

ВЕЛИКОТЪРНОВСКИ УНИВЕРСИТЕТ  
„СВ. СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЙ“  
КАТЕДРА „ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ НА  
СОЦИАЛНИТЕ ДЕЙНОСТИ“

СОЦИАЛНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ  
2016



**РЕДАКТОР:** *проф. д-р Победа Луканова*

© Авторски колектив, 2016

© Университетско издателство „Св. св. Кирил и Методий”, 2016  
Велико Търново, ул. „Т. Търновски” № 2

**ISBN 978-619-208-071-6**

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

---

СОЦИАЛНИ  
ИЗСЛЕДВАНИЯ  
2016



Университетско издателство „Св. св. Кирил и Методий”  
Велико Търново, 2016



## СЪДЪРЖАНИЕ

<b>проф. д-р Победа Луканова.</b> Безработните в България като обект на социална защита .....	7
<b>доц. д-р Юлия Пулова-Ганева,</b> <b>инж. доц. д-р Димчо Пулов.</b> Биомедицинското инженерство в помощ на хората с трайни хронични заболявания и увреждания .....	21
<b>доц. д-р Павлинка Найденова.</b> Ролята на корпоративния социален капитал при изграждане на мотивационни техники .....	29
<b>доц. д-р Аделина Миланова.</b> Корпоративна култура и национален икономически генотип: особености и послания (Българският случай) .....	39
<b>гл. ас. д-р Баки Хюсеинов.</b> Реформиране на социалното подпомагане като защитна мрежа за уязвимите етнически групи в Република България .....	48
<b>Димитрина Василева Стоянова.</b> Финансиране на социалните предприятия .....	66
<b>Цветелина Мотовска.</b> Гаранция за младежта .....	81
<b>Румяна Мерилкова.</b> Европейският социален модел в условията на криза .....	98



# БЕЗРАБОТНИТЕ В БЪЛГАРИЯ КАТО ОБЕКТ НА СОЦИАЛНА ЗАЩИТА

**проф. д-р Победа Луканова**

Стопански факултет на ВТУ

Категра „Организация и управление  
на социалните дейности,,

*Процесът на реструктуриране на икономиката след започналата през 2008 г. криза предизвика нови проблеми за рисковите групи на пазара на труда, които изискват нови политики за тяхното преодоляване и активиране. В настоящата статия са разгледани промени в състоянието на най-уязвимите групи на продължително безработните лица, на безработните младежи и възрастни. Целта е конкретизиране на изисквания към политиките за улесняване на техния преход към заетост.*

---

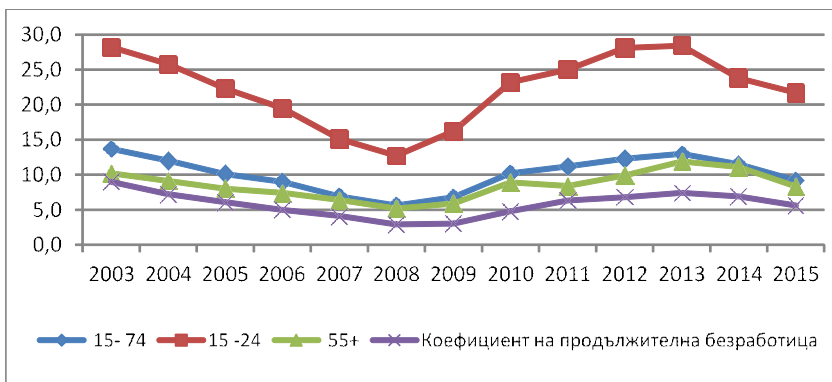
## 1. Проблемните структури на безработните

Доброто познаване на състава и динамиката на безработните има основно значение за ефикасното съставяне, изпълнение и целево ориентиране на политиките за подкрепа на преходите към заетост. Българският пазар на труда се намира все още в критично състояние предизвикано от започналата у нас криза през 2008 г. За периода 2008 – 2014 г. броят на заетите е намалял с 11,1%, докато този на безработните е нараснал почти 2 пъти (прираст от 92,5%). В сравнение с други проблемни периоди на пазара на труда като този през 2000 – 2002 г. сегашната ситуация доказва, че процесите в определена степен са стабилизиращи и не е допуснато повторение на рискови състояния. В периода 2000 – 2014 г. броят на заетите се увеличава с 4%, а на безработните намалява с 30,8%. Една от причините за поддържане на заетостта са политиките за стимулиране на разкриването на работни места и устойчивост на съществуващите, както и развитие на основни структуроопределящи отрасли на икономиката.

Проблемните групи на пазара на труда включват жените, младежите и възрастните, продължително безработните, лицата с ниски степени на образование и без (или с ниска) професионална квалификация, жителите на определени региони и други специфични групи. Те са еднозначно определени в досегашната практика и литературата по тези въпроси. В критичните (кризисни или депресивни) периоди на икономиката актуалната задача е степенуването на проблемите на отделните групи безработни, както и очертаване на конкретната нова проблематика на вътрешните структури на тези рискови групи.

Според административната статистика и периодичните доклади на Агенцията по заетостта (АЗ) и на Националния статистически институт (НСИ), в най-висок риск от безработица в годините на сегашната криза са продължително безработните лица, младежите и възрастните (фигура 1). След 2013 г. започва постепенно намаляване на относителните дялове на тези лица, което е окуражителна промяна, свързана с излизането на пазара на труда от кризисното му състояние. Необходимо е да се подчертае и редуцирането на младежката безработица, което води до сближаването на нейните коефициенти с тези на възрастните над 55 години. Може да се предположи, че през 2014 г. започва постепенно стабилизиране на безработицата и възстановяване на търсенето на работна сила.

**Фигура 1.** Коефициенти на безработица (КБ, в %)

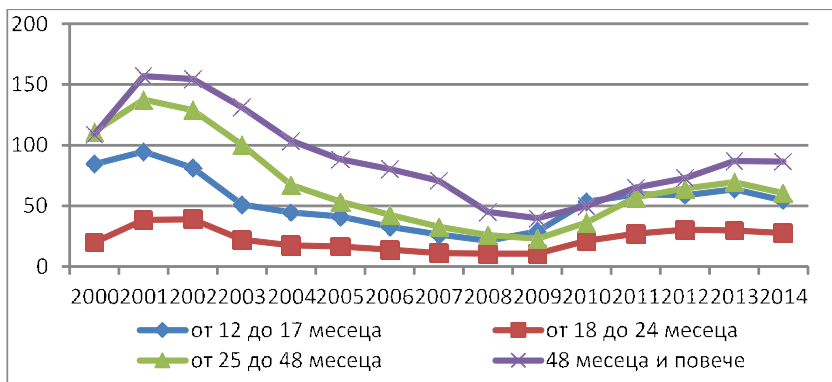


**Източник:** Наблюдение на работната сила (НРС), Национален статистически институт (НСИ).

## 2. Продължително безработните

През 2008 г. броят на продължително безработните лица е 103,3 хиляди; през 2011 – 209.1 хил. души, а през 2014 и 2015 г.<sup>1</sup> съответно – 232.5 хил. и 187 хил. За периода 2000 – 2008 г. е постигнато намаление на тази безработица с 221.5 хил. души, което девалвира почти наполовина (със 129.2 хил.) в годините на сегашната криза.

**Фигура 2.** *Продължително безработните (в хил.) според периода на загуба на работа*



**Източник:** Евростат [lfsa\_agaed] и собствени изчисления.

Важно е да се посочи, че броят на продължително безработните е не само висок, а и че динамиката му се обуславя главно от критичната група на лицата с престой без работа от 48 месеца и повече. Те запазват най-висок брой и относителен дял спрямо другите групи продължително безработни. Това високо относително участие показва наличие на най-големи трудности при наемане на тези лица дори при търсене на труд. Не напразно те често да наричани „твърдото ядро“ на безработните. То запазва устойчивост дори през икономически силните 2006, 2007 и 2008 г. с високия си относителен дял спрямо намаляващия общ брой на безработните, но при нисък брой лица в тази група.

Броят на трудните за наемане безработни най-често е в зависимост от фактори като слабо търсене на нискоквалифицирана

работна сила; широк и улеснен достъп до субсидирана заетост и социални помощи; слаб контрол върху сивата заетост и възможности за комбинирането ѝ с достатъчно продължителни периоди на регистрация на пазара на труда или с временна заетост; наследена култура на „живот в бедност“ и ниска професионална мобилност и други. Тези фактори имат различна комбинация на силата си в периодите на икономически растеж, при кризи и стагнация. След започване на кризата все по-голям брой лица остава на пазара на труда след 2010 г. за повече от една година.

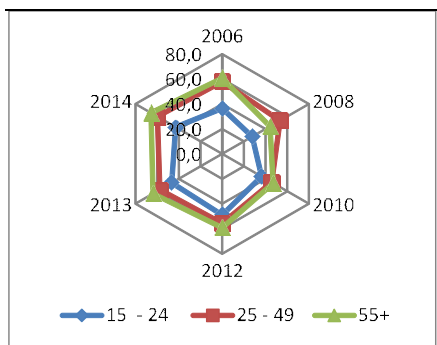
В годините на кризата след 2008 г. силно се сближава броят на продължително безработните повече от 48 месеца с този на безработните между 12 и 17 и 25 – 48 месеца. Промените в първата група доказват късната реакция на трудовата администрация в противодействията ѝ чрез политиките срещу безработица. Високият брой на лицата във втората група следва да се свърже с общото ниско търсене на труд, но и с определени провали на тези политики, които не са успели да осигурят преход от субсидирана към стабилна заетост. Основен извод и изискване е прилагане на по-агресивни политики спрямо лицата между 12 и 17 месеца без работа, за да се предотврати оставането им за по-продължителни периоди като безработни.

Традиционно жените имат по-нисък брой (и относителен дял) в групата на продължително безработните в периодите на кризи, и по-висок в годините на стабилизиране и растеж на икономиката. През 2012 г. жените са само 39,6% от продължително безработните, а през 2014 и 2015 нарастват съответно до 40,6% и 41,1%. Независимо от състоянието на икономиката и активността на търсене на труд, коефициентите на продължителна безработица на жените остават по-ниски от тези на мъжете. Тази по-голяма устойчивост на жените в заетостта се дължи на запазената от преди 1990 г. традиционна хомогенност на българската работната сила, в която мъжете и жените имат почти изравнено участие; ангажираността им с дейности, които имат ниска норма на печалбата или не формират такава поради социалния си характер. Тези обстоятелства обуславят по-ниския интерес на специализираните политики на пазара на труда към продължително безработните жени в сравнение с тези за мъжете.

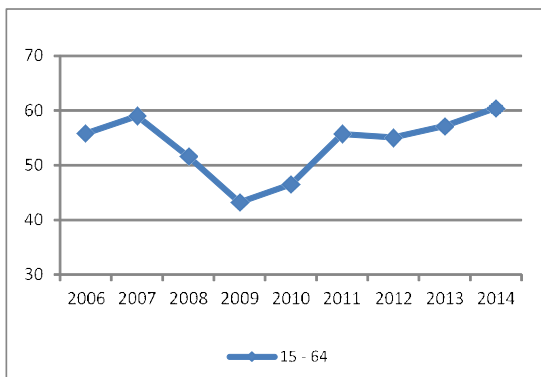
Най-бързо увеличаващият се брой продължително безработни са лицата в активна възраст (между 25 и 49 години), които са на пазара на труда за период между 24 и 47 месеца, както и тези с престой повече от 48 месеца. Обезпокоително е и бързото нарастване на броя на дългосрочно безработните младежи за повече от 24 месеца (1.4 пъти за същия период), което означава, че почти половината от регистрираните от тях не са имали шанс да получат каквато и да е заетост след 2008 г.<sup>2</sup> Може да се направи извод за силно влошаване на структурата на продължително безработните според възраст и продължителност на престоя на пазара на труда, която стимулира задълбочаване на сегментацията на трудовия пазар и социални проблеми свързани с бедността и социалното изключване. Очевидно е, че значение за преход към заетост на тези лица имат не само политиките за заетост, а и мотивационната работа и оказването на услуги от социален и психологически характер.

При неблагоприятната демографска ситуация, най-висок дял имат продължително безработните във високите възрастови групи, които са и най-многобройната група (фиг. 3). Представлява обаче интерес значителното увеличаване дела на младежите с продължителен престой на пазара на труда. Този дял се отнася за малък брой лица. В същото време този дял има най-висока стойност в сравнение с другите страничленки на Европейския съюз. В тази връзка, следва да се обобщи, че високата продължителна безработица и ниската активност на младежите са основни проблеми на сегашната криза.

**Фигура 3.** *Продължително безработните като относителен дял спрямо общия брой безработни по възрастови групи (в %)*



**Фигура 3.1.** *Относителен дял на продължително безработните между 15 – 24, 25 – 49 и 50 – 64 години в същата възрастова група\**



**Фигура 3.2.**  
*Относителен дял  
напродължително  
безработните между  
15 и 64 години в  
съответната  
възрастова група*

**Източник:** Евростат и НСИ.

Отново според административната статистика на Агенцията по заетостта и Наблюдението на работната сила – традиционно най-уязвими безработни са тези с основно и по-ниско образование и с елементарни професии. През 2008 г. дялт на нискообразованите продължително безработни е към 70% от лицата в тази група. През 2011 г. с основно образование са 65% от регистрираните в бюрата по труда продължително безработни<sup>3</sup>, а в края на 2014 г. с основно образование и без квалификация са към 61% от регистрираните, а без професия – 55,1%<sup>4</sup>. В годините на криза дялт им намалява поради включването в дългосрочна безработица на повече лица със средно и висше образование. Броят на продължително безработните висшисти е сравнително малък, но той се е увеличил почти два пъти през 2014 в сравнение с 2008 г., което доказва наличие на структурни несъответствия на пазара на труда и по отношение на висококвалифицираните.

Продължително безработните са съсредоточени в градовете, поради високата степен на урбанизация в България и някои други причини. В края на 2014 г. продължително безработните са с най-висок дял от общо регистрираните в областите Търговище, Монтана, Сливен и Разград. Там има струпване на население от ромски етнос, основната част от което е бедно и със ниско образование и квалификация. Най-нисък е дялт на продължително безработните в София-град<sup>5</sup>, където и общото равнище на безработица е най-ниско. Инте-

ресно е да се подчертае, че в разглеждания период 2000 – 2014 г. разпределението на продължително безработните по територията на страната не се е променило, но в периода на криза се увеличава диференциацията на показателите. Това е интегриран резултат от индустриална и демографска политика, емиграционни нагласи на населението, висока степен на застаряването му и други, които очевидно не са променили териториалното си приоритети, а само интензитетите на проявление.

### *Безработни младежи и възрастни*

*Младежите* като една от рисковите групи на пазара на труда в България традиционно запазват висока безработица и имат трудни преходи към заетост. През 2008 и 2014 г. разликата между коефициентите на заетост за младежите между 15 и 24 години и този на лицата между 20 и 64 години е 44,4 процентни пункта, като само през 2011 г. е слабо понижена до 40,8%. Това е следствие от поведението на работодателите, които в периода на криза започнаха да освобождават на първо място младежите под 30 години, и преди всичко тези без квалификация<sup>6</sup>. През 2010 – 2014 г. разпределението както на заетостта, така и на безработицата между възрастовите групи става по-равномерно, но при намаляване на заетостта на младежите и увеличаване на тази на възрастните.

От регистрираните в бюрата по труда през 2012 г. безработни младежи до 24 години, 64,0% са без квалификация и 48,1% с основно и по-ниско образование, докато през 2009 те са 76,8 и 63,8 процента. През 2013 и 2014 г. делът на младежите до 24 години без квалификация продължава да намалява<sup>7</sup>. Въпреки тези промени, нискообразованите и нискоквалифицирани младежи запазват рискова позиция и имат висока вероятност за изпадане в продължителна безработица. В тази връзка – в България категорично са необходими нови политики за смекчаване и постепенно преодоляване на проблемите на безработните младежи в рамките на инициативите за младежка заетост. Отделно внимание трябва да се отдели на тези с ниско образование и срещу ранното отпадане от средното образование; на възрастовата група 15 – 18 години; на подобряването на професионалната квалификация общо на младежите.

В периода на растеж 2003 – 2008 г. беше постигнато сериозно активизиране на възрастните. Броят на икономически активните

между 55 и 64 години беше увеличен 1.5 пъти, а на заетите в тази възрастова група – 1.6 пъти. В годините на криза тези лица запазват втора според стабилността си позиции на пазара на труда<sup>8</sup> след лицата в най-масовата възрастова група между 35 и 44 години. Така се стига до средна възраст 64.1 години за мъжете и жените при излизането им от пазара на труда, която е една от най-високите в ЕС. Тя показва реално продължение на трудовия живот след настъпване на изискуемата възраст за пенсиониране. От една страна, този факт вече беше използван като аргумент за увеличаване на тази възраст в рамките на общата пенсионна реформа. От друга обаче, той следва да се обясни с ниските пенсии, които българските пенсионери получават и необходимостта от допълнителни трудови доходи.

Възрастните безработни увеличиха броя си (почти 3 пъти) след 2008 г. поради настъпилите тежки икономически условия, но и във връзка със застаряването на населението (таблица 1). В началото на кризата почти половината от тях са били безработни за по-малко от 12 месеца. През 2013 и 2014 г. обаче тази група намалява за сметка на лицата с по-продължителен престой, и по-конкретно – на безработните между 24 и 47 месеца. Тази ситуация усложнява позицията им при намиране на нова работа и в голяма степен предопределя единствената алтернатива на преход към пенсиониране. В същото време, в личен план възрастните на пазара на труда е необходимо да могат да запазят свободата на личния си избор между заетост и пенсия.

**Таблица 1.** Брой (в хил.) и структура (в %) на възрастните безработни според продължителност на безработицата

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2014
Брой, общо безработни на възраст 50 – 74 години	77,9	66,8	65,8	54,4	48,6	53	76,8	86,1	99,4	117,2
Структура										
Общо безработни на възраст 50 – 74 години	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Продължителност на безработицата	41,5	39,8	41,9	37,9	46,1	49,8	48,3	39,6	41,8	37,2
12 – 17 месеца	10,8	10,2	9,7	7,5	10,9	12,1	14,6	16,0	12,0	13,8

18 – 23 месеца							6,0	8,7	6,6	6,9
24 – 47 месеца	12,6	13,2	13,4	12,7	12,1	12,6	10,9	14,6	16,9	16,4
48+ месеца	35,2	36,8	35,0	41,9	30,9	25,5	20,2	21,0	22,7	25,7

**Източник:** *Евростат*.

Структурата на икономически неактивните възрастни (50+ години), които искат да работят показва, че през 2008 г. 1 309 5 хил. са настоявали да продължат да работят, което е равно на 55,8% от общо неактивните лица. През 2014 г. те са 57,4%. За ЕС 28 тези дялове са съответно 57,4 и 58,1%. По-ниските стойности за неактивните в България могат да се дължат на обезкураженост в намирането на работа за периода след изискуемата възраст за пенсиониране; или по-висока степен на заболяемост и инвалидизация. И в двата случая е необходима предварителна превантивна работа преди навършване на граничната възраст от 50 години за подготовка за по-дълъг и продуктивен трудов живот.

Работата с възрастните на пазара на труда изисква уточняване на съвременното определение за „възрастен работник“ във връзка с предизвикателствата за запазване на заетостта им. Според законодателството в България [и Кодекса на труда, (КТ)] икономически активната възраст започва на 16 години и продължава до достигане на задължителната възраст за пенсиониране за мъжете и жените. Кодексът не поставя възрастови ограничения на наемането или за заетост при общи или вредни условия. В него и в Закона за насърчаване на заетостта изрично е посочено, че възрастта (и други признаци като пол, раса и т.н.) не могат да бъдат причина за дискриминационно поведение при наемане или оставане на работа. В този текст обаче не се конкретизира, какво се разбира под „висока възраст“. Въпреки оставената като отворена горна граница за излизане от пазара на труда, то за такава се приема тази от 65 години, доколкото трудоспособната възраст е между 15 и 64 години.

Агенцията по заетостта наблюдава рисковата група на възрастните на пазара на труда, която включва лицата над 50 години (както беше посочено). Някои от програмите, които са финансирани със средства по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ (ОП „РЧР“), прилагат дефиницията на Организацията за

икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) според която възрастните работници са на 55 години и повече. В наблюденията на Националния статистически институт групата на възрастните също включва тези на 55 и повече години, въпреки че може да се получи и по-подробна информация за отделните възрастови подгрупи от базата данни на Евростат.

За очертаване на възрастните като рискова група на пазара на труда може се прилага критерий „действителна възраст“, от която започва намалението на коефициентите им на заетост и икономическа активност. Нейните стойности обаче са свързани с общото състояние на трудовия пазар и мащабите му. Наблюденията за България показват увеличение на възрастта (т.е. намаляване на риска) при общо активизиране на търсенето, и обратното. Както през 2000 – 2002 г. така и през 2008 – 2014 г. долната граница на рисковата възраст за напускане на заетостта има тенденция към понижаване до към 45 – 50 години<sup>9</sup>. Особено актуална е тази граница за жените, като някои от техните групи с ниско образование и квалификация (и определени групи професии) започват да стават излишни дори след 40 години. Разгледаните особености при уточняването на определението за възрастен работник в последна сметка имат значение за осигуряването на информация за подходящия момент за започване на целенасочена превенция спрямо принудителното ранно излизане от пазара на труда. Това е едно от основните съвременни предизвикателства за защита на възрастните в работната сила.

Присъствието на възрастните на пазара на труда ще продължи да има високо значение за равнището на заетост в България поради тенденцията за демографско застаряване. Рационализирането на публичните разходи за социалните защити на тази група и подобряването на тяхната ефикасност във възможните за това граници придобива висока актуалност. В тази връзка следва да се насърчава оставането в заетостта на възрастните, които могат и искат да продължат да работят. Тук преди всичко има значение поддържането и подобряването на пригодността за наемане, мерките за оставане в заетостта и за мобилност в нея.

За реализацията на възрастните може да съдейства подобряването общо на качеството на заетостта и на условията за труд.

При тази група не може да се очаква силна динамика на ефикасността на труда им. В рамките на общата структурна политика обаче възрастните могат да заемат важни сегменти в заетостта, които да съдействат за увеличаване на общата факторна производителност. В тази връзка се оформя ново предизвикателство на структурни промени и за реформа на публичните финанси при застаряващи трудови ресурси и с отчитане на техните специфични особености, потребности, потенциал, проблеми и при междувъзрастовите противоречия в заетостта. Необходимо е осигуряването на повече гъвкавост в предлаганите алтернативни политики за заетост, при равни други условия.

#### *Потенциално безработни*

Съвременната характеристика на загубата на работа, т.е. безработността<sup>10</sup>, е значително разширена и включва проявата на традиционни, но и на нови характеристики като:

- загуба на работа по трудов договор или друг договор за трудова дейност според условията на съответния Кодекса на труда (и след индивидуални и масови уволнения);
- частична загуба на заетост, поради конюнктурни причини и преминаване на работа на непълно работно време, и при условие че това е единствена заетост;
- сезонна загуба на заетост и невъзможност за компенсирането ѝ в останалата част от годината, при същото условие;
- неритмичност на заетостта, която е възможна за надомните работници, за наетите с договори за работа със срок на завършване, в сферата на услугите за населението и други, отново ако това е единствена работа;
- ограничени или отсъстващи възможности за наемане на лица без или с много кратки периоди на предишна заетост (на чиракуване или стажуване) и без натрупан професионален опит, както и на лица с продължителен престой в безработица;
- загуба на работа по свое желание и мотиви;
- дисциплинарни уволнения и принудително напускане на работа.

По-широката характеристика на безработицата в съвременните условия включва не само липсата на трудови доходи и регистриране в съответни бюра по труда, а и загуба на позиции в труда и на

потенциал за наемане. Заедно с това съществува необходимостта от отразяване на мащабите на частично или напълно загубена заетост; на мащабите на доброволната или принудителна безработица; на недостатъчната заетост и на различната степен на готовност за започване на нова работа и други възможни състояния, водещи до непълно използване на работната сила. Това не са нови изисквания при изучаването на безработицата. Значението на пълното представяне на измеренията на безработността изисква съответно разширяване на номенклатурата показатели за характеризиране на явлението и за отчитане на потенциалната работна сила<sup>11</sup>. Необходимостта от прилагане на разширена концепцията относно хората без работа се наложи и от съвременните възможности за различни статуси в рамките на гъвкавата заетост и перспективите за тяхното развитие. В годините на криза например, придоби актуалност принудителната работа на непълно работно време, поради временни проблеми с реализацията на продукцията и загуба на пазари. Необходимо е и характеризиране на потенциалната безработност, т.е. групата на непълно заетите и обезкуражените. Основно значение следва да имат мерките за връщане на пазара на труда на лица, които биха искали да започнат работа, но не търсят такава. Относителните дялове на другите две групи („непълно заети лица, желаещи и имащи готовност да работят повече” и „лица, които търсят работа, но не са в състояние да се наемат веднага на нея”) са по-ниски в сравнение с тези на общоевропейско равнище и тези факти могат да се приемат като особености на националния ни пазар на труда.

## **В заключение**

*В годините на сегашната криза се изострят проблемите на основни рискови групи на пазара на труда като се увеличава продължителността на престоя им без работа. Те са с комплексен характер и включват преди всичко подготовката за преход към заетост на младежите; рационализиране на преходите към пенсиониране на възрастните; реформиране на образованието и професионалната квалификация; преодоляването на бедността и стимулиране на социалното включване.*

*В работата с безработните придобиват актуалност не само необходимите по-широки мащаби на въздействие на съответните политики, а и необходимостта от тяхната”, специализация “ според специфичните изисквания за подпомагане на активна позиция на пазара на труда и устойчивост в заетостта.*

*Промените в структурите на безработните според равнището им на образование налагат и въвеждане на съответни корективи в социално защитните мерки спрямо тях и обективно оправдани по-продължителни периоди на престоя на пазара на труда във връзка в тяхната нова професионална квалификация.*

*Запазват се общите структурни характеристики на продължително безработните, които са главно групи във висока възраст, нискообразовани и без професионална квалификация, както и жители на райони с високи равнища на безработица. Проявлението им е в по-широки мащаби и има по-голяма тежест. Основната разлика с минали години е бързото нарастване на броя на безработните между 25 и 49 години за повече от 24 месеца на пазара на труда.*

*Сегашната ситуация на пазара на труда следва да бъде овладяна в близка перспектива за да не се позволи оставане в капана на продължителната безработица на високи дялове от перспективната работна сила и на прехода ѝ към неактивност.*

*Необходимо е максимално използване на възможния принос на неактивните в посока на включването им в работната сила; решаване на проблемите на безработните на маргинални позиции и предотвратяване на прехода им към неактивните. Ефикасните политики спрямо безработните следва да разширят обекта на въздействието си и да включат в него и пасивно изчакващи възможности за работа лица, непълно заетите, лица в позиция на несигурност в заетостта, но и да осигурят преход към труд в рамките на периодите на получаване на обезщетение на регистрираните безработни. При намаляващ брой на работната сила и повишаване на средната възраст на заетите закономерно се потвърждава значението (и необходимостта) от перманентен процес на подобряване на квалификацията на работната сила.*

## БЕЛЕЖКИ

<sup>1</sup> Тук и навсякъде в текста данните за 2015 г. са предварителни и след допълнителни изчисления на автора.

<sup>2</sup> Източник: Eurostat, [lfsa\_ugad].

<sup>3</sup> По данни от годишни доклади на Агенцията по заетостта.

<sup>4</sup> Според месечните справки на АЗ.

<sup>5</sup> В този район е най-високото по брой ромско население, но то има нисък относителен дял общо от жителите на тази област.

<sup>6</sup> В България 67,8% от намалението на заетостта през 2009 спрямо 2008 г. е поради уволненията на лица между 15 и 34 години според данни на Агенцията по заетостта.

<sup>7</sup> Източник: АЗ.

<sup>8</sup> Заедно с групата между 45 и 54 години.

<sup>9</sup> По данни на Евростат.

<sup>10</sup> Използването на термина „безработност“ е авторово предложение. То се прави с цел да се отразят не само регистрираните мащаби на безработицата, а и тези на недостатъчната заетост или загуба на желание за заетост на населението в активна възраст.

<sup>11</sup> За подробности виж: Unemployment rate and beyond, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Unemployment\\_and\\_beyond](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_and_beyond).

## БИОМЕДИЦИНСКОТО ИНЖЕНЕРСТВО В ПОМОЩ НА ХОРАТА С ТРАЙНИ ХРОНИЧНИ ЗАБОЛЯВАНИЯ И УВРЕЖДАНИЯ

**доц. д-р Юлия Пулова-Ганева**

*ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“*

**инж. доц. д-р Димчо Пулов**

*Технически университет – Габрово*

*Представеният материал разглежда ролята на научния и технологичния напредък и иновациите в здравеопазването за разрешаване на глобалните предизвикателства, свързани с демографското застаряване на населението, нарастване на хроничната патология и потребностите от качествени и достъпни здравни грижи и услуги. Разкрива възможностите и ролята на биомедицинското инженерство за подобряване на качеството на живот на хора с трайни хронични заболявания и увреждания, постигане на устойчиво развитие и растеж.*

**Ключови думи:** *здраве, качество на живот, биомедицинското инженерство*

---

Демографското застаряване на населението в световен мащаб, увеличаването на средната продължителност на предстоящия живот и заедно с това нарастващата хронична патология увеличават финансовия натиск върху системите на здравеопазване и възможностите им за осигуряване на добро качество на живот и грижа. В разрешаването на тези глобални предизвикателства ключова роля играят научният и технологичният напредък, а прилагането на нови иновативни методи и техники при предоставянето на здравните услуги и социална подкрепа придобива все по-голяма социално-икономическа значимост.

Доброто здраве е от съществено значение за благосъстоянието, икономическия просперитет и устойчивото развитие на всяко

общество. То е не само ценност и неотменимо човешко право, но и фактор за растеж и разгръщане на икономическия потенциал на населението. [4] Затова „запазването на здравето и активността на хората за по-дълъг период има положителен ефект върху производителността и конкурентоспособността; а иновациите в здравеопазването спомагат за посрещане на предизвикателството, свързано с устойчивостта в сектора в контекста на демографските промени“ [1].

Европейска рамка за политики “Здраве 2020” отчита подобряване на здравето на населението в Европа през последните десетилетия, но не в целия регион и не за всички. Очакваната средна продължителност на живота при раждане в държавите-членки на Европейския съюз (ЕС), е нараснала с повече от шест години от 1980 г. и е достигнала 79 години. Променящият се профил на заболяемостта, демографските характеристики и миграцията се отразяват на здравето и изискват усъвършенствано управление и контрол. Ръстът на хроничните болести и психичните разстройства, липсата на социална свързаност, екологичните заплахи и финансовата несигурност затрудняват подобряването на здравето и застрашават устойчивостта на системите на здравеопазване и социално подпомагане. Сърдечно-съдовите заболявания продължават да бъдат водеща причина за смъртните случаи сред населението на Европа и основен фактор за инвалидизиране на населението и понижаване на качеството на живот. Хроничните заболявания като диабет, астма и деменции са все по-разпространени, или поради по-добро диагностициране, или поради реално по-голяма заболяемост. През 2011 г. над 6% от населението на възраст 20 – 79 г. в ЕС, или 30 милиона души, са болните от диабет. По-доброто управление на хроничните заболявания се е превърнало в приоритет на здравната политика на много държави-членки на ЕС и е неразделна част от иновативното научно-технологично развитие на сектора. [2, 3, 6, 11]

Световната здравна организация (СЗО) отчита ролята на науката и технологиите в здравния сектор по отношение на заетостта, устойчивото развитие и растежа; повишаване на качеството на здравните услуги и предоставянето на грижи, разрешаването на здравни проблеми и подобряване на качеството на живота на хората. [6] В условия на нарастване на публичните разходи страните от ЕС са

изправени пред нарастващо търсене на качествени, безопасни и устойчиви здравни услуги на достъпни цени. За осигуряване на добро здраве и грижи на населението през XXI век е необходимо изграждането и внедряването на инженерингови системи, които да „проектират практиките на предоставяните грижи в съответствие с променящите се потребности и да интегрират местните, регионалните, националните и глобалните здравни информационно-технологични мрежи.” [7]

В изпълнение на Седмата рамкова програма на Европейската общност за изследвания, технологично развитие и демонстрационни дейности в сектор *Здравеопазване* акцент е поставен върху транслационни изследвания (транслиране на основни открития в клинични приложения, включително научно валидиране на резултати от опити), разработване и валидиране на нови терапии, методи за подобряване на опазването на здравето и превенцията, включително защита на детското здраве, здравословно остаряване, инструменти за диагностициране и медицински технологии, както и устойчиви и ефективни системи за здравеопазване. Основните дейности са насочени към биотехнологии, инструменти с широко приложение, медицински технологии в областта на здравето на човека; транслиращи изследвания в областта на здравето на човека; оптимизиране осигуряването на здравна помощ за европейските граждани. [5]

В тази връзка Консултативната комисия по индустриални промени (ССМІ) към Европейския икономически и социален комитет отчита, че секторът на биомедицинското инженерство ще придобива все по-голямо значение поради технологичното развитие и потенциала на новите техники за укрепване на грижите и рехабилитацията, което представлява важна стъпка напред в областта на здравеопазването и подобряването на качеството на живот. [7]

*Биомедицинското инженерство* е интердисциплинарна наука, обединяваща фундаментално познание от медицината, биологията и инженерството. Тя има основна роля за изобретяването и прилагането на високо иновативни технологии, продукти и процеси в сектора на здравеопазване. Биомедицинското инженерство обхваща области като:

- биомедицинска електроника,

- биомехатроника,
- разработване на биоинструменти и биоматериали,
- биомеханика и бионика,
- клетъчно, тъканно и генно инженерство,
- клинично инженерство,
- медицинска образна диагностика,
- ортопедично биоинженерство,
- рехабилитационно инженерство,
- системна физиология,
- бионано-технологии и невронно инженерство. [7]

Биомедицинското инженерство е най-бързо разрастващата се съвременна инженерна дисциплина. Тя свързва медицинските и инженерните специалности, като укрепва и увеличава ефикасността на здравеопазването. Утвърждаването ѝ като самостоятелна наука в Европа би допринесло за „по-доброто използване на ресурсите и пълноценното реализиране на съответните възможности”.<sup>1,2</sup>

Биомедицинските инженери проектират и изграждат иновационни изделия като изкуствени крайници и органи, образни машини от ново поколение и усъвършенствани протези; подобряват процедурите за генетично тестване, за създаване и приемане на лекарства. Новаторските медицински технологии осигуряват изключително важни ползи за гражданите на Европа, като им помагат да остават по-дълго време в по-добро здраве. Много хора, страдали от хронични заболявания, както и такива с увреждания или хронични болки, вече могат да водят пълноценен живот с по-добро качество, да бъдат по-пълно интегрирани в трудовата или социална среда.

Така например използването на коронарни стентове при лечение на сърдечносъдови заболявания е намалило броя на смъртните случаи от сърдечен инфаркт или сърдечна недостатъчност; подобряният достъп до технологии за много точно наблюдение на кръвната захар при пациенти, страдащи от диабет, намалява риска от усложнения, като слепота и увреждане на периферните нерви; използването на минимално инвазивни хирургически методи за лечение на аневризми позволява възстановителен период от около четири седмици, в сравнение с период от повече от една година при консервативните стари процедури.

Активното привличане на потенциалните ползватели на продуктите на биомедицинското инженерство – пациенти и техните семейства, медицинския персонал и персонала, полагащ грижи при разработване на продукти и услуги, съответстващи на реалните потребности и предпочитания, би подпомогнало общия управленски процес – от планиране, до транслиране в практиката и оценка на ефективността, като същевременно добрата комуникация между ползватели и създатели би дала тласък за генериране на нови иновативни идеи.

Понастоящем в световен мащаб в здравеопазването се прилагат новаторски подходи, основаващи се на нано- и биоматериали, насочени към:

- раковите заболявания;
- атеросклерозата;
- болестта на Алцхаймер;
- диабета;
- артритата;
- офталмологичните заболявания;
- уврежданията;
- инфекциозните и възпалителните заболявания.

В наномедицината се разработват устройства на базата на „нанобиологични“ сензори, предназначени за ранната диагностика на социалнозначими заболявания като сърдечно-съдовите и онкологичните. Доставка на лекарства непосредствено до болните клетки, намалява до минимум отрицателните им странични ефекти върху други части на тялото. Използването на новосъздадени „индивидуални“ изкуствени тъкани би допринесло съществено за развитието на регенеративната медицина и би подпомогнало подобряването на здравето и социалната интеграция на хората с увреждания. [9]

В страните от ЕС работят над 700 предприятия, които развиват дейност в областта на наномедицината и биоматериалите; а в рамките на Седма рамкова програма са инвестирани 650 млн. евро в подобна дейност.

Този процес на сближаване на нанотехнологиите с биотехнологиите, информационните технологии и когнитивните науки увеличава възможностите за полезни приложения, но повдига също и важни

въпроси относно етиката, безопасността, сигурността и зачитането на основните права на пациента. Счита се, че той е неразривно свързано с напредъка на фундаменталното разбиране за начина на взаимодействие на наноматериалите с живите организми през целия им жизнен цикъл, за да бъде гарантирано високо ниво на безопасност и защита на човешкото здраве и околната среда. [8, 9]

Секторът на медицинските технологии допринася значително за европейската икономика и за конкурентоспособността, като осигурява голям брой висококачествени работни места, привлича значителни чужди инвестиции; предлага огромен потенциал за европейската индустрия на световния пазар.

В Европа в сектора са заети пряко около 575 000 души, като значителна част от тях заемат висококвалифицирани, високостойностни иновационни работни места. В областта на медицинските технологии работят близо 25 000 дружества, от които 95% са малки и средни предприятия, инвестиращи в научноизследователска и развойна дейност. Размерът на пазара понастоящем се оценява на приблизително 100 млрд. евро. Въз основа на цените на производителя европейският пазар на медицински технологии се оценява на около 30% от световния пазар. Той е вторият по големина пазар на медицински технологии след този в САЩ (около 40% от световния пазар). [7]

Според Организацията за икономическо сътрудничество и развитието (ОИСР) през 2012 г. общите разходи за здравеопазване възлизат средно на 9,3% от БВП на страните от ОИСР; а в САЩ те са 16,9% (като това е най-високият дял в рамките на ОИСР). В Европа за здравеопазване се изразходват средно 10,4% от БВП, от тях 7,5% се използват за развитието на медицинските технологии, като разликите между отделните държави членки на ЕС са значителни. Разходите за медицински технологии в Европа възлизат на около 195 евро на глава от населението (средно претеглено) в сравнение с 380 евро на глава от населението в САЩ. [10] Очаква се през следващите няколко години биомедицинското инженерство да се превърне в най-бързо растящият пазар на труда в Съединените щати. Според американското Бюро по трудова статистика (BLS) между 2012 г. и 2022 г. се очаква заетостта на биомедицинските инженери да нарасне с 27%. [7]

Според Международната федерация за медицинско и биологично инженерство (IFMBE) за биомедицинското инженерство съществуват предизвикателства и възможности в следните области:

- информационно-компютърните технологии в медицината и здравеопазването;
- минимално инвазивните хирургични интервенции;
- биомедицинските сензори;
- диагностиката;
- обратната диагностика и визуализирането на данни;
- интелигентните материали;
- клетъчното инженерство и стволовите клетки;
- нанотехнологиите;
- моделирането и симулацията на физиологичните системи и на човешкото тяло като цяло.

Държавите членки следва да приемат дългосрочни, последователни програми и планове за действие в здравеопазването за разработване на новаторски научни изследвания, нови технологии и висококачествено образование в биомедицинската и други области на инженерството, имащи отношение към здравеопазването.

Трябва да бъде засилено междусекторното сътрудничество, вкл. и на общоевропейско ниво между сектора на здравеопазване, университетите и промишлеността за създаване и по-бързото внедряване на новите технологии и превръщане на Европа в световен лидер в областта на медицинските технологии.

## **БЕЛЕЖКИ**

<sup>1</sup> Европейски парламент. Експертен семинар, посветен на политиката в областта на биомедицинското инженерство, 2012.

<sup>2</sup> Биомедицинското инженерство е признато като дисциплина през 1998 г. от Четвъртата рамкова програма за научни изследвания и иновации, но независимо от това настоящата политика на ЕС в тази област е разпокъсана. В Съединените щати то се третира като самостоятелна наука, с обособени методологични и аналитични техники.

## ЛИТЕРАТУРА

1. ЕК, „Бюджет за стратегията „Европа 2020“, 2011.
2. ЕК, Доклад на Комисията до Европейския парламент и Съвета. Изпълнение на втората Програма за действие на Общността в областта на здравето през 2013 г. COM (2015) 306, 2015.
3. ЕК, Съобщение на Комисията относно ефективни, достъпни и устойчиви системи на здравеопазване COM (2014) 215, 2014.
4. МЗ, Национална здравна стратегия (2012 – 2020), с. 6 – 9.
5. Решение на Съвета от 19 декември 2006 г. относно специфичната програма „Сътрудничество“ в изпълнение на Седмата рамкова програма на Европейската общност за изследвания, технологично развитие и демонстрационни дейности (2007 – 2009) (2006/971/ЕО), 2006.
6. СЗО, Регионално бюро за Европа. Здраве 2020. Европейска рамка за политики и стратегия за 21-ви век, 2013.
7. Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Насърчаване на европейския единен пазар, комбиниращ биомедицинското инженерство със сектора на медицинските услуги и грижи“ (2015/С 291/07), 2015.
8. Съобщение на комисията до Съвета, Европейския парламент и Европейския икономически и социален комитет. Нанонауки и нанотехнологии: План за действие за Европа 2005 – 2009. Първи доклад за изпълнението за периода 2005 – 2007 г., COM (2007) 505, 2007.
9. Съобщение на комисията до Съвета, Европейския парламент и Европейския икономически и социален комитет. Нанонауки и нанотехнологии: План за действие за Европа 2005 – 2009. Втори доклад за изпълнението за периода 2007 – 2009 г., COM(2009)607, 2009.
10. <http://www.oecd.org>.
11. [http://ec.europa.eu/health/reports/docs/health\\_glance\\_2012\\_exs\\_bg.pdf](http://ec.europa.eu/health/reports/docs/health_glance_2012_exs_bg.pdf), Европейски доклад за здравето 2012 – „Здравето накратко: Европа 2012 г.“

## РОЛЯТА НА КОРПОРАТИВНИЯ СОЦИАЛЕН КАПИТАЛ ПРИ ИЗГРАЖДАНЕ НА МОТИВАЦИОННИ ТЕХНИКИ

**доц. д-р Павлинка Найденова**

*Институт за икономически изследвания – БАН*

*Актуалността на проблема се състои в открояване ролята на социалния капитал (СК) в корпоративна среда с цел прилагането на подходящи мотивационни техники за успешен мениджмънт. Основната теза е, че проявлението на социалния капитал на микроравнище въздейства върху процеса на мотивиране като функция на оперативния мениджмънт. Посочената хипотеза може да се конкретизирана чрез изграждането на динамичен мотивационен механизъм през призмата на корпоративния социален капитал. Тази многоаспектна взаимозависимост, която има различни варианти на тълкуване и възприемане, е предмет на настоящата статия.*

---

Успешното функциониране на компанията чрез оптимизиране на съответствието между нейната стратегия и оперативните ѝ действия предполага въвеждането на динамичен мотивационен механизъм, чиято адекватност в значителна степен се определя от качеството на социалния капитал (СК) в компанията. Съобразяването с проявлението на корпоративния социален капитал съдейства за осъществяването на добри практики при управление на бизнес промени, за креативност и вземане на подходящи решения в различни сфери от дейността на компанията, за формирането и поддържането на атмосфера, съчетаваща бизнес интереси, приоритети и възможности.

Корпоративният социален капитал (КСК) би могъл да се възприема като конкурентно предимство на дадена бизнес единица, доколкото отразява нейната организационна култура, и същевременно с това оказва влияние върху формирането на корпоративния управленски подход като конкретика, тенденции и насоки.

Изследването на проявлението на корпоративния социален капитал и насочването му към изработване и прилагане на адекватни мотивационни техники, съответно, подход и механизъм за мотивиране, има пряко въздействие върху управленския профил на стопанските структури и утвърждаването на техния репутационен имидж.

Необходимостта от разглеждане на посочената тематика се определя от следните обстоятелства:

- Развитието на съвременните икономически отношения и на обществения живот в неговата цялост и многообразие все повече се свързва с развитието на институциите (в широкия смисъл на думата) и респективно, с институционалните правила.
- Самият социален капитал се базира на формални и неформални институционални правила, които, независимо от спецификите си, се проявяват относително еднородно на различни нива.
- По-популярните изследвания върху социалния капитал са на макрониво, но опити за неговото операционализиране на фирмено равнище са правени и от български автори (Danchev, 2006; Миланова, 2009).

Констатираната актуалност на проблематиката дават основание да се определи и развие определена позиция по отношение на проявлението на социалния капитал на микроравнище и влиянието на неговите специфични особености при изграждане на подходящ мотивационен механизъм със съответните мотивационни техники. В този смисъл мотивационните техники могат да бъдат разгледани, както в качеството им на генератор на КСК, така и като отражение на корпоративната (фирмената) култура на съответната компания (Миланова, 2008).

Основната теза е, че спецификата на социалния капитал, в цялост, и на компонентите на доверието, като основна предпоставка за проявление на СК в хоризонтален (склонност към съпричастност) и във вертикален план (склонност към лидерство), е в пряка връзка с мотивационните техники в бизнес единицата и че тяхното (на социалния капитал и неговите компоненти) идентифициране и операцио-

нализиране би засилило ролята на мотивирането като функция на доброто корпоративно управление.

Микроаспектите на социалния капитал, разработени първоначално от Джеймс Коулман (Coleman, 1990), описват поведението на една организация като взаимозависими действия на индивидите, участващи в нея. Помеда (Pomeda et al., 2002) добавя и анализ на човешкия капитал като обяснява как стимулите могат да окажат влияние върху поведението на взаимодействащите си индивиди и как тези стимули имат определяща роля за изграждането както на човешкия, така и на социалния капитал на фирмата. Следователно концепцията за социален капитал се основава на идеята за „стойността“ на социалните взаимоотношения (формални и неформални) в колектива и за извличане на „добавена стойност“ за участниците в него чрез степента на доверие и принципите на взаимност/реципрочност, които водят до по-големи възможни ползи от тези, постигнати при отсъствието на тези „активи“.

Социалният капитал в една организация се свързва с възможността индивидите да създават работещи партньорства като:

- подчиняват индивидуалните си интереси на интересите на по-големите групи;
- работят заедно за общи цели или взаимна изгода;
- споделят общи ценности и стандарти на основата на които се формират стабилни групи и екипи.

Социалното взаимодействие, основано на тези лични способности, предполага взаимно признание и доверие, реципрочност и солидарност.

Но партньорството само по себе си не е достатъчно. Необходимо са институционализирани (формално или неформално установени) отношения на сътрудничество и взаимна помощ в рамките на дадена група, организация, компания, т.е., необходимо е насърчаване на стабилно и трайно социално взаимодействие чрез правила и институции, които да утвърждават и разпространяват ценностите и нагласите, залегнали в основата на социалните общности. За целта се извежда понятието социален капитал като мрежи, норми, общи ценности и убеждения, които улесняват сътрудничеството в рамките на една общност (група) или между отделните общности (групи).

В този аспект управленската наука идентифицира, анализира и възприема подходящи мотивационни техники, които са предпоставка за осъществяването на ефективен мениджмънт в контекста на взаимовръзката между вътрешната мотивация като компонент на човешкия капитал и проявлението на социалния капитал в бизнес организациите през призмата на корпоративната култура. От една страна, социалният капитал в корпорациите подлежи на преобразуване посредством управленски инструментариум, насочен към постигане на корпоративните цели. От друга страна, специфичното проявление на социалния капитал в корпорациите чрез съответните организационни културни измерения предполага прилагането на мотивационен механизъм, който да предопредели добро корпоративно управление и да утвърди добри корпоративни практики.

Постигането на резултати в съответствие с целите на компанията е фундаментална задача за всеки корпоративен мениджмънт. Най-добрият начин да се провокира нагласа за осъществяване на фирмената стратегия е адекватният индивидуален мотивационен подход към заетите. Въпреки очевидността на този факт, мениджърите невинаги успяват да използват подходящите мотивационни техники, защото разбират погрешно концепцията за мотивацията и начините за нейното приложение.

Теориите за мотивацията, разработени през XX век, все по-трудно обясняват човешкото поведение през XXI век, което в най-градивното си проявление се задвижва все по-слабо от биологичния импулс или от импулса, породен чрез награди и наказания, свързани със средата на живот и работа. Мотивацията се оказва несъвместима с новото разбиране за професионален успех и лична реализация на човешкия капитал, определени от вътрешна удовлетвореност, от подобряване на професионалните умения и от спечелване на репутация като дългосрочни ценности, които впоследствие водят и до увеличаване на доходите.

Мотивационното поведение, което се основава на вътрешната мотивация като импулс за функционирането на бизнеса през XXI век, предполага ясно целеполагане, инициативност и творчество в работата, относителна самостоятелност по отношение на задачата

(какво се прави), времето (кога се прави), екипа (с кого се прави) и метода (как се прави), и всичко това е „подплатено” със съответната степен на отговорност при изпълнението. (Пинк, 2012)

Докато мотивацията на XX век изисква подчинение, мотивацията на XXI изисква съпричастност. Съпричастността поражда стремеж към майсторство (по-висока квалификация) – да ставаш все по-добър в това, с което си ангажиран, а стремежът към майсторство е важна част от вътрешната мотивация, която определя напредъка в съвременната икономика и бизнеса. Майсторството се основава на предизвикателствата, насочени към личните способности. То е мисловна нагласа, умение да виждаш способностите си не като крайни, а като подлежащи на безкрайно подобрене. Майсторството изисква постоянни усилия, целеустременост и съзнателна работа.

Вътрешната мотивация не е свързана с емоциите на индивидите, а с техните рационални действия, основани на знанията, уменията и компетенциите им, със съпричастността им, определена от степента на тяхната ангажираност в дейностите на колектива като хоризонталната социална мрежа, където информацията се разпространява лесно и е ясно комуникирана сред участниците. Хоризонталната структура на социалната мрежа е от голямо значение за генерирането на социален капитал, защото насърчава взаимното доверие и участие, а следователно и вътрешната мотивираност.

Рисковано за успеха на една организация е, ако вътрешнофирмените контакти и обменът на информация не се приемат и не се подкрепят от висшия мениджмънт или, ако мениджърите „принуждават“ персонала под една или друга форма да действа в избраната от тях насока. Императивното управление е обречено на провал в съвременните силно конкурентни, динамично променящи се пазари. Организациите са конкурентоспособни, когато служителите им са мотивирани да сътрудничат при извършването на определени дейности, а съществено условие за това е равнището на доверие. Доверието означава преди всичко вяра в наличие на честност, лоялност и надеждност във взаимодействащите си страни.

Доверието предизвиква вътрешната мотивираност за действие. В този смисъл мотивиращият и мотивираният са един и същи човек,

т.е., субектът на мотивиране трябва да се мотивира сам, а мениджърите комуникират със служителите, за да предизвикат в тях вътрешна мотивация. С други думи, стремежът на управляващите да „мотивират“ служителите за постигане на резултати изисква да се създаде среда, в която заетите да се самомотивират за взаимодействие, насочено към достигане на корпоративните цели чрез реализиране на собствените такива.

В дългосрочен план, корпоративният успех зависи от способността на мениджърите да предизвикват постоянно вътрешна мотивираност в своите служители и екипи – един непрекъснат управленски процес, който се развива и усъвършенства.

Вътрешната мотивация, възприемана като самозадвижващ се градивен процес, който започва от удовлетворяването на физиологичните потребности и достига до удовлетворяването на потребността към самоусъвършенстване, е основополагаща за т.нар. теория Z (Ouchi, 1981).

Мотивиращото управление от тип Z съчетава оределената от специфичната култура привързаност към индивидуалните ценности с изразен колективен модел на взаимодействие. Този тип управление съблюдава възприетите организационни норми и удовлетворява потребността от съпричастност. Връзката между съпричастността на персонала и конкурентоспособността на фирмата е безспорна: колкото по-ангажирани са служителите с фирмата си, колкото повече използват своите знания, умения и способности в работата, толкова по-конкурентоспособна е и самата фирма. Взаимното доверие води до положителни резултати за всяка организация чрез развитие и утвърждаване на съпричастност към фирмените цели и резултати.

За съжаление, резултатите от анкетното проучване през 2013 г. (Миланова и Найденова, 2013) отговарят на негативните очаквания, а именно, че значителна част от заетите и от мениджърите в българските бизнес организации имат слаба вътрешна мотивация за работа. В анкетиранияте фирми няма особен интерес към прилагане на мотивационни техники. Според анкетиранияте те са базирани на теории, написани от чуждестранни автори, които нямат представа, как се работи в България и съответно те не са приложими в нашите условия.

Дори да допуснем, че тези твърдения са основателни, резонно е да приемем, че хората желаят и търсят вътрешна мотивация в работата си, която да се подкрепя и дори подсилва от действията на мениджърския екип. Изводът, който се налага е, че индивидуалният мотивационен подход от страна на мениджърите е „слабото място” в управлението на нашите организации.

Вътрешнофирменото доверие като основа на мотивационния управленски механизъм може да не е достатъчно, но е необходимо условие за по-голяма вътрешна мотивация на заетите в дадена организация. Доверието към мениджмънта е основателен мотив за служителите да не търсят динамична мобилност в зависимост от личния си интерес, а да проявяват съпричастност и лоялност към компанията. А това е възможно при условие, че корпоративното ръководство обяви ясна и конкретна програма за развитие и представи ползите за фирмата и персонала. Очакванията и усещането, че се работи за постигане на обявените цели и ползи мотивира служителите. Когато целите са реални и постижими във времето, заетите имат самочувствие и вътрешна убеденост, че създават нещо значимо, самите те се чувстват значими и горди със своето работно място.

Доверието се изгражда с много усилия и последователност. Самата позиция на ръководител не носи доверие. Доверието се печели от човека, който изпълнява функцията на мениджъра, който формално изпълнява функцията на лидер. Затова той трябва да бъде преди всичко мислещ, съпричастен човек, изградена личност. Когато човек заслужи доверие към себе си въз основа на професионализма и личните си качества, тогава в другите хора се засилва мотивацията и те да изградят доверие към себе си в резултат на професионалните си постижения.

Лидерството означава да накараш хората да направят това, което не искат или мислят, че не могат да направят, при това да бъдат въодушевени да го направят. Този парадокс е в основата на всяко лидерство.

Лидер е мениджърът, който може да накара организацията да направи онова, с което тя не може да се справи, например, да предизвика действия, които са необходими за постигане на добри резул-

тати. Това изисква изграждането на специални взаимоотношения между лидера и хората в организацията. В основата на тази връзка са качествата на лидера. Откроява се връзката между качеството и нивото на социалния капитал, който се гради и утвърждава на ниво компания, и конкретните измерения на лидерската природа, на доверието като склонност за признаване на лидера.

Следователно качеството на социалния капитал зависи както от степента на интегрираност в социалната структура, така и от равнището на доверие в нея. Когато се преминава към вертикалните измерения на социалния капитал (и конкретно на вертикалните измерения на самото доверие), на преден план изпъква ранжирането на социалните предпочитания за лидер, изтъкването на лидера и тълкуването на лидерството като качествен параметър. Лидерските умения и лидерската харизма са в основата на съвременната визия за лидерството, въпреки че все още се наблюдава и пренос на по-остарели тълкувания на феномена, което обаче, в най-общия случай, е с негативно влияние върху ефективността на лидерството. Не случайно в литературата се говори за „пределна склонност към признаване на лидера” (Danchev, 2006), тъй като се установява сложна комбинация от икономически, психологически, културни и пр. предпоставки, които разширяват като цяло фокуса на анализа.

Мениджърите у нас изискват преди всичко изпълнителност и подчинение. Те невинаги насърчават новите идеи на служителите, не поемат отговорност за допуснатите грешки, а се надяват преди всичко на външна оценка на качеството, което фирмата предлага. Такива мениджъри не притежават компетенции да стимулират вътрешната мотивация на своите служители, а следователно да бъдат лидери.

Това се дължи на културни нагласи и ценности, които са особено консервативни. Културният профил на българина е свързан със силно избягване на несигурността, което намира израз в страх от новото и промяната, както и в изповядването на външната причинност, което на практика означава, че винаги се търси някой друг, който трябва да е отговорен – държавата, правителството и т.н. (Миланова, Найденова, 2013)

Важно за всички, които управляват човешки капитал, е системно да полагат усилия в посока повишаване на вътрешната мотивираността с няколко основни действия:

- Да се опират на възможностите на служителите, на техните постижения и изяви;
- Да не пропускат да възнаграждават по един или друг начин изявите и постиженията;
- Да бъдат реалисти и да окуражават служителите също да бъдат такива. Необходимо е да се утвърждава у тях съзнание, че адаптирането към динамичните условия на конкурентния пазар предполага превъзможване на собствените слабости, осъвременяване и развитие на установените стандарти.
- Да признават грешките си навреме, за да не „загубят доверие”. При пропуски от страна на персонала, мениджърите би трябвало да са отработили реактивен механизъм, съобразен с чувството за вина и изповядването на вътрешна причинност, т.е., с необходимостта да обмислят, дали достатъчно добре са обяснили пред персонала целта, която е трябвало да бъде постигната.
- Да поемат отговорност за провалите.

Вътрешната мотивация може да се „управлява“ посредством склонността към лидерство, но в бизнес средите у нас тя е преди всичко релевантна на *българските представи за лидерство и мотивация*. В този смисъл тяхната позитивна промяна е абсолютно необходима, за да се динамизира индивидуалната и обществената ефективност на социалните взаимоотношения, а оттам и на самия социален капитал.

## БИБЛИОГРАФИЯ

1. **Миланова, А. & П. Найденова.** Управление на човешкия капитал във фирмена среда. Социоантропологична и мотивационна детерминираност. С.: Акад. изд. Проф. М. Дринов, 2013.

2. **Миланова, А.** Концептуално моделиране на връзката фирмена култура – социален капитал (на примера на фирми от българската стопанска действителност). – В: Икономически изследвания, 2009, № 2, с. 63 – 91.

3. **Миланова, А.** Генезис на фирмената култура в България. С.: Акад. изд. Проф. М. Дринов, 2008.

4. **Пинк, Д.** Мотивацията. С.: Изд. „Изток-Запад”.

5. **Coleman, James.** Foundations of Social Theory. Boston, MA: Harvard Business, 1990.

6. **Danchev, Alexi.** Social Capital and Sustainable behaviour of the Firm. – In: Industrial Management & Data Systems. Vol. 106, Iss: 7, pp. 953 – 965, Emerald Group Publishing Limited, 2006.

7. **Ouchi, William G.** Theory “Z”: How American Business Can Meet the Japanese Challenge. Reading, MA: Addisson-Wesley, 1981.

## КОРПОРАТИВНА КУЛТУРА И НАЦИОНАЛЕН ИКОНОМИЧЕСКИ ГЕНОТИП: ОСОБЕНОСТИ И ПОСЛАНИЯ (Българският случай)

**доц. д-р Агелина Миланова**

*Институт за икономически изследвания – БАН*

*Анализът на културните измерения е предпоставка за образуването на организационна идентичност, свързана с конкретна корпоративна култура. В контекста на съвременните тенденции на глобализацията, какви са перспективите за национални или регионални видове бизнес и корпоративна култура?*

*Българските фирми и съответните предприемачески модуси често възприемат етични, морални правила, а дори и правни модели от Запада. Въпросът дали това е рационално и ефективно действие, дали може да се потърси отговор чрез прилагане на инструменти, основаващи се на интердисциплинарността като съществено направление и методология в съвременната наука.*

*С изясняването на въпросите на корпоративната култура като механизъм за формирането на идентичността на икономическата структура и приемането му като форма на реновиране на функции и възможности, може да се даде посока за подобряване състоянието и поведението на българските фирми в търсене на конкретни отговори за решаване на проблеми, свързани с начини на формиране и актуализиране на икономическите структури в пазарна среда, степента и посоката на влияние на културните измерения в организацията, свързани с тяхното значение за изискванията на съвременния свят, ефективността, конкурентоспособността и престижа на фирмите.*

**Ключови думи:** *корпоративна културна, национална културна матрица (национален стопански генотип), икономически структури, мениджмънт, бизнес зрялост.*

Културните измерения на фирмено равнище все повече се налагат като фундамент на организационната идентичност. Тяхното идентифициране и анализ е предпоставка за образуването на организационна идентичност, която е свързана с конкретна корпоративна култура. Съгласно редица проучвания, корпоративната култура може да се възприеме по-скоро като механизъм за формиране на идентичност на бизнес единиците, за изграждане на имидж, чрез който всяка от тях е представена на международния пазар [2]. Интерес представляват перспективите за развитие на национални или регионални видове бизнес и корпоративна култура в контекста на съвременните тенденции на глобализацията. Българските фирми и съответните предприемачески модуси често възприемат етични, морални правила, а дори и правни модели от западните фирми и нации. На въпроса дали това е рационално и ефективно може да се потърси отговор чрез прилагане на инструменти, основаващи се на интердисциплинарността като съществено направление и методология в съвременната наука [2], [8], [9].

Богатата литература за организационна култура, както и различните проучвания в тази област, са добър фундамент за определяне на принципите, свързани със степента на влияние на ценности и практики, с обичаите и традициите, типични за културата на компанията и с ангажимента си към институционалната среда [4], [10], [14]. Определянето на корпоративната култура като специфичен модел на колективно програмиране на ума [5] и диференциране на основната му дейност в икономически структури създава връзката между формирането на корпоративна култура и формирането на идентичността на бизнес единица. Изясняването на въпросите на корпоративната култура като механизъм за формирането на идентичността на икономическата структура и приемането му като форма на реновиране на функции и възможности, може да се даде посока за подобряване състоянието и поведението на българските фирми в търсене на конкретни отговори за решаване на проблеми, свързани с ефективността, конкурентоспособността и престижа на фирмите.

Тълкуването на икономически и социалноантропологически предположения и отношенията между тях, както и на обогатяване инструменти за изследване на корпоративната култура в българския

бизнес, дава отговори на редица въпроси, като: начина на формиране и актуализиране на икономическите структури в пазарна среда, степента и посоката на влияние на културните измерения в организацията, свързани с тяхното значение за изискванията на съвременния свят.

### **Статусът на българските фирмени култури**

В резултат на изследвания, базиращи се предимно върху анализ на качествена информация, чрез изследване на случаи и дълбочинни интервюта с различни представители на бизнес средите у нас, проведени в периода 2004 – 2015 г., стана ясно, че статусът на фирмените култури у нас се характеризира със следните специфични организационни параметри [1], [2], [5]:

– Склонност към бюрократична структура. При проведените изследвания, фокусирани върху предпочитанията към бюрократична или органична (склонна към по-голяма динамика при необходимостта от промени и иновирание) структура, над 60% от предпочитанията са за бюрократична структура. Бюрократичната структура не е адаптирана към сложно и променящо се обкръжение, разгледано в широк план. Следователно, възниква един принципен въпрос – ако се допусне, че бюрократичните структури са характерни и оптимални за средата, възможно ли е реална промяна и динамизация на обкръжението, без това да се отрази пряко върху структурата на организацията и в каква посока би било това влияние – позитивна или негативна?

– Преобладаваща ориентацията към процеса, вместо ориентацията към резултатите, като ориентацията към процеса предполага избягване на риска, добре познати, повтарящи се и предвидими работни ситуации докато ориентацията към резултатите предполага комфортност в непознати ситуации, склонност към предизвикателства и рискове. Съобразно организационната ѝ култура структурната единица (организацията) може да се определи като ориентирана към процеса или като ориентирана към резултатите, според изведените измерения, свързани конкретно с организационната култура, е първото, което показва връзка с ценностите, т.е. с националния културен

модел. В България за изследвания период средно над 60% определят своята организация главно като ориентирана към процеса. Това е характерно за стресираните (с повишена степен на тревожност и по-малка склонност към промените) култури с високо избягване на несигурността, тъй като ориентацията към процеса предполага избягване на риска, добре познати, повтарящи се и предвидими работни ситуации докато ориентацията към резултатите предполага комфортност в непознати ситуации, склонност към предизвикателства и рискове. При това измерение задължително трябва да се има предвид и отрасълът, секторът или бизнес сегментът, предполагащ по-малка или по-голяма доза консерватизъм.

– Ориентирана към служителите или ориентирана към работата? За това измерение се смята, че няма връзка с ценностната система, а по-скоро отразява моментната ситуация (дали към определен момент организацията е притисната от работата, дали по тази причина се ”вглежда” и интересува само от себе си) или изразява философията на основателите на фирмата. При идентифицирането на организацията като ориентирана към служителите или ориентирана към работата, процентното съотношение е почти изравнено, в полза на втората опция. Доказа се обаче, че в българската фирмена среда, включително и по това измерение, влияние има определена проблемна сфера от националния културен модел и това е отношението родовост – безродовост или колективизъм – индивидуализъм. В българската фирмена среда обаче, включително и по това измерение, влияние има определена проблемна сфера от националния културен модел и това е отношението родовост – безродовост, или колективизъм – индивидуализъм [2], [5].

– Независимо от малката разлика в процентните съотношения, преобладаващ е простонародният тип организация пред професионалния, т.е. индивидите извличат принадлежността си в по-голяма степен от организацията и са склонни да се отъждествяват с нея, отколкото с вида на работата. Типът на организацията се определя и спрямо чувството на принадлежност на самите ѝ членове. Тези типове организации са простонародна и професионална. При простонародния тип организацията се интересува и от семейната, и от социалната история на членовете си, но паралелно с това се отчита тяхната компе-

тентност и организацията се вглежда и в бъдещето им. Докато при професионалния тип личният живот се възприема като неприкосновен и единственото, което има значение, е професионалната компетентност. Това измерение също се възприема като обвързано донякъде с ценностите. В българските фирми повече от 50% се насочват към първия тип. Тази констатация е напълно обяснима, имайки предвид връзката на измерението с родовостта, но според нас, влияние има и тревожността, избягването на несигурността, което обяснява не много голямата, по принцип, разлика в процентите.

– Организацията се възприема в много по-голяма степен като организация от затворен тип, където приемането на външни лица е определено от степента на влияние на доминиращи родовост и тревожност (стресираност) в контекста на националните културни измерения [2], [5].

– Контролът в организацията е по-скоро либерален. Въпросът, свързан с контрола, който се осъществява в дадена фирма, е свързан със структурирането и поведението във вътрешнофирмена среда. Строгийт, формален контрол предполага стриктност, достойно поведение, спазване на уговорка или договореност при прецизно отчитане на цената. Когато се говори в този случай за достойнство на поведението, то определено се различава от конфуцианския модел и е свързано главно с възприемането на вътрешната причинност като предпоставка за действие и реакции. Напълно в съответствие с тази логика, при изследванията у нас около 70% посочват, че в техните организации контролът е либерален. Разбира се, напълно възможно е и в българска бизнес среда контролът да бъде строг и формален, по смисъла на гореказаното. Във всички случаи обаче, тези проценти ни дават основание да предполагаме връзка между измерението на организационната култура и националния генотип, и то конкретно в посока на съчетаване на две проблемни зони – мекост и родовост на културата [2], [5].

– При отчитане на определена относителност, организациите се определят повече като организации от практичен тип (при водещо значение на пазара), отколкото като организации от нормативен тип (при водещо значение на правилата и тяхното спазване). В този случай тълкуването и тестването на вариантите за преобладаваща пазарна

ориентация е определено нееднозначно и по-трудно. Към пазарната ориентация се насочват средно над 50% от интервюираните в посочените и по-горе изследвания и за нормативност, в смисъл на спазването на правилата. Както се е оказвало и при други изследвания, независимо от директното или по-непряко поставяне на този въпрос, близостта в процентите откроява едно противоречие, което в този случай може да се обясни именно с категоричното проявление на действието на културната матрица. Изтъкнато е, че водещата роля на пазара предполага прагматизъм и акцент върху желанията на клиента, докато изтъкването на организационните процедури като по-важни предполага, макар и в известна степен, догматизъм, който обаче се съчетава с високи изисквания за честност и отговорност, както и с високи стандарти за бизнес етика (тези характеристики са валидни за организационните измерения, които се тълкуват по принцип и не се променят съобразно спецификите в едно или друго изследване, още повече че става въпрос за емпирично установени параметри). Оформя се парадокс, от който обаче произтичат изводи – високата тревожност изисква правила и процедури, но родовостта ги отхвърля и насочва организационната култура към пазарен тип поведение, въпреки че не са изградени вътрешните компоненти, както и не съществува съответна външна среда, свързана с институционалния фактор [2], [5].

### **Посланията**

По принцип дефицитът на модерна и в същото време на адекватна фирмена култура у нас се обяснява с недостатъчната зрялост на няколко равнища: институционалната среда, обвързана с актуалните политически процеси; пазарната среда; културата на човешкия фактор.

Така, както в педагогиката се взема под внимание синхронът или разминаването между интелектуалната и социалната зрялост на едно дете, в зависимост от неговата възраст, така и в нашия случай трябва да се изследват, от една страна, проявленията на синхрон или, съответно, на дисбаланс между културните натрупвания и моделирането на цялостен културен и поведенчески модел, които са

с различна сила и устойчивост, и от друга страна, степента на една своеобразна зрялост – бизнес зрялост, която е директно свързана с идентичността и имиджа на стопанските структури [2], [8].

Разбира се, съществено свързана с културата на организационно равнище, е културата на обкръжаващата среда. Възможно е да се достигне до определени противоречия между културата на фирмата и културата на една или повече сфери от околната среда като цяло. Този факт може да е причина за девиации или неефективност на фирменото поведение, дори и при доказана адекватност на съответната фирмена култура. В този смисъл, могат да бъдат цитирани следните няколко постановки [2]):

– Формирането на ценностната и на нормативната система в България се оказва фундамент на стопанските реформи. Съществен елемент на общественото реструктуриране е административната реформа, отнасяща се специално до съдебната система. Става въпрос, че при интегрирането на икономическата теория на правото, при производството на институция пред законодателя възникват ограничения, свързани със системите от поведенчески норми и културни ценности, която се залага на входа и трябва да бъде коментирана като основополагащ фактор. Съобразяването с този фактор би могло да оптимизира макросредата и по този начин да се повлияе и на микросредата, като процесът е реципрочен.

– Налага се изясняването (но определено не на популистко ниво) на ролята на политическия пазар, интегрирането му в икономическите анализи и проследяването на динамиката в поддръжката на правителството във всеки един момент на хипотетично равновесие на пазара.

– Налице са достатъчно основания, за да се твърди, че гарантирането на добрата институционална среда е необходимо, но недостатъчно условие за синхронизиране между макросредата и функционирането на микроструктурите. Стратегически важен момент е осмислянето и идентифицирането на фирмената култура за всяка организационна единица, влиянието ѝ върху организационната структура и стратегия, следователно, доброто преосмисляне на целите и ориентацията, т.е. на поведенческия модел на единицата, за да може тя да претендира за оптимално позициониране в макро средата, за конкурентоспособност и за ефективност.

– Изследването на фирменото поведение в динамика показва необходимостта да се идентифицира директната връзка между управлението на знанието и организационната култура. Стратегията за управление на знанието се обвързва с бизнес – стратегията на фирмата, която от своя страна е функция на нейната специфична бизнес зрялост. Така както организационната култура у нас е силно зависима от националния стопански генотип, иновационната култура, нагласите за търсенето и използването на знанието, все още трудно биха могли да претендират за пряко обвързване с конкретни организационни култури и практики [2], [3], [10].

– Стратегическото управление на знанието като част от стратегията за управление на фирмите е в пряка връзка с културните параметри, които в по-специфичен план могат да се определят като детерминанти на иновационната култура. Наложително е осъществяването на актуални препоръки, които да създадат нов формат за генериране на иновативни нагласи [8], [10] в бизнес средата като цяло.

Иновативните политики и претенциите за пълно институционализиране на концепцията за икономика на знанието, срещат своеобразна “стена” при предприемането на конкретни дейности и утвърждаването на съвременни практики, свързани с иновативността на една икономика. Това може да означава само едно – **необходимо е възприемането на културните измерения като фундаментален капитал**, с който се налага съобразяване както на макро-, така и на микроравнище. Налага се да се преосмисли придобилата популярност теза за “надстроечността” на културния контекст и разработването на политики и конкретни технологии за управление на знанието и за изграждане на адекватна иновационна култура, които на настоящия етап, за разлика от някои напреднали държави, трябва да бъдат внимателно премислени и обвързани с националните културни измерения.

Данните за състоянието на българската икономика правят изключително наложително преосмислянето на предпоставките и условията за развитието на организационна култура в нов формат. В противен случай недобрата картина по отношение на параметрите, свързани с проявлението на знанието, би се превърнала в бариера пред очакванията за добра и модерна икономика. Очевидно е, че

доброто управление изисква не само динамика и адаптивност, но и извършването на по-дълбок разрез при ортодоксалния стопански анализ.

## БИБЛИОГРАФИЯ

**1. Миланова, А. и П. Найденова.** 2013. Управление на човешкия капитал във фирмена среда. Социоантропологична и мотивационна детерминираност. С.: Акад. изд. Проф. Марин Дринов.

**2. Миланова, А.** 2008. Генезис на фирмената култура в България. С.: Акад. изд. М. Дринов.

**3. Моллов, Д.** Знанието в контекста на стратегическото управление на международна компания. [www.unwe.acad.bg/research/br11/8pdf](http://www.unwe.acad.bg/research/br11/8pdf) pp: 289 – 331.

**4. Смит, Х и Дж. Уейкли.** Психология на организационното поведение. Варна: Информационно издателско бюро, 1992.

**5. Хофстеде, Х.** Култури и организации. (Софтуер на ума). С.: Класика и стил, 2001.

**6. Хофстеде, Х. Я. и др.** Изследване на културата. С.: Класика и стил, 2003.

**7. Хънтингтън, С.** Сблъсъкът на цивилизациите и преобразуването на световния ред. С.: Обсидиан, 2005.

**8. Чобанова, Р., Ал. Тасев, А. Миланова и П. Найденова.** Знанието като икономически ресурс. С.: Акад. изд. Проф. М. Дринов, 2013.

**9. Milanova, A.** Concept Modeling of the Relation Firm Culture – Social Capital /the example of firms from the Bulgarian economic reality/. Economic studies, issue 2/2009, pp. 63 – 90.

**10. Cheng, E.Y, Y.L. Liu.** Organizational culture and the Adoption of Knowledge-Based Information Systems. NCU, Taiwan, 2005.

**11. Martin, Joanne.** Cultures in Organizations: Three Perspectives. New York: Oxford University Press, 1992.

**12. Monagan, D. and P. Dzhasht.** Social and cultural anthropology. S.: H. Stoyanov, 2000.

**13. Tian, R.** The Unique Contributions and Unique Methodologies: A Concise Overview of the Applications of Business Anthropology. International Journal of Business Anthropology, Vol. 1 (2), 2010, pp. 67 – 75.

**14. Tian, R., M. Lillis and A. van Marrewijk.** General Business Anthropology, Miami, FL: North American Business Press, 2010.

# РЕФОРМИРАНЕ НА СОЦИАЛНОТО ПОДПОМАГАНЕ КАТО ЗАЩИТНА МРЕЖА ЗА УЯЗВИМИТЕ ЕТНИЧЕСКИ ГРУПИ В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

**гл. ас. д-р Баки Хюсеинов**

*Института за икономически изследвания към БАН*

*Настоящата статия изследва подходите, практиките и проблемите при социалното подпомагане на представители на уязвими етнически групи. В статията се разглежда необходимостта от създаване на необходимите условия за разрешаване на проблеми, стоящи пред системата на социалното подпомагане, усъвършенствването и изграждането на модерна и функционираща система за социално подпомагане.*

---

Преходът на българското общество към пазарни отношения изостри социалните проблеми и мотивира създаването и развитието на нов стратегически подход за социална защита и социално включване на населението. Опитът на страните с пазарна икономика свидетелства, че пазарът може да функционира паралелно с надеждно социално осигуряване и подпомагане. То е необходим разход на обществото, бизнеса и работодателите за осигуряване на социален мир, стабилност на материалната осигуреност, развитие на човешкия капитал и реализацията му в стопанската дейност.

## **1. Развитие на подходи и практики на социално подпомагане**

През втората половина на века Ото фон Бисмарк не само обединява тогавашна Германия, а и създава първата в света модерна система на регламентирана трудова и социална защита.

Понятието социална сигурност се използва за пръв път в закона за социална защита, приет в рамките на политиката на новия курс на

Франклин Рузвелт през 1935 г. То е използвано в Рекомендацията за гарантиране средства за съществуване (№ 67), приета през 1944 г. от Международната конвенция по труда<sup>1</sup> (МОТ) и се възприема от Международната организация на труда както и в законодателството и практиката на мнозинството страни, като измества “социалното осигуряване”.

МОТ определя социалната сигурност като “противопоставяне на сляпата несправедливост на природата и на икономическата дейност чрез рационално планирана несправедливост, смекчена с известна благотворителност”. Системата на социалната сигурност развива девет отрасли, третираны в отделни глави на Конвенция № 102 и се състои от две форми: социално осигуряване и социално подпомагане. В страните от ЕС тази система се унифицира, за да изпълнява специфични функции, да акумулира средства, да направлява тяхното съхранение и разходване.

Социалното подпомагане се реализира като форма на плащане в пари или в натура с цел подпомагане на ниско доходните и социално слабите групи от населението поради напреднала възраст, влошено състояние на здравето, понижено социално положение и неосигуреност със средства за съществуване. Подпомагането не се отнася до групи население по териториален, верски или етнически признак. В тази връзка средва да се подчертае, че в България правото на гражданите на социална защита е гарантирано от Конституцията и е регламентирано от законодателството.

Социалното подпомагане не зависи от размера на предишния трудов принос, а от потребностите и дохода в момента на установяване на социалното състояние на бедност. То допълва или замества собствените доходи на подпомаганите лица и семейства до размера, необходим за задоволяването на основните им жизнени нужди, или задоволява инцидентно възникнали такива без да покрива напълно икономическите последиствия от риска.

Социалното подпомагане се състои от няколко важни компонента, всеки със специфична правна уредба. Има утвърдена административна структура<sup>2</sup> и ред за категоризиране на лицата като бене-

фициенти по видове помощи. Социалните помощи са следните видове:

- Социална помощ, изплащана след доходна и имуществена оценка на състоянието на бедност, на лица, живеещи под прага на бедността.
- Целева месечна помощ за случаите, предписани със закон (енергия, отопление, наеми и др.).
- Универсална социална помощ, която се изплаща на всички лица, принадлежащи към съответната рисковата група инвалиди (безплатен транспорт, телефонни услуги, технически помощни средства) и др.

Доходите от социалните помощи в България са освободени от съответните данъци. Това е важен аспект, с който се засилва социалното значение на тези помощи. Освобождаването на получаваните средства по линия на социалните трансфери (вкл. и на социалните помощи) не се практикува в основната част от страните – членки на Европейския съюз (ЕС).

Социалното подпомагане се финансира чрез публични трансфери на данъчни постъпления в държавния и общинските бюджети, както и от фонд “Социално подпомагане”. Освен от публичните финанси социални помощи се изплащат още от фирмени фондове за социално развитие, от фондове (целени средства) на неправителствени организации и др.

С измененията на Закона за социално подпомагане и Правилника за прилагането му (в сила от 1.01.2003 г.) беше въведен диференциран подход за подпомагане на различните рискови групи в зависимост от конкретните потребности на лица и семейства<sup>3</sup>. Повишен беше размерът на социалната помощ за най-уязвимите групи, като самотни възрастни хора; самотни родители, отглеждащи деца; и хората с увреждания. По този начин обхватът на системата за социално подпомагане е разширен чрез насочване към най-бедните и неравнопоставени лица. Определена част от уязвимите етнически групи, които не живеят по постоянен адрес, а по настоящ такъв, остават формално изключени от системата за социално подпомагане, след посочените промени.

Важно значение за подкрепа на уязвимите групи има достъпът им до социални услуги, които придобиват още по-голямо значение в условията на кризата след 2008 г. Социалните услуги са елемент от системата на услуги от обществен интерес<sup>4</sup>, които са елемент на възприет национален социален модел. Те се промоцират като една от основите на европейския модел и общество. Качествените социални услуги са предпоставка за социално включване и постигане на социална кохезия, а самото им предоставяне реализира потенциал за създаване на работни места. В същото време, предвид специфичния характер на работата по предоставянето на тези услуги, те непосредствено ангажират и техните потребители и така разширяват социалния си принос и значение. В тази връзка – **на социалните услуги се възлагат две еднакво значими функции – подпомагане на уязвимите групи в процеса на тяхното социално включване и създаване на работни места, в това число и за представители на самите уязвими групи, чрез което се стимулира тяхното социално активиране.**

Изхождайки от значението на социалните услуги, ЕК очертава общата рамка и **общите принципи**, които страните членки трябва да спазват, предоставяйки им възможност сами да формулират понятието „услуги от обществен интерес“, съдържанието на услугите, как те да бъдат организирани, финансирани, предоставяни и контролирани, както и институциите, които да ги регламентират. Основните опорни точки, от които трябва да се ръководят институциите на различни управленски нива, са свързани с работа в непосредствена близост до гражданите, подобряване достъпа до качествени социални услуги, стремеж към прилагане на индивидуален подход, стимулиране активното участие на самите потребители на социални услуги, привличане на допълнителни източници на финансиране.

Социалните услуги в **България** са регламентирани в **Закона за социално подпомагане** и Правилника за неговото прилагане. Те се определят като дейности, които подпомагат и разширяват възможностите на лицата да водят самостоятелен начин на живот и се извършват в специализирани институции и в общността.<sup>5</sup>

В контекста на икономическата и социалната криза за 2008 г., подсилени от негативните демографски тенденции, осигуряването

на достъпни, висококачествени и устойчиви услуги за дългосрочна грижа за възрастните хора и хората с увреждания е един от ефективните инструменти за подобряване качеството на техния живот и за пълноценното им включване в обществото. България, като и редица други страни членки на ЕС, е изправена пред сериозно предизвикателство, свързано със застаряване на населението, което води до повишаване на потребността от услуги за дългосрочна грижа и до нарастване на публичните разходи за тези услуги.<sup>6</sup>

Редица анализи и документи очертават следната *обща картина на социалните услуги* в България<sup>7</sup>:

- В България се осъществява реформа в социалната сфера, която е започнала, но все още не води до очакваните резултати.
- Липсва последователност в провеждането на социалната политика. При провеждането на политиката в социалната област и предоставянето на услуги на уязвимите групи от хора са приети европейските принцип, но това е все още само в стратегическите и програмни документи. Липсва връзка между декларираните принципи, нормативната база и реалните политически действия.
- Процесът на деинституционализацията и децентрализацията (залегнал като един от основните принципи на европейската политика) вече е стартиран, но все още трудно се осъществява.
- В провежданите политики отсъства синхронизиран подход между институциите с цел приобщаване и активно включване на различните уязвими групи.
- Липсва система за перманентна оценка на това какви услуги трябва да бъдат предоставяни и какъв е ефектът от тези услуги.
- Няма обективна оценка за това, доколко са били ефективни прилаганите досега мерки, какви конкретни резултати са постигнати и каква е възвръщаемостта, т.е. доколко вложените средства и усилия отговаря на постигнатите резултати.
- Липсва множественост на доставчиците на социални услуги – различни по вид и по интерес доставчици на услуги.

- В редица случаи услугите са недостъпни и не отговарят на потребностите.
- Съществува нисък капацитет на доставчиците на социални услуги и липса на измерими индикатори, които да гарантират качество на услугите.
- Съществува хаотично разкриване на услуги, което не се основава на познаване и предварително проучване на потребностите.
- Отсъства карта на услугите в дадено населено място.
- Системата за социална подкрепа е силно бюрократизирана.
- Липсват възможности за упражняване на контрол върху действията и решенията на местните власти, на които са делегирани значителна част от отговорностите за провеждане на социалната политика.

Особено сложен е проблемът с гарантиране на по-високо качество на услугите, предлагани в съществуващите специализирани институции, което възпрепятства осигуряването на по-добро качество на живот на потребителите на тези услуги. Успешното преодоляване на тези предизвикателства изисква предприемането на комплексни мерки и действия, насочени към подобряване качеството на предоставяните услуги, осигуряване на реален достъп до тях и разкриването на нови, интегрирани, междусекторни услуги с акцент върху взаимното обвързване на социални и здравни грижи, съобразно индивидуалните потребности на целевите групи.<sup>8</sup>

За съжаление структурата на текущите разходи на България не отразява факта, че страната е с третата най-висока възраст на населението в ЕС. Публичните разходи за здравеопазване и дългосрочни грижи са сред най-ниските в ЕС. През 2011 г. разходите за обществено здравеопазване в България като дял от БВП са значително по-ниски, отколкото в други страни от ЕС 5,4% в десетте източноевропейски страни и 7,4% в 15-те стари страни членки на ЕС.<sup>9</sup>

Нещо повече – кризата се отразява съществено върху обема на заделяните средства за социални грижи като през 2010 г. намалението е с 10%, през следващите две години средствата остават на същото ниво и едва през 2013 г. се връщат на обема от 2009 г. (тези

средства се залагат в бюджета предишната година, затова свиването на разходите в резултат на кризата настъпва през 2010 г.).<sup>10</sup>

Според осъществената законодателна реформа в социалните услуги сега те се предоставят от държавата, общините, физически лица, регистрирани по Търговския закон и юридически лица. Съществена част от социални услуги се предоставя от неправителствения сектор. Измененията в Закона за социално подпомагане (в сила от 1.01.2003 г.) “отвориха” социалните услуги за частния и неправителствения сектор. Финансирането на социалните услуги получи нова регламентация. Източниците на финансиране са: държавният бюджет, общинските бюджети, фонд “Социално подпомагане”, национални и международни програми.

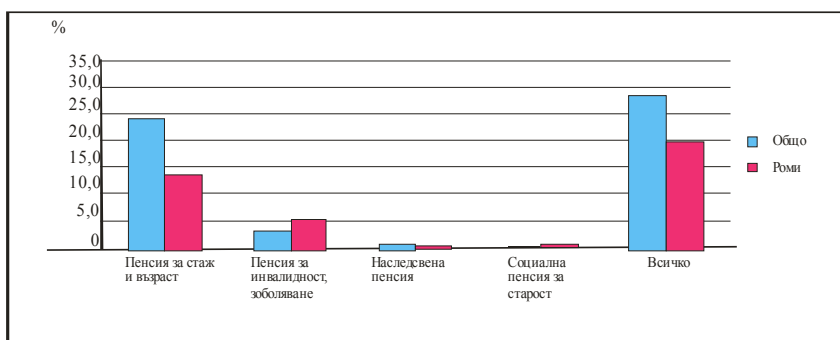
Обхватът и видовете на съществуващите в България социални услуги не отговарят напълно на потребностите, възникнали вследствие на трансформацията на социалната и икономическата система по време на прехода. Социалната работа е насочена главно към подпомагане на лица за осъществяване на ежедневните им дейности и за социално включване, обикновено бенефициентите са хора с увреждания, самотни възрастни хора, пенсионери, деца в риск, лица в неравностойно положение, главно от етнически малцинства и пр.

В структурата на паричните доходи на домакинствата, най-висок относителен дял имат тези от заплати и пенсии. Представителите на уязвимите етнически групи имат най-висока безработица и най-слаби придобивки от пенсии, което ги оставя в силна зависимост от социалното подпомагане като месечни помощи, целеви помощи, еднократни помощи и предоставяне на социални услуги.

Режимът на пенсиониране, по-кратката средна продължителност на живота в пенсия сред ромите в сравнение с цялото население показват, че те са до известна степен, ощетени като получатели на пенсионни възнаграждения, имат извесни осигурителни вноски. В съвкупността от 2,1 млн. пенсионери, без тези за инвалидност и старост, несвързани с трудова дейност има получатели, работили отреди 4–5 десетилетия, когато при липсата на безработица ромите също имаха висока и институционарирана заетост, макар и при по-ниско заплащане. Това само по себе си обяснява тяхното много по-значително предишно участие в осигурителните фондове в сравнение със

сегашното, когато заетостта им достига 35–38% при близо 60% общо за населението и много от вложителите са прекъснали вноските. Ако пенсионни възнаграждения за стаж и възраст получават 24% от цялото население, то сред ромите получателите са 14%, като пенсиите им произтичат основно пак от трудово участие (3/4 в общата съвкупност от пенсии на ромите при 1/4 за трудова инвалидност и заболявания), видно от фиг. 1.1. Тук не проличава обаче продължителността на пенсионния живот, докато демографският профил на ромите ярко подчертава по-кратката средна продължителност на живота и на доживяването на лицата в пенсионна възраст с близо 7–8 години в сравнение с общото население. Това личи донякъде и от ниския дял на социалните пенсии за старост, както и от възрастовата структура.

**Фиг. 1.1.** *Относителен дял на лицата по видове пенсии сред цялото и сред ромското население, 2010 г.*



**Източник:** *Статистика на социалното осигуряване, София, НОИ; Социологическо наблюдение. Институт „Отворено общество”, 2010 г.*

Явно е, че предизвикателствата на този пренебрегван феномен имат едновременно икономическа и демографска страна. Оценката за загуба на пенсионни вноски, за принудителното им прекъсване поради загуба на формална заетост, ниските възнаграждения на ромите и ниската вероятност при каквито и да е условия да достигнат пенсионна възраст са взаимосвързани параметри, които се пренебрегват от законодателството не само във връзка с позициите на ромите.

## 2. Проблеми при социалното подпомагане на представители на уязвими етнически групи

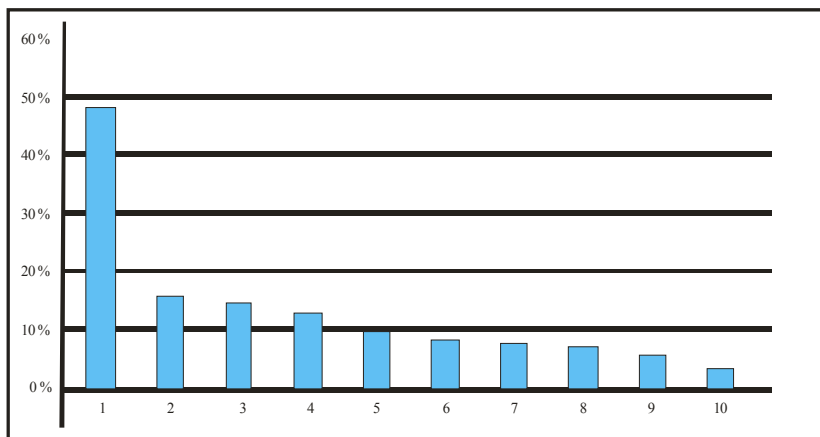
Правото на социалното им подпомагане произтича от принципа, че се отнася за лица, семейства и съжителстващи лица, които поради здравни, възрастови, социални и други независещи от тях причини не могат сами чрез труда си или доходите да осигуряват задоволяване на основните си жизнени потребности.

Разглеждани в контекста на това определение “основните жизнени потребности” – тези от храна, облекло, жилище, не са удовлетворени според средните стандартни норми у нас при близо 90% от етническите общности и именно това и превръща в маргинална съвкупност.

По същество социалните помощи не са компенсационен фактор за жизненото равнище, а опит за съпричастност на обществото и държавата за оцеляване на бедните слоеве у нас. Предоставят се средства за лица, които са изпаднали, както подчертават някои изследователи, в нужда и не са в състояние да придобиват достатъчно доходи за себе си и семействата си на друго законово основание (трудова дейност, социално осигуряване или обезпечаване)<sup>11</sup>. Независимо от това главните основания за подпомагане трябва да са свързани особено с качествено възпроизводство на населението и демографската криза. Налага се специално внимание върху раждаемостта и младото поколение. Получава се така, че ромите срещат упрека, че получават големи суми като социални помощи, но не се отчита, че са отправени предимно към децата (фиг. 1.2.). Те не са в състояние да облагодетелстват родителите, макар да са близо 50% от помощите, защото са малки по размер, а когато не се използват по предназначение, децата се ощетяват още повече, защото при сегашната система семействата, които подлежат на социално подпомагане не могат да се реализират на пазара на труда, понеже не отговарят на критериите на икономическите субекти и затова разчитат само на средства от социално подпомагане, с които не са в състояние да задоволят елементарните жизнени потребности на семействата си. Предлаганите активни мерки на пазара на труда

не стимулират активното търсене и заемане дори на нискодоходни и нискоквалифицирани работни места. Мерките следва да бъдат насочени към създаване на реални икономически стимули за трудово включване.

**Фиг. 1.2.** Видове социални помощи и други плащания, получавани от ромите, в %



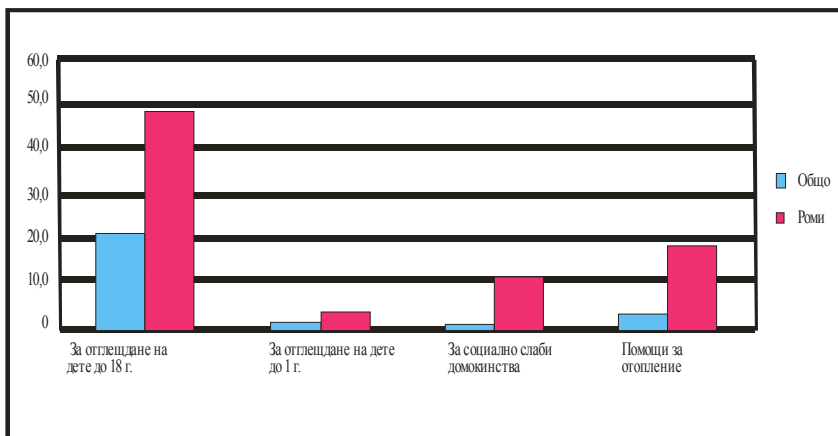
*Легенда*

1	детски добавки за деца до 18 г., които са записани в училище
2	пенсия за стаж и възраст
3	пенсия за инвалидност/заболяване
4	помощ за отопление (за зимния сезон)
5	месечна помощ за социално слаби домакинства
6	майчинство – месечно обезщетение при бременност, раждане и отглеждане на детето до 1 г.
7.	Паричен превод от роднини, работещи в чужбина
8	Помощи за отглеждане на дете до 2 години
9	Помощи за безработица
10	Други

**Източник:** Информационен справочник. София, Институт „Отворено общество”, 2008.

Имайки предвид структурата на плащанията, заедно със социалните помощи, която тук по елементи личи от фиг. 1.1. може да се каже, че най-градивният техен елемент е за младото поколение – за майчинство и помощи за деца до 18 години. Те преобладават при ромите, поради младия състав и по-високата репродуктивност, което не е за пренебрегване при продължаващата тенденция на силно застаряване на общото население. Факт е, че за населението като цяло (при 84% участие на българската общност) месечната помощ за отглеждане на деца е относително почти равна на енергийните помощи за ромите и че силен акцент се пада на помощите на социално слабите домакинства (фиг. 1.3.). Нарастват и помощите за т.нар. социални услуги – главно към възрастните (над 65 години достигачи 18,5 % сред цялото население при около 4–6 % за ромското население в общата му възрастова структура.

**Фиг. 1.3.** *Относителен дял на месечните социални плащания, получавани общо от населението и от ромите*



**Източник:** *Статистика на социалното осигуряване, София, НОИ, 2012 и допълнителни изчисления, според наблюдения сред ромското население на О.О., АСА.*

Ясно проличава, че в системата за социална защита се отразяват социални и демографски политики. В този контекст месечните социални помощи са относително повече сред ромското население

предвид ниското средно равнище на доходите и многодетството, но пенсионните разходи и социалните услуги за възрастни, нуждаещи се от грижа и материално подпомагане, са отправени основно към българското население, което е силно застаряващо.

Твърде трудно е да се търсят потвърждения в по-точни оценки на съотношенията, засягащи уязвимите етнически групи поради липса на официални статистически данни. Съпоставки могат да се направят въз основа на т.нар. разходи за социална защита или социални разходи.

Следва да се подчертае огромният напредък в съвременното изграждане на система за социална защита на населението у нас при рискови ситуации. Деформацията във функционирането ѝ обаче в кризисни периоди произтича не толкова от личностния характер на участие и заинтересованост, колкото от ограничените ресурси (у нас и в други страни с ниско икономическо равнище). Масовото спадане на доходите е проблем за всяка нация, но оцеляването на най-бедните слоеве у нас се превръща в етичен проблем. Ако според последни данни на ЕС 50% от децата в България живеят в бедност и са недохранени, сред уязвимите етнически общности те са 80%. Нито една от формите на социалното подпомагане не е в състояние да покрива рисковете, и още по-малко – да подобри условията за качествено възпроизводство на хората, особено сред маргиналните групи с най-масово присъствие на ромите. При спад на икономическия растеж и кризисни сътресения тези форми губят функциите си на защитна мрежа. Разрешението е в икономическия подем и мерките за разширяване на националното производство и търсенето на пазара на труда и заетостта, водещи до нарастване на доходите.

В резултат на затрудненията в българската икономика през последните години в социалната сфера се очертаха съществени проблеми от намаляването на реалните доходи на населението и нарастването на броя на хората, които се нуждаят от социална защита.

- Нашата система за социално подпомагане се насочи към подпомагане на лица и семейства при подход, който не се прилага в нито една страна – членка на ЕС. В нея попадат и бенифициенти, които не би следвало да бъдат подпомагани.

- Рисквите групи са прекалено много на брой и са откъснати от реално съществуващата среда (домакинствата).
- Системата се претоварва и нейната поддръжка става прекалено скъпа.

По принцип страните от Европейския съюз съблюдават правото на социално подпомагане според препоръките на ЕК, а именно:  
 § правото на достатъчно ресурси за издръжка да се предоставя при съхранение на човешкото достойнство;

§ обхватът на правото да бъде определян индивидуално, с цел да включи защитата от всички форми на социално изключване;

§ всяко лице, което няма достъп (индивидуално или в рамките на домакинството, в което живее) до достатъчно ресурси, да получи такова право, но при условие, че реализацията на правото бъде придружено с мерки за интеграцията му на пазара на труда или за социална интеграция, ако възрастта, здравето и семейното му състояние не позволяват да се труди.

В препоръките се открояват възможностите всяка страна да взема решения съобразно потребностите и ресурсите си. Внимателният им прочит на фокуса на страната ни с най-тежките проблеми в демографското развитие при най-ниско икономическо равнище в Европа води до извода, че в условията на ограничаващите се ресурси, разпределението на социалните помощи понастоящем не е най-сполучливо по отношение защитата на детството и поощряване на раждаемостта, нито за съхраняване на жизнения потенциал на хората в третата възраст. Реформирането на социалното осигуряване обаче се налага, заедно с другите му направления и в съответствие с изредените по-горе препоръки на ЕС<sup>12</sup>. Неговото състояние и проблеми позволяват да се очертаят следните насоки на промени:

- Както посочват авторите на цитираната публикация средногодишно помощите и социалните услуги се поделят между четвърт милион бенефициенти. Тук има възможност да се прецени каква е структурата на разходваните средства по вид на помощите в съотношение към заетостта и доходите и да се направи сравнителен анализ по етнически признак. Подобен методологичен подход може да съдейства за оптимизация на ресурсите и интегрирането на политиките за социалната защита и социалното включване.

- Много по-важно при това е за целите на по-добро управление на политиката за социална защита и социално включване да се прилага всеобхватен и съгласуван управленски подход. Основните му елементи са: прозрачност при вземане на решения и включване на заинтересованите страни, включително и лица, към които са насочени политиките, при тяхното разработване, провеждане и мониторинг.
- Да се съгласуват дейностите на създадените консултативни органи, без чието участие е невъзможно да се приемат решения. Такива са Националният съвет за тристранно сътрудничество, Националният съвет за интеграция на хората с увреждания, Националният съвет за сътрудничество по етнически и интеграционни въпроси и други. Голямо значение в консултативния процес има и участието на Националното сдружение на общините в Република България. Подходът следва да позволява на всички заинтересовани страни (социални партньори, неправителствени организации, представляващи интересите на различни уязвими групи в обществото, местни органи и др.) да участват не само при консултирането и контрола на изпълнение на политиките, но и при формулирането им.
- Чрез модела за програмно бюджетиране<sup>13</sup> също се цели по-добро интегриране на политиките в зависимост от поставените цели. Въвеждането му все още обаче не съдейства за оптимално разпределение на бюджетните ресурси, както и за тяхното ефикасно разходване, макар че има редица предимства в сравнение с традиционния начин. Чрез него се дава възможността политическите намерения на правителството да бъдат отразени в структурата на бюджета.

Ефикасното реализиране на социалното подпомагане изисква промени в институционалните условия. Досегашната работа на агенцията за социално подпомагане налага засилване на мониторинга и контрола. За целта е наложително въвеждането на система за непрекъснато наблюдение и оценка, чрез специализирана информационна система, която да позволява постоянно и многостранно проследяване на функционирането на системата чрез:

1. Прецизиране на критериите за определяне на социално слабите групи.

2. Повишаване на ефективността на администрацията и подобряване на координацията между данъчните органи и органите за социално подпомагане.

- Уточняване на понятието “гарантиран минимален доход”, неговото съдържание и размер. Може да се приеме, че използването му в сегашния вид дискредитира обосноваването на политиките и мерките в областта на социалното подпомагане, както и определянето на обективния размер на необходимите средства от държавния бюджет по различните програми на системата.
- Засилване мотивацията у социално слабите да се върнат на пазара на труда.
- Ограничаване възможностите за достъп до социално подпомагане на немалък брой хора, които не биха попаднали в нея, ако тя е базирана на обективни принципи и критерии. Критериите за достъп са базирани първо, на една имагинерна величина, каквато е минималният доход и второ, на подпомагане не на домакинства, а на лица и семейства, противно на практиката в страните членки на ЕС.
- Подобряване на механизма на финансиране. Отговорността на финансирането на по-голяма част от програмите за социално подпомагане се разпределя по равно между държавата и органите за местно управление. Въпреки това някои общини – особено най-бедните, които са с най-големи потребности, понякога не са в състояние да осигурят пълно изплащане на помощите. В други случаи размерът на трансфера от републиканския бюджет не е достатъчен. В резултат в някои райони плащанията се забавят или не се извършват.

## **Изводи**

България положи основите на сравнително добра система за подпомагане на уязвимите групи от населението чрез предоставяне на социални помощи и услуги. Същевременно обаче практиката по

приложението на сега действащите политики показва необходимост от усъвършенствуване на нормативното законодателство в някои направления и разработването на критерии и извършването на мониторинг на предлаганите социални помощи и услуги на населението.

Реформирането на социалното подпомагане ще създаде необходимите условия за разрешаване на редица важни проблеми, стоящи пред системата за социално подпомагане в България, касаеща и етническите групи. Преди всичко следва да се отговори на въпроса защо изоставаме в модернизиранието на системата. Сега системата за социално подпомагане прилага принципи и критерии, които не се прилагат в останалите страни-членки на ЕС. При сегашната система, базирана на прекалено големия брой коефициенти, определящи размера на помощите за отделните групи подпомагани лица, се агрегират процеси на усложняване (преди всичко работата на социалните работници), водещи до редица проблеми. От друга страна, при сега съществуващото законодателство ясно се вижда, че рисковите групи от подпомагани лица са многобройни. Техният брой трябва да се систематизира и конкретизира в зависимост от европейските стандарти, наложени в социалната област.

Действащият модел дава възможност в системата за социално подпомагане да попадат все нови и нови лица. необходимите средства от бюджета се увеличават, но нито степента на бедност, нито обхватът на програмите намаляват. Към момента системата функционира на базата на голям брой закони и подзаконови нормативни актове, което предполага едновременно получаването на няколко вида помощи от едно и също лице. Системата за социално подпомагане изисква създаването на ясни правила, по които ще може да се реализира възможността за предоставяне на социални помощи на тези групи от населението, които действително се нуждаят от тях.

## БЕЛЕЖКИ

<sup>1</sup> **Конвенция** (102) относно минималната норма на социалната сигурност. Женева, МОТ, 1952.

<sup>2</sup> **Колев, К., Иванова, М.** Социално подпомагане. Свищов: АИ „Ценов“, 2007, с. 63.

<sup>3</sup> Коефициентите, използвани за изчисляване на социалните помощи за тези уязвими групи, бяха значително увеличени (чл. 9 от Правилника за прилагане на Закона за социално подпомагане).

<sup>4</sup> Услугите от обществен интерес включват.

<sup>5</sup> **Национална** концепция за насърчаване на активния живот на възрастните хора в България (2012 – 2030 г.).

<sup>6</sup> Национална стратегия за дългосрочна грижа, МС.

<sup>7</sup> Вж. Бяла книга: ефективна подкрепа чрез социални услуги за уязвимите групи в България. Основни принципи. Стратегически документ 2009, Институт Отворено общество и Тръст за гражданско общество в Централна и Източна Европа, 2009.

<sup>8</sup> Вж. Национална стратегия за дългосрочна грижа.

<sup>9</sup> По данни на Евростат.

<sup>10</sup> **Национална** стратегия за дългосрочна грижа.

<sup>11</sup> **Димова, Д., Кутев, Ив.** Социална политика и социални дейности. София: Тракия-М, 2003, с. 101.

<sup>12</sup> След Договора от Амстердам въпросът за общоевропейски подход към социалното подпомагане се разглежда най-вече като част от политически декларации и утвърждаване на общи социални приоритети. Правото на социално подпомагане е разпознато по силата на чл. 34, т. 3 на Хартата на фундаменталните права в Европейския съюз от Ница 2000 г.: „За да се преодолеят социалното изключване и бедността, Съюзът разпознава и уважава правото на социално и жилищно подпомагане; така, че да се осигури достойно съществуване за всички тези, които изпитват липса на достатъчно ресурси, в съответствие с правилата, залегнали в Общостното право и националните закони и практики”. Този текст на Хартата е изцяло базиран на чл. 10 от Общностната харта за фундаменталните права на работниците, чл. 13 от Европейската социална харта (ревизирана) и чл. 137 и 138 от Договора за Европейската общност. С други думи, на всяко лице, което не разполага с достатъчно ресурси и което не е в състояние да си ги осигури чрез собствени усилия или от други източници, такива трябва да му бъдат предоставени съобразно действащите законодателни практики в страната-членка и под нейна отговорност.

<sup>13</sup> **Радев, Н.** Програмно бюджетиране в социалната сфера. Велико Търново: Унив. изд. Св. св. Кирил и Методий, 2009, с. 40.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Бяла книга: ефективна подкрепа чрез социални услуги за уязвимите групи в България. Основни принципи. Стратегически документ 2009, Институт Отворено общество и Тръст за гражданско общество в Централна и Източна Европа, 2009.
2. **Георгиев, З.** Теория на социалното осигуряване. Велико Търново: Абагар, 1998.
3. **Димова, Д., Кутев, Ив.** Социална политика и социални дейности. София: Тракия-М, 2003.
4. **Европейска** система за интегрирана статистика на социалната защита. София: НСИ, 2012.
5. **Колев, К., Иванова, М.** Социално подпомагане. Свищов: АИ „Ценов“, 2007.
6. **Колев, К., Иванова, М.** Социално подпомагане. Свищов, АИ „Ценов“, 2007.
7. **Конвенция (102)** относно минималната норма на социалната сигурност. Женева, МОТ, 1952.
8. **Национална** концепция за насърчаване на активния живот на възрастните хора в България (2012 – 2030 г.).
9. **Национална** стратегия за дългосрочна грижа, МС.
10. **Национална** стратегия за дългосрочна грижа, МС.
11. **Радев, Н.** Програмно бюджетирание в социалната сфера. Велико Търново: Унив. изд. Св. св. Кирил и Методий, 2009.
12. **Павлов, Н.** Либерелизация на социалното осигуряване. Предизвикателства, подходи, решения. Велико Търново: Абагар, 2007.
13. Правилника за прилагане на Закона за социално подпомагане.

# ФИНАНСИРАНЕ НА СОЦИАЛНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Димитрина Василева Стоянова*

*Магистър, първи курс 2014/2015 учебна година*

*В работата е представен потенциалът на социалните предприятия като организации в социалната икономика, като различен вид икономическа активност, като бизнес със социална и икономическа мисия. За социалните предприемачи е особено трудно да намерят финансови средства в първоначалните етапи от дейността им. Също толкова важно за стартиращи предприятия е финансовата възвръщаемост на проектите. Затова по-задълбочено ще разгледаме препятствията, пред които се изправят предприемачите в социалната сфера и възможностите за финансиране.*

---

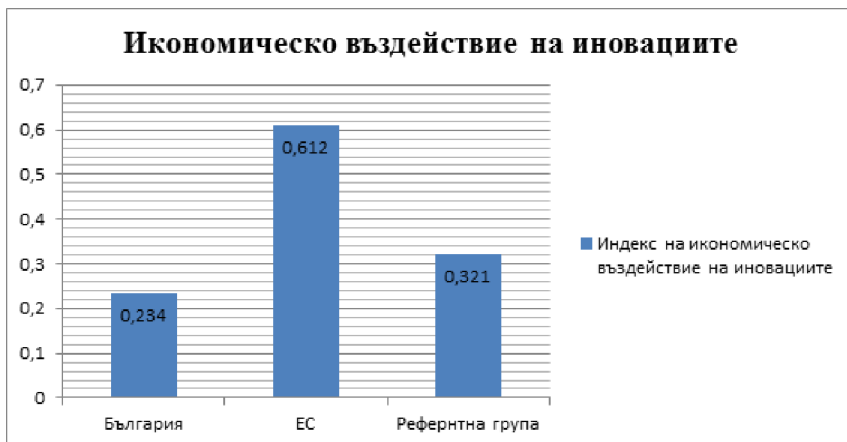
## **1. Социалната икономика и предприятието**

Социалната икономика е важен стълб на европейската икономика, като делът ѝ е близо 10 на сто от БВП. В нея са заети повече от 11 милиона души, или 4,5 на сто от икономически активното население в ЕС. Всяко четвърто от създадените през годината нови предприятия работи в социалната област, а във Франция, Финландия и Белгия делът им достига тридесет на сто. Социалната икономика е събирателно понятие, с което се акцентира върху прекия социален ефект от дейността на предприятия и/или организации, които са учредени със социална цел и целенасочено организират своята дейност, за да постигат такъв резултат. Социалната икономика е едновременно част от реалната икономика и част от гражданското общество, в която физически и/или юридически лица, сдружения на доброволци или други организирани субекти осъществяват стопанска дейност в обществена полза и реинвестират печалба за постигане на социални цели. По своята функционална структура, социалната

икономика подпомага процеса на социално включване и е различна от корпоративния капитализъм. Предприятията на социалната икономика се управляват като бизнес, произвеждат стоки и услуги за пазарната икономика и насочват част от своите ресурси в осъществяването на социални и екологични цели. Социалната икономика заема свободното пространство между държавата и пазара. И тук е мястото да подчертаем, че в голяма степен тя удовлетворява потребности, които институциите не могат да удовлетворят. Следователно социалните предприятия до някъде служат точно за това, въпреки че Европейската комисия се стреми да раздели тези потребности като различни. В действителност тези организации решават проблеми, които държавните институции нямат достатъчно ресурси да разрешат.

Има различни дефиниции за понятието „социално предприятие“. Можем да ги съберем в едно общо обяснение – предприятие, обединяващо икономически и социални цели, осигуряващо подкрепа за социално уязвими групи на обществото, стимулиращо социални позитивни промени, удовлетворяващо социални потребности; предприятие, което се издържа от собствената си стопанска дейност и реинвестира печалбата обратно в нея, а не разпределя като между акционери. Почти навсякъде можем да срещнем като част от дефиницията и иновативната същност на социалните предприятия, но заимстването на идеи за социални предприятия от по-развити страни може да бъде полезно за тези, които тепърва стартират в този тип дейност. Не е необходимо това да бъде изискване при финансиране от европейски фондове, тъй като социалните предприятия все още са достатъчно иновативни в същността си. Но пък има други инструменти за финансиране на иновативни проекти без значение социални или не, които ще разгледаме по-долу.

Иновативният подход има огромно икономическо въздействие в Европейския съюз. За съжаление, статистиката за България не е обнадеждаваща. Според графика в изследване на Европейската комисия, отразяваща икономическото въздействие на иновациите във всяка една от икономиките на ЕС, България е над два пъти под средното общо европейско ниво. В референтната група на България се включват Полша, Румъния, Хърватска и Турция и тук страната ни отново се намира под средното ниво.



**Източник:** *Европейска комисия (DG Research and Innovation – Economic Analysis Unit, 2013) на база данни от Евростат за 2009, 2010 и 2011 год. (Innovation Union Scoreboard 2013)*

Социалните предприятия са основен партньор на държавата при разработване и предоставяне на социални услуги, във възможността за интеграция на хора в неравностойно положение, в социалното включване и в натрупването на социален капитал. Те също генерират допълнителен ресурс в социалния сектор.

Като цяло социалните предприемачи поемат голям риск, поради трудностите във структурирането, финансирането, високата конкуренция и по-голямата възможност за провал. Въпреки това има достатъчен брой добри примери за успели организации, които дори са преборили конкуренцията и се разрастват и в други държави.

## **2. Финансиране на социалните предприятия**

Достъпът до финансиране е една от основните пречки за развитие на социалното предприемачество. През 2013 г. новата законодателна рамка за създаване на Европейски фондове за социално предприемачество беше определена като възможност да се стимулират социалните инвестиции. Беше отбелязано обаче, че е от ключово значение социалните предприятия да изградят капацитет и готовност за поемане на инвестиции, особено при положение, че инвестиционните фондове ще са трансгранични.

Беше определено, че в много страни-членки е необходимо да се осигури подкрепа за разработването на нови подходи за финансиране на социални предприятия като създаване на специализирани финансови посредници или специални фондове в рамките на съществуващите финансови институции.

Беше изразено общо съгласие, че Европейските структурни фондове могат да бъдат важен ресурс за създаване на социални предприятия. Структурните фондове могат да се използват, за да се подпомогне разработването на систематични подходи за развитие, които включват: повишаване на информираността, бизнес подкрепа и насоки, предварително финансиране за стартиращи предприятия, заеми и капиталово финансиране, подобрен достъп до пазари (напр. обучение на държавните служители, отговарящи за обществените поръчки), както за мрежи и форуми за обмен на знания.

Резултатът е програмата на Европейския съюз за заетост и социални иновации (ЗиСИ), подпомагаща реализирането на „Европа 2020“ в областта на заетостта, социалните въпроси и приобщаването. ЗиСИ ще подпомага усилията за реализиране на трудови и социални реформи на европейско, национално, регионално и местно равнище. Приоритетните дейности на програмата за периода 2014 – 2020 г. ще помогнат на държавите-членки да модернизират трудовите си пазари. ЗиСИ осигурява нов финансов инструмент за подкрепа на социалните предприятия, управляван директно от Европейската комисия. Една от целите на програмата е по-голяма достъпност до финансиране за социалните предприятия. Общият бюджет на ЗиСИ е 919 469 000 евро като за третата ѝ ос „Микрофинансиране и социално предприемачество“ (MF/SE) са отделени 21%, а между тях самите финансирането ще бъде равномерно разпределено (по 45% и 10% за комплексни проекти). Социалните предприятия могат да получат до 500 000 евро, а оборотът или годишният им баланс не трябва да превишава 30 млн евро. Важно уточнение е, че кредитите не се предоставят директно, а чрез публични или частни организации, които отпускат кредити и други финансови инструменти. Общата сума, която ще подпомогне социалните предприятия, ще бъде 92 млн евро.

Европейската комисия подкрепя социалните предприятия и чрез Европейския социален фонд. ЕСФ стимулира активно създаването на социални предприятия, като източник на работни места, по-специално за групи от хора, за които е трудно да се намери работа по най-различни причини. Те включват младите дългосрочно безработни, хората с увреждания, хората в селските общности, хората с психични проблеми, бивши затворници, маргинализираните общности и множество други. Тази подкрепа може да бъде под различни форми. Тя може да включва обучение за тези, които ще работят в предприятията, предлага умения за човешките ресурси, трудовото право, здраве и безопасност. Тя може да включва специфични технически умения и нужди за предприятието: познаване на туристическия бранш, търговски и маркетингови умения или ноу-хау в предоставянето на консултации за местните стартиращи фирми. ЕСФ също така подкрепя социалните предприятия в намирането на финансиране на своите дейности, както и за гарантиране на това, че са устойчиви в дългосрочен план.

Стратегията на Оперативна програма „Иновации и конкурентоспособност” 2014 – 2020 г., като част от изпълнението на Европейските структурни и инвестиционни фондове (ЕСИФ) в България е тясно свързана с целта за растеж и заетост (Growth and Jobs) и приноса на България за постигането на трите взаимно допълващи се типа растеж според „Европа 2020”:

- интелигентен растеж: изграждане на икономика, основаваща се на знания и иновации;
- устойчив растеж: насърчаване на по-екологична и по-конкурентоспособна икономика с по-ефективно използване на ресурсите;
- приобщаващ растеж: стимулиране на икономика с високи равнища на заетост, която да доведе до социално и териториално сближаване.

Приоритетна ос 1 „Технологично развитие и иновации” е възможност за финансиране на социалните предприятия, тъй като инвестиционният приоритет цели директно да допринесе за стимулиране на иновационната активност на предприятията в областите на интелигентната специализация, стига това да е предмет на дейност на предприятието. Основната разлика с обичайната концепция за инова-

циите е, че социалните иновации са насочени към, и водят до социална добавена стойност, а обичайните иновации носят икономическа добавена стойност. Социалните иновации са нов продукт, процес, услуга, организационен модел или решение, което дава отговор на социалните потребности, които са незадоволени от пазара или от публичния сектор. Някои използват по-тясна дефиниция, а именно иновации на работното място: разработване на нова интеграция на пазара на труда, нови работни места, нови форми на участие на труда и управлението на човешките ресурси. Социални иновации също се различават от иновациите по отношение на участниците. Те често се разработват от участници в сектора с нестопанска цел или в рамките на обществените услуги. Социалните предприятия, както и организациите с нестопанска цел и гражданските сдружения, са ключови участници в областта на социалните иновации. И накрая, но не на последно място, гражданите и потребителските групи са важни играчи както за определяне на социалните нужди, така и за развитие и тестване на нови решения. Понятието бележи забележителен възход през последните години. Примери за социални иновации са:

- иновациите, които подобряват обществените услуги: разработване на алтернативни и по-екологични методи за набавяне на храна в болничните заведения; нови методи на обучение за затворници, които подобряват шансовете им за по-късно интегриране на пазара на труда;

- нововъведенията на третия сектор (доброволни и обществени групи, социалните предприятия): нова туристическа услуга, която се състои в градски туристически обиколки, извършвани от бездомните хора; уеббазирана система, която поддържа безплатно предоставяне на лични услуги от гражданите в дадено населено място; подход на справедлива търговия, разработен от дружества с нестопанска цел.

Целите на интелигентната специализация са изразени от икономическа гледна точка, а именно превръщането на икономическата тъкан към дейности с по-високо съдържание на знания за повишаване на конкурентоспособността в международен план. Има място и за социално измерение – социални предприятия подпомагат създаването

на работни места и растеж на икономиките на държавите и допринасят едновременно за икономически и социални цели.

Нека разгледаме няколко примера за друг вид публично финансиране на социално-иновативни предприятия в други европейски страни.

The Social Innovation Factory в белгийската провинция Фландрия е структура, финансирана от регионалното правителство, чиято цел е да катализира проекти за социално предприемачество. Подкрепата се състои в консултации на социалните предприемачи, финансирането за предпроектни проучвания, провеждане на курсове за мениджъри в сектора с нестопанска цел, подкрепа за местни и регионални мрежи около социалните иновационни идеи, награди за проекти и други.

Агенция за иновации IWT в Белгия има нова специална линия за финансиране на проекти, избрани на конкурсен принцип (50 млн. евро за година). Общата цел е да се подпомогне създаването на солиден набор от “социални иноватори”.

PACA-Labs е регионална програма, предоставена от френската област Provence-Alpes-Côte d'Azur. Тя е насочена към насърчване на иновации като дава на регионални малки и средни предприятия възможности за тестове, експерименти и полета за „доказване на концепцията” с потребители в местна територия.

Професор Люк Джорджио от Института за изследване на иновациите в Манчестър коментира напредъка на социалните иновации по следният начин: „Преминахме от дълъг период на потребителски-ориентирани иновации към една епоха, в която иновациите вероятно ще бъдат най-силно задвижвани от социалните въпроси.”

Развитието на сътрудничеството за иновации между предприятията и между бизнеса и научните среди, което е част от целите на Приоритетна ос 1 по ОП „Иновации и конкурентоспособност” също е поле за изява на социалните предприемачи. Взаимосътрудничеството би могло да се подкрепя чрез развитие на офисите за технологичен трансфер и технологичните центрове. Подкрепата се фокусира върху управление на връзките наука – бизнес, права по интелектуална собственост, комерсиализиране чрез лицензи и стартиращи фирми, където социалните предприятия биха могли да се развиват.

Изграждането на мост между университетите и бизнеса е изключително важна задача в днешни дни. България в това отношение не е по-различна от много други страни по света. Съвместните конференции, семинари и работни срещи са един добър старт, но създаването на възможности за съвместна работа по научноизследователски проекти е важна стъпка. Това може да обедини бизнеса и университета и да гарантира усъвършенстване на националната иновационна система.

Друга възможност за достъп до финансиране на предприемачеството е Приоритетна ос 2 на Оперативна програма „Иновации и конкурентоспособност”. Целева група са предприятия, желаещи да реализират предприемачески идеи в областта на здравеопазването, процесите, свързани със застаряването на населението, демографските въпроси, културните и творчески индустрии и други.

Бенефициенти по тази ос са стартиращи (новорегистрирани) и съществуващи предприятия в определените в Националната стратегия за насърчаване на МСП сектори, както и предприятия, развиващи своята дейност в областта на културните и творческите индустрии, предприятия развиващи нови продукти и услуги, свързани със застаряването на населението, полагане на грижи, здравеопазване, социално предприемачество и др.

Няма държавен фонд, който да предоставя финансиране изрично за социални предприятия, но те могат да бъдат бенефициенти по редица програми стига да отговарят на критериите и изискванията за това.

Агенция за хората с увреждания финансира проекти в различни направления. Човек с увреждане или фирма, управлявана от човек с увреждане може да получи финансиране на проект за стартиране на собствен бизнес до 20 000 лв. Субсидията може да се използва за учредяване на фирма; обучителен курс; строително-ремонтни дейности; закупуване на сграда; оборудване; закупуване на автомобил или за стартов оборотен капитал. Отпуснатите средства по спечелен проект се усвояват за 4 месеца, след което започва същинската дейност на фирмата. Спечелилият проект се наблюдава от агенцията в продължение на 3 години.

По проекти на АХУ могат да кандидатстват и неправителствени организации на и за хора с увреждания, регистрирани по Закона за юридическите лица с нестопанска цел, както и национално представени организации на хора (включително деца) с увреждания, регистрирани по Закона за кооперациите. Важно условие е, че е нужно организацията да е учредена поне една година преди обявяването на конкурса и при кандидатстването си с проект да има поне 5% собствено участие от общата стойност на проекта. Преки ползватели на очакваните от реализацията на проекта резултати могат да бъдат само лица с 50% и повече намалена работоспособност и деца с 50% и повече намалена възможност за социална адаптация. Кандидатства се по четири различни компонента, които са с различен таван на финансиране. Тъй като това не се отнася за социалните предприятия, няма да разглеждаме задълбочено компонентите.

Специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания също могат да бъдат финансирани. Те трябва да са с установени вече пазарни позиции и развити дейности съобразно учредителния им акт и да имат нает персонал. Предприятията трябва да извършват производствена дейност или да предоставят услуги през последната една година, както и да нямат публични задължения. Трябва да се отбележи, че проекти, свързани с осъществяване и развитие на търговска дейност (търговия на едро и търговия на дребно), не се допускат до участие в конкурса. Предприятията трябва да имат приключена поне една пълна отчетна финансова година като регистрирано в Агенция за хората с увреждания специализирано предприятие. В рамките на един обявен конкурс предприятията могат да кандидатстват по две линии – с проект със социална насоченост и с проект със стопанска насоченост. Също така всяко предприятие би могло да кандидатства едновременно, с един проект със социална насоченост, и с един проект със стопанска насоченост. Максималният размер на средствата, за които може да се кандидатства по проект със социална насоченост е ориентировъчно 40 000 лв., като е нужно поне 5% от сумата, за която се кандидатства да е собствено участие на предприятието. Максималният размер на средствата, за които може да се кандидатства по проект със стопанска

насоченост е 80 000 лв., като е нужно поне 10% от сумата, за която се кандидатства да е собствено участие на предприятието.

Отпусканите пари по проект със социална насоченост (до 40 000 лв.) могат да се използват за:

- създаване и инсталиране на подходящи приспособления за приготвяване, облекчаване, ускоряване и интензифициране на работния процес;

- създаване и поддържане в производствени, складови, административни и други работни помещения на здравословни и безопасни условия за труд

- осигуряване на достъп до работните места на лица със специфични увреждания – на опорно-двигателния апарат, сензорни увреждания и други подобни;

- осигуряване на достъп до санитарни помещения и помещения за отдых за лица със специфични увреждания – на опорно-двигателния апарат, сензорни увреждания и други подобни;

- осигуряване на достъп за лица със специфични увреждания до помещението (стола) на територията на специализираното предприятие, в което се извършва организирано хранене на персонала, както и до здравната служба на територията на специализираното предприятие.

- извършване на ремонт на покриви, нарушени фасади, преходни помещения, коридори и стълбища;

- създаване и поддържане на съвременна обща хигиенна среда в санитарните помещения и помещенията за отдых на персонала;

- създаване и поддържане на подходяща среда и условия за хранене в стола на територията на специализираното предприятие;

- провеждане на обучителни курсове за повишаване на професионалната квалификация и образователното равнище на наетите или наеманите лица в предприятието;

- провеждане на семинари за осигуряване на подходяща работна среда и атмосфера на доброжелателство и сътрудничество между работещи здрави лица и лица с различна степен на намалена работоспособност в специализираното предприятие;

- извършване на необходимите подготвителни операции за сертифициране на специализираното предприятие по ISSO;

– заплащане на не повече от половината от таксата, дължима на сертифициращата организация.

Отпусканите пари по проект със стопанска насоченост (до 80 000 лв.) могат да се използват за:

– разкриване и оборудване на нови работни места или преоборудване на действащи работни места, включващи и извършването на съпътстващите строително-ремонтни и строително-монтажни работи;

– подобряване или създаване на нова производствена материално-техническа база, в т.ч. и чрез изграждане на нови производствени линии, с което да се осигури повишаване на производителността на труда, намаляване на себестойността и повишаване на качеството на произвежданата продукция и предлаганите услуги;

– подобряване на производствената инфраструктура и вътрешнозаводския транспорт.

Работодатели на хора с увреждания могат да кандидатстват с проект за отпускане на средства за покриване на разходи по три направления (компонента). Допустимо е кандидатстването по повече от един компонент. Няма право да кандидатстват с проект новоучредени организации (предприятия) преди да са приключили една пълна отчетна (календарна) година или чийто брой на персонала за последната година е трима души или по-малък от трима души. Компонентите са:

– разкриване на работни места за лица с трайни увреждания – финансиране до 10 000 лв. Парите могат да се използват за изграждане на рампи, пътеки за хора със зрителни увреждания, механизми за облекчено влизане/излизане през външния вход на сградата, в която се разполагат работните места за лицата с трайни увреждания, както и за приспособяване на санитарни помещения и подстъпите към тях;

– приспособяване на работни места за лица с трайни увреждания. Лимитът на предоставяните пари е до 4000 лв. за едно работно място. Средствата могат да се използват за извършване на ремонтни работи в помещението, където се намира или ще се разположи работното място на лицето, с цел създаване на подходяща работна среда за изпълняване на определената за него длъжност, както

и за създаване на здравословни и безопасни условия за труд. Такива ремонтни работи могат да бъдат свързани с приспособяване на електроинсталацията, на вратите, на пода и на други елементи в работното помещение съобразно индивидуалните потребности на лицето с увреждания във връзка с пребиваването му и упражняването на труд там. Също така се покриват и разходите за придобиване на уреди, приспособления и съоръжения, с помощта на които се създава подходяща работна среда като климатик, осветителни тела, филтри, сигнална уредба за хора с увреждания и други;

– оборудване на работни места за лица с трайни увреждания. Лимитът на средствата е *6000 лв.* за едно работно място, а ако се касае за безработно лице с увреждане в трудоспособна възраст, което се води на отчет в Дирекция “Бюро по труда” за района, сумата се увеличава *до 10 000 лв.* за едно работно място. Те могат да се използват за придобиване само на активи: работно обзавеждане (мебели), работен стол, хардуер и софтуер, копирна машина, измервателни уреди, дървообработващи и металообработващи машини, шивашка и плетачна техника, други машини, автомати, инструменти и приспособления, без които наетото лице с трайни увреждания не би могло да изпълнява непосредствените си служебни задължения.

Според данни на АХУ по реализираните програми, насочени към социалното предприемачество, през 2013 г. са одобрени 32 проекта, като размера на отпуснатата субсидия е 541 222 лв. Според данните на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2007 – 2013 г. към края на септември 2013 г. са създадени 77 нови предприятия в сферата на социалната икономика и са подкрепени 87 действащи такива, а 3681 души са започнали работа в сферата на социалната икономика.

Социалните предприятия могат да кандидатстват за финансиране и по други програми и инициативи. Например инициативата „Еврика” и съвместната програма на „Еврика” и Европейската комисия – „Евростарс”, на която България е член. „Евростарс” е международен проект, по който кандидатстват две юридически лица от различни страни-членки. Основна концепция е работата в научно-изследователска и развойна дейност. Тук задълженията по организиране, координиране на дейности, съблюдаване на правила, подпис-

ване на споразумения за финансиране с българските участници, извършване на мониторинг и плащания са поети от Изпълнителна агенция за насърчване на малките и средни предприятия.

Европейската комисия чрез Европейския инвестиционен фонд (ЕИФ) осъществява финансов инженеринг за рисково финансиране на иновации и за развитие на предприемачеството в Европейския съюз. ЕИФ цели да запълни финансовите празнини в икономиката на Европа чрез финансов инженеринг. Един от инструментите му за тази цел е Холдинговият фонд по JEREMIE. За инициативата са създадени широк набор от фондове за дялово финансиране, насочени към всички етапи от жизнения цикъл на едно предприятие – инструмент за подкрепа на предприемачеството и предоставяне на първоначално финансиране, насочен към предприятията в тяхната начална фаза, фонд за рисков капитал, таргетиращ предприятията в ранна фаза от своето развитие, както и фонд растеж (growth) и мецанин (mezzanine) фонд насочени към предприятия, намиращи се в по-зряла фаза, които търсят възможности за разширяване на бизнеса си и експанзия на други пазари. Около 568 млн. евро са отпуснати като кредити към малки и средни фирми в България по двете схеми – гаранционната и нисколихвената, на инициативата JEREMIE към края на юли 2014 г. С тези средства са финансирани над 6800 компании. Гаранционната схема, която започна реално да работи от октомври 2012 г., е усвоена напълно и предоставянето на заеми по нея е приключило. Срокът ѝ беше до 31 март 2014 г. При нея ЕИФ предостави общ гаранционен портфейл от общо 60.2 млн. евро на банки, кандидатствали пред фонда и одобрени за партньори. Въз основа на тези гаранции банките имаха възможност да отпускат заеми с изисквания за по-ниска степен на обезпеченост в сравнение със стандартните им условия. Именно предоставянето на качествени активи за обезпечения е едно от затрудненията пред малките и средните предприятия в кризата предвид и обезценяването на самите активи. Данните на ЕИФ показват, че средната обезпеченост по портфейла по JEREMIE е 48%. Обичайно исканите от банките обезпечения са над 100%. Във връзка с финансирането му от Европейския фонд за регионално развитие заедно със съфинансирането от държавния бюджет по линия на Оперативна програма “Развитие на

конкурентоспособността на българската икономика 2007 – 2013 г.”  
Предстои ново начало на инициативата по линия на новия програмен период.

Разбира се, социалните предприемачи могат да финансират проектите си и чрез лични средства, бизнес-ангели, които са заинтересовани от дадена социална кауза, филантропия.

### **Изводи и препоръки**

Социалните предприятия, като иноватори в социалната и икономическа сфери, имат нужда от по-благоприятна инвестиционна и бизнес среда. Особено що се касае до справянето с бюрократичните и правни дисбаланси в държавата. Според проучване на Световната банка, направено през 2005г., главният мениджмънт на българска фирма отделя средно 16% от своето време, за да се справя с изисквания на държавното регулиране. Около 60% от фирмите се оплакват от нелоялна конкуренция, която идва от сивата икономика, а 13% от фирмите твърдят, че корупцията е основна пречка за тяхната дейност. Социалната икономика има изключителна важност за Европейския социален модел. Тя е сериозен партньор на правителствата в социален, икономически и граждански аспект. Припознаването на социалните предприятия е ключов момент за справянето с редица проблеми в социалната сфера, стига те да бъдат включени в дългосрочни стратегии. За по-доброто им включване е необходима не само финансова подкрепа, но и правна рамка, публично-частно партньорство между тях и общините и възможности за развитие и прогрес.

### **Източници:**

- [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)
- [www.mlsp.government.bg](http://www.mlsp.government.bg)
- [www.know-hub.eu](http://www.know-hub.eu)
- [www.capital.bg](http://www.capital.bg)
- [www.jeremie.bg](http://www.jeremie.bg)
- [www.ahu-proekti.org](http://www.ahu-proekti.org)
- [www.bcnl.org](http://www.bcnl.org)
- [www.sme.government.bg](http://www.sme.government.bg)

- [www.eufunds.bg](http://www.eufunds.bg)
- <http://ec.europa.eu/esf/home.jsp?langId=en>
- <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=en>
- [www.sociale.bg](http://www.sociale.bg)
- Оперативна програма „Иновации и конкурентоспособност” 2014 – 2020 год.
- <http://ec.europa.eu/eurostat>
- Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Предложение за регламент на Европейския парламент и на Европейския съюз относно европейските фондове за социално предприемачество” Брюксел, 23.05.2012 г.
  - „Увод в социалното предприемачество”. Редакционна колегия под редакцията на проф. д.п.н. Байко Байков
  - „Възможности за иновации и интелигентна специализация през новия програмен период 2014 – 2020 г.” Девето издание от поредицата „Конкурентоспособност на българската икономика” Проект на Институт за икономическа политика, редактор Ясен Георгиев.

# ГАРАНЦИЯ ЗА МЛАДЕЖТА

**Цветелина Мотовска**

магистър първи курс, учебна 2015 – 2016 г.

*Представени са основни проблеми при прехода на младежите към заетост, както и предлагани решения чрез европейската инициатива „Гаранция за младежта“. Обобщени са изводи от доклад на Сметната палата на Европейския съюз (2015 г.)\* относно прилагането на инициативата. Представена е и авторската позиция по разглежданата тематика.*

---

## Увод

Средната безработица сред младите хора между 15 и 24 години в ЕС през юни 2014 г. – 22 %, представлява значително предизвикателство за всички държави членки. Ситуацията е особено критична в някои държави членки, където безработицата засяга всеки втори или всеки трети млад човек и създава перспективата за поява на „изгубено поколение“ със значителна социално икономическа цена.

Европейската комисията изготвя предложение за схема „Гаранция за младежта“, което води до приемане на препоръка на Съвета през април 2013 г. В този документ Съветът препоръчва на Комисията и на държавите членки да въведат „Гаранция за младежта“,

---

\* Сметната палата (European Court of Auditors) функционира като колегиален орган от 28 членове – по един от всяка държава членка. Членовете се назначават от Съвета след съгласуване с Европейския парламент, за срок от шест години, като мандатът им може да бъде подновен. Те избират помежду си председател за срок от три години, като мандатът му също може да бъде подновен.

чрез която да се следи систематично и на територията на целия ЕС дали младите хора на възраст под 25 години получават предложения „с добро качество“ за започване на работа, продължаване на образованието, професионална практика или стаж до четири месеца, след като останат без работа или напуснат системата на официалното образование. Схемата е финансирана от бюджета на ЕС чрез Европейския социален фонд и специална Инициатива за младежка заетост, за която е предвидено да бъдат отпуснати 12,7 млрд. евро за периода 2014 – 2020 г. Необходимо е и допълнително финансиране на национално ниво, тъй като освен мерките, насочени към отделни лица, са необходими също и структурни реформи. Сметната палата провери дали Комисията е предоставила съответната подкрепа на държавите членки при изграждането на техните схеми „Гаранция за младежта“ и разгледа възможните рискове за изпълнението. Сметната палата заключава, че Комисията е предоставила на държавите членки навременна и адаптирана подкрепа. Въпреки това са открити три потенциални риска за ефективното изпълнение на схемата „Гаранция за младежта“ – адекватността на общия размер на финансирането, критериите за определяне на високото качество на предложенията и начина, по който Комисията извършва мониторинг и отчитане на резултатите от схемата. Сметната палата препоръчва:

- Държавите членки следва да изготвят ясен и изчерпателен преглед на разходите за всички планирани мерки за борба с младежката безработица по схемата „Гаранция за младежта“, за да може да се прецени какви са общите нужди от финансиране.
- Комисията следва да насърчи използването на набор от изисквания за качество, на които следва да отговарят работните места и позициите за стаж и професионална практика, които ще бъдат подпомагани от бюджета на ЕС. Като основа за тези изисквания може да послужат елементите за определяне на предложение с добро качество, описани в насоките за оценка на Инициативата за младежка заетост.
- Комисията следва да въведе система за подробен мониторинг за схемата „Гаранция за младежта“, която да обхваща

както структурните реформи, така и мерките, насочени към отделни лица. Резултатите от този мониторинг следва да бъдат докладвани на Европейския парламент и на Съвета.

## 1. Младежите на пазара на труда

През последното десетилетие и особено след началото на икономическата и финансова криза броят на безработните лица в ЕС се е увеличил значително. Рискът от безработица е още по голям за младите хора (между 15 и 24 години) – например поради по малкия опит на младежите, те често са първите потърпевши при съкращаването на работни места. В някои държави членки в пиковия период на икономическата и финансова криза това води до ситуация, в която преходът на младите хора от училище към пазара на труда е почти невъзможен. Безработицата сред младите хора също така се влияе повече от икономическия цикъл, отколкото цялостната безработица. За младежите е по вероятно да са заети в икономически сектори, които са по податливи на периоди на икономически спад, като например производство, строителство, търговия на дребно и хотелиерство. През последните четири години общите стойности на заетостта сред младите хора са намалели три пъти повече в сравнение със заетостта в групата на възрастните. Според Международния валутен фонд (МВФ) на цикличните фактори се дължат около 50% от промените в стойностите на младежката безработица в Европа, но около 70% от увеличението на безработицата в страните от еврозоната с финансови затруднения.

**Таблица 1. Коефициент на младежка безработица (15 – 24 г.) за периода 2004 – 2013 г., %**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ЕС- 28	18,7	18,7	17,4	15,5	15,6	19,9	21,0	21,4	22,9	23,3
Белгия	17,5	21,5	20,5	18,8	18,0	21,9	22,4	18,7	19,8	23,7
<b>България</b>	<b>24,5</b>	<b>22,3</b>	<b>19,5</b>	<b>15,1</b>	<b>12,7</b>	<b>16,2</b>	<b>23,2</b>	<b>25,0</b>	<b>28,1</b>	<b>28,4</b>
Чехия	19,9	19,2	17,5	10,7	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5	19,0
Дания	7,8	8,6	7,7	7,5	8,0	11,8	14,0	14,2	14,1	13,1
Германия	13,0	15,5	13,8	11,9	10,6	11,2	9,9	8,6	8,1	7,9
Естония	25,7	15,1	12,1	10,1	12,0	27,4	32,9	22,4	20,9	18,7

Ирландия	8,3	8,6	8,6	9,0	12,7	24,0	27,6	29,1	30,4	26,8
Гърция	26,5	26,0	25,2	22,9	22,1	25,8	32,9	44,4	55,3	58,3
Испания	22,4	19,7	17,9	18,1	24,5	37,7	41,5	46,2	52,9	55,5
Франция	20,1	20,6	21,6	19,1	18,6	23,2	22,9	22,1	23,9	23,9
Хърватска	32,8	32,3	28,9	24,0	21,9	25,1	32,6	32,1	43,0	49,7
Италия	24,6	24,0	21,6	20,3	21,3	25,4	27,8	29,1	35,3	40,0
Кипър	8,7	13,9	10,0	10,2	9,0	13,8	16,6	22,4	27,8	38,9
Латвия	19,3	13,6	12,2	10,6	13,6	33,3	36,2	31,0	28,5	23,2
Литва	21,2	15,7	9,8	8,4	13,3	29,6	35,7	32,6	26,7	21,9
Люксембург	16,9	13,7	16,2	15,2	17,9	17,2	14,2	16,8	18,5	15,5
Унгария	14,4	19,4	19,1	18,0	198,9	26,5	26,6	26,1	28,1	27,2
Малта	18,3	16,8	15,9	13,9	12,2	14,5	13,2	13,3	14,1	13,0
Холандия	8,0	8,2	6,6	5,9	5,3	6,6	8,7	7,6	9,5	11,0
Австрия	11,0	10,3	9,1	8,7	8,0	10,0	8,8	8,3	8,7	9,2
Полша	40,1	36,9	29,8	21,7	17,3	20,6	23,7	25,8	26,5	27,3
Португалия	14,0	16,1	16,3	16,6	16,4	20,0	22,4	31,0	37,7	37,7
Румъния	22,3	20,2	21,4	20,1	18,6	20,8	22,1	23,7	22,7	23,6
Словения	14,0	15,9	13,9	10,1	10,4	13,6	14,7	15,7	20,6	21,6
Словакия	32,8	31,0	26,6	20,3	19,0	27,3	33,6	33,4	34,0	33,7
Финландия	27,5	20,1	18,7	16,5	16,5	21,5	21,4	20,1	19,0	19,9
Швеция	18,5	22,8	21,5	19,3	20,2	25,0	24,8	22,8	23,6	23,5
Великобритания	10,7	12,8	14,0	14,3	15,0	19,1	19,6	21,1	21,0	20,5

**Източник:** *Евростат.*

Коефициентът на младежка безработица е най-често цитираният както в теорията, така и в практиката, измерител за устойчивото включване на младите хора на пазара на труда. Въпреки че коефициентът се изчислява за различни възрастови групи (например за лица на възраст 15 – 19 г., 15 – 24 г., 19 – 24 г. и 15 – 29 г.), огромната част от анализите и политиките на европейско ниво стъпват върху данните за икономическата активност на населението на възраст от 15 до 24 години. През 2013 г. годишният коефициент на младежка безработица (15 – 24 г.) в ЕС е 23,3%, в сравнение с 22,9% за предход-

ната 2012 г. и 15,6% през 2008 г. В отделните държави това ниво през последната година се простира от 58,3% в Гърция и 55,5% в Испания до 7,9% в Германия и 9,2% в Австрия (Фигура 1). Нивото на показателя за България през 2013 г. е 28,4%, което поставя страната ни на осмо място по този индикатор, с равнище, по-високо от средното за ЕС.

Младежката безработица е по-висока от тази в други възрастови групи дори във времена на икономически растеж. Това наблюдение е валидно не само на национално и на европейско, но и на световно ниво и е потвърдено от редица изследвания на Организацията за икономическо развитие и сътрудничество (ОИСР), Световната банка (СБ), Международната организация на труда (МОТ) и др. Налице са няколко обективни фактора, които имат отношение към младежите като уязвима група на пазара на труда, както по време на икономическа криза, така и в добри периоди за пазара на труда. Във времена на икономически спад ролята на някои от тези фактори се засилва:

- Липсата на практически опит и професионални контакти създава трудности както при намирането на първа работа, така и при опити за преминаване от един към друг тип заетост. Младите хора са склонни да сменят сравнително често работното си място с цел намирането на позиция, която в най-пълна степен ги удовлетворява. Това е естествено следствие от техния социален статус и възможността да разчитат на финансова подкрепа от родители/близки, както и от характерни за възрастта фактори като честа промяна на личностните интереси, смяна на местожителство, необходимост от съчетаване на работата и образованието и др. Липсата на опит оказва влияние и върху самия процес на търсене на работа (навици за следене на обяви, явяване на интервюта, участия в конкурси, търсене на съдействие от специализираните държавни институции, агенции и др.).
- По-ниската производителност на труда на младите е следствие най-вече от спомената вече липса на практически опит, но също така и от разминаването между нуждите на бизнеса и качеството на образователния продукт. В същото време,

към нея отношение имат и допълнителните разходи, които възникват за работодатели, които наемат млади кадри, особено ако става дума за хора, които не са работили преди на дадената позиция, в определен сектор или по принцип. Тези обстоятелства често налагат процеси на обучение на работното място, които са свързани с разход на време, усилия, а често и материални средства от страна на работодателя. Ако работата на младежа има пряко отношение към потенциалните или текущи бизнес партньори и клиенти на работодателя, то последният поема и известен репутационен риск, наемайки младия кадър. В сферата на преработващата промишленост, където на работниците често се налага да работят със скъпа и сложна техника, съществува повишен риск от бракуване на продукцията, който налага постоянен надзор и съдействие от по-опитни работници.

Редица регулации и политики на пазара на труда също оказват влияние върху конкурентоспособността на младите кадри. Така например колективните трудови договори в различни сектори и предприятия задържат на работа кадри, които не отговарят на нуждите на работодателите, и в същото време спират влизането в обръщение на млади и често по-перспективни такива. Във времена на икономически сътресения, когато към избора между съкращаването на опитен работник и наемането на неопитен кадър се добави задължение за изплащането на високи обезщетения на освобождаваното лице, пречките пред младия човек да започне работа в съответното предприятие се увеличават. Нещо повече – в период на криза напусканите образователната система са поставени в ситуация на засилен конкуренция поради изначално по-високия брой безработни лица. Участието на младежите в недекларирана заетост също може да се разглежда като специфичен фактор, който има отношение към способността им да намерят работа. От една страна младите кадри успяват да натрупат опит и да изградят контакти, както и да си осигурят по-високо нетно заплащане от това, което потенциално биха могли да получат във формалната икономика. В същото време, продължителното полагане на недеклариран труд може да има негативни дългосрочни последици върху бъдещото ниво на доходите,

бъдещата професионална реализация и достъпа до кредит. Поради своя професионален и социален статут, младежите по-лесно склоняват да встъпят в нерегламентирани отношения или да преминат от регламентирани към нерегламентирани такива при натиск от страна на работодателя.

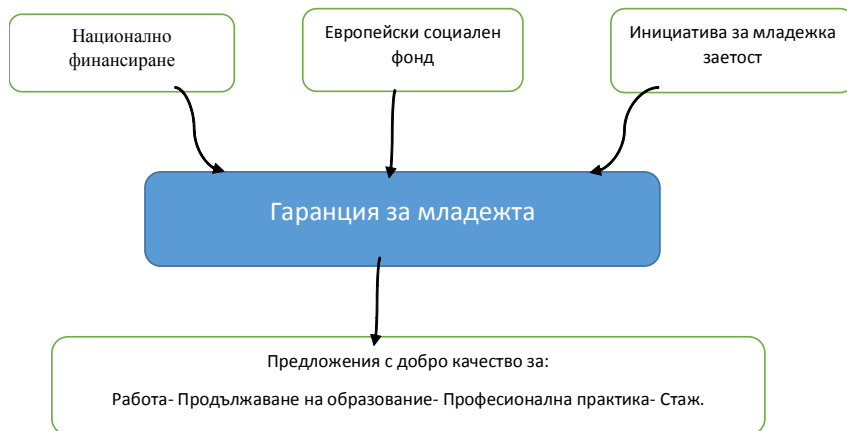
Последствията от младежката безработица са нещо често срещано при младите хора, от тяхната продължителност могат да зависят редица фактори в техния бъдещ икономически и социален живот. Сред тях е т. нар. „scarring“ ефект, изразяващ се в потенциален спад в нивата на бъдещите доходи, загубата на умения или пропускането на възможности за тяхното придобиване, както и увеличаващия се риск от бедност вследствие на периоди на продължително социално изключване. Загубата на умения или пропускането на възможност за тяхното придобиване е един от основните рискове, които се асоциират с младежката безработица. Това важи с особена сила за младежи с по-ниско образование, но може да бъде фактор и при такива с по-широко профилирано образование, които обаче нямат добре развити качества в някоя по-тясна област. Наред с възпитаването на трудови навици и придобиването на т.нар. „soft skills“ (социални умения, свързани с контактуването с други хора, включително работа в екип), развитието или придобиването на нови умения е често свързано с последваща по-тясна специализация. Младежите разбират своите силни и слаби страни и имат възможност да направят информиран избор за своето кариерно развитие в зависимост от своите желания и от ситуацията на пазара на труда. В допълнение към това споменатият информиран и изграден в практиката избор може да подтикне младежите да започнат или продължат образованието си в дадена сфера, което прави ранната трудова практика изключително ценна за лица на възраст 15 – 19 години. Основните последствия от продължителната безработица във възрастовата група 15 – 24 г. се проявяват в ефектите, които изключването от пазара на труда оказва върху бъдещето ниво на доходите. Много често младежката безработица е пряко свързана с определени социални групи като етническите малцинства, отпадналите от образование (съответно нискообразованите) и жителите на по-бедни и изолирани райони. В резул-

тат на кумулативния ефект на тези характеристики и изброените по-горе фактори, се стига до намаляване на трудовата и социална мобилност сред младите хора. Това означава, че те не могат да достигнат до потенциални работодатели и/или да променят своето местожителство и социален статут. Често подобно развитие на обстоятелствата води до това, че младежите изпадат в състояние на силна зависимост от системите за социално подпомагане. Липсата на възможност за набавяне на трудов доход в младежките години може да бъде и причина за преждевременно преустановяване на участието на едно лице в образователната система. Крайният ефект от продължителната изолация от трудовия пазар неизбежно е задълбочаващо се социално изключване, което е тясно асоциирано с риск от изпадане в бедност. Зависимостите между редица макроикономически индикатори и относителният дял на бедните на областно ниво в България показва най-ясно изразена (макар и умерена от статистическа гледна точка) корелация между коефициента на заетост и равнището на бедност. Това означава, че заетостта е основна предпоставка за преодоляването на проблема с ниските доходи и съответно опасността от социално изключване.

## **2. Какво е Гаранция за младежта?**

В рамките на схема „Гаранция за младежта“ държавите членки следва да гарантират, че след като напуснат училище или останат без работа, младите хора на възраст под 25 години получават „качествено“ предложение за работа, съобразено с тяхната образователна степен, умения и опит, или могат да придобият образователната степен, уменията и опита, необходими за намиране на работа в бъдеще, чрез продължаване на образованието, професионална практика или стаж.

Схемата „Гаранция за младежта“ се финансира от бюджета на ЕС, по специално чрез Инициативата за младежка заетост (ИМЗ) и Европейския социален фонд (ЕСФ) за периода 2014 – 2020 г., както и от националните бюджети (вж. фигура 2).



**Фиг. 2**

За да се допълни наличната финансова подкрепа от ЕС за регионите, които са най засегнати от младежка безработица и неактивност, Съветът и Европейският парламент вземат решение да създадат специална Инициатива за младежка заетост (ИМЗ) с бюджет от 6,4 млрд. евро. Финансирането на ИМЗ включва 3,2 млрд. евро от специфичен нов бюджетен ред от бюджета на ЕС, заделен за младежката заетост, който трябва да бъде допълнен с поне 3,2 млрд. евро от националните средства по съществуващия ЕСФ. За разлика от частта от ЕСФ, за средствата, заделени конкретно за ИМЗ, не се изисква национално съфинансиране, а разходите, извършени от държавите членки след 1 септември 2013 г., са допустими за ретроспективно възстановяване. Общият размер на финансирането за ИМЗ се отпуска в началото на периода, така че тези средства ще са налични през 2014 и 2015 г., а съответните разходи да бъдат извършени до края на 2017 и 2018 г.

ИМЗ е част от общото програмиране в рамките на ЕСФ и се одобрява или в специални оперативни програми в рамките на инициативата, или като част от оперативните програми по ЕСФ като приоритетна ос или дори като част от приоритетна ос. Подпомагането за инициативата е съсредоточено върху райони, където младежката безработица надхвърля 25 %, както и за млади хора, които не работят,

не учат и не се обучават. Финансират се дейности, пряко насочени към младежи до 25 години, или, когато държавите членки сметнат за подходящо, до 30 години. Като пример за мерки, които могат да бъдат подпомогнати по ИМЗ, могат да се посочат придобиването на първи професионален опит, предоставянето на индивидуална подкрепа в работна среда, мерките за мобилност, които целят съчетаване на уменията и работните места, подкрепата за развитие на проекти за млади предприемачи, прякото финансиране на стажове и професионална практика, както и предоставянето на обучения за използване на цифрови технологии. През 2014 г. Комисията заявява, че за да бъде реализирана гаранцията за младежта, държавите членки също следва да приоритизират мерките за младежка заетост в своите национални бюджети.

### **3. Мониторинг и оценки на досегашните дейности по изпълнение на Младежката гаранция – роля на институциите на Европейската комисия**

Ролята на Комисията по отношение на въвеждането, изпълнението и мониторинга на гаранцията за младежта е специално определена в препоръката на Съвета от април 2013 г. (Препоръка на Съвета от 22 април 2013 година за създаване на гаранция за младежта). По-специално Комисията следва да:

- насърчава държавите членки да използват оптимално ЕСФ в съответствие с инвестиционните му приоритети за програмния период 2014 – 2020 г., както и ИМЗ, когато е приложимо, с оглед на създаването и прилагането на схеми за гаранции за младежта като инструмент на политиката за преодоляване и предотвратяване на младежката безработица и социалното изключване сред младежта;

- наблюдава разработването, въвеждането и резултатите на схемите за гаранции за младежта чрез многостранното наблюдение, осъществявано от Комитета по заетостта в рамките на европейския семестър и като част от работната програма на Европейската мрежа на обществените служби по заетостта, да анализира въздействието на прилаганите политики и да отправя при целесъобразност конкретни препоръки към отделните държави членки въз основа на насоките за политиките по заетостта на държавите членки.

Съгласно препоръката на Съвета и Регламента за общоприложимите разпоредби за периода 2014 – 2020 г. Комисията и държавите членки гарантират ефективността на средствата за ЕСФ и ИМЗ по време на подготовката и изпълнението във връзка с мониторинга, докладването. В съответствие със съобщението на Комисията от юни 2013 г. „Призив за действия срещу младежката безработица“ и заседанието на Европейския съвет държавите членки поемат ангажимент да представят на Комисията план за изпълнение на гаранцията за младежта (ПИГМ). Държавите членки, които отговарят на условията за финансиране по ИМЗ, следва да изпратят тези документи до края на 2013 г., а останалите през 2014 г. В рамките на европейския семестър Генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“ на Комисията е натоварена с оценяването на наличните планове на държавите членки през януари 2014 г., така че да може да им бъде предоставена обратна връзка при двустранните срещи по европейския семестър през февруари 2014 г. и оценката.

Изпълнението на гаранцията за младежта изисква извършването на задълбочени структурни реформи на системите за обучение, търсене на работа и образование, за да се подобри прехода от училище към работа и перспективите на младите хора за заетост. Освен тези структурни реформи, гаранцията за младежта насърчава също така прилагането на широк спектър от проактивни мерки, които да увеличат търсенето на млади хора на пазара на труда. Подобни мерки (като например временни и добре насочени субсидии за наемане на работа или за заплати, или безвъзмездна финансова помощ за професионална практика и стаж) могат да помогнат на младите хора да навлязат на пазара на труда и да доразвият своите умения. Препоръката на Съвета предоставя насоки за добрите практики при изграждането на ефективна схема за гаранция за младежта.

Сметната палата провери до каква степен Комисията е приложила тези критерии за добри практики при оценката на плановете за изпълнение на гаранцията за младежта (ПИГМ). Освен това Сметната палата разгледа доколко държавите членки са взели предвид извършения от Комисията анализ на проектите за ПИГМ, както

и дали оценката на ПИГМ от Комисията е добре координирана с нейната предварителна оценка на оперативните програми по ЕСФ/ИМЗ.

Анализът на Сметната палата показва, че Комисията е изготвила насоки за разработване на националните ПИГМ и ги е изпратила на държавите членки през септември 2013 г., т.е. пет месеца след приемането на препоръката на Съвета през април 2013 г. Тези насоки съдържат модел, в който се изброяват основните елементи, необходими за изготвяне на подробен план за изпълнение въз основа на различните области от препоръката на Съвета:

- национален контекст и начина, по който схемата „Гаранция за младежта“ би могла да създаде допълнителни ползи от съществуващите разпоредби;
- изграждане на партньорски подходи;
- намеса на ранен етап и мерки за активизиране;
- мерки, подпомагащи интеграцията на пазара на труда; – финансиране на схемата „Гаранция за младежта“;
- оценка и продължаващо подобряване на реформите и инициативите.

Освен това Комисията е помогнала на държавите членки с публикуването на „Често задавани въпроси“ през декември 2013 г. на интернет сайта на схемата „Гаранция за младежта“, както и различни подкрепящи документи, като например работен документ на службите на Комисията, който описва подробно основната концепция за гаранцията за младежта и принципите, които биха допринесли за нейния успех. В допълнение Комисията е организирала тематични събития през октомври 2013 г. и април 2014 г. и е постигнала успех с назначаването на национален координатор за гаранцията за младежта във всички държави членки. Сметната палата отбелязва, че отговорността за плановете за изпълнение на схемата „Гаранция за младежта“ е на държавите членки. Ролята на Комисията е да извършва подробна, навременна и последователна оценка на проектите за плановете за изпълнение, за да открие евентуалните недостатъци, които биха могли да попречат на постигането на ефективна гаранция за младежта. Въз основа на тази оценка държавите членки могат да коригират своите плановете. По-специално, това ще позволи на държавите членки да използват по най-добрия начин средствата

по ЕСФ и ИМЗ (когато е приложимо) и да подпомогнат въвеждането и изпълнението на схемите за гаранция за младежта. Сметната палата провери извършената от Комисията оценка на националните ПИГМ, както и до каква степен държавите членки са реагирани на установените недостатъци. Сметната палата установи, че Комисията е разработила подробна матрица за оценка, която обхваща основни аспекти от препоръката на Съвета. Въз основа на тази матрица Комисията може да извършва систематична оценка на проектите за плановете за изпълнение, представени от държавите членки.

По отношение на държавите членки, разглеждани в отделен доклад, Комисията е оценила всички плановете, проверени от Сметната палата, и е била в състояние да предостави обратна връзка навреме за двустранните срещи, проведени през февруари 2014 г. Извършената от Комисията оценка е установила известен брой недостатъци по отношение на информацията, предоставена от държавите членки за ключовите аспекти, включени в националните им ПИГМ. Като примери за такива недостатъци могат да се посочат лошият или липсващият анализ на несъответствието между търсените и предлаганите умения, липсата на изложение за начина, по който планираните мерки ще осигурят достигане на всички млади, както и несъответствия на определението за предложение с добро качество. Комисията обаче не е разгледала подробно и последователно следните аспекти, които са специално упоменати в препоръката на Съвета:

– Умения за работа с цифрови технологии: Комисията приема, че уменията за работа с цифровите технологии могат да предложат много възможности за създаване на устойчиви работни места. Освен това, тя посочва, че броят на завършващите обучение в областта на цифровите технологии не е достатъчен, за да запълни всички свободни работни места в сектора, където нуждата от специалисти расте с 3% годишно, дори и при скорошните икономически сътресения.

– Взаимни задължения: В препоръката на Съвета се отчита „личната отговорност на младите хора да намерят пътя към икономическа активност“. В някои държави членки младите безработни лица рискуват да получат обезщетения за безработица или социални помощи с по нисък размер, ако не приемат нито едно разумно предложение за работа, стаж, обучение или образование. Ако не се

обърне достатъчно внимание на този принцип съществува риск ефективността на схемата „Гаранция за младежта“ да бъде намалена поради недостатъчната ангажираност на участниците, като същевременно се намалява отговорността на държавите членки да осигурят предложения с добро качество. Комисията не е анализирала наличието на взаимни задължения за нито един от разгледаните ПИГМ.

– Взаимно обучение: Препоръката на Съвета призовава държавите членки да „насърчават дейности за взаимно обучение на национално, регионално и местно равнище между всички участници в борбата с младежката безработица с цел по добро разработване и прилагане на схеми за гаранции за младежта в бъдеще“. Комисията не е оценила този важен аспект, който е свързан с разходната ефективност на прилагането на схемата в държавите членки.

Препоръката за създаване на гаранция за младежта е официално приета от Съвета на министрите на ЕС на 22 април 2013 г. въз основа на предложение, отправено от Комисията през декември 2012 г. Документът отправя конкретни препоръки за изпълнението на тази схема както към държавите членки, така и към Комисията. По-специално Комисията е натоварена с оценката на изготвените от държавите членки планове за изпълнение на гаранцията за младежта, така че да е възможно държавите членки да получат обратна информация при двустранните срещи в рамките на европейския семестър. Като цяло Сметната палата заключава, че Комисията е предоставила подходяща и навременна подкрепа на държавите членки в процеса на въвеждане на гаранцията за младежта.

**ПРЕПОРЪКИ ЗА БЪЛГАРИЯ.** Достигането на заложената национална цел от 75% заетост на населението между 20 и 64 години през 2020 г. допълнително налага повишаване на вниманието към проблема с младежката безработица. Прегледът на динамиката на различните индикатори за измерване на младежката безработица и на основните причини за нейното увеличаване позволява открояването на няколко основни заключения и препоръки за страната ни. Теоретично, ако проблемът е краткосрочен (т.е. функция от икономическата криза), инвестирането на публични средства в програми за обучение и временна заетост може да омекоти някои от негативните

ефекти върху уязвимите групи на пазара на труда, включително младежите. В същото време характеристиките на младежката безработица в България предполагат по-скоро наличие на структурни дисбаланси на пазара на труда, което предполага дългосрочен ангажимент към преодоляването на недостатъците в образователната система и процеса на преход от образование към заетост. Младежката заетост в България не е отделен феномен, а следствие от цялостното състояние на пазара на труда в страната. В огромната си част младите хора са изправени пред същите предизвикателства, пред които са изправени и по-възрастни, но нискоквалифицирани кадри. В същото време, някои от политиките на пазара на труда през 2013 и 2014 г. не само не спомагат за разрешаването на проблема, а е възможно да доведат до неговото задълбочаване. След повишаването на нивото на минималната работна заплата до 340 лв. от 1 януари 2014 г., коефициентът на икономическа активност на младежите на възраст 15 – 24 г. в България падна до най-ниското си ниво през последните 10 години – едва 25,2% за първото тримесечие на 2014 година. Наблюдава се рязък спад както на броя на заетите младежи, така и на тези, които си търсят работа. Неблагоприятната тенденция започва още през последното тримесечие на 2013 г., когато започна да се обсъжда промяна в Кодекса на труда, утежняваща законовите изисквания за провеждане на стажантски програми. Тези промени влязоха в сила в края на март 2014 г. Изискванията за минимално ниво на заплащане, равно на минималната работна заплата, за шестмесечна продължителност на стажовете, за назначаването на ментор и за разработването на методи за обучение и оценка на стажуващите от страна на работодателите могат да имат крайно негативни последици върху конкурентоспособността на младежите, търсещи работа, особено в по-малките населени места и по-бедните райони на страната. Част от спада може да бъде отдадена и на преустановяването на редица младежки програми за заетост през последните няколко месеца. Надеждата на правителството е, че програмите за заетост в рамките на европейската инициатива „Младежка гаранция” ще успеят до някаква степен да противодействат на тези процеси. В същото време поне на този етап не се забелязва политическа воля за адресирането на причините за феномена „мла-

дежка безработица“, а именно – анахроничната образователна система в страната и недостатъците на трудовото законодателство. Данните за образователните характеристики на безработните младежи в България налагат заключението, че основната част от усилията следва да се насочат към задържането на младите лица в образователна система и повишаването на квалификацията на лицата с основно или по-ниско образование. В същото време, увеличаващият се по данни на Агенция на заетостта дял на безработните младежи с висше образование налага по-бързи темпове на реструктуриране на програмите в държавните университети. Въпреки това, с оглед на техните конкурентни предимства в сравнение с младежите с по-ниско образование и предвид факта, че държавата е направила или продължава да прави инвестиции в голяма част от младите висшисти под формата на субсидии за обучение, акцентът трябва да се насочи към първата група младежи. Нещо повече – младите висшисти са основните участници в програмите за младежка заетост в държавните и местните администрации. Последните са с доказана ниска ефективност и трябва да бъдат ограничени за сметка на развитието на по-активно директно партньорство между частния сектор и образователните институции. Често държавните и местните администрации нямат необходимост от стажанти. Това е външно вменен ангажимент, който ги поставя в позиция да изпълняват тип социална функция, като служат за платформа за натрупване на трудова практика от младежи, които нямат интерес да обучават или задържат на работа след приключване на периода на стажа. Стажовете в държавната администрация са много често фиктивни и със спорна полезност както за самата администрация, така и за самите младежи. Основни проблеми остават и липсата на традиции в сферата на професионалната консултация и ученето през целия живот, както и ниската култура на търсене на работа сред българските безработни. Следва да се търсят начини за въвличането в този процес на структурите на местното самоуправление, местния бизнес и образователните институции. По-активният ангажимент на местните власти като медиатор между бизнеса и образователната система може да бъде постигнат чрез разширяване на правомощията на общините по отношение на определянето на съдържанието на образователния процес и създа-

ването на добри практики в сферата на дуалистичната образователна система, включително разработването на сертификационни системи за проведени обучения в дадени клъстери от фирми или сдружения. Подобряване на информационното обезпечаване и преминаване към качествен модел на оценка на ефектите също е от изключителна важност. Некоректното интерпретиране на коефициента на младежка безработица като индикатор, показващ проблемите пред включването на младите на пазара на труда, води до разработването на политики и програми, които не успяват да подобрят конкурентоспособността на младежите. За разработването на по-ефективни мерки и техния своєвременен мониторинг и преразглеждане е необходимо събирането на допълнителна информация за икономическата активност на двете подгрупи (15 – 19 г. и 20 – 24 г.). Това може да наложи провеждането на допълнителни изследвания сред младежите, които могат да бъдат реализирани под формата на допълнителен модул към непрекъснатото тримесечно Наблюдение на работната сила, провеждано от Националния статистически институт, или като отделно социологическо изследване. С оглед на дейностите които ще бъдат реализирани в рамките на европейската „Гаранция за младежта“, данните трябва да бъдат достатъчно представителни на местно (областно) ниво, за да позволят по-ефективното насочване на средствата по предстоящите програми за младежка заетост. Коефициентът за младежка безработица не бива да бъде приравняван по значимост с този за останалите възрастови групи, където се намира огромната част от икономически активното население, а трябва да бъде разглеждан съвместно с други индикатори като дял на безработните младежи от всички безработни лица, дял на дългосрочно безработните младежи и съотношение между младежката безработица и безработицата в други възрастови групи, включително на местно ниво.

## **ЛИТЕРАТУРА**

[www.eca.europa.eu](http://www.eca.europa.eu)

[www.bednostbg.info](http://www.bednostbg.info)

[www.nsi.bg](http://www.nsi.bg)

# ЕВРОПЕЙСКИЯТ СОЦИАЛЕН МОДЕЛ В УСЛОВИЯТА НА КРИЗА

*Румяна Мерилкова*

*Специалност – „Социални дейности“  
Магистър – I курс, учебната 2015/2016*

## **УВОД**

През последните години европейският социален модел е изправен пред безпрецедентни предизвикателства, като например увеличаване на строгите икономии в публичните разходи, както и нарастващата безработица сред младите хора. Те от своя страна водят до значителни кризи на идеология, легитимност и регулиране по отношение на социалната политика на ЕС. Независимо от това, в бъдеще съществуват възможности за създаване на по-значими социални права в ЕС. В тази връзка по-нататък са разгледани:

- основните предизвикателства, пред които е изправен Европейският социален модел след края на финансовата криза;
- основни предимства на европейския социален модел и социалната политика на ЕС;
- перспективите за укрепване на европейската социална политика в бъдеще.

## **1. Кризите на европейския социален модел**

Всяко разглеждане на европейския социален модел изисква да се спомене за какво е създаден ЕС. Дори ако ЕС се възприема предимно като икономически съюз, изграден на основата на свободното движение, не е възможно да се пренебрегне неговото социално измерение. Когато нещата се объркат в рамките на единния пазар, например, когато хората губят работните си места, социалната политика има важна роля.

Европейска социална политика има за цел да гарантира равнопоставеност, общи ценности и заетост в целия ЕС. Въпреки това,

по време на финансовата криза, Европейска социална политика може би не успя напълно да постигне тези цели. Следователно, в момента Европейският социален модел страда от три основни кризи: **на идеологията, на легитимност и на регулирането.**

### **1.1. Идеологията**

Налице е ясна доминация на неолибералната мисъл, според която трудовото законодателство е пречка за правилното функциониране на пазара. Често се твърди, че високият минимален праг на правата в ЕС действително е довел до патернистични политики, които възпрепятстват пазара.

Социалното законодателство на ЕС често се възприема като вмешателство в националните компетенции, тъй като се счита, че отделните държави-членки са по-добре позиционирани от наднационалните институции, за да се отговори на социални въпроси. Налице е също така значителен скептицизъм за политиките на ЕС, които имат за цел да приведат в съответствие необходимостта на работодателите от гъвкава работна сила спрямо необходимостта от сигурност за работниците. Основният аргумент е, че политиките на ЕС трябва да се съсредоточат върху създаването на работни места, а не върху схеми за реинтеграция и програми за обучение.

Тези въпроси са предизвикателство към някои от основните предположения на Европейския социален модел, неговите цели и функции. Преди финансовата криза е имало иновативно преосмисляне на идеологическите основи на европейския социален модел (например реална равнопоставеност – политики за превенция, които не са успели да отговорят на нуждите на определени групи от хора – и способност за създаване – като например схеми за развитие, насочени към борба със социалното изключване.) Въпреки това, този дебат до голяма степен изчезна, тъй като възникна финансовата криза.

### **1.2. Легитимността**

Социалната политика на ЕС е един от стълбовете на първичното право на ЕС, където солидарността е едно от основните предположения на Съюза (член 2, ДЕС); в Съюзът се основава на принципите на социалната пазарна икономика (член 3 (3) от Договора за

ЕС); и е посветен на общата цел за постигане на висока степен на заетост, както и ангажимент за социална закрила и борба срещу социалното изключване (член 9, ДФЕС). Хартата на основните права също съдържа глава озаглавена „солидарност“, както и разпоредби, отнасящи се до равенството и достойнството.

Въпреки това, финансовата криза и последиците от нея са попречили на практическото приложение на тези разпоредби. Държави-членки, като Гърция, Португалия, Испания и Ирландия са приложили тежка мерка за икономии (които са препоръчани от ЕК), включващи значително оръзване на социалните услуги.

Последни решения на Съда на правосъдието на Европейския съюз също са проблематични по отношение на легитимността на социалните права в сравнение с пазарните свободи<sup>1</sup>.

#### **– Ограничаването на правото на стачка**

В своето решение през 2007 в делото *Viking* и *Laval*, Съдът констатира, че упражняването на правото да се предприемат колективни действия (член 28 от Хартата на основните права) е необходимо за защита на работните места. Въпреки това, той също така намира, че всички ограничения относно свободното движение по време стачните действия са обект на строга проверка за пропорционалност, въз основа на наличието на по-малко ограничителни търговски алтернативи. Решенията са широко критикувани – за поставянето на ограничение върху упражняването на основните социални права – като в крайна сметка те са подчинени на действието на свободния пазар.

### **1.3. Регламент**

Частични социални мерки се приемат от държавите членки и отчасти на ниво ЕС и по този начин те включват както национално, така и наднационално регулиране. Това не е проработило. Отвореният метод на координация, който е бил използван в тази област, е предимно неуспешен; социалните партньори (организации на работодатели и синдикати) са се борили за постигането на резултати чрез диалог; и там се наблюдават увеличаващи се призови за репатриране на компетенциите на ЕС на държавите-членки в областта на „солидарността“, предимно по отношение на правата на работа. Две държави

членки, по-специално, Обединеното кралство и Полша, са получили право на изключение от солидарността на Хартата.

Солидарността е основен принцип, който капсулира ангажи-мента за споделяне на предимствата и проблемите на Синдикатите по равно между държавите членки. Това е от особено значение в контекста на социалните права.

Освен това социалната политика не е добре интегрирана в икономическата и фискалната политика на ЕС или в регламентите за вътрешния пазар. Така например Европейският семестър (цикъ-ла на координация на икономическата и фискалната политика на ЕС, който се провежда през първите шест месеца на всяка година) няма почти никакъв принос за благосъстоянието. Нито е имало някакво конкретно повторно регулиране на правото на стачка след решенията на Съда за ограничаване на колективните действия<sup>2</sup>.

#### **– Монти II: повторно регулиране на правото на стачка**

През 2012 г. Европейската комисия представи предложение за Регламент относно упражняване на правото да се предприемат колективни действия в контекста на свободата на установяване и свободата на предоставяне на услуги, които са наречени Монти II, тъй като то се основава на доклада за единния пазар на Марио Монти. Регламентът има за цел да предефинира връзката между социалното законодателство на ЕС и вътрешния пазар, в резултат на решенията на Съда в случая Viking и Laval. Той обаче не е предоставил значителни ползи за социалните права и вместо това е установил подход за пропорционалност по отношение на упражняването на правото на стачка. Комисията е оттеглила предложението за регламент, след като няколко държави-членки са изразили възражения относно неговото правно основание, но оттогава не са били направени алтернативни предложения.

## **2. Силни страни на европейския социален модел**

Въпреки кризата, очертана по-горе, историята на социалното законодателство на ЕС е също история за прагматизъм, адаптивност и оцеляване, както и на капацитет за преоткриване. Тези характеристики могат да помогнат да се гарантира, че социалният модел

може да оцелее в условията на представените по-горе предизвикателства.

#### **– Прагматизъм**

Липсвала е социална политика в ранните години на европейската интеграция. Директивите за равенство са били представени за първи път през 1970 г.; през 90-те години на XX век са били направени редица промени в законодателството относно работното време, бременните работници и други; и политиките за гъвкавост на сигурност са били въведени през XXI век. Тези етапи от историята показват как европейското трудово законодателство, основен елемент на социалната политика на ЕС, е било приспособено, за да отговори на текущите нужди в процеса на европейска социална интеграция – фундаментално прагматичен подход.

#### **– Приспособимост**

Социалното законодателство на ЕС винаги е било иновативно. Различните типове трудово законодателство са били особено гъвкави, защото те са прилагани чрез различни инструменти според нуждите и като цяло са адаптирани към нуждите на различните държави членки.

Това е ясно, дори по време на финансовата криза: например Европейският парламент е успешен в приемането на социална мерка в няколко типа законодателство (като предоставяне на трансгранични на услуги в рамките на вътрешния пазар или обществените поръчки). Освен това държавите-членки са в тесни консултации в разработването на социални политики, които отчитат индивидуалните особености на отделните страни.

Въпреки че има критики за липсата на единни стандарти, като цяло приспособимостта на социалната политика на ЕС е довела до приемане на по-висока степен на социална защита в целия ЕС.

#### **– Оцеляване**

Предизвикателствата, произтичащи от финансовата криза, са довели до тежки удари за защитата на социалните права, но важни части от тях остават незасегнати. Въпреки всичко социалният модел е оцелял – минималните европейски правила за заетостта и благосъстоянието все още са в сила и по този начин е налице възможност за последващо развитие.

### 3. Европейският социален модел в бъдеще

Перспективите за поддържане и подобряване на Европейския социален модел в бъдеще включват разглеждане на следните реформи, които ще осигурят неговото преосмисляне:

- създаването на социален пакт;
- протокол за бъдещи спасителни планове;
- по-консервативни предложения за политиката по заетостта и прилагането на правата.

Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) е предложила за приемане Европейски социален пакт, който включва широк набор от разпоредби относно колективното договаряне и социалния диалог, икономическото управление за устойчив растеж и заетостта, и икономическата и социална справедливост. Въпреки това, въвеждането на тези предложения в законодателството ще предизвика изменение на Договора, което изисква единодушно съгласие. Единодушие в тази област би било почти невъзможно да се осигури, имаки предвид враждебността към ЕС, както и с оглед на спецификата възраженията, които имат някои държави-членки по отношение на европейското социална право.

Следователно алтернатива е създаването на задължителен набор от минимални стандарти за социални права, допълващи Хартата на Основните права, по подобие на Европейската социална харта от 1961 г. Освен това мандатът на Европейската централна банка може да бъде модифициран така, че да включва разпоредби, свързани с насърчаването на растежа и заетост, а не само на ценовата стабилност.

Създаването на протокол, който ще регулира социалните аспекти на потенциалните бъдещи спасявания на държавите членки на ЕС би могъл да предостави важна предпазна мярка срещу по-нататъшно намаляване на социалните права при следващи финансови кризи.

Други важни контроли, които могат да бъдат постигнати по силата на такъв протокол, ще бъдат институцията на съдебния контрол/одит от Сметната палата на Европейския съюз, както и предоставянето на наблюдателен статут на Международната организация на труда.

Трябва да се обмислят по-консервативни предложения за реформа, а не радикални. Те трябва да се изграждат на приспособимостта и прагматизма на социалната политика на ЕС.

- Политика по заетостта: трябва да има фундаментален дебат кои групи имат най-голяма нужда от защита съгласно законодателството на ЕС. В частност политиката по заетостта трябва да бъдат приспособена към променящата се работна сила, включваща политики, адресирани до работниците-мигранти, застаряването на населението и семейния живот. Тези въпроси са ясно изразени в контекста на свободния пазар.
- Упражняване на правата: ЕС вече е приел много права и акцентът сега трябва да бъде върху тяхното изпълнение. В допълнение към регламентите, засягащи държавите членки, увеличаващата се приватизация променя начина, по който социална политика се регулира.

Могат да бъдат разработени пазарни механизми за насърчване на трудовите права, като задълженията за прозрачност и осведомяване на лицата за техните социални права и дейностите/результатите от дейностите на предприятията по тяхната защита. Корпоративните правила за социална отговорност могат да бъдат една от най-необходимите стъпки за активно подобряване на прилагането на социалните и икономически права в ЕС. Централизираните правила на ЕС в тази област могат да бъдат особено ефективни.

По-доброто прилагане на социалните права чрез механизми, външни за ЕС, особено на ниво Съвета на Европа, включващи приемането на Европейската социална харта от 1961 г. и решения на Комитета по социални права. Тези решения могат да не са задължителни, но привечдането на социалната политика на ЕС спрямо тях може да има легитимизиращ ефект и да доведе до по-добро прилагане на единен стандарт в цяла Европа.

### **Заклучение**

Социалното законодателство на ЕС е успяло до известна степен да приспособи ефектите на мерките за строги икономии, чието отсъствие би могло да доведе до по-тревожни тенденции. Въпреки

това, все още има редица конкретни стъпки, които могат да бъдат предприети за подобряване на упражняването на социалните права и за гарантиране на бъдещата устойчивост на европейския социален модел.

## **БЕЛЕЖКИ**

<sup>1</sup> Case C-438-05 International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti [2007] E.C.R. I-10779; Case C-341/05 Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet [2007] ECR I-11767.

<sup>2</sup> COM (2012) 130 final

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Case C-438-05 International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti [2007] E.C.R. I-10779; Case C-341/05 Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet [2007] ECR I-11767.

2. COM (2012) 130 final.

3. European Commission, Social Europe – current challenges and the way forward. Annual Report of the Social Protection Committee, Brussels, DG Empl., 452 p. 2013.

4. European Commission, Towards Social Investment for Growth and Cohesion – including implementing the European Social Fund 2014 – 2020, Brussels, DG Empl., 23 p., 2013.

5. European Commission, Evidence on Demographic and Social Trends. Social Policies' Contribution to Inclusion, Employment and the Economy, Commission Staff Working Document accompanying the Social Investment Package, SWD(2013) 38, 47 p., 2013.

6. European Commission, Investing in children: breaking the cycle of disadvantage, Commission Recommendation C(2013) 778 final, 21 p., 2013.



**Социални изследвания**  
**2016**

*Българска*  
*Първо издание*

**Езиково-стилов редактор и коректор** *Цветанка Раикова*

**Технически редактор** *Райна Карабоева*

Формат 60x84/16

Печатни коли 6.75

---

**Предпечат и печат:**

Университетско издателство “Св. св. Кирил и Методий”, 2016

Велико Търново, ул. “Теодосий Търновски” № 2

**ISBN 978-619-208-071-6**

