

Проф. д-р Победа Луканова*

СОЦИАЛНИТЕ ИНОВАЦИИ В ПОЛИТИКИТЕ ЗА ЗАЕТОСТ В БЪЛГАРИЯ

Направен е анализ на вече приложени социални иновации след 2007 г., който позволява обобщения на техните положителни страни и слабости. Въз основа на него и с отчитане на перспективите на заетостта след 2020 г. са очертани изискванията за по-активно използване на иновативния процес в политиките за заетост в България.¹

JEL: O35; J08; J45

Ключови думи: социални иновации; активни политики на пазара на труда

Предлагането и реализирането на нови решения в активните политики на пазара на труда и въобще в социалната политика става особено актуална тема след началото на икономическата криза през 2008 г. Причините произтичат главно от необходимостта за преодоляване на структурната безработица по социално приемлив начин при съществуващите бюджетни ограничения и демографски проблеми. Решаването на тази задача изисква намиране на подходящи съвременни начини за пълно оползотворяване на възможностите за заетост на трудоспособното население; ефикасно използване на публичните финанси; рационализиране на организацията на обслужване на търсещите и предлагащите работа; мобилизиране на алтернативните източници за финансиране на социални политики, както и ефикасно използване на тези от Европейския социален фонд (ЕСФ).²

Стимулирането на иновациите, на предприемачеството (вкл. и на социалното) и развитието на общество, базирано на знанието, са в основата на стратегията „Европа 2020“. Социалната иновация може да се открие в политическите инициативи на Европейския съюз за заетост и социални инвестиции³ и за борба срещу бедността. На развитието на социалната сфера и социалната иновация се отделя съществено внимание при подготовката на документи за прехода

* ИИИ при БАН, секция „Макроикономика“, ploukanova@abv.bg

¹ Prof. Pobeda Lukanova, PhD. SOCIAL INNOVATIONS IN THE EMPLOYMENT POLICIES IN BULGARIA. *Summary:* An analysis is made of the social innovations that have already been implemented after 2007, summarising their positive sides and their weaknesses. On this basis, and considering the employment prospects after 2020, the requirements for a more active use of the innovative process in the employment policies in Bulgaria are outlined. *Keywords:* social innovations; active labour market policies.

² ЕСФ е главен финансов инструмент, чрез който Европейската комисия привежда в действие стратегически политики на пазара на труда, както и такива за развитие на човешките ресурси и социално включване. Приоритетите на този фонд се определят от Комисията и от държавите от ЕС като партньори. За програмния период 2014-2020 г. ЕСФ се използва за подобряване на адаптивността на работниците; професионално обучение; осигуряване на адекватен достъп до работа на хора от групи в неравностойно положение, <https://ec.europa.eu/esf/home.jsp?langId=bg>

³ Тук и по-нататък терминът „инвестиции“ се използва в смисъл на финансиране на средства от ЕСФ за политики за заетост и решаване на други социални проблеми.

към новия европейски семестър след 2020 г. Вече стартират инициативи за подготовка на посрещането на новите предизвикателства преди края на сегашния програмен период във връзка с очертани перспективи на заетостта в променящите се технологични, социални, икономически и демографски условия.⁴

За социалната иновация

Исторически корени

Едни от първите примери за иновационни решения със социална значимост могат да се намерят още през XVII-XVIII век при развитието на социалната защита на населението, организирана от църквата, държавата или от частни институции, отделни лица или граждански сдружения; при коопериране на труда на социално слаби; при организиране на дейности за подпомагане на бедните и подобряване на условията им за живот (вж. Lister, 2010). Историческите изследвания показват, че Западна Европа с нейните институционални структури може да бъде разглеждана като водеща в развитието на нови инициативи в рамките на държавата на благоденствието (Mau et al., 2010). Оказва се, че в недалечното минало както в големите, така и в малките западноевропейски страни е имало социални актьори, които са действали като пионери на социалната политика. Става дума обаче за дълъг исторически процес, който започва с политики срещу бедността на отделни общински (местни) ръководства, гилдии, църкви и филантропски организации в края на XVIII век, които в повечето случаи не са имали системен характер.

Първите здравноосигурителни и пенсионни системи са въведени в Германия и във Великобритания в края на XIX век, след което техният пример е последван от много континентални европейски държави. В процеса на развитие на социални защити на здравето⁵ и при старост (пенсионно осигуряване и фондове) се формират съответните организационни структури, които ги администрат, контролират и развиват. Заедно с това социалната държава (и публичната й власт) изгражда нови такива структури и създава професии, например на социалните работници, които оказват услуги на лицата в нужда. Така тя се ангажира с

⁴ Предстои въвеждането на нова версия на сегашния ЕСФ. Това е по-силен и целенасочен чрез инвестициите си фонд ЕСФ плюс. За подробности вж. A new, stronger ESF plus, <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=62&langId=en>

⁵ Добър пример за стартиране на система за здравна грижа е работата на сър Едуин Чадуик (1800-1890), който провокира политически дебати по тази тема, но във връзка с борбата срещу бедността. Според него преодоляването на бедността трябва да започне с осигуряване на достъп до питейна вода и изграждане на канали за отходните води. През 1848 г. е приет Закон за общественото здраве в Англия и Уелс (Public Health Act for England and Walse, 1848). Преди всичко законодателно е уредено, че основна отговорност за изграждане на канализационна система и водопроводи (но и на други елементи на социалната инфраструктура) носи държавата и общинските ръководства. След редица палиативни мерки на защита срещу епидемии (например затваряне на границите или изолиране на селища) се преминава към проактивен подход, според който опазването на здравето на населението зависи от санитарно-хигиенните условия, в които живее, и от неговата жизнена среда; от масовото прилагане на превенция (вж. по-подробно Hamlin and Sheard, 1998).

разширяващи се финансови и други трансфери към групи в рискова позиция (бедни, безработни, бездомни и т.н.). Техните доходи и промяната в социалното им положение започват да стават силно зависими от държавните помощи и от широката държавна грижа за тях. Реализирането на подобен ангажимент обаче изисква ефикасност на средствата за такива трансфери, т.е. нови решения, с които да се отговори на нарастващите социални потребности на населението, при ограничени възможности на публичното финансиране, както и намиране на начини за комбиниране с други източници на средства.

Тази необходимост се откроява особено ярко след „фалитите“ на съвременните модели на „държава на благоденствието“ в резултат от (главно) глобално прилагане на принципите на неолиберализма; последиците от кризата на дълга след 2008 г.; миграционните потоци към западноевропейските държави на хора, които се нуждаят от социални помощи, без обаче да са правили контрибуции в съответните фондове. Увеличаването на средната продължителност на живота в европейските и в другите развити страни е едно от основните постижения на съвременното човечество, но в същото време е и сериозна причина за нарастването на социалните разходи.

Всяка държава трябва да ориентира социалната си политика и инвестиции към определен модел на „държава на благоденствието“⁶ в съответствие със състоянието на икономиката и нейните структури, със степента на развитие на индустриалните отношения, правната система, демографските особености, народопсихологията и други предварителни условия. Независимо от това към какъв национален модел се гравитира, политическите решения, свързани със социалната сфера, са плод на конкретен избор на управляващата в даден момент политическа сила и могат да се характеризират със субективна обремененост, особено в условията на слабо развито гражданско общество и ограниченото прилагане на социално-демократични корективи.

Съвременни подходи

За социалната иновация се използват различни групи характеристики. Това е напълно обяснимо поради многоаспектността на социалните проблеми и конфликти, към чието решаване е насочена. Обединяващ елемент в дефинициите е богатството на позитивен потенциал на тази иновация, което я прави изключително популярна съвременна концепция.

Предлаганите определения за социалната иновация закономерно стъпват върху вече утвърдени и приети в практиката разбираня общо за иновациите.

⁶ Според съвременните виждания моделите на държавата на благосъстоянието в Европейския съюз включват следните разновидности: модел на социална политика на южните страни-членки (Гърция, Италия, Португалия и Испания); на северни страни и тези в англосаксонската група (Дания, Финландия, Швеция, Холандия, Обединеното Кралство и Ирландия); на западните континентални държави-членки (Австрия, Белгия, Германия, Франция и Люксембург); на източните континентални членки (Кипър, Чешка република, Унгария, Малта, Полша, Словения, Словакия) и на балтийските страни и тези в Югоизточна Европа – Естония, Литва, Латвия, България и Румъния (EU. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, 2012, p. 199).

Съществува богат литературен материал с обзори на различните подходи към нея, който тук няма да бъде представен подробно. Само ще отбележим, че иновациите се свързват с макроикономиката и наречените от Йозеф Шумпетер „вълни на деструктивно поведение на икономиката“ (Schumpeter, 1975), както и с поведението на компаниите и техните начини за намиране на конкурентни предимства (Woodward, 1965). За някои икономисти иновационното поведение произтича не толкова от заложените предпоставки в материалната база и техника, колкото от волята на лидерите в съответните компании (Trott, 2002).

От многообразието на определения за иновациите тук е възприето публикуваното в Наръчника от Осло (2005)⁷, според което иновацията е съществено подобрен продукт (стока/услуга) или процес, нов маркетингов метод, нов организационен метод за вътрешни бизнес процеси, за организация на работното място или на външни отношения. Новостта се разглежда конкретно за фирмите, в които се прилага. Тя може да означава напълно нов и развит за първи път продукт (разгледан в най-широк смисъл). Признава се също и възможността за иновационни да се приемат продукт или услуга, които за първи път са приложени в дадена фирма, но са заимствани от други организации и са адаптирани според конкретните ѝ нужди. Последното е и най-разпространената практика (не само в България) поради различни причини като: високата стойност на иновационната работа, рисковия характер на инвестициите за нея, необходимостта от формиране на висококвалифицирани професионални екипи за разработването и прилагането ѝ, наличието на работещи системи за мониторинг и контрол на процесите и др. Това е и преобладаващият случай при социалните иновации поради сложния характер на социалните системи и необходимостта от специфика на конкретни решения при прилагането на новости в тях.

Според текстовете на цитирания наръчник иновациите могат да бъдат групирани като: продуктови (за обновени стоки и услуги); иновации на процеси (за нови или обновени методи на производство или доставка); маркетингови (промени в продуктов дизайн или пакетиране); иновации в разпространението на продукта, в промотирането и/или ценообразуването му; организационни иновации за въвеждане на нов метод в бизнес практиките и в организацията на обслужването. За социалните иновации е важна всяка от изброените форми на реализирането на новости. Те могат да се свържат с дейността на социалните предприятия и на други социални организации, както и с пазарната реализация на техните продукти, услуги и дейности (процеси). При предоставянето на социални услуги интересът е главно към нови такива с цел предлагане на ново съдържание, разширяване на социалната база на обслужването, подобряване на организацията и разпространението му, намиране на нови начини и средства за финансирането му.

Прилагането на различни национални подходи и определения за социалните иновации в рамките на страните-членки на ЕС налага да се уточни прием-

⁷ <https://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oslo-manual>

лива обща дефиниция, която може да се използва в работата на публичната администрация. Във връзка с това за улеснение на потребителите на Структурните фондове на ЕС и за сближаване на използваните понятия, концепции, подходи и методи е разработено съответно ръководство за социални иновации (Guide to Social Innovation, 2013). Функционалното определение за социална иновация в него конкретизира, че тя обхваща разработването и прилагането на нови идеи (продукти, услуги и модели), за да се отговори на социалните потребности и може да формира нови социални отношения или сътрудничества. Социалните иновации предоставят нови отговори на социални искания, които оказват влияние върху процеса на социалните взаимодействия и в крайна сметка са насочени към подобряване на благосъстоянието на хората. Те са не само добри/полезни за обществото, но и развиват способността на индивидите да действат в името на общественозначими каузи. Социалните иновации разчитат на изобретателността на гражданите, на организациите на гражданското общество, на местните общности, бизнеса и държавните служители. Те са възможност и за публичния сектор, и за пазарите с оглед на това продуктите и услугите да удовлетворяват по-добре индивидуални и колективни стремежи. Социалните иновации са социални както спрямо средствата, така и спрямо своите цели и имат отворен характер.

Очевидно реализирането на социални иновации може да бъде поставено сред най-важните функции на публичната и на бизнес администрацията. Друг основен елемент е тяхната зависимост от активността на гражданите, т.е. от степента на развитие на гражданското общество. Тук трябва да се добави, че е вярно и обратното твърдение, а именно, че социалната иновация стимулира гражданската активност и гражданския контрол. Освен неправителствени организации (НПО) и други граждански сдружения чрез социалните иновации е възможно да бъде мобилизирана и работата на социалните партньори и техните организационни структури, доколкото те са представители на интересите на големи социални групи и търсят подходящи за тях защити.

От предложеното определение може да се заключи също, че социалната иновация се опира не само на публичния сектор, а и на пазарите. Тя може да се открие и в дейността на социалните предприятия; бизнес организациите, удовлетворяващи социални потребности⁸; кооперативи, асоциации, фондации и др. Според позитивния смисъл, който се влага в тези иновации, те трябва да стигат до хората и да задоволяват по атрактивен начин техните социално-признати потребности.

Съгласно цитираното ръководство социалната иновация като процес включва *няколко етапа*: първо, идентификация на социални потребности, които

⁸ Тук се имат предвид бизнес организации/търговци и други, които работят за печалба, но имат социални цели или наемат лица със социални проблеми при намиране на работа. Най-често това са т.нар. социални предприятия. В случая не се визира корпоративната социална отговорност, която е отделна богата концепция и структура, въпреки че в нейната основа стоят именно социални ориентации и цели.

са нови и не са удовлетворени или са удовлетворени по неподходящ начин; второ, разработване на нови решения и трето, оценка на резултатите и разширяване на мащабите на положителните социални решения. Обособяването на тези етапи е напълно приемливо от гледна точка на технологията за задоволяване на социалните потребности. То е приложимо и в обществените практики, доколкото посочените етапи напълно съответстват на етапите на проектния цикъл и при прилагане на различни публични политики.

Освен общоприетата дефиниция и етапи на иновационния процес съществува и единодушие по отношение на *основните подходи към него*. Те са формулирани в доклад на Бюрото на европейските политически съветници (Bureau of European Policy Advisors, BEPA)⁹. На първо място е подходът на *социалното търсене* на обекти, които традиционно не са адресирани от страна на пазара или други институции извън него. Друг подход е насочен към *социалната промяна* – иновации за цялото общество чрез интегриране на икономически и социален компонент с този на обкръжаващата среда. Трети подход включва *системната промяна*. В определена степен той обхваща посоченото социално търсене и се реализира чрез организационно развитие, както и чрез развитие на отношенията между заинтересуваните страни и институциите. Основен момент в системната промяна е установяването на баланс между заинтересуваните страни – социални партньори, неправителствени организации, граждански сдружения и институции на публичната власт.

Фундаментално значение за социалната иновативност има човешкият фактор, което налага предварителна подготовка на заинтересуваните страни в широката сфера на социалното предприемачество и социалните иновации. Въпреки че това изискване има голяма тежест по отношение на подготовката на публичната администрация, нерядко се наблюдават практики за забавяне или отричане на значението на такава иновативност. Причините могат да бъдат различни, но сред тях се открояват най-вече нарушаването на рутинността в работата на тази администрация, слабата ориентираност на материалното ѝ стимулиране към постигнатите резултати, необходимостта от добра предварителна обосновка и др. Ето защо ангажираността на човешкия фактор със социалните иновации трябва да се разглежда предпазливо и невинаги с презумпцията за позитивно субективно отношение към нея.

Извършването на социални иновации е немислимо без наличието на стабилност в икономическата среда, без иновативност при усвояване на инвестиции в промишлените производства, в сектора на услугите и на селското стопанство, както и без преференциални политики за стимулирането ѝ. В „технологичен план“ слабата възможност за рисково финансиране на проекти с иновационна стойност ограничава пътищата за реализиране и на социални новости. Тук трябва да се отчете посоченият рисков характер на такива промени, което поставя въпроси за това какви са поносимите мащаби на тези рискове; как и

⁹ http://ec.europa.eu/bepa/pdf/publications_pdf/social_innovation.pdf

от кого ще бъдат поети; как ще се компенсират „губещите“ страни; кой носи отговорност за риска; как се разпределя „собствеността“ върху постигнатите резултати и т.н. Отговорите им трябва да се намерят в предварителни социални оценки на въздействието на новите решения. В същото време обосновката на едно или друго решение за социална иновация трябва да може да отговори както на изискванията, поставени в национални, европейски (а и глобални) стратегически документи за социално и икономическо развитие, така и на конкретни областни, общински, браншови и фирмени стратегии за развитие в зависимост от това на какво равнище се прилага съответната иновация.

Социалните иновации трябва да са съобразени с действащото национално законодателство, поради което в общия случай прилагането на нови решения се предшества от изменения в него. Процесът обаче невинаги е лесен и кратък, което може да забави социалните промени.

Социални иновации в активните политики на пазара на труда

Обща характеристика

Иновациите в политиките за заетост могат да предложат темен нов дизайн и/или нова организацията на прилагането им, с което да реализират решения с по-висока добавена стойност. Те засягат реалните изпълнители на тази социална иновация, нейните потребители, както и широк кръг от заинтересувани лица.

Направеният преглед на характеристиките и подходите общо към социалната иновация позволява да се формулират *изисквания за иновативност конкретно в политиките за заетост, които включват:*

- наличието на нови или непознати за българската практика услуги в полза на заетостта;
- предлагане на възможности за задоволяване на нови потребности на субектите на пазара на труда;
- формиране на нов тип трудови и свързани с тях социални отношения;
- изграждане на нови социални сътрудничества по повод заетостта;
- използване на организациите на социалната сфера като поле за защитена заетост, за социални иновации и за реализиране на социални инициативи (например професионална квалификация) в полза на заетостта.

Списъкът с критерии може да бъде допълнен и с други изисквания в зависимост от това къде се прилагат иновационните решения – в работата на трудовата администрация, в предприятията и организациите в социалната икономика, в организациите на социалните партньори. Например, ако социалната иновация се отнася до услуги на пазара на труда, те могат да бъдат нови такива (продуктови иновации) за клиентите на бюрата по труда, нови процеси и/или нова организация при обслужването на безработни, заети (на несигурни работни места) и работодатели.

При създаването на условия (среда) за социална иновация на пазара на труда е необходимо да се разгледа широкото многообразие от дейности, които

обхващат продължаващо през целия живот обучение и неговите резултати с цел подобряване на качеството на човешките ресурси. Такива резултати са също: прогресивните промени в организацията на използване на човешките ресурси и конкретно на труда на наетите в социалното обслужване; развитието на богатство от идеи за социално предприемачество; социалният мениджмънт и новите форми за обслужване от публичната администрация; валидирането на получени по неформален път знание и опит и др. Във връзка с това може да се обобщи, че интересът към социалната иновация на пазара на труда е не само към нейния дизайн и практическо реализиране, а и към създаването на широка социална среда за успешното ѝ приложение и подкрепа. Спрямо нея е необходимо да се прилага холистичен подход и интегрирани действия, които включват както преки бенефициенти, така и широк кръг заинтересувани лица.

Структурирането на социалните иновации за заетост може да се извърши по различни критерии, като тук е възприето разграничаването им според източника на финансиране. В България главните източници са държавният бюджет (ДБ) и съфинансираните средства от Европейския социален фонд за процедури по ОП „Развитие на човешките ресурси“ (ОП РЧР)¹⁰.

След 2014 г. намаляващият брой регистрирани безработни у нас позволява рационализиране на бюджетните разходи. Те се променят слабо и са съизмерими с тези от ЕСФ за политики за заетост (ос първа на ОП РЧР).

*Иновации в политиките на пазара на труда,
финансирани от държавния бюджет*

• *Посреднически и други услуги*

След 2014 г. в хода на излизането от кризата започва съществено разнообразяване, адаптиране и модернизиране на посредническите услуги за лицата на пазарите на труда. В работата с тези хора се включват т.нар. мениджъри на случай (case managers), кариерни консултанти и специализирани психолози и медиатори. Към бюрата по труда са наети и младежки медиатори, а списъкът им е публикуван на интернет страницата на Агенцията по заетостта (АЗ) за улесняване на комуникацията с тях. Повсеместно се провежда заимстваното от френската практика „ателие за търсене на работа“. Включените в него регистрирани безработни усвояват умения за търсене на работа и за представяне пред работодател. През 2018 г. пилотно започват да се прилагат четири нови групи услуги за интегрирана грижа за търсещия работа и неговото семейство; консултация и менторство след започване на работа за постигане на устойчива заетост; мобилни бюра по труда, чрез които съответни екипи обслужват малки населени места и райони с висока концентрация на уязвими групи; услуги за професионално информиране и ориентиране относно определена професия/длъжност, както и относно средното възнаграждение в конкретен регион на страната.

¹⁰ По процедурите на ОП РЧР е предвидено и съфинансиране.

За да се подобри обслужването на представители на бедни и маргинализирани общности, се задълбочава *интеграцията между услугите на службите за социално подпомагане и тези на бюрата по труда*.¹¹ В създадените специализирани центрове за социално подпомагане и заетост, които вече покриват територията на България, се предлага нов модел на интегрирана услуга. Тя включва информиране, консултиране, кариерно ориентиране и други дейности, съобразени с потребностите на уязвимите граждани, с оглед на социалното им включване и осигуряването на заетост. Тази практика се оказва ефикасен начин за обслужване на бедни безработни, на които се гарантира помощ за решаване на конкретен проблем¹².

Разширява се работата на медиаторите с работодателите за привличането им като клиенти на бюрата по труда. Освен прилаганите досега преки контакти и специализирани трудови борси след 2017 г. се използва подход за комплексно предоставяне на специализирани услуги при търсенето на кадри за ключови, структуроопределящи и други големи работодатели. На интернет страницата на АЗ е инсталирана е-трудова борса за обяви за свободни работни места и за публикуване на личностни профили на търсещите работа. Така е осигурена възможност за директни връзки между работодатели и безработни без участието на трудовите посредници от бюрата по труда.

Прилагането на иновации по линия на програми, делегирани на социалните партньори, е насочено към повишаване на гъвкавостта на трудовия пазар. След 2009 г. те изпълняват програми, които подпомагат трудовата администрация – изследвания, професионална квалификация и изучаване на ключови компетентности, подобряване на информационното осигуряване на лицата, търсещи или предлагащи работа, и др. Новият начин на обслужване на пазара на труда чрез изграждането на *партньорства на широка социална основа* е иновативен за българската практика, а резултатите от него са от взаимен интерес.

Обект на периодични оценки са нетните ефекти на политиките и мерките, финансирани от бюджета, а резултатите от проектите на социалните партньори се оценяват допълнително от експертни комисии. За съжаление обаче в тези оценки все още не се правят опити за характеризиране на иновационния потенциал на политиките и на ефектите от неговото прилагане.

Социални иновации в ОП РЧР (2007-2018 г.)

ЕСФ за социални иновации

Широката многоаспектност и многопластовата реализация на социалните иновации ги превръща в подходящ обект на инициативите на Структурните

¹¹ Чрез работата на тези центрове се подобрява координацията и взаимодействието между Агенцията за социално подпомагане и Агенцията по заетостта след прилагане на пилотен модел за съвместно комплексно обслужване на гражданите от уязвими групи и индивидуализиране на услугите. През 2018 г. те се финансират в рамките на ОП РЧР.

¹² Изводът е направен след проучване на дейността им през 2017 г., вж. https://www.mlsp.government.bg/ckfinder/userfiles/files/politiki/zaetost/strategii%20izsledvaniq%20otchet/Final_Report.pdf.

фондове и преди всичко – на Европейския социален фонд, който е насочен именно към хората и техните проблеми; към преходите към заетост на представители на рискови групи на пазара на труда и осигуряване на необходимите условия за тези преходи; към развитието на социалната икономика и предприемачество; към професионална квалификация и други социалнозначими дейности.

Темата за иновативността присъства в регламентите за използване на ЕСФ в двата европейски семестъра след 2007 г. Тя е отразена в съответните документи както по отношение на финансирането на нови инициативи, така и за стимулиране на тяхната устойчивост. Предвид рисковия характер на вложенията за иновации обаче, те не могат да имат основен дял при използването на ЕСФ и се нуждаят от предварителна добра обосновка, контрол и активен мониторинг при изпълнението им.

В документите, уреждащи правилата за използване на ЕСФ през 2014-2020 г., темата за социалните иновации се разглежда по-широко в сравнение с вниманието към нея през миналия програмен период. Предвиден е специален текст в чл. 9 от Регламента за ЕСФ, според който: „... (1) ЕСФ насърчава социалните иновации във всички области в обхвата на действие... по-специално с цел изпитване, оценка и прилагане на широка основа на иновационни решения, включително на местно или регионално равнище, в отговор на социалните потребности, с участието на съответните партньори. (2) Държавите-членки определят в техните оперативни програми или на по-късен етап – по време на прилагането им, области за социални иновации в съответствие със специфичните им потребности. (3) Комисията улеснява изграждането на капацитет за социални иновации, по-конкретно чрез подкрепа за взаимно обучение, изграждане на мрежи, разпространение и популяризиране на добри практики и методологии“. Така чрез ЕСФ трябва да се предоставя достъп до финансов ресурс, който може да подпомогне всяка страна-членка да реализира добавена стойност на приноса си за общоевропейски цели в социалната и икономическата сфери.

През периода 2007-2020 г. България участва в усвояването на този фонд главно чрез своята ОП „Развитие на човешките ресурси“ с управляващ орган Главна дирекция „Европейски фондове, международни програми и проекти“ към Министерството на труда и социалната политика (МТСП).

Управляващият орган у нас (както и във всяка друга страна-членка) избира какви цели ще се финансират в рамките на партньорството в ЕС. Той информира мониторинговия комитет, посочен в чл. 63 от Регламент (ЕО) № 1083/2006, за избора си. Възприетата цел на принципа за иновации и прилагане на съответните политики е да осигури: *първо*, развитие и прилагане на иновационни дейности; намиране на най-подходящите форми за инвестиции в човешките ресурси, гарантиращи включването и достъпа на всички групи до пазара на труда; *второ*, интегриране на добрите практики в програмирането, изпълнението, мониторинга и оценката на програмата.

Реализираната степен на оползотворяване на средства от ЕСФ и от други източници за социални иновации в крайна сметка зависи от националните

потребности и възможности, разгледани в най-широк план. Във връзка с това при ниска степен на развитие на потенциала за социални иновации приоритетът може да бъде поставен върху изграждането на капацитет за тяхното предлагане (творчество). Това означава, че е необходимо активно участие в общи мероприятия на ЕК за изучаване на съществуващия опит в други страни и за прилагането му в България.

Дори и при добър потенциал за социална иновативност в правилата на използване на ЕСФ се отчита рисковият характер на този тип инвестиции. Ето защо при тяхното реализиране се поставя акцент върху широката социална основа за избор на точните им цели, както и върху припознаването им като цели с голямо значение за местното развитие. Трябва да се има предвид, че инвестициите на ЕСФ в социални иновации са избирателни и не всяко вложение означава прилагане на новости.

Социалните иновации за заетост в програмните схеми на ОП РЧР могат да се потърсят при обслужване на преход към субсидирана заетост; подпомагане на прехода към самонаемане и предприемачество; разширяване на заетостта чрез предлагане на работни места в социалните предприятия и социалната икономика; създаване на предпоставки за заетост чрез стимулиране на професионалната мобилност на работната сила; формиране на потенциал за социална иновативност чрез подготовка на предприемачи, представители на публичната администрация, на НПО сектора и на други заинтересувани страни (вкл. организации на работодателите и професионалните съюзи).

В досегашните коментари на изпълнението на ОП РЧР е отделено недостатъчно внимание на финансираните чрез нея иновации, на тяхната успешност или провал. Във връзка с това по-нататък е направен опит да се обобщят по-важните подходи и схеми, прилагани в България, на основата на критериите, определящи социалната иновация и конкретно – иновациите в политиките за заетост, като към тях е добавено и изискването за „устойчивост“. Приема се, че тези, които по някакъв начин и под някаква форма продължават през следващ програмен период, имат висока степен на реализация в обществената практика и включват необходими (търсени) дейности и резултати.¹³

Ваучерна схема за професионална подготовка на възрастни

Новата за нашата практика „ваучерна система“ следва добрия опит на други страни за организиране на професионална квалификация (ПК) на безработни и заети на несигурни работни места.¹⁴ Тя цели лесен и удобен за бенефициента достъп до професионална квалификация в различните ѝ форми.

¹³ Представените програмни схеми са признати като иновационни в отчетни и други доклади на МТСП и конкретно на управляващия тази програма административен орган.

¹⁴ Ваучерите могат да се използват за заплащане на образованието на децата в начално и средно образование, за социални или комунално-битови услуги и др. Това е доказала положителните си качества практика, но в България приложението ѝ все още е слабо. Законовата възможност за при-

Новите моменти, които тази схема въвежда в организацията на ПК, позволяват в обхвата на обучаваните да се включват не само безработни, а и заети на несигурни работни места. От работодателите не се изисква да кандидатстват с проекти за обучителните дейности – самите лица (безработни и заети) намират необходимия обучаващ и вид обучение. Служителите в бюрата по труда вече не са основен организатор на обучението, а единствено негов посредник, който информира и консултира безработни и заети. В организацията на обучението е включена не само дневна и вечерна, а и съботно-неделна форма, както и дистанционно¹⁵ обучение. Предвидена е възможност за гъвкавото им използване, като лицата могат да сменят вида на обучението, ако за него не е намерен доставчик и съответно то не отговаря на търсенето на пазара на труда. Провежда се подобрена процедура за контрол на качеството на обучението. Разработена е система за контрол на обучението в дистанционна или в смесена форма, която вече се прилага в практиката.

В края на 2014 г. се отчита, че 68% от планирания брой безработни са включени в професионална квалификация, а в изучаване на ключови компетентности участват 2.34 пъти повече лица от планираното.¹⁶ Само от изпълнението на плана за обучение на заетите е постигната реализация на 50% от общите резултати по ос 2 на ОП РЧР (2007-2014 г.). Това е най-високият принос, осъществен в рамките на ос 2, и има решаващо значение за общите положителни резултати в работата със заетите.

Поради преобладаващата обща положителна оценка на прилаганата ваучерна схема за възрастни през периода 2010-2015 г., в одобрения от Министерския съвет проект на ОП РЧР 2014-2020 (24.09.2014) е включено продължаване на инициативата за заетите. Обявена е процедура 1.016. „Ваучери за заети лица (7.12.2016 - 31.12.2019, с бюджет 50 млн. лв.). Предвидено е в тези обучения да бъдат включени 54 хил. заети, в т.ч. самостоятелно заети, със средно и по-ниско образование (под равнището на МСКО 4) (показател за изпълнение) и 48 хил. участници със средно и по-ниско образование да придобият квалификация при напускане на операцията (показател за резултат).

Схемата повтаря финансиране чрез ваучери на обученията само за двете ключови компетентности „Общуване на чужди езици“ или „Дигитална компетентност“, поради което може да се предположи, че отново ще се усвояват финансови средства за компенсиране на дефицити на общообразователната подготовка вместо за целенасочена подготовка на работна сила с ново качество.

Нов момент е предвиденото 15% съфинансиране от страна на обучаваното лице, за да се засили отговорността при обученията. Това е оправдана

лагането на този механизъм при обучение на заети и безработни е уредена с Постановление на Министерския съвет № 251 от 21 октомври 2009 г. С него се регламентира конкретният ред и начин за предоставяне на ваучери за обучение, финансирано по линия на ОП РЧР, т.е. при изпълнение на програмите, финансирани от ЕСФ (и съфинансирани от бюджета).

¹⁵ Дистанционното обучение е въведено през май 2013 г.

¹⁶ Вж. ИСУН. Отчетен доклад – 2015 и допълнителни изчисления.

корекция, необходимостта от която е констатирана след направените оценки на интервенциите с цел стимулиране на отговорно отношение към предлаганите обучения.

Постигнатата реализация на ваучерната схема доказва, че тя отговаря на потребностите на безработни, заети, самонаети и работодатели и стимулира личното участие. Предоставянето на обучения чрез ваучери се оказва търсена форма както от потребителите (заети и безработни), така и от предлагачите тези услуги обучителни организации. Налице е приемственост и устойчивост при прилагането ѝ в рамките два последователни програмни периода.

*Компетентностен подход при изучаване на нови умения
за новите работни места*

Високо признание със своята иновативност получава схемата 2.1.06: „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони (MyCompetence)” с изпълнител Българската стопанска камара (БСК).

В България компетентностната схема започва да се използва с 20-30 години закъснение в сравнение с практиката в други страни. У нас въвеждането ѝ е провокирано от реалните потребности на бизнеса да развива трудовите ресурси във връзка с необходимостта от прилагането на иновационни и ефикасни подходи в бизнес стратегиите. Проектната схема спомага за представяне на компетентностите в рамките на техния жизнен цикъл (и с отчитане на бързото им остаряване в днешно време) и на участието им в интердисциплинарни (хибридни) професии.

Схемата стартира в отговор на определени потребности на мениджърите при ползването на професионални стандарти за силно търсени позиции, стимулиращи развитието на съответния бизнес. Преди началото на проекта тези стандарти не са масовизирани и според проучване на БСК от 2012 г. едва в 27% от предприятията е имало разработени и внедрени компетентностни модели. Същото изследване отчита, че 54% от фирмите проявяват активен интерес и имат готовност за внедряване на компетентностен подход в управлението на човешките ресурси, но срещат значителни трудности от финансов и експертен характер¹⁷. Така резултатът от предварителното проучване еднозначно аргументира необходимостта от започване на проекта.

На основата на тези и на други предварителни аргументи е формулирана общата цел на проектната схема – повишаване на адаптивността и ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда чрез изграждане на система за оценяване на компетенциите на работната сила на браншово и регионално ниво. За нейното реализиране е планирано: да се

¹⁷ MyCompetence – необходимост, резултати и предизвикателства (www.mycompetence.bg). Обобщение на резултатите от проект „Разработване и внедряване на Информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”, <file:///C:/MyCompetence/analysis9ed9a30dcd309d85dec0d5cdb3753381.pdf>

изгради браншова и регионална референтна мрежа, както и информационна система за оценяване и актуализиране на компетенциите на работната сила съобразно сегашните и бъдещите потребности на пазара на труда; да се подобряват координацията и информационният обмен между работодателите по повод оценяването на компетенциите; схемата да получи национално признание и да се създадат предпоставки за интегриране на информационната система за оценяване на компетенциите на работната сила в бъдещото електронно правителство.

Проектът е изпълнен успешно, като в неговите рамки до 2015 г. са финализирани планираните резултати. Те са представени в подробен доклад (2015 г.),¹⁸ в който е описана уникалната за България информационна система за развитие на човешките ресурси, включваща модулите: „Секторни модели”, „Оценка на компетенции”, „Информация за икономическите сектори”, „Електронно обучение” и „Ресурси за развитие”.

При изпълнението на проектната схема са проучени и тествани иновационни подходи за оценка на компетенциите. Изследвани са използваните в България електронни платформи за обучение в различни типове организации, както и електронните платформи с безплатни обучения на чуждестранни университети. Регламентирани са принципи за работа и организация на процесите по провеждане на електронно обучение, които са вградени в подготовката и приета методика за разработка на електронни обучения в Информационната система за оценка на компетенциите MyCompetence. Създадена е и техническа и помощна документация за работа с платформата.

През 2017 г. поради големия интерес като продължение на работата за развитие на MyCompetence БСК подписва договор с Агенцията по заетостта, в рамките на който разработва web-приложение „Личностен профил на търсецо работа лице”, създадено в интерес на хората, които търсят професионална реализация.¹⁹ Модулът съдържа задълбочена и структурирана информация за трудовия опит, уменията, личните качества и нагласите на търсеците работа лица. Иновационният момент е, че с помощта на приложението се предоставя възможност лицата да попълват и да актуализират тези данни сами, както и да правят предложения за допълване на собственото им електронно досие.

Най-силен аргумент за потенциала и устойчивостта на инициативите е продължението на проектната схема. В рамките на новото програмно финансиране за периода 23.12.2017 - 31.10.2019 г. експертите на БСК разработват компетентностни модели за още пет икономически сектора. При приключване на проекта са съставени компетентностни профили на общо 500 ключови за

¹⁸ http://www.competencemap.bg/language/bg/uploads/files/analysis__1/analysis__9ed9a30dcd309d85dec0d5cdb3753381.pdf

¹⁹ Приложението е представено от Агенцията по заетостта по време на конференция на Световната асоциация на обществените служби по заетостта (WAPES) в Париж през септември 2017 г. и е предизвикало изключителен интерес от страна на участниците във форума – над 100 представители на обществените служби по заетостта от 40 държави.

бизнеса длъжности, както и на 1300 близки или аналогични такива; 20 инструмента (електронни въпросници) за оценка на нивото на придобитите компетенции и на професионална пригодност; 42 собствени учебни курса и достъп до международни е-платформи на обучение. Курсовете са предложени чрез електронна платформа в интерактивна форма.

Друга група важни за мениджърите продукти са трите е-модула за разработване на фирмени компетентностни модели и вътрешна система за оценка на фирмени компетенции на персонала; модул за инженеринг (проектиране, анализ, одит и оценка) на длъжностите в предприятието; модул за оценка на потребностите и на ефекта от обучение на наетите. Новост за българската практика е каталогът на компетенции по професии; електронен речник на генерични компетентности; речник на понятията в компетентностно базирания мениджмънт; модели за съпоставяне на класификации в системата за компетенции с европейски класификации и с Националната компетентностна рамка.

Резултатите от проекта „Национална система за оценка на компетенциите“ са основание за високите оценки, които получава от Комитета по наблюдение на ОП РЧР и от международни организации. След приключване на проекта системата за оценка на компетенциите става държавна система, което също е израз на нейното високо признание.

Прилагане на европейската гаранция за младежта

Инициативата за младежка заетост (ИМЗ) започва да се прилага у нас, използвайки в непозната за дотогавашната национална практика степен партньорски и интегрирани подходи. На национално равнище е подписано рамково споразумение от министрите на труда и социалната политика, на образованието и науката и на младежта и спорта, от национално представителните организации на работодателите, синдикатите и младежките организации, както и от Националното сдружение на общините в Р България. На местно ниво са сключени 107 партньорски споразумения с общинските ръководства. Част от дейностите в местните споразумения за сътрудничество, изпълнени през 2017 г., включват: предоставяне на услуги по заетост на младежите чрез изнесени работни места; инициативи за участие на младежи в срещи с работодатели; срещи на терен с неактивни младежи; реализиране на младежки трудови борси и информационни кампании.

Друг механизъм за партньорство са споразуменията за съвместни дейности на бюрата по труда с висшите училища. В съответствие с тях се осъществява регулярен обмен на информация за търсене и предлагане на работни места на местните пазари на труда за младежи с висше образование. Основната цел е да се осигури достъп на студентите до информация за подходяща трудова реализация и те да се активизират в търсенето на услуги по заетост чрез бюрата по труда. В изпълнение на споразуменията се провеждат и стажове на студенти в бюрата по труда.

С местните споразумения функцията по координиране на дейността за идентифициране на младежите, които не са в образование, обучение или заетост (NEETs), е възложена на общините. За реализирането ѝ те са подпомагани от назначени към тях младежки медиатори.

Работата с неактивните младежи е елемент от общите дейности за реализиране на Европейската гаранция за младежта (ЕГМ), която налага прилагането на иновации в работата на бюрата по труда. Тъй като тези младежи не са регистрирани в бюрата като търсещи работа, медиаторите трябва да установят връзка с тях, да ги мотивират да търсят активно работа и да ги информират за евентуалната помощ, която могат да получат от трудовите посредници. Във връзка с това през 2017 г. е обявена процедура BG05M9OP001-1.017-0001-C01 „Готови за работа“ по ОП РЧР, която обединява добрите практики до този момент и обхваща целия цикъл от намирането на неактивните до включването им в заетост. Според своя дизайн процедурата има иновативен характер в работата с тази група младежи – чрез нея се прилага интегриран подход спрямо целия цикъл от намирането на неактивните до тяхното включване в заетост. Същевременно за всеки стадий от цикъла и за всяка от групите дейности по проекта се използват разнообразни подходи с цел намиране на подходящи инструменти за работа с младежите.

Дейностите за откриване и активиране на част от младежите се делегират на специализирани НПО, които трябва да разработят методически материали за работа с тях в бюрата по труда и да проведат курсове за обучение на трудовата администрация за прилагането им. Това разширява възможностите на партньорския подход при активиране на младежите и му дава нова насока.

Младежките инициативи за заетост и активизиране на младежите се финансират основно със средства от ДБ, ЕСФ и ИМЗ. В България доброволческата работа все още не е получила широка популярност. Работодателите участват слабо във финансирането на дейности на пазара на труда, а партньорството на НПО сектора е най-вече във връзка с отделни проекти, които те изпълняват. (Например сътрудничеството с ромските НПО има значение, за да се достигне до онези представители на етноста, които проявяват желание да работят.) При такива условия възможностите за прилагане на различни, вкл. и иновативни, политики на регионално ниво са ограничени – на това равнище най-често се търси по-висока ефикасност при реализиране на младежките политики и максимално добро оползотворяване на възможностите (финансови, кадрови, методически и др.) преди всичко на местните партньори.

Обобщения и изводи

Социалната иновация е нов или съществено обновен начин на работа със социални потребности, проблеми и конфликти. Тя се прилага както по отношение на използваните средства, така и спрямо поставените цели (как и какво се реализира); отчита особеностите на потребностите и поведението на конкретни социални групи и на населението на определена територия; предлага

различни варианти за създаване на подходяща социална новост и за начините на нейното включване в практиката. Многовариантността на „социалното“ изисква гъвкавост, динамичност и приемственост при обновяваните действия за реализиране на резултати със социална значимост.

Прилагането на иновации на практика трябва да започне с оценка на социалното им въздействие (и на риска), както и на съвместимостта със съществуващи политики. В България такива проучвания са слабо застъпени (не само при социалните иновации) и това предизвиква опасения за по-ниска ефикасност на използваните новости от реално възможната.

В повечето случаи реализираните промени в организацията на обслужване на лицата на пазара на труда и политиките за заетост са отговор на направени препоръки към страната ни в годишните доклади на ЕК и са съобразени с изискванията на ЕСФ. Може да се предположи, че осъществените в практиката новости в по-малка степен са провокирани от национални или регионални инициативи за промени, което налага активизиране на заинтересуваните от тях и разширяване на предпоставките за иновативност на регионално равнище.

Според своето съдържание всяка от промените в политиките за заетост у нас предлага апробиране на такива, прилагани в други страни. С малки изключения българската практика все още не е базирана на особено силен потенциал за подобни промени, при това със слабо участие на представители на НПО сектора и на други сдружения. Социалната основа на иновативно функциониране на пазара на труда не трябва да обхваща само инициативата на национално признатите социални партньори, а много по-широка номенклатура, включваща и други социални организации на по-ниски равнища. Във връзка с това може да се твърди, че социалната база за формиране на политиките за заетост и техните иновации в България все още не е достатъчно мащабна, за да отрази интересите на широк кръг от заинтересувани лица.

Посочените примери с иновации доказват, че тяхното провеждане зависи до голяма степен от креативността и професионалната подготовка на трудовата администрация. Традиционно отделяните средства за допълнителна подготовка са с нисък дял в бюджетните разходи. Ето защо са необходими целенасочени (и специализирани) обучения, които биха провокирали иновационното поведение на служителите, като същевременно то трябва да бъде материално и морално стимулирано.

Със средствата от бюджета се финансират нискорискови иновативни решения, част от които са свързани с нови услуги за безработни или за промени в организацията на обслужването им. Това не изисква допълнително финансиране с изключение на малкото случаи на назначаване на нови специалисти. Социалните партньори получават държавно финансиране за своите програми без участие в конкурси – предполага се, че с предлаганите от тях дейности, услуги или продукти те допълват дейността на трудовата администрация. Трябва да се отбележи, че макар да са правени оценки на държавните политики

и на резултатите на отделни програми на социалните партньори, досега не е оценявано доколко те допълват националните програми, нито степента на тяхната иновативност.

Както беше посочено, ЕСФ предлага реални възможности и инструменти за финансиране на иновативни дейности и те се използват интензивно както в миналия, така и в сегашния програмен период. Има обаче пропуснати възможности за прилагане и на други европейски програми, например „Заетост и социални иновации“ (ЗиСи)²⁰, която предоставя микрофинансиране за социални иновации.

Социалните предприемачи все още нямат регламентирани преференциални условия за достъп до съществуващите в България възможности за микрокредитиране въпреки социалната значимост на техните бизнес идеи и най-често кандидатстват за кредити при общите условия за българските предприемачи. Провеждането на иновационни инициативи в социалната сфера изисква наличие на възможности не са само за стабилност във финансирането, а и за компенсиране на евентуалните рискове във връзка с него, но засега тези възможности у нас не се обсъждат, нито се стимулират. Пропуска се благоприятен период на спокоен пазар на труда с увеличаваща се заетост, който може да се използва за качествени промени в политиките, а не само за „икономии“ на средства поради намаления брой безработни.

Успешното реализиране на иновациите предполага разширяване на партньорските подходи и включване на специалисти и от неправителствения сектор. Това изискване вече се осъществява при работата с младежите, а натрупаният опит може да се използва и при работата с други групи, далеч от пазара на труда.

Какви са перспективите за социалните иновации в полза на заетостта? Определено може да се твърди, че след 2020 г. ще са необходими много повече усилия и поемане на по-широк кръг отговорности. През следващия европейски семестър предстоят промени в политиките на пазара на труда, които вече са очертани в публикувани доклади и други документи на ЕК.²¹ В годишния преглед

²⁰ Програмата „Заетост и социални иновации“ (Employment and Social Innovation Programme 2014 – 2020) има три оси: за модернизирани на заетостта и социалните политики (61% от общия бюджет), за трудовата мобилност – ос EURES (18%) и за микрофинансиране и социално предприемачество (21% от общия бюджет). България участва в 6 от 15 проекта по първата ос и чрез Агенцията по заетостта в инициативата „Твоята първа работа“ по линия на втората ос.

Прилаганият по трета ос механизъм за финансиране не предоставя средства директно на предприемачите, а дава възможност на избрани доставчици на микрокредити в страните-членки да отпускат заеми чрез издаване на гаранции, като по този начин се поема част от риска за доставчиците от загуба, и чрез предоставяне на средства за отпускане на повече микрокредити. Доставчиците на микрокредити могат да бъдат частни или публични банки, небанкови институции за микрофинансиране и организации с идеална цел. У нас не са определени посреднически финансови институции по третата ос и тя съответно не се прилага, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=836&langId=bg>

²¹ Employment and social developments in Europe: The changing world of work: beyond digitalization. Annual Review 2018 (<https://ec.europa.eu/social/main>); Report on a project carried out by the European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop) on the changing nature and role of VET in

на заетостта и социалното развитие в Европа са конкретизирани предизвикателства пред заетостта във връзка с бъдещите последици от автоматизацията и цифровизацията. Подчертано е, че технологичният напредък е от ключово значение за увеличаването на общата производителност. Същевременно този напредък е свързан със замяна на рутинните задачи, които не изискват висока квалификация, и с повишаване на прага на уменията, определящи пригодността за заетост. Решаващо значение придобиват подобряването на резултатите от образованието и ученето през целия живот. С тази приоритетна задача трябва да са съобразени функционирането на пазара на труда и на институциите за социална закрила. В решаването ѝ се разчита и на участието на социалните партньори при изучаване на ключови компетентности и професионалната квалификация на работната сила, при управлението на гъвкавата заетост в променящия се свят на труда и осигуряването на социалната му защита. Във всяка от посочените проблемни насоки ще трябва да се търсят нови инициативи.

Положителен факт от българската практика е вече започналата подготовка за преход към следващия европейски семестър. Въпросът е навреме (още през 2019 и 2020 г.) да се подготвят кадри, да се популяризират предстоящите акценти на иновативност в политиките за заетост и да се осигури финансиране за тях. В отговор на тези потребности вече са обявени две процедури за финансиране от ОП РЧР²², а активността при кандидатстването по тях ще даде добра индикация за това до каква степен заинтересуваните страни осъзнават предстоящите проблеми.

От направеното изследване може да се обобщи, че в България вече има натрупан опит и потенциал за иновативни решения в политиките на пазара на труда. Те се прилагат предпазливо поради ограничеността на ресурсите и все още недостатъчно активното участие на заинтересуваните страни. Очевидно е, че постигнатите резултати са окуражителни, както и че има основания да се очаква, че иновациите за заетост ще получат по-сериозно развитие през следващия програмен период след 2020 г.

the EU, plus Iceland and Norway (<https://europa.eu/lwh49QJ>); White paper on the future of Europe and the way forward (and reflection papers) (https://ec.europa.eu/commission/future-europe/white-paper-future-europe-and-way-forward_en)

²² През февруари 2019 г. е обявена процедурата BG05M9OP001-1.051 „Съвместни дейности на социалните партньори“ за подкрепа на социалните партньори за адаптиране на предприятията в избрани сфери на действие, както за добре функциониращ социален диалог. Втората процедура е BG05M9OP001-1.057 „Умения“ за включване на лица от целевите групи в специфични обучения за конкретното работно място/работен процес; професионалната квалификация (но не по-висока от трета квалификационна степен) и обучение за придобиване на ключови компетентности според индивидуалните характеристики на лицето и спецификата на работното място; включване на безработни и/или неактивни лица в несубсидирана заетост при работодател след успешно завършване на обучение/я; предоставяне на възможност за гъвкави форми на заетост за заети лица при работодател за периода на обучение. Активността на кандидатстване по тези процедури ще бъде добър индикатор за степента на осъзнаване на предстоящите проблеми, заинтересуваността от решаването им, за желанието на работодатели и на други социални партньори да работят в полза на по-голяма гъвкавост на труда и индустриалните отношения, <http://esf.bg/protseduri/>

Използвана литература:

Луканова, П. (2012). *Въведение в социалната икономика*. С.: „Авангард Прима“.

Тодоров, И. (2012). Макроикономически особености на интегрирането на България в Европейския съюз. *Икономически изследвания*, бр. 4.

Цанов, В., Г. Шопов, И. Белева, Й. Христосков, П. Луканова (2012). *Пазарът на труда и социалната защита в икономическото развитие на България (1990-2011)*. С.: АИ „Проф. Марин Дринов“.

Шопов, Г. (2011). *Целевото социално подпомагане на хоризонт 2020: развитие, постижения, стратегически рамки и перспективи*. С.: ИИИ при БАН.

АЗ. Годишен обзор за 2016, 2017 и информация за 2018 г., <https://www.az.government.bg/>

Институт за икономически изследвания при БАН (2017). *Годишен доклад „Икономическо развитие и политика в България: оценки и очаквания. Тема на фокус: пътят към Европейския съюз и равносметката от първите 10 години“*.

Институт за икономически изследвания при БАН (2016). *Годишен доклад „Икономическо развитие и политика в България: оценки и очаквания. Тема на фокус: Политики за икономическо развитие в оперативните програми*.

Институт за икономически изследвания при БАН (2014). *Годишен доклад „Икономическо развитие и политика в България: оценки и очаквания. Тема на фокус: Неравенство и бедност – динамика и политики за тяхното ограничаване“*.

Инициатива за социалното предприемачество (2011). *Създаване на благоприятна среда за насърчаване на социалните предприятия като основни участници в икономиката и социалната иновативност*. Брюксел, 25.10. COM(2011) 682 окончателен.

Национална концепцията за развитие на социалната икономика в България (2010), <http://seconomy.misp.government.bg/page.php?c=38&d=23>.

Curtis, T. (2010). The challenges and risks of innovation in social entrepreneurship. In: Gunn, R. and C. Durkin (eds.). *Social Entrepreneurship: a Skills Approach*. Bristol: The Policy Press, University of Bristol.

Hartley J. (2005). Innovation in the governance and public services: past and present. *Public Money and Management*, Vol. 25, N 1, p. 27-34.

Lister, R. (2010). *Understanding theories and concepts in social policy*. Policy Press, University of Bristol, p. 143-193.

Mau, S. and R. Verwiebe (2010). *European societies: mapping structure and change*. Policy Press, University of Bristol, p. 9-47.

Schumpeter, J. (1975). *Capitalism, Socialism and Democracy* [1942]. Harper & Row.

Социалните иновации в политиките за заетост в България

Terjesen, S., J. Lepoutre, R. Justo, and N. Bosma, (2011). *Global Entrepreneurship Monitor Report on Social Entrepreneurship*.

Trott, P. (2002). *Innovation management and new product development*. Harlow Essex: Pearson Education.

Woodward, J. (1965) *Industrial organization: Theory and practice*. Oxford: Oxford University Press.

CIRIEC (2007). *The social economy in European Union*. Обобщение на доклада, изготвен за Европейския икономически и социален съвет http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/di_ces96-2007_di_bg.pdf

EU Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2012). *Employment and Social Developments in Europe*, <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/>

European Commission (2013). *Guide to Social Innovation*. DG Regional and Urban Policy and DG Employment, Febr., http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/presenta/social_innovation/social_innovation_2013.pdf

OECD and EK/Eurostat (2005). *OSLO MANUAL (2005). The Measurement of Scientific and Technological Activities. Proposed Guidelines for Collecting and Interpreting Technological Innovation Data*. Third edition, p. 30-47.

Scoreboard of key employment and social indicators. 2017 Joint Employment Report (JER) on 3 March.

Small Business Act (COM(2011) 78, Final.

7.02.2019 г.