическата стабилност и мир в обществото; б) подобряване приноса на жените в социалното предприемачество; в) влияние на социалните предприемачи върху стратегически решения по един навременен, ефективен и ефикасен начин; г) степента на разбиране, признаване и уважаване на социалното предприемачество като професия.

Добри примери на социални предприятия могат да бъдат намерени навсякъде в Европа. В публикация на Европейската комисия¹⁵ са посочени добри практики на социални предприятия и организации от социалната икономика в различни европейски държави в разнообразни сектори; открито е тяхната роля за повишаване заетостта на групи в неравностойно положение, за развитие на знания и технологии, както и за повишаване солидарността и общностната сплотеност. 75% от представените в публикацията социални предприятия развиват дейност в следните сектори: а) социални услуги; б) заетост и обучение; в) околна среда; г) образование; д) икономическо, социално и общностно развитие. Най-често дейностите¹⁶, развивани от социалните предприятия са свързани с:

- социална и икономическа интеграция на лица в неравностойно положение и в риск от социално изключване;
- предоставяне на социални услуги от общ интерес (дългосрочна грижа за възрастни лица и лица с увреждания; образование и грижа за деца; здравни и медицински грижи; обучение и заетост; осигуряване на социални жилища);
- осигуряване на публични услуги като обществен транспорт, поддържане на градски площи и др;
- утвърждаване на демокрацията, гражданските права и дигиталното участие;
- околната среда – възобновяема енергия, намаляване на вредните емисии и др.;

- солидарност с развиващите се страни (насърчаване на честната търговия).

Социалните предприятия, третият сектор, икономиката на солидарността са понятия, свързани със социалната икономика и като такива се радват на по-голямо признание в отделни страни от ЕС.

В днешно време в Обединеното кралство се намира най-развитият сектор на социални предприятия сред различните страни. От няколко години значението на сектора на социалните предприятия за цялостната икономика на страната и устойчивия растеж на икономиката получават одобрение. С кратка дефиниция на понятието “социално предприятие” от страна на правителството и една национална стратегия, представена от правителството за създаване на звено за социалните предприятия в държавната администрация и назначаване на заместник министър, отговарящ за социалните предприятия, пълната инфраструктура е изградена.

Понятието **социално предприемачество** макар и да не е ново за българската действителност придобива нов смисъл и измерения в контекста на променената икономическа, социална и обществена среда, както и в контекста на новия предприемачески дух, насочен към социалната действителност и социалните проблеми на голяма част от хората, останали извън пазара на труда.

С това понятие се обозначават и различните видове кооперации в България, много от които са създадени през времето на социализма (1946–1989), а някои още по-рано. Социалните предприятия – кооперации, или т.нар социални кооперации имат за фокус социалната интеграция на уязвими групи като слепи, хора с физически увреждания, хора с увреден слух и др. Именно поради социалната си насоченост всяко едно социално предприятие – кооперация има за цел защита правата на целевата група – правото на труд, правото на равнопоставеност и интеграция в обществото¹⁷.

Към социалните кооперации се отнасят и трудовопроизводителните кооперации, които имат дългогодишна история на съществуване и дейност в България. Днес европейското понятие за този вид кооперации е „социални предприятия за трудова интеграция“ (WISE - work integration social enterprises).

В България практиката показва, че социално предприемаческа дейност се извършва от редица организации в цялата страна. Българският център за нестопанско право провежда проучване сред 1000 нестопански организации, в резултат на което се оказва, че от 200 анкетирани над 20% се самоопределят като социални предприятия, а секторите, в които извършват дейността си, са:

- предоставяне на услуги;
- производство,
- търговска дейност,
- организиране на специализирани обучения,
- голяма част от действащите социални предприятия откриват работни места за лица от рискови групи, като по този начин активно съдействат за ефективното социално включване.

4. Общи насоки за развитие на социалното предприемачество

4.1. Европейски контекст

Европейската политическа рамка за следващите 6 години се определя от ключовият документ „Стратегия: Европа 2020“, европейската стратегия за растеж. Част от концепцията за „интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“ е именно развитието на повече работни места и подобряване на жизненото равнище, включително чрез повече усилия в приобщаване на уязвими групи към пазара на труда.

Социалната икономика е част от духа на цялата стратегия, като това е най-ясно заявено в Приоритет 3: „Приобщаващ растеж, чрез който ще се стимулира икономиката с високи равнища на заетост, която да доведе до социално и териториално сближаване“. Поставени са 5 цели за ЕС за постигане до 2020 г., които са: трудова заетост (работа за 75% от хората на възраст между 20 и 64 години), научно-изследователска и развойна дейност, климатични промени и енергия, образование (намаление на процента на преждевременно напусналите училище до под 10%; поне 40% от 30–34-годишните със завършено висше образование), бедност и социално изключване

(поне 20 милиона по-малко бедни или застрашени от бедност и социално изключване хора).

В областта на социалната икономика, през 1992г. Европейската комисия направи три предложения пред Съвета относно:

- Предложение за регламент на Съвета относно устава на Европейското кооперативно дружество;

Устава на европейското кооперативно дружество бе приет на 22 юли, 2003 г. Неговата цел е да осигури подходящите правни инструменти на кооперациите, за да се улесни тяхното трансгранично и транснационално сътрудничество и дейности.

- Предложение за регламент на Съвета относно статута на европейското взаимоспомагателно (застрахователно дружество);

- Предложение за регламент на Съвета относно статута на европейското сдружение (асоциация).

През 2006 г. Европейската комисия оттегля последните две предложения поради липса на напредък в законодателния процес.

В областта на социалното предприемачество, през 2011 г. Европейската комисия публикува друг ключов документ: „Инициатива за социалното предприемачество. Създаване на благоприятна среда за насърчаване на социалните предприятия като основни участници в икономиката и социалната иновативност“, с който поставя началото на целенасочена политика по развитие сектора на социалното предприемачество в Европа. Открити са три основни области на действие и са дефинирани конкретни мерки, насочени към **подобряване на:**

- **достъпа до финансиране;**
- **видимостта на социалното предприемачество;**
- **правната среда.**

С цел установяване на експертни познания и подобряване консултативния процес по въпросите на социалната икономика и социалното предприемачество, през 2012 г. бе създадена експертна работна група към Европейската комисия с консултативни функции. Членовете на експертната група провеждат заседания два пъти годишно, на които дискутират и предоставят експертен потенциал по въпросите на социалното предприемачество.

Предприетите конкретни действия в областта на законодателството, финансовите инструменти, образованието, обмяната на добри практики, трансгранично сътрудничество и т.н., свързани със социалното предприемачество водят и до първите добри резултати:

- приет е РЕГЛАМЕНТ (ЕС) № 346/2013 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 17 април 2013 година относно европейски фондове за социално предприемачество;

- приет е РЕГЛАМЕНТ (ЕС) № 1296/2013 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 11 декември 2013 година относно Програма на Европейския съюз за заетост и социални иновации („EaSI“);

- приета е Директива на Европейския парламент и Съвета от 26.02.2014 г. относно обществените поръчки.

Регламентът относно фондовете за социално предприемачество създава обща рамка от правила, регламентиращи използването на обозначението Европейски фонд за социално предприемачество. Създава се и правна рамка, която има за цел да уеднакви правилата в държавите – членки, свързани с функционирането на социални предприятия. По този начин инвеститорите, които желаят да инвестират в социални предприятия ще бъдат улеснени в съсредоточаването на средства и тяхното по-добро насочване именно към социалните предприятия, независимо на територията на коя държава-членка функционират.

Програмата на ЕС за заетост и социални иновации включва три оси:

- ос „Прогрес“, създадена с Решение № 1672/2006/ЕО;

- ос „EURES“;

- ос „Микрофинансиране и социално предприемачество“. Чрез предвиденото финансиране по тази ос се разширява достъпът и се повишава наличието на финансиране за юридически и физически лица. Това са уязвими лица, които са загубили или са в риск да загубят работата си, или са в риск от социално изключване и които са в неравностойно положение по отношение достъпа до традиционния кредитен пазар, а желаят да стартират собствено микропредприятие; това са и микропредприятия, които се намират на фаза

стартиране и развитие, особено микропредприятия, в които работят лица от уязвими групи.

Директивата относно обществените поръчки е свързана с реформа, която по отношение на социалните предприятия има положително значение дотолкова, доколкото при възлагане и оценяване на обществените поръчки се включват по-широки параметри – съображения, свързани с околна среда, социално въздействие и иновации. Тази реформа е иновативна и насочена към улесняване достъпа на социалните предприятия да участват в процеса на възлагане на обществени поръчки, така че да могат да се възползват от определен вид финансиране при осъществяване на конкретни дейности. Предмет на дискусия по време на конференцията бяха рисковете, които се крият при транспонирането на директивата в националните законодателства. Това транспониране трябва да се осъществи до края на 2016 г., когато държавите-членки ще трябва напълно да са пригостили националното си законодателство в тази област с изискванията на Директивата. *Какви са рисковете за социалните предприятия?*

Първо, основният критерии, по който възлагащите органи възлагат обществените поръчки е критерият за икономически най-изгодната оферта. Той се определя въз основа на цената или разходите, като се използва подход на разходната ефективност и може да включва критерия за най-доброто съотношение качество/цена, което се оценява въз основа на критерии, включващи качествени, екологични и/или социални аспекти, свързани с предмета на въпросната обществена поръчка. *Но държавите членки могат да ограничат използването на критериите „цена“, „разходи“ само до определени категории възлагащи органи или определени видове поръчки.*

Второ, чл. 76.2 посочва, че държавите членки могат също така да предвидят, че изборът на доставчика на услугите се осъществява въз основа на офертата, характеризираща се с *най-доброто съотношение качество/цена*, като се вземат предвид критериите за качество и устойчивост на социалните услуги. Това означава, че освен критерия икономически най-изгодна оферта е налице все още и критерият най-ниска цена. *От държавите членки зависи* дали

ще приложат само критерия икономически най-изгодна оферта или ще оставят възможността и за приложение на критерия най-ниска цена.

Трето, чл. 77 касае запазените поръчки за определени услуги. Отново текста е записан така, че се дава възможност на държавите - членки **да преценят** дали да дадат възможност възлагащите органи да запазят правото за организации да участват в процедури за възлагане на обществена поръчка изключително за здравни, социални и културни услуги. Ако държавата-членка транспонира този текст, то изборът след това е на възлагащият орган да запази подобни поръчки или не.

Четвърто, ограничението от три години в чл. 77 т. 2 г) и т. 3 не влиза ли в противоречие с принципа за непрекъснатост и приемственост при доставянето на социални и други услуги директно на лицата. **Дискусионният въпрос е за кой вид доставчици и кой тип услуги тази разпоредба е удачна?**

Една от насоките за развитие на по-благоприятна **екосистема** (Графика 2) за социалните предприятия е необходимостта от инструмент за **измерване на социалното им въздействие**. Този инструмент (методика) има за цел да подпомогне инвеститорите, които искат да инвестират средства в социални предприятия, както и самите социални предприятия при представяне на създадения от тях продукт и социалния ефект от него. Разработената от специално създадена подгрупа (към експертната консултативна група към ЕК) методика¹⁸ очертава 5 основни стъпки: (1) идентифициране на целите; (2) идентифициране на заинтересованите страни; (3) осигуряване на релевантно измерване; (4) измерване, валидиране и оценяване; (5) докладване, учене от допуснати грешки и подобряване на процеса. Този подход към оценяване на социалното въздействие на социалните предприятия се нуждае от законодателна инициатива, към която ЕК ще пристъпи през 2015 г., така че всички държави членки да могат да се възползват от създадения инструмент.

Графика 2. Подкрепяща екосистема за социалните предприятия¹⁹



За да бъде ефективно използвана разработената методика е необходимо да се разработи стандарт на европейско равнище за измерване на социалното въздействие; да се създаде ръководство за социалните предприятия, инвеститорите, мениджърите на фондове за работа със стандарта; създаване на интелектуален център за предоставяне на консултантски услуги, на доклади, ръководства, връзка с експерти по въпросите на социалното предприемачество; разработване на формуляри за докладване.

4.2. Глобален контекст

Организацията за икономическо развитие и сътрудничество (ОИСР) е друг орган, който има специално отношение към въпросите на социалната икономика и социалното предприемачество. Дейността на тази организация е тясно свързана и с провеждане на изследвания и представяне на добри практики, както и разработване на ръководства и насоки за практическа реализация на бизнес идея в социално предприятие.

През 2013 г. ОИСР публикува резюме на политиките по социално предприемачество²⁰ като акцентира върху следните основни ключови послания:

- Предприемаческото поведение съчетано с желание да се използва пазара като средство за задоволяване на социални потреб-

ности, насочени към обществения интерес и общото благо е основната движеща сила за социалните предприятия.

- Чрез дейността на социалните предприятия се постигат както краткосрочни, така и дългосрочни ползи и се намаляват публичните разходи за справяне с конкретен социален проблем.

- Предиизвикателствата, свързани със стартирането на социално предприятие, са свързани както с тези, пред които се изправя всеки един предприемач, така и с такива, които произтичат от социалното измерение на дейността. Трудностите биха могли да се подсилват и от неблагоприятни обстоятелства, свързани с неразбирането за икономическата и социална същност на социалните предприятия.

- Необходимо е провеждане на политики, които да осигурят благоприятна екосистема за социалните предприятия, не само при стартиране на дейността им, но и когато те разгръщат своя потенциал. Политиките трябва да насърчават социалните предприятия чрез благоприятна регулаторна среда, правна и фискална рамка, осигуряване на устойчиво финансиране, подкрепа за развитие на бизнес идеята, достъпа до пазари и последващи подкрепящи мерки за развитие на сектора.

През 2014 г. ОИСР подготвя второ резюме на политиката по социално измерване на въздействието на социалните предприятия. Основните послания са насочени към: (а) открояване важността и същността от дейността на социалните предприятия – създаването на стойност и въздействие, като иманентна черта и особеност на социалното предприятие, както и умението да измерва това въздействие; (б) измерването на социалното въздействие следва да е насочено към удовлетворяване потребностите на инвеститорите, но и тези на самите социални потребности; (в) измерването на социалното въздействие не е широко разпространено поради липсата на достатъчно финансови ресурси и човешки капитал, който да се включи в този процес; (г) необходимо е да се стимулира експериментирането и анализа на случващото се в областта на измерване на социалното въздействие, като по този начин се очаква да се създаде подобна култура и от страна на заинтересованите страни.

Важността и приоритетността на въпросите относно измерване на социалното въздействие от дейността на социалните предприятия намира потвърждение и във факта, че на Форум за инвестиране в социално въздействие, форум на страните от Г-8 се провъзгласява създаването на работна група, чиято задача е да подпомогне развитието на глобалния социално инвестиционен пазар, свързан с инвестиции в социално значими и доказали социално въздействие дейности. Членове на работната група са представители на правителствата в Г-8, както и лидери от частния сектор. Докладът²¹, който изготвя работната група откроява следните ключови препоръки: (1) поставяне на измерими цели, свързани с въздействието и осъществяване на тези цели; (2) инвеститорите следва да имат предвид три аспекта: риск, възвращаемост и въздействие; (3) изясняване на отговорностите с цел съблюдаване от страна на доверителните собственици на социалната и финансова възвращаемост на техните инвестиции; (4) правителствата трябва да обезпечат такива възможности като например социални бонове (за въздействие) и да адаптират екосистемите си така, че да подкрепят инвестициите с въздействие; (5) създаване на възможности за търговците на едро да „раздвижат“ сектора с инвестиции, свързани с въздействието; (6) насърчаване създаване от страна на правителствата и фондациите на грантови програми за създаване на капацитет; (7) правителствата трябва да осигурят такива законови форми и обезпечения за предприемачите и инвеститорите, които да им помогнат да запазят социалната мисия и в бъдеще; (8) подкрепа за ролята на инвестициите в дейност с въздействие.

5. Национални приоритети и насоки на развитие на социалната икономика и социалното предприемачество в България

Националните приоритети, свързани с развитието на социалната икономика и социалното предприемачество отразяват постигнатото съгласие между заинтересованите страни, намерило израз в два основни документа²², отразяващи политическата рамка в посочената област. Независимо от постигнатото до момента²³ и установе-

ните добри практики, анализът на действителността показва необходимост от допълнителни усилия по създаването на по-добра еко-система за социалните предприятия. Тя се изразява в подобряване на:

- Видимостта на социалните предприятия и тяхната разпознаваемост; населението в страната все още трудно разграничава социалните предприятия и тяхната дейност, добрите практики остават не познати, а това затруднява споделянето на опит и ученето от постигнатото.

- Достъпът до финансиране чрез използване не само възможностите на европейските структурни фондове, но и подпомагане създаването на посреднически финансови институции, които осигуряват необходимото финансиране.

- На възможностите за образование и обучение, които да подпомогнат създаването на обучен човешки капитал и ресурси, както и създаване на интелектуален ресурсен център и капацитет за развиване на социално предприемачество.

- Уменията за измерване на социалното въздействие на социалните предприятия чрез разработване на подходящ инструмент – методика.

- На правната среда чрез усъвършенстване на законодателството за обществените поръчки и материята, свързана с публично-частното партньорство.

- Мрежата от контакти и сътрудничество между социалните предприятия и социалните предприятия и другите заинтересовани страни.

- Базата данни за социалните предприятия с цел по-добро и прозрачно насочване на парични и непарични ресурси към тях.

- Създаване на услуги, улесняващи стартирането на социално предприятие, както и такива, които да подкрепят съществуващите и подпомагат тяхната дейност.

Социалните предприятия имат своето място в стопанския живот на страната, носейки полза за самите социални предприемачи и ползвателите на услугата или стоката, произведена от социалното предприятие. Спестените публични средства и постигната социална

добавена стойност са на-голямото предимство на социалните предприятия. Тяхното институционализиране и утвърждаване в икономическия и социален живот на страната е от първостепенно значение за повишаване икономическата резултатност, а така също и за постигането на по-добро социално включване на лица в риск от социално изключване.

Съществуващата благоприятна среда и контекст – европейски и национален са предпоставка за оползотворяване възможностите на законодателя и предприемаческата инициатива на гражданите, така че националната кауза по насърчаване на социалното предприемачество да намери гласност, подкрепа, развитие и утвърждаване.

БЕЛЕЖКИ

¹ THE SOCIAL ECONOMY IN THE EUROPEAN UNION. Summary of the Report drawn up for the European Economic and Social Committee by the International Centre of Research and Information on the Public, Social and Cooperative Economy (CIRIEC), 2012.

² Discussion paper, Peer Review on Social Economy, France 2012.

³ Josre Luis MONZON and Rafael CHAVES „THE EUROPEAN SOCIAL ECONOMY: CONCEPT AND DIMENSIONS OF THE THIRD SECTOR“ in: Annals of Public and Cooperative Economics 79:3/4 2008 pp. 549–577.

⁴ <http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/social-economy/>

⁵ <http://www.socialeconomy.eu.org/spip.php?article263>

⁶ <http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/socialeconomy/>

⁷ J. Gregory Dees, (2001), The Meaning of „Social Entrepreneurship“

⁸ Jacques DEFOURNY. Social Economy: New Actors, New Paradigms? A Worldwide Comparative Perspective, презентация, изнесена по време на конференция на тема: „Unlocking the Potential of the Social Economy for UE Growth“, Rome, November 17–18, 2014.

⁹ EMES е изследователска мрежа от университетски изследователски центрове и индивидуални изследователи, чиято цел е постепенно изграждане на европейска база от теоретични и емпирични знания, около въпроси, свър-

зани с „третия сектор“, които са плуралистични от гледна точка на дисциплини и методология.

¹⁰ Презентация, изнесена по време на конференция на тема: „Unlocking the Potential of the Social Economy for UE Growth“, Rome, November 17–18, 2014.

¹¹ A Map of social enterprises and their eco-systems in Europe. Executive summary, report submitted by ICF Consulting Services, EK, 31 October 2014.

¹² COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS. Social Business Initiative Creating a favourable climate for social enterprises, key stakeholders in the social economy and innovation. Brussels, 25.10.2011 COM(2011) 682 final.

¹³ A Map of social enterprises and their eco-systems in Europe. Executive summary, report submitted by ICF Consulting Services, EK, 31 October 2014.

¹⁴ A Map of social enterprises and their eco-systems in Europe. Executive summary, report submitted by ICF Consulting Services, EK, 31 October 2014.

¹⁵ Social economy and social entrepreneurship – Social Europe guide – Volume 4 (29/04/2013).

¹⁶ A Map of social enterprises and their eco-systems in Europe. Executive summary, report submitted by ICF Consulting Services, EK, 31 October 2014.

¹⁷ „Проучване на възможностите за развиване на социални предприятия в България в пазарните ниши – устойчив екотуризъм и селскостопански инициативи“, документ, създаден в рамките на проект „Иновативна мрежа за развитие на социални предприятия – ISEDE-NET“, SEE/A/294/1.2/X, който се осъществява с финансовата подкрепа на програма South East Europe, финансирана от Европейския съюз чрез Европейски фонд за регионално развитие, Българска асоциация на агенции за регионално развитие и бизнес центрове, 2011 г.

¹⁸ Proposed Approaches to Social Impact Measurement in European Commission legislation and in practice relating to: EuSEFs and the EaSI GECES, Sub-group on Impact Measurement, Adopted by the GECES – June 2014.

¹⁹ A Map of social enterprises and their eco-systems in Europe. Executive summary, report submitted by ICF Consulting Services, EK, 31 October 2014.

²⁰ Policy Brief on Social Entrepreneurship Entrepreneurial Activities in Europe, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013.

²¹ Report of the SOCIAL IMPACT INVESTMENT TASKFORCE, Established by the UK Presidency of the G8.

²² Национална концепция по социална икономика, 2012 г. и План за действие по социална икономика 2014–2015г., <http://seconomy.mlsp.government.bg/>

²³ Анализи и други материали могат да бъдат намерени на следната специализирана интернет страница: <http://seconomy.mlsp.government.bg/>

ЛИТЕРАТУРА

1. THE SOCIAL ECONOMY IN THE EUROPEAN UNION. Summary of the Report drawn up for the European Economic and Social Committee by the International Centre of Research and Information on the Public, Social and Cooperative Economy (CIRIEC), 2012.

2. Josre Luis MONZON and Rafael CHAVES „THE EUROPEAN SOCIAL ECONOMY: CONCEPT AND DIMENSIONS OF THE THIRD SECTOR” in: Annals of Public and Cooperative Economics 79:3/4 2008 pp. 549–577.

3. Gregory Dees, (2001), The Meaning of „Social Entrepreneurship”.

4. Jacques DEFOURNY. Social Economy: New Actors, New Paradigms? A Worldwide Comparative Perspective, презентация, изнесена по време на конференция на тема: „Unlocking the Potential of the Social Economy for UE Growth“, Rome, November 17–18, 2014.

ПСИХОСОЦИАЛНИ ПРОФИЛИ И СПЕЦИФИКИ В ОБЩУВАНЕТО С ПАЦИЕНТИ

Гл. ас. д-р Галина Казакова
ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“

Специализираните психологически познания заемат все по-важно място в работата на лекари, медицински сестри, ръководители на здравни заведения, специалисти по социална работа и социални услуги за пациенти и хора с увреждания. Знанията и уменията в сферата на професионалното общуване и оказването на компетентна помощ на лицата в неравностойно положение са задължителни условия за подобряване качеството на медико-социалните грижи.

Известно е, че всяко заболяване може да промени психическото състояние на човека. Това налага познаване и отчитане на нозогенното влияние на болестта както върху мисленето и поведението на пациентите, така и върху хода на заболяването, успеха на лечението и неговия изход. В същото време спецификите на реакция спрямо болестта зависят до голяма степен както от нейните характерни особености, така и от индивидуалните психологически характеристики на пациента.

От гледна точка на психосоматичния подход в съвременната медицина, всяко заболяване е явление или реакция (защитна, компенсаторна, патологична) на тялото, като единна система, в която психичната и соматичната подсистеми се намират в много тясно взаимодействие. От друга страна, взаимодействието между тези подсистеми и околната среда също влиза в състава на многофакторния пусков механизъм за развитието на едно или друго заболяване. При анализа на причините за болестното състояние не трябва да се negliжира и наличието (ако има такава) на негативни психологически фактори, чието отстраняване или намаляване може да допринесе за по-бързото и ефективно възстановяване.

Болестната интоксикация, метаболитните нарушения, изтощението и обща астения, които съпътстват голяма част от соматичните заболявания, както и продължителното отделяне от обичайното ежедневие по време на болничен престой, могат да доведат до промени в потока на психичните процеси и да предизвикат комплекс от различни психогенни реакции.

Соматогенно обусловените психични нарушения възникват по-често при тревожно-мнителните и хипохондрично фиксираните към състоянието си пациенти.

Наред с характерните за съответното заболяване симптоми те споделят и неврозоподобни оплаквания – слабост, умора, нарушения на съня, прекомерно изпотяване, страх, сърцебиене и т.н. При такива болни се отчитат и афективни нарушения, най-често под формата на периодично възникваща тревожност и депресивитет с различна интензивност и тежест. Обикновено това са пациенти, страдащи от артериална хипертония, ИБС, язва на стомаха и язва на дванадесетопръстника.

Интерес буди фактът, че много често в болница постъпват пациенти със соматични симптоми, които дори не подозират, че оплакванията им са психогенно провокирани.

Най-често срещаните в клиничната практика синдроми са вегетативен, обсесивно-компулсивен, фобия, хипохондрия и депресия.

Вегетативният синдром често се проявяват под формата на преходни пароксизмални вегетативни кризи с повишена сърдечна честота, болка и дискомфорт в сърдечната област, главоболие, сухота в устата, повишено кръвно налягане, бледа кожа, изтръпване, студени крайници, втрисане. Пациентите могат да изпитват и усещане за натиск в гърдите, световъртеж, чувство на страх и тревожност. Често това състояние се диагностицира като “пристъп на паника.”

Астеничен синдром – умора, намалена трудоспособност, влошаване на паметта и вниманието, повишена възбудимост, раздразнителност, емоциона лабилност, повишена чувствителност към сетивни дразнители, нарушения на съня.

Обсесивно-компулсивен синдром. Характеризира се с натрапливи мисли и натрапливи действия на фона на изразена тревожност.

Тези нарушения силно затрудняват комуникацията и социалната адаптация.

Фобия – натрапчиво чувство на страх. Най-честите страхове са кардиофобия, агорафобия, клаустрофобия. С възрастта фобиите обикновено се задълбочават и разширяват. По-изразени при пациенти в напреднала възраст са социалните фобии. Те се затварят в себе си, рязко стесняват кръга си от контакти, не се доверяват на никого. Това увеличава емоционалния стрес и засилва чувството на страх и тревожност.

Хипохондричен синдром – характеризира се с необоснована загриженост и безпричинен страх за собственото здраве и най-вече притеснения за наличието на сериозно заболяване. Това състояние изисква целенасочена комуникация и ежедневна психологическа корекция.

Особено внимание заслужават депресивни разстройства с различна степен на тежест. Нерядко изпадналите в подобно състояние пациенти имат суицидни мисли и извършват суицидни опити. След неуспешен суицид може да бъде оказана различна по вид помощ – от интензивни грижи до психиатрична консултация, но най-важна е превенцията на суицидните опити. В тази връзка най-ефективни са създаването на добър психологически контакт и внимателното отношение.

При тежка сърдечна декомпенсация, цироза на черния дроб, уремия могат да се развият и остри психотични състояния. Психотично състояние може да възникне и при много други заболявания, свързани с висока температура и като резултат от усложнение на болестния процес. Специално внимание заслужават психотичните състояния в напреднала възраст при пациенти с хипертонична болест. Високото кръвно налягане може да доведе както до преходни разстройства в мозъчното кръвообращение, така и до мозъчен инсулт. Придружаващите тези разстройства психотични състояния се проявяват обикновено през нощта с клиничната картина на нарушена ориентация, помрачено съзнание, психомоторна възбуда или ступор..

През последните години, се наблюдава увеличаване процента на пациентите, които постъпват в отделенията по вътрешни болести с нарушения от функционален тип и невротичен, психогенен харак-

тер. В този случай, прави впечатление изобилието от т.нар. псевдосоматични оплаквания – стягане в гърдите, тежест в стомаха, сърцебиене, затруднено дишане, често уриниране. Специфичното при този тип невротични оплаквания е, че те много бързо променят облика, интензитета и локализацията си, имат преходен характер и обикновено са тясно свързани с актуалността на психогенните преживявания.

При работата с такива пациенти е необходимо да се спазват основните принципи на психотерапията, а при провеждане на лечението да се отчита тясната взаимовръзка между соматичното и психичното.

Психологически характеристики на пациенти със сърдечно-съдов профил

Заболяванията на сърдечно-съдовата система заемат водещо място в структурата на общата заболеваемост и инвалидност на населението. Най-често срещаните от тях са ИБС, хипертония и мозъчна артеросклероза.

Психологически характеристики на пациенти с исхемична болест на сърцето

Според статистиката, коронарната болест на сърцето засяга около 12% от всички мъже на възраст 45–59 години. През последните години се наблюдава тенденция за увеличаване на честота на заболяването и сред млади хора. Много изследвания са установили, че при 30–80% от пациентите с исхемична болест на сърцето се наблюдават психични промени. По време на исхемичните пристъпи болните са обхванати от тревожност, мисли за смърт от сърдечен удар, безнадеждност и отчаяние. Тези пациенти живеят с постоянен страх от повторна атака, те анализират всяка промяна в сърдечната дейност и най-малкия дискомфорт в областта на сърцето. Здравето им се превръща в смисъл на живота и получава свръхценна стойност.

Болката от сърдечен произход съществено се различава от тази с психогенен характер, която е резултат на стрес и затруднения в адаптацията. Причини за стрес могат да бъдат конфликти в семейството или на работното място, загуба на близък човек и редица

неразрешими сексуални, битови или социални обстоятелства, влияещи на личността на пациента.

Характерно за псевдоисхемичната болка е, че тя се повлиява бързо както от различни успокоителни, така и от подходящи психотерапевтични интервенции.

Неблагоприятното протичане ИБС често води до развитие на инфаркт на миокарда. Личностните реакции на пациенти с миокарден инфаркт, в зависимост от вида на индивидуалния им отговор могат да бъдат адекватни и патологични. При адекватните психологични реакции пациентите спазват съответния режим и изпълняват всички свързани с лечението предписания т.е. поведението им съответства на ситуацията (балансиран тип). Но в зависимост от психологическите характеристики на пациентите могат да бъдат идентифицирани такива със занижени, нормално адекватни и засилени реакции.

Пациентите с понижени реакции външно създават впечатление за недостатъчно критично отношение към заболяването. Те са спокойни и в добро настроение. Склонни са да чертаят благоприятни перспективи, надценявайки физическите си възможности и омаловажавайки опасността. Въпреки това, по-задълбоченият анализ показва, че пациентите правилно оценяват състоянието си и са наясно с възможните последствия от заболяването. Те просто отхвърлят мрачните мисли, опитвайки се да “си затварят очите” за промените причинени от болестта. Това частично “отрицание” на заболяването трябва да се разглежда като вид защитна психологическа реакция.

Пациентите с нормално адекватни реакции имат разумно отношение към болестта и правилна оценка на състоянието си. Те са наясно с перспективите и със сериозността на положението. Доверяват се на медицинския персонал и следват всички негови указания и изисквания.

При пациентите със засилени реакции вниманието е изцяло фокусирано върху заболяването. Настроението е леко потиснато, нагласата за бъдещето е песимистична. Наблюдава се прекалена предпазливост и лека тревожност, които обаче не пречат на лечението.

Патологичните реакции могат да бъдат разделени на кардиофобични, тревожно-депресивни, хипохондрични, хистерични и анозогнозични.

При кардиофобията пациентите изпитват постоянен страх от следващ инфаркт или внезапна смърт. Страхът се засилва при физическо натоварване и особено при отдалечаване от дома или от мястото, където според тях може да им бъде оказана квалифицирана помощ.

Тревожно-депресивната реакция се характеризира с потиснато настроение, апатия, безнадеждност, песимизъм, липса на вяра във възможността за благоприятно протичане на заболяването. Такива пациенти обикновено отговарят на зададените въпроси едносрично. Мимиката изразява тъга. Речта и движенията са забавени. Налице е вътрешно напрежение, раздразнителност, безпокойство, възбуда, страх за изхода на заболяването, нарушен сън. Пациентите задават непрекъснато въпроси за здравословното си състояние, като очакват да получат по-успокояващ отговор и уверения, че животът им не е в опасност.

При хипохондричните реакции се наблюдава прекомерна загриженост за здравето, изобилие от оплаквания за дискомфорт или болка в сърцето и други части на тялото, с явно надценяване на тяхната тежестта и липса на обективни соматични промени. Пациентът е прекомерно фиксиран върху състоянието си, непрекъснато следи функциите на организма си и често търси съветите както на лекуващия лекар, така и на други експерти.

Хистеричните реакции се проявяват при емоционално лабилни, егоцентрични и демонстративни пациенти, които се стремят към съчувствие, опитвайки се да привлекат внимание. Те са с изразителни и емоционално наситени движения, мимика и реч. Оплакванията им са във вегетативно хистеричен стил – стягане в гърлото при вълнение, сърцебиене, световъртеж, изтръпване на крайниците.

При анозогнозичните реакции пациентите напълно отричат заболяването, игнорират назначенията и грубо нарушават режима, което често води до негативни последици.

Ясно е, че съществува тясна връзка между типа на психичната реакция спрямо заболяването и преморбидната личностова структура.

Пациенти, които по принцип са тревожни, мнителни и ригидни, обикновено реагират на инфаркта с кардиофобия или хипохондрия. Тези, които и преди заболяването са били склонни към отчаяние и песимизъм, отговарят с тревожно-депресивна реакция, а при лицата с изначално хистероидна личностова структура се наблюдава хистерична или анозогнозична симптоматика.

Всичко това трябва да се има предвид при провеждане на психологически компетентна професионална комуникация с тези пациенти. При кардиофобичната и тревожно-депресивната реакции беседата трябва да бъде успокояваща и обнадеждаваща. При анозогнозичната обратно – настойчива и разясняваща всички възможни последствия и усложнения от игнорирането на болестта и неспазване на лечебния режим.

При хипохондричния тип реакция към заболяването на пациентите трябва да се разясни, че техните субективни усещания не са причинени от обективни промени в органите и системите. Необходимо е да се коригира тенденцията на тези пациенти към песимистични разговори за болести, тъй като това може не само да увреди тяхното психично състояние, но и да индуцира други пациенти.

Пациенти с отговор от хистеричен тип се характеризират с повишена внушаемост и демонстративност. Ето защо, в разговор с тях трябва да се избягват описания на симптомите на заболяването и поведението трябва да е по-дистанцирано. Препоръчително е тези пациенти да бъдат ангажирани в обществено полезни дейности.

Освен емоционално-личностните промени, при пациентите с ИБС се наблюдава и промяна в мисловната дейност. В повечето случаи се откриват динамични нарушения на когнитивните процеси. Понякога пациентите казват, че не могат да следват темпото на екшън филми. Често се оплакват от забравяне, разсеяност, загуба на памет. В основата на тези оплаквания стои намаляване обхвата на възприятаята, причинено от сърдечната недостатъчност и формиращите се cerebro-васкуларни нарушения, предизвикващи мозъчна хипоксия.

Психологически характеристики на пациенти с хипертония

Хипертонията засяга хора в активна възраст и е основна причина за развитие на мозъчна атеросклероза. Обикновено, пациентите

с хипертония имат многобройни оплаквания от главоболие, виене на свят, несигурна походка, болка в областта на сърцето, безсъние, тревожност, раздразнителност.

Хипертоничната болест води и до промени в характера. Често пациентите с хипертония са мнителни, недоверчиви и емоционално нестабилни. При едни доминира раздразнителност и избухливост, а при други – летаргия и умора. Обикновено се усилват личностни черти, които преди това са били компенсирани и незабележими. Страдащите от есенциална хипертония са трудни за комуникация, особено за членовете на техните семейства. Изискват повишено внимание към себе си, нетърпят възражения и се разстройват по незначителни поводи. Често при тези пациенти се наблюдава потиснато настроение, намалена работоспособност, неустойчиво внимание и немотивирана тревожност.

Психологически характеристики на пациенти с мозъчна артеросклероза

Мозъчната атеросклероза възниква най-често при възрастни хора, въпреки че може да се появи и в сравнително ранна възраст. Пациентите често се оплакват от главоболие, шум в ушите, умора, слабост, безсъние. Те са особено чувствителни към промените във времето, като резките колебания в атмосферното налягане влошават състоянието им.

Най-обезпокоителният симптом е загуба на паметта, предимно за текущи събития, имена, дати, цифри и телефонни номера. Пациентите си спомнят много по-добре отдавна отминали събития, отколкото близки такива.

Наблюдават се и личностови промени. Те стават прекалено загрижени за здравето и живота си, проявяват егоизъм, мнителност, подозрителност, раздразнителност и емоционална лабилност. Един от най-характерните симптоми на мозъчната атеросклероза е инконтиненцията – честа смяна в настроенятия по незначителни поводи.

Всички разгледани психологически характеристики следва да се вземат предвид при изготвяне на индивидуалните програми за социално-психологична рехабилитация на пациенти със сърдечно-съдови заболявания.

При отчитане на нарушения в психичните процеси и динамиката на дългосрочните действия за препоръчване са облекчени условия на труд, на непълно работно време, с възможност за редуване на труд и почивка. Не се препоръчва обучение в нова професия, която изисква промяна в стереотипа на работа и придобиване на нови знания и умения. Предвид високата степен на тревожност и изявената фиксация към субективните оплаквания, при лица със сърдечно-съдови заболявания се препоръчва групова психотерапия и развиване на техники за автогенен тренинг.

Психология на комуникацията с пациенти в напреднала възраст

С напредване на възрастта се наблюдават значителни структурни и функционални промени в организма, които имат индивидуални различия. Процесът на стареене се определя от взаимодействието между определени вътрешни и външни фактори. Към вътрешните фактори се отнасят особеностите в генотипа, спецификата на метаболизма, сърдечно-съдовият и имунологичен статус, състоянието на невро-трансмитерната регулация в мозъка. Тези вътрешни фактори допринасят най-вече за успешната възрастова адаптация към променящите се условия на живот. Външните фактори включват начин на живот, физическа активност, хранене, вредни навици, податливост към заболявания и стрес.

Основните причини за стрес при възрастните хора, са промяната в ритъма на живот, стесняване обхвата на комуникация, отеглянето от активна работа, грижите за себе си. Най-тежък стрес в напреднала възраст предизвиква самотата. А най-силният стрес фактор – е смъртта на любим човек. Прекратяването на трудовата заетост води до повишена тревожност, влошаване на здравето, както и до известна загуба на социален престиж. Ако един човек в пенсионна възраст, не създаде ново поприще за изява на способностите си, обхвата на интересите му постепенно се стеснява, способността за комуникация намалява и той се фокусира върху своя вътрешен свят. Всичко това води до емоционална криза.

Основните условия за успешна социална работа с възрастните хора са уважението към личността и правилният психологически

подход в комуникацията. При общуването и лечението им изключително важна роля играят личният контакт, вниманието и грижата.

Общуването е сложен и динамичен процес, то представлява социално явление и отразява същността на човешката природа. А колкото по-деликатно и сложно е естеството на интерперсоналното общуване, толкова по-широки и задълбочени трябва да бъдат познанията в тази област.

ЛИТЕРАТУРА

1. Основы медицинской и клинической психологии: учебное пособие / Под редакцией д.м.н. С. Б. Селезнёва. – Астрахань, 2009.

2. **Петрова Н. Н.** Психология для медицинских специальностей. Учебник / Н. Н. Петрова. – М.: АКАДЕМИЯ, 2008.

3. **Сидоров П. И.** Клиническая психология: Учебник / П. И. Сидоров, А. В. Парняков. – 3-е изд. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2008.

4. **Соловьёва С. Л.** Медицинская психология: новейший справочник практического психолога / С. Л. Соловьёва. – М.: АСТ, 2007.

5. **Ясько Б. А.** Психология личности и труда врача: Курс лекций / Б. А. Ясько. – Ростов н/Д: Феникс, 2005.

6. **Moore, P., Adler N, Robertson P.** Medical malpractice: the effect of doctor-patient relations on medical patient perceptions and malpractice intentions. West J Med 2000 Oct.

ПРОЦЕСА НА ДЕИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ – КРЪСТОПЪТ ЗА ЛИЦАТА С ЛЕКА И УМЕРЕНА УМСТВЕНА ИЗОСТАНАЛОСТ

Вероника Спасова

ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“

Всички хора имат права утвърдени във Всеобщата декларация за правата на човека. Време е държавата и обществото да приемат факта, че хората с увреждания включително тези с интелектуален дефицит имат желания, потребности и воля като всички нас и само тогава идеята за равни права на хората с увреждания може да се превърне в реалност.

*Няма нещо по-силно от идея,
чието време е дошло.*

Виктор Юго

С ратифицирането със закон от Народното събрание на 26 януари 2012г. Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, Република България се присъединява към мнозинството от държави-членки на Европейския съюз, за които този важен инструмент по правата на човека е приложимо право. Конвенцията е необходим инструмент по правата на човека, които изрично регламентира и потвърждава, че хората с увреждания имат равни права с останалите хора. Основните права и свободи на човека принадлежат на всеки един от нас и хората с увреждания не правят изключение.

По отношение на лицата с лека и умерена умствена изостаналост от изключително значение са стандартите на чл.12 от Конвенцията. Целта е да се гарантира реалното признаване на равенството на всички хора с увреждания пред закона, включително чрез признаване на тяхната правоспособност и дееспособност. Във връзка с

това Конвенцията изисква да се осигурят механизми и среда за подкрепено вземане на решения от хората с увреждания, включително и тези с интелектуални затруднения, така че те да могат самостоятелно и ефективно да упражняват своите права.

Личното упражняване на права от хората с увреждания е ограничавано още от времето на римското право до наши дни. Нека се върнем в близкото ни минало и отчетем, че и до днес все още действията и се прилага закона за физическите лица и семейства, който е приет в средата на миналия век – 1949 г., и в тази негова част не е изменен от 1953 г. Според него, действащата правна уредба в областта на настойничество, попечителството и поставянето под запрещение на пълнолетни лица е ценностно и нормативно остаряла. Тя е приета при действието на различна политическа система, при доминиращи прекалено покровителствани и дискриминационни нагласи спрямо хората с психосоциални проблеми и интелектуални затруднения, при предходен стадий на развитие на медицинската и социалната наука. Напълно липсва индивидуалния подход, отчитащ конкретното състояние и възможности на лицето, на база комплексна и независима оценка, а се прилага пълно заместване на волята на лицето с увреждане от назначен настойник. Производствата за поставяне под пълно или ограничено запрещение не съдържат достатъчно гаранции, че волята на лицето има значение и ще бъде зачетена както в съдебната процедура, така и в административното производство по определяне на настойник или попечител. Не съществува възможност за периодичен съдебен преглед на наложената мярка. Сега действащият правен режим не гарантира равенството на лицата поставени под запрещение във всички сфери на обществения живот. Ограничени са и основни лични права – правото къде и с кого да живеят, правото на брак, правото да разполагат с парите си, да се разпореждат с недвижимата си собственост и др.

Всички си спомняме, а някой все още чуваме да се използва, употребявания от миналото термин „олигофрен“, съдържащ в себе си обидно етиктиране и придобил гражданственост израз за лицата с интелектуален дефицит. Този термин е въведен от Крепелин и е заменен в наши дни с термина умствена изостаналост, който от гледна точка на съвременните схващания на медицината включва

редица състояния, които могат да се проявят в различни нозологични единици. Необходимо е да се знае, че умственото изоставане не е само по себе си болест или заболяване, а е състояние при което хората са с ограничени познавателни и адаптивни функции, зависещи от чужда помощ и с вродена абнормност, за която те не са виновни. Тя не е резултат от тяхно рисково поведение, а от определени неблагоприятни обстоятелства по време на тяхното зачеване и развитие, или наследствена обремененост. Интелектуалното функциониране на тези лица е значително под средното ниво и е такова от ранна детска възраст. Причините, които могат да доведат до изоставане в умственото развитие са множество метаболитни, генно обусловени разстройства, водещи до мозъчно увреждане, изразяващо се с интелектуален дефицит. Той се проявява в промени в мисленето и речта, като речта се усвоява със закъснение; неспособност за извършване на сложни мисловни операции; липса на абстрактно и логическо мислене; страда фината моторика; наличие на проблеми с четенето, писането и смятането; нарушения във вниманието, изразяващи се с ниска концентрация.

Въпреки изброените проблеми в интелектуалното развитие, някои от засегнатите индивиди могат да достигнат нивото на ежедневната реч и да водят разговори, успяват да формират представи и елементарни понятия. Те се справят с дейности като обличане, миене, хранене, тоалет. Чрез обучение овладяват умения за неквалифициран или нискоквалифициран труд.

Интелектуалното равнище на лице с лека умствена изостаналост може да се сравни с това на дете, но той е личност с тяло на възрастен и опит, надхвърлящ в известна степен този на детето. Възможностите на тези лица за общуване, както и социалните им умения са в значителна степен нарушени и неадекватни. Затруднена е способността за адаптиране към културните изисквания на обществото, изразяваща се в несъответствие между присъщите на хората биосоциални функции и възприетите от обществото норми на индивидуално функциониране във всеки от етапите на човешкото развитие. Интелектуалното затруднение е състояние за цял живот. Адаптивното поведение винаги страда, но в защитена социална среда, където те намират достъпна подкрепа, тези нарушения може

изобщо да не се забележат. Хората с лека до умерена степен на интелектуално затруднение са в състояние след подходящо обучение да изградят навици за водене на самостоятелен начин на живот.

Процеса на деинституционализация отразява новия подход на държавната политика по прилагане на разпоредбите на Конвенцията за правата на хората с увреждания, които са със задължителен характер. Нуждите на хората с умствена изостаналост са като на всички останали хора и включват социални контакти, сигурност, подходящо жилище, обучение, трудова заетост и професионална реализация, необходимост от създаване на семейство и пълноценен личен живот. В същото време този процес е и предизвикателство пред обществото и всички нас. Трябва да се разчупи стигмата в мисленето към лицата с интелектуален дефицит, за да се постигне социалното им включване и да стане факт идеята за равни права и свободи на хората с увреждания.

Този процес е дълъг и труден и изисква взаимодействие между много институции, администрации и общините и не на последно място промяна на отношението на всеки един член от обществото.

Престоя в институция, дори и за най-кратък период се отразява крайно негативно върху живота на настанените хора с интелектуален дефицит. Важно и необходимо е политиката на деинституционализация на тези лица да предложи подходяща грижа в семейна или близка до семейната среда, прилагайки индивидуален подход и зачитайки личните предпочитания и възможности на всяко лице. Тази политика следва да бъде основана на принципите за зачитане правата на човека, нормите, стандартите и принципите на универсалност, неделимост и недопускане на дискриминация, като същевременно се характеризира с висока чувствителност, гъвкавост и готовност за справяне с предизвикателствата. За гарантиране на техните права е необходимо осигуряване на достъп до социални, здравни и образователни услуги, включване в пазара на труда и професионална реализация, както и пълноценно участие във всички области на обществения живот.

Всички дейности в областта на защита на хората с умствена изостаналост трябва да бъдат насочени към: социална интеграция чрез активно вграждане във всички сфери на обществения живот;

социално включване чрез създаване на условия за равнопоставеност и равни възможности за образование, религиозна принадлежност, трудова дейност, осмисляне на свободното време и пълноценно участие в живота на общността в зависимост от техните възможности, желаниа и избор; постигане на социална кохезия, която представлява целенасочен процес на сближаване и приобщаване в обществото, основаващ се на преодоляване на неравенството, несправедливостта и социалното изключване.

За постигане на тези цели от съществено значение е развиване и предлагане на разнообразен набор от социални услуги в общността, включително от резидентен тип, не само „стационарни“ като дневни центрове и центрове за социална рехабилитация и интеграция, но и мобилни форми на социални услуги, които се предлагат в домовете на хората. Ползването на стационарни и мобилни социални услуги в общността е важна предпоставка за интегриране, социално включване и постигане на социална кохезия.

По пътя от институция до постигане на самостоятелен и независим начин на живот, за лицата с лека до умерена умствена изостаналост има кръстопът – къде да бъдат настанени? Като целта е създаване на условия за живот близки до тези на тези на другите хора в обществото. За постигането на това е необходимо да се създадат възможности за отделно настаняване, за да се отговори на разнообразните потребности на възрастните с умствени затруднения. Тези възможности включват настаняване в преходно жилище, защитено жилище, наблюдавано жилище или прием в семейна среда.

„Преходното жилище“ е форма на социална услуга, в която се настаняват лица с умствена изостаналост, с цел подготовка за извеждането им от специализирана институция. Капацитетът му е от 6 до 12 потребители. Помещава се или в самата сграда на институцията, или в непосредствена близост до нея, разполага със самостоятелен вход и е обособено с обща дневна стая, трапезария, кухня, с възможност за самостоятелно приготвяне на храна от потребителите. Спалните помещения са предназначени за обитаване най-много от две лица и има най-малко два санитарни възела. С потребителите работи мултидисциплинарен екип от управител, социален работник, социален педагог, психолог и медицинска сестра. Всички дейности

са насочени към придобиване на компетентности за водене на самостоятелен начин на живот и реална социализация на хората, ползващи тези услуги. Индивидуалния подход в обучението цели усвояване на практически валидни знания, навици, умения, стил на работа. Формиране на качества като отговорност, организираност и дисциплина. Целите са: създаване на условия за подпомагане, взаимопомощ, ефективна защита и социална интеграция на потребителите на социалната услуга; осъществяване на дейности за постигане на социално включване; осигуряване на пълноценен и самостоятелен начин на живот в подходяща преходна среда, с възможност за подкрепа и изява.

Крайната цел е потребителите да се чувстват сигурни и готови за предприемане на следващата стъпка към интеграция в общността.

„Защитено жилище“ представлява социална услуга в общността – резидентен тип. В него се настаняват мъже и жени с лека и умерена умствена изостаналост, изведени от специализирани институции. Капацитетът му е от 6 до 10 лица. Предоставяните в него услуги са насочени към преодоляване социалната изолация на настанените в тях хора с умствени затруднения. Целта е те да бъдат подпомогнати да придобият, усъвършенстват или възстановят изгубените си социални умения и навици за постигане на социално включване. Създават се условия за взаимопомощ, ефективна защита и социална интеграция на настанените лица. Осигурява се водене на пълноценен и самостоятелен начин на живот в среда, близка до семейната. В „Защитено жилище“ потребителите получават качествени грижи в различни аспекти, които са условие за тяхното хармонично физическо и духовно развитие и дълготраен активен живот. Тези грижи включват: образователни занимания, психологична помощ и подкрепа, здравни грижи. По изпълнението на тези дейности работи мултидисциплинарен екип, който включва управител, социален работник, социален педагог, възпитател, трудотерапевт и медицинска сестра. Жилището се разкрива на места с лесен достъп до образователни, здравни, културни и други услуги, като с това се цели тяхното по-бързо приобщаване и социализация.

„Наблюдавано жилище“ е форма на социална услуга за оказване на подкрепа и консултиране на лица, навършили 18 години,

които напускат специализирана институция, преходно или защитено жилище и им предстои да водят независим начин на живот. Възможно е и приемането на лица в риск от общността в трудоспособна възраст, които нямат семейства или не получават семейна подкрепа и се нуждаят от професионална помощ в прехода към самостоятелен живот. Капацитетът е от 4 до 8 човека. Екипът, който работи с тях, е от поне двама професионалисти – психолог и социален работник. Те консултират и подкрепят лицата за формиране на увереност в собствените възможности, за развиване на умения за жизнено планиране и адекватна самооценка. Подпомагат потребителите в професионалната им ориентация и ги мотивират за правилен избор на трудова заетост. Провеждат индивидуална подготовка за явяване на интервю и оказват съдействие при изготвяне на автобиография и мотивационно писмо. Потребителите, които работят, са задължени и отговорни да си търсят подходящо място за живеене след шестия месец от пребиваването в жилището. Срокът за престой е до една година, като по преценка на индивидуалните потребности може да бъде удължен, но не повече от две години. Всички усилия на специалистите са насочени към подкрепа на лицата с лека и умерена умствена изостаналост да започнат самостоятелен живот.

Развитието и възлагането на нови социални услуги е огромно предизвикателство за изпълнението на политиката на деинституционализация. Този процес изисква съчетаване на ресурсите на централната и местната власт, както и партньорство между общините и нестопанските организации. Обединяването на множество ресурси и капацитет води до повишаване качеството на предлаганите услуги. Трябва да се изградят достъпни и висококачествени услуги в общността, които да заместят институционалната грижа. Тези услуги трябва да са съобразени с нуждите и личните предпочитания на индивидуалните потребители. Тяхната цел е удовлетворяване на комплексните потребности на лицата с умствена изостаналост и осигуряване на грижа и подкрепа, гарантиращи по-високо ниво на самостоятелност и водене на независим начин на живот доколкото това е възможно.

Отношението на обществото играе важна роля в процеса на социализация на лицата с интелектуални затруднения. Необходимо

е проучване на потенциала и възможностите на семейството и общността в процеса на търсене на друга, нов тип подкрепляща грижа в семейна или близка до нея среда, като алтернатива за лицата с лека и умерена умствена изостаналост до постигане на крайната цел – водене на самостоятелен начин на живот.

ЛИТЕРАТУРА

1. Всеобща декларация за правата на човека.
2. Конвенция на ООН за правата на хората с увреждания.
3. **Метанова, В.** „Психология на аномалното развитие” НЕМЕЗИДА, 2003.
4. Методика за условията и реда за предоставяне на социалната услуга „Преходно жилище”.
5. Методика за условията и реда за предоставяне на социалната услуга „Наблюдавано жилище”.
6. Методически насоки за работа на специализираните институции за социални услуги и социални услуги в общността по изпълнение на стандартите и критериите за здравни грижи.
7. Методическо ръководство за условията и реда за предоставяне на социалната услуга „Защитено жилище”.
8. Национален план за действие „Политика за психично здраве” 2004–2012 г.
9. Национална стратегия „Визия за деинституционализация на възрастни хора с психични разстройства, умствена изостаналост и деменция”;
10. **Нинов, Н.** Социално подпомагане. Свищов: Акад. изд. „Ценов“, 2013.
11. **Нинов, Н.** Дългосрочните социални грижи в Република България – състояние, проблеми, перспективи. Свищов: Акад. изд. „Ценов“, 2013.
12. **Русимова А., Л. Маринов, Л. Гатева, М. Митова, П. Маринова, С. Вълкова.** Грижи за лица с умствени увреждания. София: Филвест. 2002.
13. Стратегия за осигуряване на равни възможности за хората с увреждания, 2008–2015.

THE HIRING SUBSIDIES IN BULGARIA

Professor Pobeda Loukanova, Ph.D.

Faculty of Economics,
Veliko Turnovo University
„St. st. Cyril and Methodius“

The article includes some important for the period of crisis labour market issues. The accent is put on the employers' activation through hiring subsidies. The structure of the unemployed is considered in brief and with the purpose to outline the need of utilising these subsidies. The importance of the hiring subsidies is advocated with caution, as instruments of additional importance, but also as an instrument that has to be utilised more effectively. Consequently – some recommendations were done for changes in the structure of the hiring subsidies.

1. Introduction: hiring subsidies as an active policy to stimulating job demand

Employment incentives (hiring subsidies) and subsidies for direct job creation are key instruments of the active labour market policy. In Bulgaria 15 national programmes and 19 measures include a component of subsidised employment¹ out of 20 programmes and 28 measures². In the period 2010–2013, nine programmes from 11 financed from the ‘Human resources development’ ESF operational programme³ also involve such a component⁴.

Employers may apply for both types of employment subsidy through measures or programmes. Direct job creation programmes are the most important for the national labour market, followed by employment incentives and training (Table 1).

Table 1: Participants by labour market policy (LMP) intervention

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Total LMP measures (categories 2-7) (thousands)	112.3	88.8	114.2	79.9	89.7	60.8	26.6	17.9
Total LMP measures (categories 2-7), structure (%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Training	10.8	15.3	10.2	10.7	9.1	10.1	17.6	15.2
Employment incentives	9.0	15.5	12.5	20.4	11.7	12.7	12.1	19.7
Supported employment and rehabilitation	1.5	1.2	1.6	2.7	1.6	1.5	2.8	2.2
Direct job creation	77.2	65.8	71.7	61.0	73.3	71.4	67.2	61.8
Start-up incentives	1.5	2.1	4.0	5.2	4.3	4.2	0.3	1.1

Source: Eurostat, [lmp_partme_bg]

Vouchers for hiring are not applied in Bulgaria. In 2009, vouchers were introduced for vocational training of unemployed⁵, covering all training costs. According to the Employment Promotion Act⁶, (EPA) business start-up incentives are provided as subsidies for self-employment and for recruitment of the first five workers. They are utilised to a small extent. Direct incentives for the conversion of temporary contracts into open-ended contracts are also not used. In Bulgaria, simple subsidising schemes without innovative initiatives are utilised up until now.

The expenditure for active policies as percentage of GDP in Bulgaria is at the lowest levels in comparison with the other EU countries. Eurostat data shows that its share dropped down from 0.45% in 2005 to 0.15% in 2013. The expenditure for direct job creation (again as percentage of GDP) went down from 0.36% to 0.09% for the same period, and for employment incentives from 0.04% to 0.01%⁷. It can be suggested that in Bulgaria the labour market policies are inconsistent and poorly financed, including those with subsidised employment.

The expenditure structure of active policies repeats (to large extend) the structure of participants. These two structures seem inadequate compared to other EU countries. The common tendency there is to direct subsidies mostly towards employer incentives and vocational training, which

have proved the most effective forms of achieving further sustainable employment.

2. The need of applying subsidies

In the period 2008–2013 the demand for labour is low. Some of the reasons include structural changes. The number of the mini companies goes up persistently. In the structure of the enterprises according to the number of employed the share of small enterprises (table 2) increased. The process leads to development of small scale activities of low value added and low productivity within the majority of these small enterprises. In addition, the economic position of small enterprises in the overall structure of the enterprises in Bulgaria seems quite weak. They, unfortunately, don't develop as sub-contractors to large companies, but rely heavily on revenues from higher individual consumption and foreign tourists. The individual consumption went down in the years of crisis, because of the consumers' uncertainty. This was additional factor that badly influenced the domestic producers and lead to deflation. The low budget sector of tourism develops in country and the inflows of the foreign tourists do not have the expected high influence on consumption.

Table 2. Enterprises according to the number of employees

	Groups of enterprises according to the number of employees (in thousands)					Groups of enterprises according to the number of employees, Structure, in %				
	Total	less than 9	10-49	50 - 249	250+	Total	less than 9	10-49	50 - 249	250+
2008, Number of enterprises	32,3	290,0	26,8	5,4	0,831	100	89,8	8,3	1,7	0,3
2012, Number of enterprises	37,2	342,9	23,8	4,5	0,737	100	92,2	6,4	1,2	0,2
Difference: 2012 – 2008	49,1	53,0	-2,9	-0,904	-0,094					

Source: NSI.

In addition to the reasons told above, the low technological level of Bulgarian enterprises, low potential for innovations; persistent low labour productivity has to be added as preconditions for the low level of the demand. There is a weak links between research institutes and enterprises, even with the big and medium size enterprises (with small exemptions).

As a result of the difficult economic situation the following key labour market challenges should be assumed:

Reduced scale of labour markets and still high unemployment: 13% in 2013 and 11.5 in second quarter of 2014 (Q2/2014) needs urgent activation of the employers.

Table 3. Population, economically active, employed and unemployed (15–64 years old)

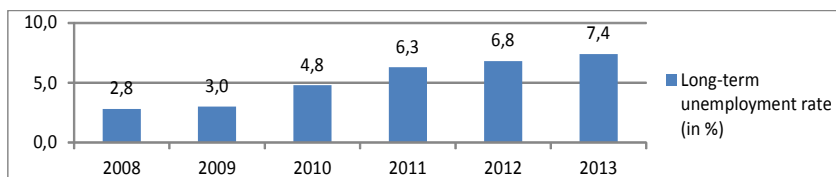
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2013/2008	2013/2003
Population, total number, thous.	5322.6	5293.6	5261.2	5211.6	5141.1	4966.2	4831.9	0,91	0,90
Economically active population (EAP) thous.	3447.9	3504.7	3441.5	3356.3	3302.3	3303.9	3322.7	0,95	1,03
Employed	3208.8	3306.2	3204.8	3010.4	2927.5	2894.9	2889.4	0,87	1,04
Unemployed, thous.	239.1	198.5	236.7	345.9	374.8	409.0	433.2	2,18	0,97
Economic activity rate, in %									
	64,8	66,2	65,4	64,4	64,2	66,5	68,8		
Employment rate, in %									
	60,3	62,5	60,9	57,8	56,9	58,3	59,8		
Relative share of unemployed to population/ unemployment ratio, in %									
	4,5	3,7	4,5	6,6	7,3	8,2	9,0		
Unemployment rate, in %									
	6,9	5,7	6,9	10,3	11,3	12,4	13,0		

Source: NSI.

The unemployment of young people remains at high levels: 23.3% for those between 15–24 years in Q2/2014. In comparison with EU-28 level, the rate of unemployment of the young people in Bulgaria in different age groups between 15 and 29 years is higher.

The long-term unemployment rate is still high and increasing (figure 1). In Q2/2014 it slightly goes down to 6.6%. Some inactive persons came back to labour market in 2014, but the disposition toward exiting the labour force and transition to inactiveness remains.

Figure 1. Long-term unemployed rate (in %)



Source: NSI.

Unfavourable structural developments of employment are observed in recent years. Employment growth depends on additionally hired elderly persons while employment's decrease – on the insufficient activation of the young people. Thus in the employment surplus the number of newly hired at the age of 55 or more (table: 4) prevails. The fact tells that in the group of newly hired predominate the group of these that need couple of years of employment to make their transition to pensioning. This type of employment surplus does not tell about any correlation with economic restructuring as far as this is a subsidised type of employment and on places with low value added, in most of the cases.

Table 4. *The annual changes of the number of employed (15–64 years old, in thousands)*

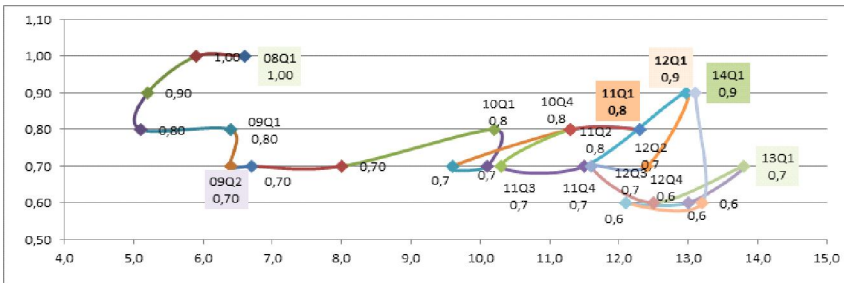
	2005– 2004	2006– 2005	2007– 2006	2008– 2007	2009– 2008	2010– 2009	2011– 2010	2012– 2011	2013– 2012
Increase/decrease of the number of employed by age groups:	25,0	124,7	137,1	97,4	-101,4	-194,4	-82,9	-32,6	-5,5
15-24	-9,5	13,6	9,3	12,8	-22,6	-32,6	-17,2	-11,9	-13,8
25-54	16,9	63,8	97,5	45,3	-77,7	-131	-119	-25,8	-4
55-64	17,6	47,3	30,3	39,3	-1,1	-30,8	52,9	5,1	12,3

Source: NSI.

In the structure of the employed, the number of workers with secondary and higher education has increased. However, this is a numerical result after release of low skilled workers in years of crisis. There are not proofs that better educated people occupy better quality jobs.

Low labour force demand is a well-outlined tendency, which restrains expansion of labour market, despite attempts to change the trajectory, based on seasonal employment (see figure 2). The labour demand is strongly influenced by the seasonal factor. The structure of demanded professions does not change significantly after 2000. The public administration became the main employer in small towns and villages in the period of recent crisis and gained additional importance elsewhere.

Figure 2. The Beveridge curve for Bulgaria
(x axis: unemployment rate, %; y axis: new jobs rate, %)



Source: NSI and additional author's calculations.

In the figure above well-defined are the peaks in offered jobs in the beginning of the years between 2008 – 2013, when programs and subsidized employment measures are initiated. They were caused by the state intervention in the market of unskilled labour with social purpose, but also in the labour market in general. The critical time in the analysed period is the first quarter of 2009, when the number of jobs under programs and measures and in the real sector collapsed down due to severe budget restrictions and reasons of organizational character. In the next quarters the curve moves down and to the right. This proves the worsening situation on the labour market. In the first quarter of 2012 for the first time during the analysed period a very high increase in unemployment is observed. In the same time the number and the rate of the jobs suggested goes down steadily. The process develops further in 2013 and only at the beginning of 2014 some unemployment decrease was recognised. The already accumulated hysteresis effect is high and it will need 10 or more years to be overcome. As far as the subsidised employment is concerned here it can be assumed that it will have to tackled both the frictional unemployment and part of structural unemployment accumulated in 2003-2008⁸ and in the years of the recent crisis. At the same time, the applied political decisions to continue large-scale subsidization of jobs in the years of growth and to limit it in years of decline and crisis, could not be characterized as strategic in nature⁹.

Despite the changed structure of the labour in favour of these with high levels of education, the unsatisfied employers demand remains. Disparity between demanded and available specialists have to be explained by the low results of the unreformed education system; insufficient pro-activeness of employers in outlining the structures of labour demand; ungrounded high criteria of employers that do not match the characteristics of announced jobs (in some cases). The intensified emigration of highly qualified professionals (doctors, nurses and therapists, IT specialists, engineers, etc.) is also a factor with a strong influence. The emigration reduces the pressure of labour supply on labour market, but it leads to negative changes in the structure of the labour force in medium and long term period. The perspective should be considered as quite striking, as far as it will cause negative changes in the quality of labour force.

It is safe to conclude that the recent challenges are still relevant to the country specific recommendation for 2014 (CSR 3, Sub rec 2/2014): Extend the coverage and effectiveness of active labour market policies to match the profiles of job seekers, and reach out to non-registered young people who are neither in employment, nor in education or training, in line with the objectives of a youth guarantee. The need of new job creation is vital for Bulgaria and hiring subsidies could provide for the process. There is a particular necessity to stimulate employers to apply more actively such incentives, because (1) the number of well-educated and well-qualified unemployed is increasing in the period of crisis; and (2) such measures shall facilitate the transition of the young graduates to stable employment.

3. Hiring subsidies today

3.1. Subsidised employment within measures and programmes

The Employment promotion act (EPA) stipulates that hiring subsidies shall be provided through measures for employers. The EPA includes articles with all the possible measures.

Direct assistance for job openings depends on the targeted unemployed groups and on specific targets and activities in the programme. Programmes can be implemented at national, regional and branch level.

They may be proposed by the specialised administration of the Employment Agency, the Ministry of Labour and Social Policy (MLSP) and other ministries and administrative bodies, in cooperation with social partners. Social partners and non-governmental organisations also may recommend specific employment initiatives organised as programmes.

Almost all programmes and measures applied combine recruitment with attendance of vocational training courses (studying key competences and literacy), on-the-job training (apprenticeships) under the guidance of a mentor, and/or internships for unemployed with secondary, or higher education. The concrete parameters of the programmes and measures are specified in the annual employment action plans after coordination with, and approval of, social partners.

The subsidies are granted mainly for assisting the employment transition of women, young people and older workers over 50 years old, people with reduced work capacity including military invalids. The group also includes long-term unemployed and persons receiving social benefits; young people leaving social institutions; early school-leavers, youth with secondary and university education without work experience; persons leaving drug treatment; unemployed single mothers; women after maternity leave; and unemployed in regions with deficient labour demand. Unemployed persons directed towards more specific occupations in sectors experiencing economic difficulties, or that need encouragement (e.g. green jobs) are also an objective of subsidies granted to programmes.

After 2009, two target groups have been the main priority of the various forms of employment subsidies – unemployed young people and older workers over 50 years old. The priority is consistent with the national demographic and economic crises and with common European initiatives for development. The first is of strategic importance for the quality of the employment, and the second for stable public finances. Assistance for young people to transition into work and for older people into retirement will be priorities accepted in Employment Strategy until 2020.

After 2010, opportunities were given to young unemployed with secondary and higher education to gain experience after subsidised employment, with implementation of the National youth guarantee.

However, the general interest of employers is low educated and low qualified labour.

3.2. The funding of national programmes and measures

Funding comes through the state budget allocated to the MLSP for active policies. Since 2010, financing from the ‘Human resources development’ ESF operational programme (HRD OP) has also contributed to implementation of the programmes. Hiring subsidies and programme recruitment cover almost all costs of recruiting disadvantaged unemployed¹⁰.

The maximum duration of hiring subsidies is 12 months according the EPA, although shorter periods are applicable¹¹. The determined duration corresponds with the regulated periods for gaining entitlement to unemployment benefit and the terms of payment of these benefits. The aim is, through subsidies and benefits, to stimulate sustainable employment of the unemployed and to restrict their overuse by unemployed and employers. For this reason, the Social Insurance Code stipulates an insurance period for unemployment of at least 36 months, in total, and a minimum 9 months within the last 15 months before registration as unemployed.

The two groups of subsidies (for hiring and for direct job creation) can be granted to employers in the private and public sector. Employer co-financing is not required, so that employers are encouraged to recruit unemployed. This is consistent with the uncertain business circumstances of employers. However, it did not change in the period of growth between 2005 and 2008 when employers were more stable. Subsidised vocational training of unemployed also does not require co-financing by trainees. The inclusion of a co-financing component would stimulate the responsibility of employers in using the subsidy. Such changes are not discussed in Bulgaria yet.

3.3. Employers’ entitlement for hiring subsidies¹².

According to legislation, employers who apply for hiring subsidies should meet set requirements¹³. Employers should not work in sectors that are subject to other types of assistance; not have public obligations; be registered under applicable law; not have received funds from other sources to finance the same costs; have no penalties for failure to execute

contracts within labour market programmes and measures, including training, and projects under HRD OP.

Selection criteria include the number of workers in the enterprise in the month before submission of the application¹⁴, the type of enterprise activity, successful fulfilment of obligations under previous contracts, and not received assistance in the last 24 months under employment promotion measures. An important pre-condition is that in the last three months before the time of submission of the application for incentive measures, employers should not have dismissed employees in the same job positions for which they are now applying. Another requirement for receiving a hiring subsidy is for the employer to ensure employment for the entire duration of the incentive measure. The employers are required also to keep over 50 % of all workers recruited with subsidy contracts after the expiry of the subsidised period. The requirement on continued employment is set to stimulate the transition from temporary to open-ended contracts. In general, employers feel unsure about observing this requirement and therefore restrain from applying for hiring subsidies¹⁵.

The most important selection criterion is that employers have not been assisted under employment promotion measures in the last 24 months. The criterion is set in view of avoiding the overuse of hiring subsidies and the vicious cycle of temporarily dismissing workers for a period when they can use unemployment benefit and then recruiting again afterwards through hiring subsidies, thus accumulating a new period for entitlement to unemployment benefits.

The statement of these requirements has the role of guaranteeing the correctness of employers and potential sustainability of employment after the expiration of the subsidised period. However, there is no overall evaluation of the effectiveness of the hiring subsidies. Therefore, a well-grounded response cannot be given to issues such as why within the framework of contractual policies, the most applied are the policies on recruitment subsidies and low-wage subsidies; why payroll tax deductions and policies centred on labour turnover costs are not popular; and why profit-sharing and benefit transfers (vouchers for hiring) have not been applied yet. As mentioned, designing and applying more diversified forms of assisting employers would have a positive impact on the overall effectiveness of the labour market measures and their long-term

sustainability. Studies have not been carried out on assessing creaming, deadweight, displacement and substitution effects of employment subsidies. Regular reports of the labour administration suggest that the negative impacts of hiring subsidies are low, as far as that in periods of unemployment rate increases, each hiring is considered as a positive. Most frequently, the social effects are pointed out as the most important.

3.4. Assessments of employment subsidies

In Bulgaria, the effectiveness and efficiency of policies on promotion of labour demand, and on hiring subsidies in particular, is analysed in the context of the ongoing annual administrative monitoring, independent assessments of the net effects, and other experts' studies. The following results are of interest.

- Net impact assessment of the Bulgarian active labour market programmes (2006)¹⁶.

The measure, 'Jobs for unemployed youth under 29 years' has the highest impact effect of 41.9 %. It is followed by the national programme, 'Assistance for retirement' with a net effect of 40.9 %; 'Jobs for unemployed women over 50 and men over 55' (35.9 %); 'Jobs for long-term unemployed' (32.8 %); and 'Promotion of entrepreneurship' (30.6 %). Programmes and measures with a net impact effect lower than 30 % are as follows: 'Entrepreneurship among agricultural enterprises' (now finished); 'New jobs for the acquisition of qualifications through apprenticeship'; 'Creating first five subsidised jobs in microenterprises'; 'Jobs for unemployed single parents with children under three years old'; 'Jobs for vocational training or apprenticeship of unemployed under 29 year olds'; and 'Start of career programme' for graduates with secondary or higher education without work experience'. The lowest impact effect (5.6 %) was for the programme for disabled. 'Computer training for young people' was the only programme with a negative effect.

The main conclusions of this assessment suggest that for all but the disabled group, the net impact figures are significant. In most cases the effects are higher for men than for women. In some cases the programmes appear to be age sensitive aside from the fact that some programmes are specifically geared to the youth and older worker segments. Looking beyond the net impact figures, the study indicates that some of the programmes are particularly attractive to both employers and participants.

- Mid-term evaluation of ‘Employment Strategy 2004 – 2010’¹⁷

In 2008, face-to-face interviews with representatives of the labour administration and employers suggested that the most successful programmes were for hiring poor unemployed, transition to retirement, people with disabilities, and for youth. In regard to hiring subsidies for direct job creation programmes, 82 % of respondents in the labour offices considered that the inclusion of additional requirements for co-financing by beneficiaries would demotivate employers to apply. However, 58% of respondents declared that co-financing will discipline employers in using the hiring subsidies. The overall evaluation was that without the hiring subsidies they would not manage to cope with recruitment of workers.

- Study on ‘Flexibility and security of the labour market in Bulgaria – situation and perspectives’.¹⁸

In the section on effective policies, the study uses rates of activation as an evaluation criterion. Study data to 2008 is supplemented here with new data to 2011 (Table 5).

Table 5: *Activation-Support: LMP participants per 100 persons willing to work (%)*

	2005		2008		2011	
	EC-15	BG	EC-15	BG	EC-15	BG
Total LMP measures (categories 2-7)	33.3	12.7	37.0	14.2	-	4.0
Training	10.8	1.7	11.6	1.8	-	0.4
Employment incentives	15.6	1.7	17.3	2.4	-	0.5
Supported employment and rehabilitation	2.2	0.1	2.2	0.1	-	0.1
Direct job creation	2.9	7.1	3.1	14.8	-	1.6
Start-up incentives	1.7	0.2	2.8	0.9	-	0.0

Source: Eurostat [lmp_ind_actsup].

The rates of activation in Bulgaria remain the lowest among EU countries and they rapidly deteriorated in the period of crisis. The rates are at times lower than the average European rates, except for direct job creation. The general conclusion drawn in the study has to be repeated: policies containing a subsidised employment component over recent years are relatively ineffective, quite unstable, and stagnating. From the financial

point of view, the main reason is the well-known shortage of budget financing. Another factor is the relatively delayed use of opportunities provided through HRD OP.

An important common reason is the negative expectations of employers and their unstable economic position, unfavourable business climate high administrative barriers, low inflows of foreign investments, and the de-capitalisation of the real economy sectors.

4. Bulgarian examples

Important examples are hiring subsidies for young people and the national programme, 'From Social assistance to Employment'.

In response to CSR for 2013 for accelerated implementation of the European Youth Guarantee and the National Initiative 'Jobs for young people in Bulgaria' (2012-2013), amendments were adopted to the Employment Promotion Act¹⁹. Amendments introduce three new measures for subsidised employment.

The first measure (Art. 36a) corresponds with Art. 138 of the Labour Code, according to which the labour contract parties may negotiate part-time working time. The measure aims at limiting youth unemployment by assisting the transition to work. The subsidy is granted to employers who hire unemployed young people who have an uninterrupted unemployment registration in a labour office of over 12 months.

The second measure (Art. 36b) guarantees a first job to unemployed young secondary or university graduates without any length of service. Employment will be subsidised for no less than six months and no more than 18 months. The amount shall be 30 % for the first six months, 50 % for the period between the 7th and the 12th month, and 20 % for the remaining period.

The third measure subsidises mentored apprenticeships for young people (Art. 41a) with a low education level and without qualification. The measures are financed from the state budget, following approved financial regulations for 2013. Applicants for subsidies under the first and the second promotion measure (Art. 36a and Art. 36b) may be employers who have not dismissed: (a) employees in the last three months; (b) employees on

the same positions as those at which unemployed will be hired. The start of these measures in 2013 seems to be successful.

The national programme 'From social assistance to employment' is the largest initiative for direct job creation in Bulgaria. It remains topical because of the high rates of impoverishment of the population, increasing rates of unemployment and the share of long-term unemployed, and the still stable position of municipal and other public authorities as employers in the period of recent crisis.

In the period after 2002, the planned annual programme indicators have either been reached or exceeded. Data of the Employment Agency for 2013 show that the number of hired unemployed under the programme was 5 300, while the set target indicator was 3 400 (155 % implementation of the plan). For the period from its launch until the end of 2013, the programme covered 56 % of the total number of participants in programmes and measures (average, per year) financed from the state budget. Due to the great interest in the programme, in 2005 some of the activities with a social assistance component have been organised as a new national programme, 'Assistants to people with disabilities'.

Title of the measure: National programme 'From social assistance to employment'. Summary: A programme that ensures employment and poverty reduction **Type of measure:** Temporary. **Financing source(s) of the subsidy:** The programme is financed from the state budget. In 2013, EUR 9 million was allocated for the programme, but EUR 15.3 million was spent. For the overall period of application, from all the active policies, the programme spent the highest amount for subsidised employment. The expenditures cover the costs of wages, the obligatory social insurance contributions, and other payments under the Labour Code and the Social Insurance Code. In the schemes combining part-time work with vocational training, participants receive a reduced wage plus a stipend that covers the training costs, transportation costs and cost of room rent for the period of the training. **Duration of the measure:** The programme will be active until the end of 2014, although it can be prolonged afterwards. **Description:** The programme started as a

typical initiative for subsidised job creation in community activities for low-skilled unemployed. In the first years, the target group includes registered unemployed who receive social assistance benefits. Among them priority is given to long-term unemployed, members of families with children in which both parents are unemployed and the family is subject to monthly social assistance, unemployed single parents / adoptive parents, and young people up to 29 years old. Unemployed persons can be hired in subsidised jobs if they have suitable knowledge and skills for project activities, and are not subject to monthly social assistance, but this group should not exceed 30 % of the total number. Also, long-term unemployed that do not receive social assistance are allowed to participate, but only in some works as emergency actions to prevent and/or mitigate the consequences of accidents and natural disasters (and after authorisation of the Executive Director of the National Employment Agency). Since 2012, there is a requirement that no less than 70 % of the unemployed in the programme have not been employed in its activities since the beginning of last year. The purpose is to assist the transition to stable employment, and not to allow long periods of alternation of temporary jobs with periods of unemployment, or social assistance payments. The list of jobs that can be occupied according to the rules of the programme was also enlarged, but their social importance was again the leading characteristic. Now it includes not only public works of common interest at municipal level and social services, but also emergency services for urgent action to prevent and / or mitigate the consequences of accidents and natural disasters. Some auxiliary jobs in permanent activities at enterprises without state and / or municipal property are included. The changes in the target group and of the subsidised jobs have proved to be a positive development so far, as they contribute to its relevance and adequacy. All unemployed recruited under the programme receive the status of workers in compliance with the Labour Code. **Policies that complement the measure:** The unemployed that are hired may attend training and other courses for studying key competences

or literacy. The component 'Training', however is not included in this programme. Presumably the hired unemployed will have to gain experience in the process of work. **Evaluation results:** The Programme is subject to ongoing monitoring and evaluation in the annual reports of the Employment Agency and experts' assessments of labour market policies. The positive evaluations of the programme stress its effect on people distant from the labour market. It is popular among employers that need low-qualified work. The social effect is positive, as it allows difficult to hire unemployed to find a job. Critics of the programme say that it is not an active instrument for stimulating the transition to sustainable employment of unemployed persons and that it uses high financial resources for job creation mainly in unsustainable community activities. **Lessons from the initiative:** The programme accumulates significant financial resources spent on hiring low educated and low qualified labour. It alters the structure of the participants and the expenditures for subsidised employment in favour of direct job creation in the public sector. The programme does not contribute to quality improvement of the labour force and seems inappropriate for the course of actions towards the Europe 2020 national targets. Despite all criticism, it should be clarified that the issue is not so much (only) in reducing the expenditures for that particular programme than in the shortage of allocated funds to other forms of hiring subsidies. In this context, the programme 'From social assistance to employment' is a good example of a successful social programme with relevant financial resources, although it addresses low-level labour market problems.

Conclusions and Recommendations

Employment subsidies prove to be an important instrument in active labour market policy in Bulgaria. In the structure of beneficiaries of active labour market policy, participants in direct job creation programmes prevail, followed by these in employment incentive measures. The higher number of the first is due to the large participation in the programme 'From social

assistance to employment', a long-lasting national programme with inconsistent effects.

The interest remains in recruitment of unqualified labour. Its productivity is so low that even subsidies at the level of minimal wage (or minimal insurance thresholds) can be valuable for employers for compensating its costs.

Typically, the successful (demanded) subsidies seem to bias the company's decisions in favour of labour and at the expense of capital. The second statement is partly valid for Bulgarian business. In the years of crisis, the foreign investments in the country were sharply reduced and the substitution of capital with labour is not an issue. It is safe to conclude that this situation means that subsidies are likely to be successful whatever their target group and design. This is one of the reasons for lack of innovations in the field.

The employer incentives measures seem to be well-designed, but the shortage of financing does not allow full recognition of their advantages and full period of application. A strict access criterion for employers is the correct tool, but its application accumulates high administrative costs. Innovations are needed in the organisation of subsidising.

The national programmes and measures are financed from the state budget allocated to the MLSP. Since 2010, finances have been ensured from the HRD OP. In Bulgaria, expenditure for hiring subsidies is significantly lower than in the other European countries and this is not a prerequisite for their efficiency. However, the hiring subsidies seem to cover almost all costs of recruited unemployed persons from disadvantage groups, and their co-financing is not required.

It has to be concluded that in Bulgaria, simple subsidising schemes without innovative elements have been implemented. The subsidies applied today do not stimulate quality changes in the workforce and the effects on employment are short-term oriented and questionable. However, apparently these schemes are working and well accepted by stakeholders and target groups, for now.

Recent structural changes have provided for increasing number and share of the unemployed with secondary or higher education. There is a need of better motivation of employers to recruit these unemployed in innovative branches. The hiring subsidies for these groups of unemployed

could prevent their moving to other countries. The hiring schemes have to become more proactive and strategically oriented.

Given the present objective difficulties, optimisation and harmonisation of the expenditure structure for hiring subsidies becomes a very important task. Some changes are needed in the priorities given to groups at risk, and these for young people in particular. New measures will have to take into account the high possibility of substitution effects and help avoid them. An important task is also to combine the subsidised employment with measures for preventing unemployment, ensuring greater security of incomes of workers and their easy access to life-long learning initiatives.

NOTES

¹ Here and further, the term ‘subsidised employment’ or ‘employment subsidy’ is used to identify the hiring subsidies and these for direct job creation and hiring.

² Programmes and measures financed from the state budget in 2013.

³ Bulgarian and international donor organisations may also provide financing for hiring subsidies.

⁴ Source: Employment Agency.

⁵ The employed were the main target group of the voucher scheme. A small number of unemployed young could also access them.

⁶ State Gazette 112/29.12.2001ã., in force from 01.01.2002.

⁷ Source: Eurostat, [lmp_ind_exp].

⁸ This topic needs additional studies to characterize more thoroughly the relationships and opportunities for impact.

⁹ In this case, the impact of applied regulation and its ineffective distribution in Bulgaria is obvious. Still it is not systematically explored by the macroeconomic models in Bulgaria.

Some authors oppose the ‘a priori’ belief that regulations increase unemployment.

For details see: Gregg Paul, A. Manning (1996). Labour Market Regulation and Unemployment, in: Unemployment policy.

¹⁰ The national Annual Action Plans for Employment include an annex that defines the maximum amount of the different forms of subsidies (per person or per activity) for the respective calendar year. It sets the amount of wages, additional remuneration based on the minimum thresholds determined

in the Labour Code, paid annual leave, social contributions due by employers to the social insurance funds Pensions, Work accidents and occupational diseases, General illness and maternity leave, Unemployment, and the obligatory additional retirement and health social insurance funds, and some other expenditures of employers. In case of need, daily transportation costs or costs for changing workplace may be subsidised. The forms of the subsidies are combined in different schemes, depending on the specific case, and are provided through a contractual agreement with the respective employer and hired person.

¹¹ The duration of hiring subsidies for persons with disabilities may reach 24 months, and 18 months for apprentices.

¹² Criteria are set in the Regulations for Application of the Employment Promotion Act. They concern only hiring subsidies and the employment measures, but not the programmes. Actually, the eligibility criteria for the employers that benefit from direct job citation within programmes are similar and some particular for the programme contents requirements have to be added.

¹³ The criteria encourage the access of small enterprises up to 10 workers to hiring subsidies – one of the few incentives for them in Bulgarian legislation.

¹⁴ This was the opinion of a staff member at the Employment Agency interviewed on the topic.

¹⁵ The report on the net impact evaluation of Active Labour Market Programmes (ALMP) forms a distinct, though interrelated, part of a wider project on labour market issues in 2006 and according to the terms in ‘Technical assistance for conducting a national survey on labour market needs, promotional campaign of the grant scheme and provision of training and seminars in the area of occupational safety and health at work’ (WYG International, 2006).

¹⁶ Mid-term assessment of the Implementation of the Bulgarian Employment Strategy 2004–2005 (2006). Report of AFIS sociological agency, pages 46–56.

¹⁷ Flexicurity on the labour market in Bulgaria – situation and prospects. Compendium of reports (2008). Published by MLSP, page 64 – 90. .

¹⁸ State Gazette, issue 70/09.08.2013.

LITERATURE

Beleva, I., Loukanova, P., Atanasova, M. & Tzanov, V., *Flexicurity on the labour market in Bulgaria – situation and prospects*, Compendium of reports, 2008, pp 64–90.

Snower, D. & Depeha, G., *Unemployment policy*, 1996, pp 20–27; 206–250.

WYG International, *Report on the net impact evaluation of Active Labour Market Programmes (ALMP)*, 2006.

AFIS sociological agency, *Mid-term assessment of the Implementation of the Bulgarian Employment Strategy 2004–2005*, 2006, pp 46–56.

Internet: <http://www.az.government.bg/>

ACTION RESEARCH IN SOCIAL WORK

Docent Jagoda Petrović, Ph.D.

*Faculty of Political Sciences of
the University of Banja Luka*

In July 2014, the International Federation of Social Workers (IFSW) and International Association of Schools of Social Work (IASSW) agreed on a definition of social work in which, amongst other, it is emphasized that social work is “profession and an academic discipline that promotes social change and development, social cohesion, and the empowerment and liberation of people”. This action and developmental component of social work aims the practice and science of social work towards adequate research and theoretical and methodological approaches. Action research is an adequate research approach, while social work in the community is complementary to the theoretical and methodological approach in the practice of social work.

I Introduction

In July 2014, the General Assembly of the International Federation of Social Workers (IFSW) and General Assembly of the International Association of Schools of Social Work (IASSW) approved the following definition of social work: “Social work is a practice-based profession and an academic discipline that promotes social change and development, social cohesion, and the empowerment and liberation of people. Principles of social justice, human rights, collective responsibility and respect for diversities are central to social work. Underpinned by theories of social work, social sciences, humanities and indigenous knowledge, social work engages people and structures to address life challenges and enhance wellbeing (<http://ifsw.org/get-involved/global-definition-of-social-work/>).”

Compared to the definition of 2000, the new definition again emphasized action and development character of social work. It is

emphasized that social work is not just a profession, but also an academic discipline. When it comes to theoretical bases of social work, in addition to social and humanistic sciences, social work theories and autochthonous knowledge of social work is also mentioned. Namely, the procession and science of social work is expected to intervene within the social structures, as well as produce social changes, based on universal human principles, aimed towards the welfare of men.

Analogue to this mission of social work, high achievements may be made by the application of social work in the community, as a specific approach in the practice of social work as well as by the application of action research, as a specific method in scientific and research work. Similarities between action research and social work in the community make them complementary.

A curiosity is that one of the founders of the idea and a pioneer of action research was precisely a Social Worker. This is why it may be stated that action research is autochthonous knowledge of social work. A higher application in social work practice should “return it home”.

2. Theoretical Sources and History of Action Research

A wider theoretical basis of action research is a sociological theory of action. Its founder, a French Sociologist Alain Touraine started from an assumption that sociology is a science on social action, with its key subject being social actions, which occur within a social system and communication system. Social action is a conscious, willful and normatively aimed human activity, which is undertaken in a given natural or social situation. In this sense, it is a kind of a creation and innovation, making things and situations have sense. The notion of a social action may be equalized with the notion of a human work. Human work, as a self-conscious and purposeful activity changes the world, nature and the very humans. “This action cannot be determined independently from the sense, which it has for its founder, without his will and desire for making a creation (a creation of any kind) and without the will of the creator to control and decide about the use of its creation (Touraine, 1965, according to Milosavljević, 2009:193).

The idea of action research occurred as a reaction to positivistic and functionalistic comprehension of methodological basis of the science.

In the twenties and thirties of the XX century, the issues about the purpose of research in humanistic sciences were raised, about the role of a researcher and its value neutrality. An idea was developed that research in humanistic sciences should not be exclusively aimed at collection and processing of data and proving of scientific hypotheses, but also that it should contain an action component, i.e. interventions in a social setting based on finding out of the facts, but also on the exchange of knowledge, skills, self-reflection, partnership.

The very notion of “action research” originates from Kurt Lewin, who is considered to be a founder of action research. In 1946, he marked research of activities as “research in the service of social endeavors or social technique” (König & Zedler, 2001:140). This American social psychologist described desire for changes through researches. The aim of action research was studying of a social situation with an intention to improve the quality of action in it. Lewin’s standpoint was the position that it is impossible to understand a system unless we try to change it. Action research is aimed at resolving of specific social problems, it happens in a group consisting of scientists and practitioners. “For Lewin ‘action research is /.../ a basic social research /.../ which may offer /.../ deeper insights into the laws ruling social life’ which, at the same time, lead towards independence, equality and cooperation, removing of exploitation and establishing of democratic relations, namely, towards social changes. The key moment in his version is a group decision-making: inclusion of participants of a social situation in all the research phases (Maksimović, Bandura, 2011:582).”

At a simultaneous time with Lewin, John Collier, a Social Worker and Anthropologist from the USA, came up with the idea of action research. „Susan Noffke (1997a) tells how the work of John Collier, Commissioner of Indian Affairs from 1933 to 1945, might be seen as the first identifiable starting point for action research. Collier was committed to developing ‘community’, as it related to education and social contexts for Native Americans, and this was to be accomplished through ‘the experience of responsible democracy’ (Collier, 1945: 275, cited in Noffke, 1997a: 4). Kurt Lewin, a Jewish refugee from Nazi Germany, shared the same interests as Collier, but from the perspective of industrial contexts and how participation in decision-making could lead to enhanced productivity. Collier

and Lewin were aware of the potential of democratic practice for both self-determination and social engineering, the potential of ‘re-education’ as a way of ensuring compliance and loyalty to the dominant culture. (McNiff & Whitehead, 2002: 40)”

Still, Lewin’s ideas had much greater influence over the professional and scientific audience and it is him who was attributed with the merit of founding action research, as Collier had not developed and popularized sufficiently his work. Collier believed that action research was a form of research created and realized through cooperation between administrators and members of local community, at which administrators should see themselves, before all, as pupils (Winter, 2001:33, according to Maksimović, Bandura, 2011:583). It should not be forgotten that Collier founded two key requirements for action research: situation change and partnership relations between all the research participants. This was later to become key postulates of action research.

3. In Lieu of Defining – Practicing of Action Research

General attitudes towards action research are mainly divided. Some believe that this is an exceptionally significant type of a new qualitative methodology called “Copernicus twist” in social research (Halmi, 1989). In this manner, social sciences overcome positivistic requirements of a strict methodology of natural sciences, which provide objectivity, validity, confidentiality and reliability of scientific findings. The others state their criticism and reserves towards the action research, because of the lack of theoretical basis and usage of scientific methods and techniques.

There is no single and generally accepted definition of action research, however, there are different notions speaking about the essence: intervention field research, experimental social innovation, action sociology, democratic quasi experiment, action experiment, etc. Action research cannot easily be understood on the basis of any definition. They should only be actively applied in own practice. Simply, because this is an activity or a group of activities, actions, methods and strategies. Different definitions of action research emphasize four fundamental elements: empowering of participants, cooperation, knowledge and social changes. The basic paradigm is that action research is not implemented on people, but with people.

“The term action research is used to mark the groups of somewhat different strategies and approaches in social science research. Action research may be brought down to a methodological aspect of realizing research, as they present a form of a responsible creative activity, in which the emphasis is not on creation of scientific and expert works, but on essential learning of those dealing with it (Bogner, 2008:54).” Having in mind that in learning the emphasis is on change, action research presents a process of learning and change, realization and changing. Action research is an action strategy by which a researcher or a group of researchers, in cooperation with interested individuals or groups, initiates social changes (Haag, 1972, according to Milosavljević, 2009). In action research, different methods are combined with the aim to raise awareness, encourage inter-group and inter-generation interaction and that people get motivated for working on the change, of both individuals and of the community. As such, action research may be used in resolving of specific problems in the area of social work.

The subject of action research is practice, i.e. social needs, problems or social situation in the community. Starting from this, action research becomes an overall strategic action aimed at practice improvement. In other types of social research, the basic purpose is collection, systematization, generalization of scientific findings, establishing of regularities and legalities or creation of general types of knowledge, such as paradigms and theories. The primary goal and purpose of action research are well-created and planned social changes in a humanitarian setting, with the aim to improve welfare of people, their primary groups and communities.

In classical research, the subject of research is defined in advance, most often by researchers or those who order or finance the research to be done. In action research, the subject is not defined in advance, but it is selected in the field and with participation of those, whose needs and problems is it all about, i.e. participation of people in the community. The subject of action research are always social needs, problems and living conditions of people, social groups and communities, with the aim is achieving of social change.

In classical research, neither the researcher nor the participants, as a rule, should affect the flow of research, which was constructed mainly by the academic community members. Action research are provided to

the participants (users of social work) to actively contribute to social changes with their ideas and personal engagement. They are not just implementers of somebody else's ideas, but of their personal visions they try to materialize by creative work. Action research provide to all the interested parties to directly improve the practice and create and implement changes on their own, which would correspond to their needs and possibilities. This, instead of resisting to changes coming from "top to bottom" creates a creative climate in which everyone has a possibility to contribute to the quality of life. Changes that happen within the very researcher should also be pointed out. Namely, classical research is aimed towards the final effects or results of work (quantitative, collective or external evaluation). Through action research, the researcher or a social worker in the role of a researcher, performs the process or internal evaluation of work, with the aim to improve own practice through self-reflection, but also to expand the fond of their scientific knowledge. In classical research, attempts are made at providing a distance from the subject of research, whereas in action research, the position of people changes, both in terms of goals and results of research as well as in the relation to the researcher and according to the use of knowledge the research got to. Respondents take away the role of the subject. At the same time, the researcher (social worker) abandons the principle of value neutrality and further acts in the interest of those whose needs and problems they deal with and whose social situation they would like to improve.

Namely, action research are intervention-participatory in character, which implies active and equal inclusion of those whose needs and problems are in question (citizens and their associations and communities) and professionals (researchers, social workers) into the changes of social situation, by which the living conditions and satisfaction of needs are improved, prevent or suppress social problems and expand spaces of welfare of people (Halmi, 1989).

The truth is, action research is limited to the area in which action is implemented to a sample of respondents, which the action is related to. This is why it is not intended to generalization and it does not require representative samples of entities dealing with. However, in action research, significant scientific aims are not neglected; but rather, their order and priorities are defined in a different manner. Scientific aims are not the

primary ones, but these are social circumstances in which people live. Action research should, of course, have a theoretical basis, that is, they should be implemented on the basis of checked and reliable scientific knowledge on the phenomena that should be changed in the interest of people living in a community.

4. Action Research Phases

Reference books state different phases or spirals of action research. Lewin considered that action research goes through a spiral process of planning – action – evaluation (Masters, 1995). According to Kemmis and McTaggart, the model of action research process consists of the following: planning – action – observation – reflection (McNiff, 2002:45). Instead of a one-dimension spiral, McNiff & Whitehead use a multi-dimensional spiral, which points out to the significance of spontaneity in creative and developmental process of action research. Starting from one problem, during the research, new problems often occur, which need to be taken into account because in this manner all the complexity of what we deal with may be taken into account (McNiff I Whitehead, 2002:57). McNiff considers that action research is a systematic process of observation, description, planning, acting, reflection, evaluation, modification. Those phases must not necessarily be realized in succession, but it is possible to start a research in one place and end it somewhere totally unexpectedly.

This is where we will briefly point out to the following phases of action research: initial phase, selection of a research subject, planning phase, establishing and finding resources, social actions and activities, evaluation, initiation of new programs or projects (Milosavljević, Brkić, 2005).

Initial phase includes establishing of a joint team and communication with all the subjects dealing with social problems and prevention and suppression of social problems in the location where the research is done. This means communication with citizens, associations, institutions, social institutions, etc. The aim is to establish the types, scope and features of the needs and problems. The most adequate are direct contacts with the persons from the target groups, to which a program is aimed at (eg. single mothers, the elder, minority groups, etc.). Contact should also be made to those, who are expected to support the research, such as formal power

holders in a community, businessmen, influential individuals, civil society representatives, etc.

Selection of the research subject follows after an insight into social needs and problems is made. Namely, they are not pre-determined. In determining social needs, determining of priorities and defining the problem, the ones who participate are those especially interested in it – citizens and management structures in a local community, with support of professionals and expert institutions. The community is informed about the needs and problems and set priorities, in order to motivate the citizens and recruit them for the realization of research.

Planning and programming phase follows after establishing good experiential records of social needs and problems and a clear defining of problems (subjects), which the action research will be dealing with. It implies defining of the aims (long-term, medium-term, urgent), the selection of which is done in participation with citizens, informal and especially formal structure through agreements, negotiations, harmonization and adoption of joint decisions. Action plans set out activities and actions aimed at the realization of aims and set out the implementers of activities, timelines and deadlines for the realization.

Establishing and finding of resources implies material and economic resources, however, it is particularly significant for action research to inform, recruit and motivate human resources, which the local community has at its disposal. There is a very significant level of organization of citizens and institutions, particularly in self-organization, organization and association of citizens (groups for self-aid, neighborhood groups, social-humanitarian groups and other organizations, non-governmental organizations and other forms of organization of a civil society). Information on political organizations and dominant relations in the community are also important, as well as on donations, legacies, wills and humanitarian foundations in a local community, as well as on other powerful sources outside the community (a wider community, different funds, domestic and international donors, states, and such).

Social actions and activities are the core of action research and they may be rather diverse, from economic and political to advertising, informative, professional and voluntary. These are implemented by all the stakeholders of social functions in the community, which means

professionals and specialized social services, although, the decisive stakeholders are citizens, their organizations and associations. Social workers (researchers) motivate and recruit citizens and use different skills and techniques: empowering of citizens, community and marginalized groups; presentation and advocating; lobbying; inclusion of volunteers and voluntary organizations.

Evaluation is practiced in each phase or segment, as well as after the completion of important parts of action research, so as to have insight, at any moment, into whether the set aims develop in line with the foreseen timelines and with the usage of available resources. Evaluation is important, particularly for assessment of success of social activities and actions in comparison with the selected goals and it should be implemented on the basis of previously defined indicators for monitoring of the realization of set goals.

Initiation of new action research or projects is, actually, an initial phase of a new research. On the basis of effects of the final action research, new problems get recognized, which are relevant for the action approach in the future. The link with the previous action research is established via possible positive transfer of know-how of all the participants to future activities and projects.

5. Conclusion

Modern social work should be dedicated to encouraging fundamental values, such as human rights and dignity, social justice, justice, peace. At the same time, it should point towards a wider social acting and inclusion of the marginalized. A change in the social work profession implies establishing of a balance between the work aimed towards the individual and social action. Still, compared to the social work with individuals, family and groups, the social work in the community is less represented in practice.

This theoretical-methodological approach is, in many aspects, close to action research. Significant common feature of action research and social work in the community are applicable aims, i.e. desire to consciously make certain changes in a social setting or to resolve a problem. There are similar phases and procedures, according to which, action research and social work in the community are done. Both approaches may use the

same methods, both in research phases as well as in creating, designing and realization of an action.

When it comes to differences, it should be pointed out that action research may be organized in relation to any problem in a micro or macro area, whereas social work in the community is aimed at social development and social problems in the community. Action research may be kept at a level of research results and they may be realized on an ad hoc basis, whereas social work in the community is a continuous approach, continually committed to the realization of practical results.

The closeness of these two approaches is confirmed by the fact that development of social work in the community was preceded by some types of action research. In this way, action research has contributed to a theoretical-methodological establishing of this methodical approach in social work (Milosavljević and Brkić, 2005). According to that, action research should be a powerful tool of social work in the community. Having in mind that production of social changes is the essence of modern social work, than its framework should be action research and social work in the community.

REFERENCES

1. **Bognar, B. (2008).** *Mogućnost ostvarivanja uloge učitelja – akcijskog istraživača posredstvom elektorničkog učenja*. Doktorska disertacija. Zagreb: Filozofski fakultet.
2. **Dewey, J. (1910).** *How we think*. Lexington, Mass: D.C. Heath.
3. **Halmi Aleksandar (1989)** *Socijalni rad u lokalnoj zajednici*, Zagreb, Zavod Grada Zagreba za socijalni rad i USIZ socijalne zaštite Grada Zagreba.
4. **Halmi, A. (1996.)** *Kvalitativna metodologija u društvenim znanostima*. Samobor: A.G. Matoš.
5. **Köenig, E. & Zedler, P. (2001).** *Teorije znanosti o odgoju*. Zagreb: Educa.
6. **Maksimović, Bandura, (2011).** *Nastanak i historijski razvoj akcionih istraživanja* *Pedagogija*, Vol. 66(4), 579–588
7. **Masters J. (1995).** *The history of action research*. *Action research E-reports*, 3. Online: <http://www.scu.edu.au/schools/gcm/ar/arr/arow/rmasters.html> (20.10.2014).

8. **McNiff, Jane & Whitehead, Jack (2002)** Action research: Principles and practice. London: Routledge/Falmer
9. **Milosavljević, M. (2013).** *Socijalna istraživanja*, Beograd: Službene novine
10. **Milosavljević, M. i Brkić, M. (2005).** *Socijalni rad u zajednici*, Beograd: Službene novine
11. **Neilsen, E. (2006).** But let us not forget John Collier Commentary on David Bargal's »Personal and intellectual influences leading to Lewin's paradigm on action research«. *Action Research*, Vol. 4(4), 389–399.
12. **Noffke, S. (1994).** Action research: Towards the next generation. *Educational Action Research*, 2(1), 9–21.

ENTREPRENEURSHIP IN THE SOCIAL SECTOR – INNOVATIVE PRACTICE FOR SOCIAL INCLUSION

*Assoc. Prof. Yulia Pulova,
Assoc. Prof. Milena Yorgova
Veliko Tarnovo University
„St. St. Cyril and Methodius“ Bulgaria*

This article is about the development of the idea for social entrepreneurship in European and national political context. The characteristics of the social entrepreneurship and the social enterprises are represented through the prism of their importance for the social inclusion and improvement the quality of of disadvantaged groups. Peculiarities of the Bulgarian practice were discussed – types of social enterprises, their legal and organizational forms and the main sectors of action, their role as factor for the development and assistance of the local municipalities.

European societies are standing in front of serious challenges, connected with the poverty and the social exclusion. Common political will, coordinated and complex actions and approaches on different levels are needed to overcome them. Having in mind the new public, economic and social realities, the social entrepreneurship offers innovatory possibilities for social inclusion and improvement the quality of life of vulnerable groups in the society. To create favorable atmosphere for opening and development of social enterprises for disadvantaged groups, has considerable potential for their personal and social development, as well as for overcoming the social isolation.

1. Development of the idea for social entrepreneurship in political context

In the last decade the idea for development and encouragement of the social economy and social entrepreneurship are part of the policy of

the European Union for social inclusion of persons in vulnerable situation. The model of the social economy is one of the key instruments for reaching social important goals in the frames of one “sustainable and inclusive growth” [3]. Together with economical advantage from the use of this model, for example saved public funds for social assistances, additional funds to compensate the social price of long term unemployment, the social advantages can be measured with the integration and employment of disadvantaged people, with its contribution to the process towards inclusion of the socially excluded and improvement of their life standard.

The social entrepreneurship is well known notion in most European countries. It combines economical and social goals, allowing implementation of effective social policy and securing active support of socially vulnerable groups in the society. The social enterprises in these countries realize considerable share of the activities in social sector, combining revenue generation from economic activity and certain social effect.

In European context the development of the idea for the social entrepreneurship is connected not only with Strategy “Europe 2020”, but also with series considerable documents as: European Employment Strategy, European Platform against Poverty and Social Exclusion, Message of The European Committee to the European Parliament, the Council, the Economic and Social committee and the Regional Committee: “Initiative for social entrepreneurship. Creation of favorable atmosphere to encourage the social enterprises as main participants in the economy and the social innovation”, the Regulations of the European Parliament and of European Council about European funds for social entrepreneurship and others.

European Employment Strategy is directed in creating more and better working places in the whole European Union (EU). It encourages measures for reaching three main goals till 2020: 75% employment of the people between 20 and 64 years; under 10% share of persons, who have left school early, and at least 40% people with high education aged 30-34; at least 20 million less poor or persons in danger of poverty or social exclusion. (5). In this connection the development of the imitative for social entrepreneurship is “new impulse of the combination between flexibility and security” and independent employment. It creates favorable atmosphere to encourage the social enterprises as main participants in the economy and the social innovation. The European Committee offers Plan for Action

in support of the social entrepreneurship in Europe, which will be part of the total support of the social innovation. Key measures were suggested in connection with improvement of the access to finances; improvement of the visibility of the social entrepreneurship; improvement of the legal sector and cetera. [4] Because of the variety of problems of the representatives of the vulnerable groups the accent is on the necessity of creation suitable conditions for development of social enterprises with maximum wide range; flexible, efficient and effective reply to the needs while reaching the final goal – more successful integration and sustainable overcome of the social exclusion. [1]

The Regulations of the European Parliament and the Council, accepted in 2013, about the European funds for social entrepreneurship is part of the initiative of European Committee for creating favorable atmosphere to encourage the social enterprises. Its aim is to support the market of the social enterprises through more effective funds from investment funds. The regulations specify: general framework of regulations, specifying the use of the term “European Fund for Social Entrepreneurship”, as well as in connection with portfolio of funds, as well as with types of investors, who have the right to invest in such funds; unvaried rules about the nature of the eligible funds for social entrepreneurship; the enterprises which can be object of investment from such fund for social entrepreneurship; also the reasonable investment instruments, which they can apply. The document emphasizes the mission of the social enterprises, connected with sustainable and inclusive development and overcome of the social challenges in EU. 10

In national context the idea for social entrepreneurship is developing significantly the last ten years. The frames for this development is set in series documents like: National Programme for reforms (2011-2015), National concept for social economy (2011), Strategy for employment of Republic Bulgaria 2012 – 2020, National strategy for youth 2010-2020, National strategy for youth 2010 – 2020, National strategy for reducing poverty and encouraging the social inclusion (2020), Long term strategy for employment for disabled people 2011-2020 and others.

National strategy for reforms (2011-2015) is the Bulgarian concept in performance of the goals and initiatives of the Strategy “Europe 2020”. The goals in this strategy are directly connected with the social economy

and improvement of the condition of vulnerable groups in the society. The measures for development of the social economy, as well as the creation of new enterprises and support of already existing ones in the sphere of the social economy correspond with the development of the social entrepreneurship in Republic Bulgaria. [7]

The National concept for social economy (2011) specifies priority goals to encourage the development of the social economy in the country in order to achieve sustainability, economic growth and improvement the quality of life (mostly for the disadvantaged groups). For their realization the state should create suitable legal and institutional sphere in coordinated sectoral policies for accelerated putting into practice successful models of social enterprises. The concept aims to include criteria for identification of enterprises and organizations from the social economy, and to be used as base for creation of favorable (administrative and legal) atmosphere for development of the social enterprises (access to financing, social clauses in public procurements, tax relief etc). It can be used as standard, assisting the development of the social economy and stimulating all the participants (performers and supporters) to implement and distribute the spirit of social solidarity. [6]

The strategy for employment in Republic Bulgaria 2012-2020 is prepared in accordance with the National Program for reforms till 2020. It aims increasing the employment, labor productivity and social inclusion through improvement of the functioning of labor market, increasing the investments in human resources and support for sustainable macroeconomic development. Reaching these aims is closely connected with development of the social entrepreneurship and establishment social enterprises. These enterprises will perform favorable social effect on persons from vulnerable groups for improvement their life standard, employment, performing services and/or other forms of direct support. They will provide social services for vulnerable users, like access to home or cares, assistance for older people and disabled people, inclusion of risk groups, child cares, access to work, education, dealing with addictions and others. [1]

National youth strategy 2010-2020 aims creation of suitable and favorable atmosphere and conditions for school and university education, realization and active participation of young people in the social and economical life of Republic Bulgaria. There is special emphasis on

improvement of economic activity and career development of the young people by encouragement and assistance of the public-private partnerships and social entrepreneurship in providing the services for their development. [8]

Priority for the National strategy for reducing of poverty and encouragement of the social inclusion (2020) will secure possibilities for employment and increasing of the incomes with active inclusion of the citizens on the labor market by the means of : to increase aptitude for employment of unemployed persons, to secure employment of vulnerable groups on labor market, to secure services for social inclusion of groups, which are too far away from the labor market; to encourage the entrepreneurship; including the social entrepreneurship and others. [9]

In the last decade the social entrepreneurship and the social economy are important part of the European Union's policy for dealing with the social exclusion. They are key instruments for reaching social important goals in the frames of one sustainable and inclusive growth. In the specified European and national documents the social entrepreneurship and the social economy are reviewed as alternative models for performing economic activity, which are market orientated and in the same time will integrate all the participants in the free market – workers and personnel, employers, investors, users and others.

2. Social entrepreneurship and social enterprise – characteristics and specific features of Bulgarian practice

The social entrepreneurship as notion becomes popular in 60-es and 70-es year of XXth century. Since then till now its popularity is growing, and its debatable character is kept. There are different various viewing points to the social entrepreneurship. Mostly it is presented as: mechanism for deciding the social problems in the society; creating social good by winning or partly winning activity; attempt to combine the resources in new way; type of innovation, creating value, which will be used by certain groups of the society or the whole society.

While defining the term usually it is explained through the prism of its components – social and entrepreneurship. Entrepreneurship is explained with the key features of each entrepreneurship, and namely – to create

value, innovation and to use the possibilities. It occurs in: constant activity for production of goods and services; high degree of autonomy; considerable degree of economic risk; market orientation, supposing that bigger part of the income will come from the market or through contracted deals with state or private institutions.

The social side is expressed in the social mission itself, and it is directed towards satisfying the social needs. Generally it can be presented in the following way:

- The social entrepreneurship is leaned on the social capital, expressed in creating thrust, cooperation, which encourages the innovative decisions.
- The established organizations are social, because they don't secure the interests of the capital's owners, but those of specific marginal groups of the society;
- The participation of the beneficiaries, who use the developed activity for bigger motivation and wish for success of the organization. [2]

The social entrepreneurship is economic activity, which combines the possibilities of the market with social causes, putting the people and their needs in the centre. It includes alternative models for performing social activity, which are both market and socially orientated. And even – it is connected with creation, exploitation and development of social enterprises.

The social enterprise is term, which characterizes wide range of structures and organizations. They develop economic activity in order to reach social effect. The main thing, which distinguishes this enterprise from the traditional market objects, is that it doesn't re-distributes profit, it has collective management and it decides social problems. The social enterprise is defined as business with leading social goals. Its surplus is re-invested back in the business or in the society. [6] the social effect from the activity of the enterprise can be in the form of:

- Investment of the generated income for assistance of target groups
- Participation of some of the target groups in economic activity (to create employment)
- Providing of services, which are not attractive for the business, for disadvantaged people
- Creating of possibilities for professional and social integration
- Creating of social added value

- Saving the social expenses

The social enterprise is financing its activity from market resources – incomes from personal economic activity, contracts for services (for example delegated activities in the sphere of the social services, health care and education by the state or local authorities), as well as non-market resources – free financing (grants) and donations.

The social enterprises in European context are spread on wide range of enterprises with different legal forms, which provide social services or products to vulnerable or marginal persons. These services include assess to homes, health care, assistance for older people or disabled people, children care, access to employment and education, as well as management of addictions. The social enterprises also include enterprises, which use a method for production of goods or services with social goal, but whose activity can be outside the sphere for providing the social goods or services. This activity includes social and professional integration, especially because of insufficient qualification or social or professional problems, leading to exclusion and marginalization. [10]

More profound research of the European practice shows that European Union has more than 2 milloins social enterprises. They are 10% of all European enterprises. 70% of the people, employed in this sector, are working for nongovernmental organizations, 26% in cooperatives and 3% in mutual assisting cooperatives. The social enterprises are presented in almost all sectors of the economy – banks, insurance, industry, agriculture, crafts and others. Still more of the social enterprises are in the sphere of the social and health services, education, manufacturing. More than 11 million Europeans are working in them, or 6% from the working population of EU. The social enterprises have significant contribution for overcoming the difficulties providing the public services, especially for the most vulnerable groups of the population. They contribute also for more balance use of the local resources, and with the support of the interested parties.

In national context the acting social enterprises have characteristics, not differentiating in essential degree from those in similar enterprises in the other European countries. The Bulgarian social enterprises:

Have clearly expressed social effect – in realization of the main activity of the enterprise there is balance between the pursuit of profit and direct assistance of the social status of certain groups of persons.

Have clearly expressed target group – mainly persons from socially vulnerable groups – those who need help to level their life or social status with those of the other members of the society.

Have specific purpose of the economic activity – directed to improvement of the life standard, providing employment, rendering services and other forms of direct support in order to overcome the social isolation of the corresponding target group.

Their important feature is the symbiosis between the financial vitality and the ability to make social influence. They reach simultaneously realization of economic, financial and social goals, which will raise their value and cost for the society.

The Bulgarian social enterprises can be classified as different types depending on:

- Their sphere of work
 - ✓ Social enterprises as supplier of social and health services;
 - ✓ Social enterprises as training and educational organizations;
 - ✓ Social enterprises as employer of persons from marginalized groups or disabled people;
 - ✓ Social enterprises, dealing with industry and trade.
- Target groups, which are orientated towards:
 - ✓ Socially indigent persons
 - ✓ Persons with physical or psychological disabilities;
 - ✓ Children and families in risk;
 - ✓ Youngsters, who are not integrated in the society (as orphans);
 - ✓ Ethnic minorities;
 - ✓ Women – victims of violence;
 - ✓ Old people
- Their targets
 - ✓ Economic development – establishing employment and creating welfare of the target groups;
 - ✓ Labor integration of social indigent or disabled persons, of marginalized groups;
 - ✓ Business orientation and entrepreneurship;
 - ✓ Social protection.

At the present moment the social enterprises in Bulgaria exist in three legally organized forms. They are:

1. Social enterprise as legal entity with non-profit purpose. These are associations or foundations. They can perform economic activity keeping the legal requirements, and namely: the economic activity should be additional, connected with the subject of the main activity, use of the income from economic activity by purpose in order to reach ideal goals, regulation of economic activity in establishment act and prohibition for distribution of the profit. In this case the social enterprise is inseparable part of the non governmental organization itself and it is functioning as additional economic activity.

2. Social enterprise as trade company. This is legal possibility for performing economic activity through separate legal subject, established by non profit organization or directly connected with it. The most common type of trade company as social enterprise in the practice is single company with limited liability. The requirement for social enterprise, which is registered as trade company, is owner of the majority part of the capital to be non profit organization, guaranteeing execution of the mission of the organization. Such decision can be explained with the need of differentiation of the economic activity in separate company with separate management, resources and accounting policy. This is prerequisite for avoiding potential tax problems, connected with accounting and treatment of economic activity, performed by the legal entity with non-profit purpose.

Social enterprise as specialized enterprise and cooperative for disabled people. The specialized enterprises and cooperatives of disabled persons are independent legal entities, which satisfy the following conditions:

- They are registered under the Trade Act or under Cooperative Act;
- They produce goods or perform services;
- They have certain share of disabled persons, as follows:
 - a) For specialized enterprises and cooperatives for blind or partially sighted – not less than 20% from the whole staff;
 - b) For specialized enterprises and cooperatives of persons with impaired hearing – not less than 30% from the whole staff;
 - c) For specialized enterprises and cooperatives of persons with other disabilities – not less than 50% from the whole staff.
- They are registered in the Agency for disabled people.

Social enterprises are mostly part of micro enterprises and small enterprises. Their main spheres of activity are:

- Social sphere – providing of social and health cares, social protection, consultation of socially vulnerable and marginalized groups;
- Educational services;
- In the sphere of communal activities – cleaning, grassing;
- In the entertainment activity;
- In tourism;

Increasing of the entrepreneurship initiative in the sectors of social, health and education services can be observed. Significant parts of acting social enterprises become employer for people in vulnerable social position, notwithstanding the sphere of activity.

Profound research of the Bulgarian practice in the sphere of the social entrepreneurship prompts that even they are still humble; the entrepreneurship initiatives are less bureaucratic and more flexible. They develop new models of active social assistance and inclusion, encouraging users to take bigger responsibility. Notwithstanding the big changes (legal and administrative) in the last years – the state and local authorities are still not engaged enough in the activity of the social enterprises. These enterprises are still perceived as another “new current”, not as conscious factor for development and assistance of the local municipalities.

BIBLIOGRAPHY

1. **Kumanova, M., N. Shabani.** Initiative for innovations in the social economy, 2012.
2. **Rusanova, L.** The concept for social entrepreneurship and the Bulgarian experience. Academic papers, Russe University, 2011, p. 28–32.
3. **EC, COM (2010).** Notification of the Europe Committee 2020 “Strategy for intelligent, sustainable and inclusive growth”.
4. **EC, COM (2011).** Notification of the Committee to the European Parliament, Council, Economic and social committee and the Regional Committee. “Initiative for social entrepreneurship. Creation of favorable atmosphere to encourage social enterprises as main participants in the economy and the social innovation”.
5. EC, European employment strategy.

6. National concept for social economy, Ministry of Labor and Social Policy. Sofia, 2011.
7. National Programme for reforms (2011–2015) Sofia, 2011.
8. National Youth Strategy 2010–2020.
9. National Strategy for reducing poverty and encouraging the social inclusion (2020).
10. Regulation (EU) № 346/2013 of the European Parliament and of the Council about the European funds for social entrepreneurship.
11. Strategy for employment of people in Republic Bulgaria, 2012–2020, Ministry of Labor and Social Policy, Sofia, 2011.

Социални изследвания
2014

Българска
Първо издание

Езиково-стилов редактор и коректор *Цветанка Рашкова*
Технически редактор *Райна Карабоева*

Формат 60x84/16
Печатни коли 12,5

Предпечат:

Университетско издателство “Св. св. Кирил и Методий”, 2015
Велико Търново, ул. “Теодосий Търновски” № 2

ISBN 978-619-208-004-4

