



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

**РАЗРАБОТВАНЕ НА МЕТОДИКИ
ЗА ЕФЕКТИВНОТО ВКЛЮЧВАНЕ В ЗАЕТОСТ
И ОБУЧЕНИЕ НА
НЕАКТИВНИТЕ БЕЗРАБОТНИ МЛАДЕЖИ ДО
29 ГОД. ВЪЗРАСТ И
ЗА ПРОДЪЛЖИТЕЛНО БЕЗРАБОТНИТЕ
ЛИЦА**



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

СЪДЪРЖАНИЕ

СЪДЪРЖАНИЕ.....	2
УВОД	3
I. МЕТОДИКА ЗА РЕАЛИЗИРАНЕ НА ПРЕПОРЪКА 1 . НАСЪРЧАВАНЕ НА НЕАКТИВНИТЕ ЛИЦА КЪМ ПОЛАГАНЕ НА ТРУД ЧРЕЗ НОВИ „НЕТИПИЧНИ“ ГЪВКАВИ МОДЕЛИ И РЕЖИМИ НА РАБОТА КАТО ДИСТАНЦИОННА РАБОТА; СПОДЕЛЕНА РАБОТА ; РАБОТА НА ПОВИКВАНЕ.....	6
II. МЕТОДИКА ЗА РЕАЛИЗИРАНЕ НА ПРЕПОРЪКА 2. РАЗШИРЯВАНЕ НА ВЪЗМОЖНОСТИТЕ И ОПРОСТЯВАНЕ НА ПРОЦЕДУРИТЕ ЗА ДОСТЪПНО И УСКОРЕНО ВАЛИДИРАНЕ НА ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ, ПРИДОБИТИ ПО НЕФОРМАЛЕН НАЧИН	11
III. МЕТОДИКА ЗА РЕАЛИЗИРАНЕ НА ПРЕПОРЪКА 3. НАСЪРЧАВАНЕ НА САМОСТОЯТЕЛНА ЗАЕТОСТ ЧРЕЗ СЪЗДАВАНЕ И РАЗВИТИЕ НА СОЦИАЛНИ ПРЕДПРИЯТИЯ ОТ ТИПА „ NEEDS 2 NEEDS“	13
IV. МЕТОДИКА ЗА РЕАЛИЗИРАНЕ НА ПРЕПОРЪКА 4. ВЪВЕЖДАНЕ КАТО ЗАДЪЛЖИТЕЛНА ПРЕДВАРИТЕЛНА ФАЗА ЗА ДОСТЪП ДО СОЦИАЛНИ УСЛУГИ И ПОМОЩИ НА ИЗИСКВАНЕ КЪМ НЕАКТИВНОТО ЛИЦЕ ДА СЕ ВКЛЮЧИ В ПРОЦЕДУРИ ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ НА ТРУДОВИ УМЕНИЯ; ЗА ОЦЕНЯВАНЕ НА СПОСОБНОСТИ И ПОТЕНЦИАЛ ЗА РАЗВИТИЕ ЧРЕЗ ПРИЛАГАНЕ НА ИНСТРУМЕНТИ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОРИЕНТИРАНЕ.....	22
V. МЕТОДИКА ЗА РЕАЛИЗИРАНЕ НА ПРЕПОРЪКА 5. ВЪВЕЖДАНЕ ЧРЕЗ ВЪЗМОЖНОСТИТЕ НА ИКТ НА ВИРТУАЛНИ ПЛАТФОРМИ ЗА ТЪРСЕНЕ И ПРЕДЛАГАНЕ НА КРАТКОСРОЧНИ УСЛУГИ И ДЕЙНОСТИ ОТ ТИПА „ЕДНОДНЕВНИ ДОГОВОРИ“	26
VI. МЕТОДИКА ЗА РЕАЛИЗИРАНЕ НА ПРЕПОРЪКА 6. ВЪВЕЖДАНЕ НА НОВИ ФОРМИ НА ПРАКТИЧЕСКО ОБУЧЕНИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ НА НЕАКТИВНИ ЛИЦА ЧРЕЗ СЪЗДАВАНЕ НА УЧЕБНИ ФИРМИ И ВКЛЮЧВАНЕТО ИМ В СТАЖАНТСКИ ПРОГРАМИ, РЕАЛИЗИРАНИ В ТЕЗИ ФИРМИ	30



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



УВОД

Настоящият доклад има за цел разработване на методики за ефективното включване в заетост на неактивните безработни младежи до 29 год. възраст и за продължително безработните лица, базирани на шест препоръки от законодателен и административен характер за активиране на неактивните безработни младежи до 29 год. и включването им в обучение и/или заетост на пазара на труда и за включване в заетост на продължително безработни лица.

Разработването на методиките се извършва в рамките на проект **„НАПРЕД – НАсърчаване на Приноса на неправителствения сектор за Реализирането на политиките за активиране на неАктивните младежи и Дълготрайно безработните лица“**, финансиран по по Оперативна програма „Добро управление“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.

Методиките са разработени, като е взето предвид проведеното проучване на тема „Състояние и анализ на младежите, които не работят и не учат и не се обучават“. По време на проучването са изследвани три разреза на три целеви групи, както следва:

- Първо изследване – „Възможности за трудова реализация“. Проучването е сред NEEDs и продължително безработни;
- Второ изследване – „Наемане на незаети младежи и продължително безработни“. Проучването е сред компании;
- Трето изследване – „Включване на незаети младежи и продължително безработни на пазара на труда“. Проучването е сред служители на Бюрата по труда.

На базата на проведените проучвания е изготвен анализ и са подготвени шест препоръки, които имат за цел да минимизират (а когато това е възможно, и напълно да отстранят) въздействието на установените в изследването причини за неактивността на представители от целевите групи. При разработване на препоръките са идентифицирани два подхода от гледна точка на целите на проект „НАПРЕД“, а именно:

- *Първи подход* – изработване на препоръки от т.нар. „универсален“ или „хоризонтален“ тип, които целят постигане на средностатистически



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

положителен ефект върху всички идентифицирани от проучването причини за неактивността.

- *Втори подход* – формулиране на препоръки от „фокусиран“ тип, с реализацията на които може да се постигне значителен положителен ефект по посока на преодоляване преди всичко на водещите причини за неактивността, посочени от самите представители на целевите групи.

Водещият принцип, който се прилага при формулирането на препоръките е посочения втори подход, а именно - фокусиране върху „гнездата“ на неактивността.

Анализът на направените изследвания в рамките на проекта „НАПРЕД“, извършен през призмата на възприетия фокусиран подход, дава основание да се „вземат на прицел“ следните водещи причини за липсата на активност по отношение на заетост, реализирана чрез зависим (наемен) труд:

А) от гледна точка на NEEDs и продължително безработните:

- ниското заплащане;
- желанието за работа чрез самонаемане (т.е. чрез развитие на собствен бизнес);
- необходимостта от полагане на грижи за член от семейството;

Б) от гледна точка на работодателите (компаниите):

- високи изисквания за възнаграждения;
- работа в сивата икономика;
- липса (пълна или частична) на квалификация и трудови навици.

В) от гледна точка на експертите в бюрата по труда:

- липса на квалификация и професионален опит;
- работа в „сивата“ икономика;
- липса на работа, която да отговаря на техните интереси.

Широкият експертен поглед върху идентифицираните в хода на проучването причини за неактивното поведение на целевите групи ни показва отдавна познатата ситуация от типа

„Нищо ново под небето“. Тези, вече традиционни причини безусловно се споделят от

Проект: BG05SFOP001-2.009- 0099-C01 „НАПРЕД – НАсърчаване на Приноса на неправителствения 4 сектор за Реализирането на политиките за активиране на неАктивните младежи и Дълготрайно безработните лица“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

всички въввлечени в процеса участници – неактивни лица, бизнес и държавни институции. Същевременно тази устойчивост на причини и следствие ни дава основание да направим извода, че използваните през последното десетилетие и до сега инструменти за активиране на целевите групи са изчерпили в значителна степен своя потенциал. За това може с голяма доза увереност да се прогнозира, че по-нататъшното им прилагане ще означава, че гарантираме на обществото значителни разходи на ресурси, което, за съжаление, няма да води до очакваните резултати.

При изработването на препоръките са взети предвид и част от основните цели на проект „НАПРЕД“, а именно:

- търсенето на нестандартни и иновативни подходи за мотивиране на неактивните лица и за отстраняване на пречките пред активното им поведение на пазара на труда, вкл. и чрез по-активно включване на бизнеса и неправителствения сектор;
- използване на добри европейски практики за облекчаване достъпа на неактивните лица до пазара на труда.

Същевременно следва да се има предвид, че така възприетия фокусиран подход води до изключване от кръга на предложените препоръки на такива често срещани причини за неактивност като „получаването на доходи от семейството/приятели“ или „липсата на инвестиции“ и други подобни. Смятаме, че тази последица не може да бъде „заобиколена“, поради липсата на разумни и икономически приемливи начини, които да намалят влиянието на посочените причини върху устойчивостта на неактивното поведение.

В рамките на изготвения анализ по Дейност 2 на проекта са предложени следните препоръки:

- Препоръка 1. Насърчаване на неактивните лица към полагане на труд чрез нови „нетипични“ гъвкави модели и режими на работа като дистанционна работа; споделена работа; и работа на повикване;



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



- Препоръка 2. Разширяване на възможностите и опростяване на процедурите за достъпно и ускорено валидиране на знания и умения, придобити по неформален начин;
- Препоръка 3. Насърчаване на самостоятелна заетост чрез създаване и развитие на социални предприятия от типа „NEEDs 2 NEEDs“.
- Препоръка 4. Въвеждане, като задължителна предварителна фаза за достъп до социални услуги и помощи, на изискване към неактивното лице да се включи в процедури за изследване на трудови умения, за оценяване на способности и потенциал за развитие чрез прилагане на инструменти за професионално ориентиране;
- Препоръка 5. Въвеждане чрез възможностите на ИКТ на виртуални платформи за търсене и предлагане на краткосрочни услуги и дейности от типа „еднодневни договори“;
- Препоръка 6. Въвеждане на нови форми на практическо обучение и квалификация на неактивни лица чрез създаване на учебни фирми и включването им в стажантски програми, реализирани в тези фирми.

Въз основа на предложените препоръки, се предлагат следните методики за тяхното реализиране:

I. МЕТОДИКА ЗА РЕАЛИЗИРАНЕ НА ПРЕПОРЪКА 1 . НАСЪРЧАВАНЕ НА НЕАКТИВНИТЕ ЛИЦА КЪМ ПОЛАГАНЕ НА ТРУД ЧРЕЗ НОВИ „НЕТИПИЧНИ“ ГЪВКАВИ МОДЕЛИ И РЕЖИМИ НА РАБОТА КАТО ДИСТАНЦИОННА РАБОТА; СПОДЕЛЕНА РАБОТА ; РАБОТА НА ПОВИКВАНЕ

Изследванията в рамките на проект „НАПРЕД“ сочат, че голяма част от представителите на двете целеви групи (макар и по различни причини) не изразяват готовност да полагат наемен труд под формата на традиционната заетост (пълно работно време в рамките на нормална петдневна работна седмица). Същевременно, в редица случаи младежите на възраст от 15 до 29 год., които не учат, не работят и не се обучават за придобиване или



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

повишаване на

квалификацията, както и продължително безработните, са склонни да работят при условията на различни, нетипични модели на работа или гъвкави режими на работно време.

През последните 20 – 25 години светът на труда и трудовите правоотношения се развива изключително динамично. През този период пазарът на труда става все по-гъвкав. През 2016 г. една четвърт от всички трудови договори са били за „нестандартни“ форми на заетост, а през последните десет години над половината от всички нови работни места са били „нестандартни“. Цифровизацията също съдейства за създаване на нови форми на заетост.

Мнението на Европейската комисия е, че гъвкавостта, която носят новите форми на заетост, е основен двигател за създаване на работни места и растеж на пазара на труда. От 2014 г. насам бяха създадени повече от пет милиона нови работни места, от които новите форми на заетост представляват почти 20 %.

Една от най-специфичните особености на различните форми на нестандартна или нетипична заетост е тяхната „аморфност“. Развитието на обществото и икономиката, по-специално необходимостта от по-голяма гъвкавост както от страна на работодателите, така и от работниците, но също така и от по-широкото използване на напреднали информационни и комуникационни технологии, пораждат нови форми на заетост.

При разработване на настоящата Методика са изследвани както различните национални практики на редица страни-членки, така и примерите, установени в България. Обобщената информация от различни източници ни дава основание да идентифицираме следните нови форми на заетост, които биха могли да водят до активиране на представителите на двете целеви групи:

Таблица 1. Нови форми на заетост, подходящи за активиране на представителите на целевите групи

Наименование на новата форма на заетост	Кратко съдържание на новата форма на заетост
---	--



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

Случайна работа	Работодателят извиква работника при необходимост, без да е задължен редовно да осигурява на работника заетост.
Прекъсваща работа	Работодателят търси работниците регулярно или инцидентно за изпълнение на конкретна задача, често свързана с конкретен проект или сезонна работа.
Работа на повикване	Между работодателя и работника съществува постоянен трудов договор, но работодателят не е задължен да осигурява непрекъснато работа на служителя.
Мобилна работа	Модели на работа, основани на съвременни ИКТ, даващи възможност на работника да изпълнява задълженията си от различни места извън помещенията на работодателя (напр. у дома, в помещения на клиента или „на път“).

Кои са основните характеристики на предлаганите нови форми на заетост, които позволяват да се „срещнат“ интересите на работодателя и на неактивните млади хора, или продължително безработните?

Случайна работа

Случайната работа е форма на труд, при която работодателите предлагат работа само в случай на нужда. При случайната работа гъвкавостта се проявява в обстоятелството, че работодателят не е задължен да осигурява редовна работа на служителя, а има право да го повика само когато му е необходим допълнителен труд. Като цяло, случайната работа дава висока степен на гъвкавост на работодателите и ниски нива на сигурност за работниците. Работата се предлага на служителите непостоянно и за ограничен период от време. Случайната работа също може да създаде гъвкавост за работника и да доведе до увеличаване на възможностите му за съчетаване на работа, например с отговорности за грижи за член на семейството или за негов близък.

Много фирми използват тази нова, гъвкава форма на труд, за да посрещнат конкретни, краткосрочни нужди от работна сила, например да заменят временно отсъстващ работник, за да отговорят на краткосрочните нужди на сезонните пикове в търсенето, за



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

покриване на смените

през уикенда или за оценка на новонаети служители преди да им бъде предложен постоянен договор.

Работодателите могат да предпочетат тази нестандартна форма на работа не само заради по-голяма гъвкавост по отношение на персонала, но и поради по-ниските разходи. Много често подобни компании разполагат с ключов персонал, който е вътрешен и който е на стандартни дългосрочни договори. В същото време тези компании биха искали да имат достъп до временен персонал, с който нямат дългосрочно обвързване, който би могъл да свърши добра работа в даден момент, но който би го направил без големи изисквания по отношение на договори, цена, привилегии и други.

Практиката разграничава два вида на тази форма на заетост:

Прекъсваща работа

Прекъсващата работа се използва преди всичко от работодател, който търси работниците регулярно или инцидентно за изпълнение на отделни задачи, често свързани с конкретна дейност или сезонна работа. При прекъсващата работа заетостта се характеризира с фиксиран срок, който включва или изпълнение на конкретна задача, или изпълнение на работа за определен брой дни.

Работа на повикване

Работата на повикване може да се реализира както чрез срочно, така и чрез безсрочно трудово правоотношение. Същевременно, въз основа на постигнатата договореност в трудовия договор, работодателят не е длъжен да осигурява постоянна работа на служителя. Вместо това работодателят има възможност да се обади и да възложи на служителя извършването на работа, когато е необходимо. При работата на повикване в трудовия договор могат да се посочват минималния и максималния брой работни часове, за които работодателят ще повика работника. В случаите когато е договорен минимален брой работни часове, работодателят се задължава да заплати договореното възнаграждение, дори и в случаите, когато не е осигурил този минимум заетост.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

Методика за реализиране на заетост на представители на целевите групи чрез работа на повикване

На пръв поглед тази нетипична форма на заетост не може да бъде приложена в рамките на действащото ни трудово законодателство. Специфичната характеристика на тази форма, която дава право на работодателя да потърси полагането на труд само когато му

е необходим, влиза в непреодолимо противоречие с едно от основните задължения на работодателя според българското трудово право – задължението му постоянно да осигурява и организира полагането на труд от работника. В случай че не изпълнява това свое задължение, работодателят дължи на работника възнаграждение заради допуснатия престой не по вина на работника.

В същото време, по-прецизния правен анализ сочи, че в редица случаи тази форма може да се реализира чрез много на брой (последователни или еднократни) краткосрочни трудови договори на пълно или непълно работно време между работодателя и работника за изпълнение на временни, сезонни или краткосрочни задачи.

Мобилна работа

Мобилната работа, основана на информационни и комуникационни технологии, се отнася до работни модели, характеризиращи се с възможността работника да изпълнява своите функции от различни възможни места извън помещенията на работодателя (напр. у дома, в помещения на клиента или „на път“), подкрепени от съвременни технологии. Това е дори по-малко „свързано с конкретно място“, отколкото традиционната работа от разстояние. Именно това е основната характеристика на мобилната работа - работа, базирана на информационни и комуникационни технологии, при която работниците и служителите могат да работят на всяко място и по всяко време, чрез използване на ИКТ.

Изследванията сочат и някои други положителни ефекти от мобилната работа, основаваща се на ИКТ. Тази форма на заетост е свързана с по-висока степен на автономност и следователно с гъвкавост, отколкото традиционните форми на заетост. Работникът може да работи от дома, кафенетата, влаковете, местата, където са неговите приятели и понякога, когато пътува в чужбина. Когато приоритетите му се пренасочват към семейството, той може да остане вкъщи с децата си.

Проект: BG05SFOP001-2.009- 0099-C01 „НАПРЕД – НАсърчаване на Приноса на неправителствения 10 сектор за Реализирането на политиките за активизиране на неАктивните младежи и Дълготрайно безработните лица“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

Методика за

реализиране на заетост на представители на целевите групи чрез мобилна работа

Мобилната работа може да се реализира с известни допълнителни уговорки между работника и работодателя чрез безсрочни или срочни трудови договори за работа от разстояние и с прилагане на всички елементи на трудовото правоотношение, вкл. изпитателен срок, различни режими на работно време, почивки, отпуски, трудов стаж, трудова дисциплина, имуществена отговорност, осигуряване на БЗР, ред и процедури за прекратяване на трудовите договори, упражняване на мониторинг и контрол от страна на ГИТ и др. Формата може да се реализира само с един трудов договор между работника и работодателя. Специфичната характеристика на тази форма на труд - изпълняване на работата извън помещенията на работодателя на определено от работника място, изисква в договора изрично да се договори между работодателя и работника, максимално широко института на работното място. Работещите по тази форма, прилагана въз основа на трудов договор имат всички осигурителни права като традиционните работници.

II. МЕТОДИКА ЗА РЕАЛИЗИРАНЕ НА ПРЕПОРЪКА 2. РАЗШИРЯВАНЕ НА ВЪЗМОЖНОСТИТЕ И ОПРОСТЯВАНЕ НА ПРОЦЕДУРИТЕ ЗА ДОСТЪПНО И УСКОРЕНО ВАЛИДИРАНЕ НА ЗНАНИЯ И УМЕНИЯ, ПРИДОБИТИ ПО НЕФОРМАЛЕН НАЧИН

Валидирането е процес на оценяване, признаване и официално документиране на съответствието между, от една страна, придобити чрез неформално и самостоятелно учене знания, умения и компетентности, и от друга страна - държавните образователни изисквания за съответната професия или част от професия.

В ежедневната си дейност младежите на възраст от 15 до 29 год., които не учат, не работят и не се обучават за придобиване или повишаване на квалификацията, както и продължително безработните, обикновено придобиват нов житейски и социален опит, нови знания, практически умения и компетентности. За да могат представителите на двете целеви групи да ги удостоверят пред работодателите, им е необходим съответен документ.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

Кой има право да валидира знанията, уменията и компетентностите си?

- нискоквалифицирани безработни, придобили определени компетентности от своя личен и трудов опит;
- лица без призната професионална квалификация;
- лица, преждевременно напуснали училище;

Методика за разширяване възможностите за представители на целевите групи за заетост чрез валидиране на притежавани от тях знания, умения и компетентности - основни стъпки

Първа стъпка: Представяне на документи и доказателства

Документи, доказващи наличието на знания и умения могат да бъдат например: трудова книжка и/или длъжностна характеристика, и/или атестация от работодател, и/или препоръки, и/или сертификати, и/или изработени от кандидата изделия и други. Всички представени от кандидата документи, свързани със заявената за валидиране професионална квалификация, се включват в неговото персонално портфолио.

Ако съответният кандидат не може да представи нито един от посочените документи или доказателства, то тогава ролята на доказателство може да изпълни попълнен от него тест, който ще послужи за идентифициране на знанията по отделните компетенции, а с изпълнение на определена практическа задача могат да бъдат доказани и налични практически умения. Така събраните доказателства за знанията и уменията на кандидата ще бъдат оценени от назначена комисия по валидиране.

Втора стъпка: Първоначална оценка на комисията

Комисията по валидиране има за цел да обсъди портфолиото на кандидата или, ако няма такова, резултатите от теста и практическата задача, и да прецени доколко показаните знания и умения съответстват на държавното образователно изискване (ДОИ) по избраната от кандидата професия.

Ако чрез представените документи се доказва в пълна степен съответствие с изискванията на ДОИ, то комисията следва да допусне кандидата до явяване на изпити за придобиване на съответната професионална квалификация. Ако представените



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

документи не са достатъчни за допускане до изпити, комисията следва да предложи индивидуален план за допълнително обучение по теория и практика.

Трета стъпка: Изготвяне на индивидуален план и препоръки за обучение

Комисията по валидиране следва да изготви индивидуален план: допълващо обучение (ако е необходимо) по теория, което се провежда най-често чрез самостоятелна подготовка и допълващо практическо обучение, което може да се проведе в избрана от кандидата фирма или институция. В индивидуалния план се записват всички планирани дейности, тяхното съдържание, срокове за изпълнението им и очакваните резултати.

Четвърта стъпка: Финализиране на валидирането

Ако чрез представените от кандидата документи се установява в пълна степен съответствие с изискванията на ДООИ или след като бъде изпълнен индивидуалния план, комисията по валидиране допуска кандидата до явяване на изпити за придобиване на професионална квалификация. Форматът на изпитите зависи от това дали се валидира професионална квалификация по цяла професия или по част от професия.

Пета стъпка: Сертифициране

След успешно приключване на процеса, кандидатът ще получи сертификат за валидиране на професионална квалификация по професия или по част от професия. В сертификата за валидиране се вписва наименованието на успешно валидираната професия или част от професия, включените в нея професионални компетентности или резултати от ученето. Притежателят на сертификат за валидиране на професионална квалификация по част от професията има същите права и възможности, както притежателя на удостоверение за професионално обучение.

III. МЕТОДИКА ЗА РЕАЛИЗИРАНЕ НА ПРЕПОРЪКА 3. НАСЪРЧАВАНЕ НА САМОСТОЯТЕЛНА ЗАЕТОСТ ЧРЕЗ СЪЗДАВАНЕ И РАЗВИТИЕ НА СОЦИАЛНИ ПРЕДПРИЯТИЯ ОТ ТИПА „NEEDS 2 NEEDS“

Социалната и солидарната икономика е механизъм, насочен към промяна на социално-икономическата система и извежда различна парадигма на развитие. Тя се основава на



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

реципрочност и солидарност, създавайки условия за нарастваща взаимосвързаност между индивидуалните и колективните интереси.

Социалната и солидарна икономика е форма на предприемачество, подчинено на следните принципи:

1. преимущество на социалните пред икономическите цели;
2. коопериране в обществена полза;
3. прозрачно управление;
4. самостоятелност от публичната власт;
5. подкрепа от страна на държавата и общините на социалната дейност, извършвана от социалните предприятия.

Водещ аргумент за развитието на социалната и солидарна икономика, като стопански отрасъл със специални правила е високата икономическа и социална резултативност, която се отчита в страните с изградена екосистема и изрична регламентация. Международната организация на труда (МОТ) в своя доклад за 2011 г. посочва, че моделът на социалната и солидарна икономика става все по-значим по отношение на макроикономическите, търговските и социално-икономическите показатели.

Социалните предприятия функционират по различен начин от всички останали форми на стопанско обединение. Голямата и съществена разлика е, че тази форма на предприемачество използва иновативни подходи, за да реализира в следствие на своята дейност определени социални цели. Основната характеристика и специфика на тези предприятия е, че те отдават преимуществено значение на социалните пред икономическите си цели – особено при подбор на персонала и разпределение на положителните финансови резултати. Това са предприятия с хибридна природа, които съчетават умело обществения принос и стопанската инициатива. Те осъществяват обществено значима социална дейност, която произвежда социална добавена стойност и включват работниците и служителите си в управлението чрез специална процедура за прозрачност и информираност. Субектите на социалната икономика са самостоятелни от публичната власт и стимулират асоцииране на гражданите към дейности от обществен интерес.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

Съгласно актове и документи на ЕС¹ и документи на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие, приносът на социалните предприятия е значим по отношение на подобряването на достъпа до заетост, придобиване или усъвършенстване на професионалната квалификация, повишаване на жизнения стандарт на хора от уязвими групи, социално включване и самостоятелен начин на живот, устойчиво регионално развитие, екология и др.

Определенията за социално предприятие имат няколко общи характеристики, независимо от правноорганизационната им форма, които съставляват тяхната същност:

- (1) предприятието съществува, за да обслужва социална цел чрез стопанска дейност;
- (2) печалбата преимуществено се разходва за осъществяване на социална дейност и/или социална цел;
- (3) постигната положителна социална добавена стойност трябва да бъде измерима;
- (4) управлението на предприятието трябва да бъде прозрачно и да включва възможности за участие на работниците.

Чрез Закона за социалната и солидарна икономика (ЗССИ) в българското законодателство се въведоха разпоредби, които дават възможност на социалните предприятия в България да се възползват от достиженията на Регламент (ЕС) № 1296/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 11 декември 2013 година относно Програма на Европейския съюз за заетост и социални иновации („EaSI“) и за изменение на Решение № 283/2010/ЕС за създаване на Европейски механизъм за микрофинансиране

¹ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Social Business Initiative Creating a favourable climate for social enterprises, key stakeholders in the social economy and innovation. Brussels, 25.10.2011 COM(2011) 682 final; A Map of social enterprises and their eco-systems in Europe. Executive summary, report submitted by ICF Consulting Services, EK, 31 October 2014; Social economy and social entrepreneurship - Social Europe guide - Volume 4 (29/04/2013); Регламент (ЕС) № 346/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 17 април 2013 година относно европейски фондове за социално предприемачество; Регламент (ЕС) № 1296/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 11 декември 2013 година относно Програма на Европейския съюз за заетост и социални иновации („EaSI“); Директива на Европейския парламент и Съвета от 26.02.2014 г. относно обществените поръчки; Policy Brief on Social Entrepreneurship Entrepreneurial Activities in Europe, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



за трудова заетост и социално приобщаване "Прогрес", Регламент (ЕС) № 346/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 17 април 2013 година относно европейски фондове за социално предприемачество; Директива 2014/24/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 година за обществените поръчки.

ЗССИ създава среда, която да благоприятства функционирането на социалните предприятия в България.

Законът предвижда създаване на регистър на социалните предприятия и създаване на отличителна сертификационна марка за социалните предприятия, техните стоки и/или услуги. Тази марка се предоставя за безвъзмездно ползване от социалните предприятия, вписани в Националния регистър на социалните предприятия в Република България.

Близо 2% от БВП на страната следва да бъде постигнат до 2021 г.² чрез дейността на предприятия от социалната и солидарна икономика.

По ОП "Развитие на човешките ресурси" 2014 – 2020 социалната и солидарна икономика е изведена в отделен Инвестиционен Приоритет 4: „Насърчаване на социалното предприемачество и на професионалната интеграция в социалните предприятия и насърчаване на социалната и солидарна икономика с цел улесняване на достъпа до заетост“ в рамките на Приоритетна ос 2: „Намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване“. За схема: Развитие на социалното предприемачество е заделен финансов ресурс от 15 000 000 лв.

По ОП „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020 са разработени финансови инструменти, чиято цел е да се подпомогне стартирането на самостоятелна стопанска дейност и предприемачеството чрез предоставяне на достъп до финансов ресурс под формата на финансови инструменти. Финансовите инструменти са под формата на (1) Микрокредитиране за споделяне на риска (Бизнес заем), и (2) Гаранции за микрокредитиране (Гаранции).

Общи суми по финансови инструменти:

- Микрокредитиране – 52,8 млн. лв. (вкл. 23 млн. лв. за социални предприятия);

² Мярка 154: Формиране на среда, която води до принос от близо 2% в БВП на предприятията от социалната икономика, Програма за управление на Правителството на Р България за периода 2017-2021 г.

Проект: BG05SFOP001-2.009- 0099-C01 „НАПРЕД – Насърчаване на Приноса на неправителствения 16 сектор за Реализирането на политиките за активиране на неактивните младежи и Дълготрайно безработните лица“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

- Гаранции за кредити – 17,2 млн. лв.

Социалната и солидарна икономика е носител на ценности, които в голяма степен контрастират на мерките за строги икономии в условия на криза. Механизмите на функциониране на социалната и солидарна икономика - солидарността, реципрочността във взаимоотношенията на участващите в нея заинтересовани страни предполагат създаване на работни места и конструиране на нов тип взаимоотношения в процеса на производство и предоставяне на стоки и/или услуги. Поради естеството на тези взаимодействия, именно в рамките на социалната и солидарна икономика, социалната и икономическа политика са в най-тесни допирни точки.

Въздействието на настоящите положителни резултати на пазара на труда не е равномерно разпространено сред населението. По-специално, лицата без работа в продължение на повече от година, неактивните млади хора, ромите и тези, които живеят в по-бедни региони и в селски райони продължават да са изправени пред значителни трудности при намирането на работа. Общият процент на младите хора, които не участват в никаква форма на заетост, образование или обучение и делът на неактивното население в рамките на тази група са все още големи. Недостигът на умения и несъответствията между тяхното търсене и предлагане продължават да бъдат предизвикателство.

Използването на икономически лостове и механизми за постигане на цели със социална насоченост е характерно за социалната и солидарна икономика и дава възможност за подкрепа, насърчаване и популяризиране на инициативи и дейности, които улесняват подкрепата за уязвими групи в процеса на тяхното икономическо и социално приобщаване.

Модел за реализиране на социално предприятие

Правни форми

Социалното предприятие може да бъде както търговско дружество или кооперация, така и юридическо лице с нестопанска цел (ЮЛНЦ). Според ЗССИ, за да бъде вписана една организация в регистъра на социалните предприятия, която се поддържа от Министерството на труда и социалната политика, тя трябва да отговаря на едно от двете условия – поне половината от печалбата след данъчното облагане, но не по-малко от 7500

Проект: BG05SFOP001-2.009- 0099-C01 „НАПРЕД – НАсърчаване на Приноса на неправителствения17 сектор за Реализирането на политиките за активиране на неАктивните младежи и Дълготрайно безработните лица“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

лв., да се разходва за социална дейност или цел, или пък не по-малко от 30 на сто от наетите в него лица (и не по-малко от трима души) да са: хора с трайни увреждания, продължително безработни лица или млади хора до 29 г. без предходен професионален опит, безработни над 55 години, родители на деца с трайни увреждания, бездомни, лица със зависимости, бивши затворници, излезли на свобода през последните три години, пострадали от домашно насилие и др. Друго условие към социалното предприятие е то да се управлява прозрачно, с участието на членовете, работниците или служителите при вземане на управленски решения.

Фази на реализирането на социално предприятие

- ПОДБОР НА ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА ЦЕЛЕВИ ГРУПИ И ВКЛЮЧВАНЕТО ИМ В ПЕРСОНАЛА ЗА РАБОТА В СОЦИАЛНОТО ПРЕДПРИЯТИЕ

Подборът има за цел да идентифицира представителите на целевите групи, които да бъдат включени в персонала на социалното предприятие. Тези представители на двете целеви групи, които няма да бъдат назначени, ще са част от лицата, които при заявено желание, ще ползват предлаганите от социалното предприятие услуги, вкл. свързани с мотивационна и психологическа подкрепа, услуги за социална и професионална подкрепа, консултиране и насочване. Целта е максимален брой от целевите групи да получат нужната подкрепа и съдействие, като се минимизира максимално съществуващия риск от социално изключване. Целесъобразно е да бъде приложен изцяло индивидуален подход, предвид статуса на лицата и социалната ситуация, в която същите се намират, като се отчетат и реално ограниченията на социалната и трудова среда. Подборът на лицата може да се реализира, като първия етап е свързан с идентифицирането и установяването на принадлежност на кандидатите към една от посочените целеви групи. Вторият етап има за цел избор на лица за персонал в социално предприятие. За изпълнение на тази дейност следва да се разработи процедура за подбор на персонал. Подборът може да се реализира на конкурсен принцип, съгласно действащото трудово законодателство и да протече на два етапа - по документи и чрез интервю. За всяка позиция следва да бъдат обявени критерии, а чрез интервюто ще се установи готовността на кандидатите за работа и мотивацията им. Първият етап от процедурата е по документи. В този случай се разглеждат всички подадени заявления,



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

извършва се проверка за допустимост на кандидатите, изготвя се протокол, с който се обявят кандидатите, които ще продължат участието си във втори етап на процедурата - участие в интервю. Следва провеждането на втори етап от процедурата - провеждането на интервю. За целта следва да бъде разработен формуляр за всеки един от кандидатите, като резултатите от проведеното интервю ще бъдат отразени в него. Резултатите от проведения втори етап се отразяват в протокол, с предложение за сключване на трудови договори с избраните кандидати.

- ЗАКУПУВАНЕ НА ОБОРУДВАНЕ, ОБЗАВЕЖДАНЕ И МАТЕРИАЛИ, ОБЕЗПЕЧАВАЩИ ТЕХНИЧЕСКОТО И МАТЕРИАЛНО ФУНКЦИОНИРАНЕ НА СОЦИАЛНО ПРЕДПРИЯТИЕ:

При реализирането на тази фаза е необходимо закупуване на определени по вид машини и съоръжения, обзавеждане, материали и консумативи, с цел обезпечаване на дейността на социалното предприятие и ефективното му и ефикасно функциониране.

Чрез наличието на оборудване, обзавеждане, материали и консумативи, лицата от целевата група ще получат допълнителни познания и умения относно работата с тях, и ще повишат техническите си умения и познания при директна работа с машините и съоръженията. Социалното предприятие ще бъде оборудвано и обзаведено и ще осигури възможност за ефективен труд и пълноценна работна среда. Това от своя страна ще даде възможност за развитие на социалното предприятие и реално съществуваща предпоставка за наемане и осигуряване на работа на нови лица от уязвими групи.

- СЪЗДАВАНЕ И ФУНКЦИОНИРАНЕ НА СОЦИАЛНО ПРЕДПРИЯТИЕ

Преди стартиране на функционирането му, предприятието следва да бъде регистрирано като социално предприятие съобразно изискванията на ЗССИ и Правилника за приложението му.

СТРУКТУРА: При стартиране на социалното предприятие следва да бъде изготвена документация, относно създаване на работещи правила и процедури, удостоверяващи легитимността и функционирането на социалното предприятие, гарантиращо социална възвращаемост на реализираната продукция от дейността му.

ЦЕЛИ: Реализираната печалба на социалното предприятие ще се ползва на първо място за постигане на основната му цел - осигуряване на заетост на лица от целевите



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

групи, осигуряване на подкрепа за социална и професионална интеграция, помощ за личностна и трудова реализация чрез предоставяне на интегрирани услуги. При подготовка на цялостната документация ще се разработят определени правила и процедури, свързани с разпределяне на печалба и реинвестирането в дейности на предприятието, които да спомогнат за реализиране на социалните функции, разширяване на предоставяните услуги по вид и качество, насочени към целевите групи. Новосъздаденото социално предприятие ще предоставя услуги, които генерират социална възвръщаемост чрез действия и дейности, насочени към подобряване качеството на живот на включените лица от целевата група, в основни аспекти на социалния, трудовия и обществен живот, като осигуряване на трудова заетост, социална и емоционална подкрепа и помощ и др. В началото на дейността на социалното предприятие следва да бъдат изготвени два плана, които ще се следват - Социален план за изпълнение (с участието на лицата от целевата група) и Финансов план за изпълнение. С цел удостоверяване дейността и функционирането на социалното предприятие следва да се води актуална документация, включваща отчетност от стопанска дейност и отчетност в изпълнение на социалните цели на предприятието.

- ПОПУЛЯРИЗИРАНЕ НА СОЦИАЛНОТО ПРЕДПРИЯТИЕ. ОСИГУРЯВАНЕ НА ПАЗАРНА РЕАЛИЗАЦИЯ НА ПРОИЗВЕДЕНАТА ПРОДУКЦИЯ НА СОЦИАЛНОТО ПРЕДПРИЯТИЕ

Чрез реализиране на дейността ще се дадат основите, върху които социалното предприятие може да се развива и успешно да докаже своя преди всичко не икономически, а социален принос в развитието на социалната икономика. Ще се реализират мерки за популяризиране, изразяващи се в непрекъснато предоставяне на информация и разпространение на информационни материали за функционирането на социалното предприятие, неговия социален ефект и постигнати резултати, насочени към социализацията и професионалната интеграция на целевите групи. За целта ще се използват различни комуникационни канали – интернет, електронни, печатни издания и др., като ежемесечно ще се представят резултатите и предприетите социални инициативи. По този начин ще се привлекат и нови съмишленици, доброволци и поддръжници на идеята за солидарна икономика. Дейностите по популяризиране са пряко свързани с процеса на провеждане на маркетингов анализ и реализиране на пазарна стратегия, свързана с цялостния процес на проучване, анализиране, търсене и



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

осигуряване на възможности за реализация на произведените стоки и продукти от социалното предприятие.

ЕТАПИ НА РЕАЛИЗАЦИЯ: Дейността обхваща: проучвания за определяне на пазара, проучване на продажбите и покупателската мотивация, проучване на потребителските навици. Проучванията за определяне на пазара са възможност да се разкрият потребителите на продуктите на социалното предприятие, които ще предпочитат продуктите му и ще спомогнат за реализиране на социалните му цели. В тази връзка именно заради това се налага в дейностите по проучване да се включат и представителите на целевата група, които да могат да представят реализираното от тях. Произведената продукция е най-добрата възможност да се онагледят резултата от съществуването и функционирането на социалното предприятие. Налице са лица от уязвими групи, включени в заетост, на които е осигурена възможност за развитие, и която същите използват за своето социално и професионално развитие. Дейността е свързана с възможности за разкриване на нови пазарни възможности и откриване на нови и подобряване на съществуващи продукти. Изготвяне на продуктова политика е друг етап от реализирането на дейността, и в следствие на логичната последователност при изготвяне на маркетинговата стратегия.

Мерки за насърчаване

Законът предвижда различни мерки за насърчаване на социалните предприятия. Сред тях влизат например възмездно учредяване в тяхна полза на право на строеж върху общински имот или на право на ползване на общински имоти и вещи без търг или конкурс, а само с решение на общински съвет с оглед постигане на конкретните социални цели, които си поставя предприятието. Финансово подпомагане за повишаване квалификацията на наетите лица от уязвима социална група в рамките на общини, където нивото на безработица е по-високо или равно на средното за страната. Местните власти също могат да предприемат насърчителни мерки, включително като участват в различни форми на сътрудничество с предприятията.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

IV. МЕТОДИКА ЗА РЕАЛИЗИРАНЕ НА ПРЕПОРЪКА 4. ВЪВЕЖДАНЕ КАТО ЗАДЪЛЖИТЕЛНА ПРЕДВАРИТЕЛНА ФАЗА ЗА ДОСТЪП ДО СОЦИАЛНИ УСЛУГИ И ПОМОЩИ НА ИЗИСКВАНЕ КЪМ НЕАКТИВНОТО ЛИЦЕ ДА СЕ ВКЛЮЧИ В ПРОЦЕДУРИ ЗА ИЗСЛЕДВАНЕ НА ТРУДОВИ УМЕНИЯ; ЗА ОЦЕНЯВАНЕ НА СПОСОБНОСТИ И ПОТЕНЦИАЛ ЗА РАЗВИТИЕ ЧРЕЗ ПРИЛАГАНЕ НА ИНСТРУМЕНТИ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОРИЕНТИРАНЕ

Законът за социалните услуги урежда предоставянето, ползването, планирането, финансирането, качеството, контрола и мониторинга на социалните услуги в Република България на нуждаещите се лица, вкл. и от целевите групи на проект „НАПРЕД“, изпълняван от Възложителя. Това са ключовите въпроси, чието регулиране е от значение за сектора на социалните услуги, което от една страна е свързано с осигуряване на достъп до социална подкрепа и посрещане на потребностите и реализиране на правата на хората, а от друга – с ефективното функциониране на системата на национално и местно ниво.

Основните цели на закона са гарантиране достъпа до услуги, на тяхното качество и ефективност и на правото на живот в домашна среда и в общността, както и насърчаване на интегрирания подход и публично-частното партньорство. Регламентират се и основните принципи при организиране и предоставяне на социалните услуги, които впоследствие намират отражение в разпоредбите на закона. Основните принципи са:

- наличност на различни видове социални услуги;
- достъпност на социалните услуги;
- индивидуализиране на подкрепата;
- всеобхватност, интегрираност и непрекъснатост на подкрепата;
- превенция на институционализацията и прекратяване на институционалната грижа;
- зачитане на правата на лицата, ползващи социални услуги и гарантиране на активното им участие при вземането на решения;
- гъвкавост при управлението на социалните услуги;



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

- участие на всички заинтересовани страни и използване на всички налични ресурси.

Законът за социалните услуги определя самите услуги като дейности за подкрепа за превенция и/или преодоляване на социалното изключване, реализиране на права и подобряване на качеството на живот. Те се основават на социална работа, индивидуален подход и индивидуална оценка на потребностите. Водещ елемент на всяка социална услуга е социалната работа, която насочена към подкрепа на отделния човек, семейството, групи или общности за подобряване на благосъстоянието им чрез развитие на умения да използват собствените си възможности и тези на общността при посрещане на своите потребности. Социалната работа е същностен елемент на социалните услуги, като съдържателно отграничава тази специфична група услуги и дейности от други близки сфери, определя целите на интервенциите и насърчава себеовластяването и предотвратяването на развиване на зависимост от системата за подкрепа.

Десет са основните видове социални услуги, предвидени в законодателството:

1. информиране и консултиране;
2. застъпничество и посредничество;
3. общностна работа;
4. терапия и рехабилитация;
5. обучение за придобиване на умения;
6. подкрепа за придобиване на трудови умения;
7. дневна грижа;
8. резидентна грижа;
9. осигуряване на подслон;
10. асистентска подкрепа.

Съгласно новия Закон за социалните услуги (ЗСУ) право на социални услуги имат всички лица в Република България, които се нуждаят от подкрепа, която може да бъде оказана чрез социалните услуги. Създадена е възможност за ползване на общодостъпни социални услуги от всички лица, а не само от уязвими групи. Общодостъпните услуги могат да бъдат нужни на всеки, независимо дали е налице някакъв риск. Това са услуги за



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



информиране, консултиране и обучение за реализиране на социални права и за развиване на умения, които се предоставят за срок до два месеца. Лицата имат право да бъдат информирани и консултирани за тези услуги, но ползването им няма да зависи от предварителна оценка. Всички останали услуги са специализирани и се предоставят при настъпване на определен риск за живота, здравето, благосъстоянието или развитието на лицето и при необходимост да бъде задоволена специфична потребност на определена група лица.

Именно при предоставянето на тези специализирани услуги, насочени към целевите групи по проект „НАПРЕД“ (младежите на възраст от 15 до 29 год., които не учат, не работят и не се обучават за придобиване или повишаване на квалификацията, както и продължително безработните) е от особена важност трайното изваждане на ползвателите на услугите от рисковото състояние, в което се намират.

Тази изключително важна цел може да бъде постигната чрез различни инструменти. Един от неизползваните до сега е въвеждане като предварителна фаза за достъп до социални услуги и помощи на задължително изискване към неактивното лице да се включи в процедури за изследване на трудови умения; за оценяване на способности и потенциал за развитие чрез прилагане на инструменти за професионално ориентиране.

Иновативни методи и инструменти за включване на неактивните и продължително безработните лица в процедури за изследване на трудови умения

- Job Speed-Date –“Бързи срещи за търсене на работа“ е иновативен метод за кариерно консултиране, който се прилага с голям успех в Италия. Какво представлява метода? Участниците в тези „бързи срещи“ са поканени да се срещнат с представители на местните предприятия. Всяка двойка има 8 минути за запознаване – в първите 5 минути търсещият работа представя своето CV, а в оставащите 3 минути представителят на предприятието представя дейността и свободните работни позиции. В края на 8-та минута сигнал показва на търсещия работа, че е време да се срещне с друг представител на бизнеса. След края на тази първа структурирана среща, всички участници са поканени на чаша пиене, където в условията на неформално общуване имат възможност за допълнителни срещи по между си, а представителите на бизнеса могат да поискат от организаторите среща с конкретен кандидат. Резултати за бизнеса са възможност да се



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

срещнат с кандидати за работа със специфични професионални профили, да спестят средства, обикновено изразходвани в подбор на персонал и възможност да се срещнат с други предприемачи в съответния бизнес сектор. За кандидатите този метод дава възможност за кратък период от време да осъществят контакт с голям брой потенциални работодатели, да разпространят своето CV, както и да бъдат поканени за второ интервю.

- „Мултимедия за кариерно ориентиране“ е електронен инструмент за кариерно ориентиране, създаден от Солунския университет „Aristoteleio” в Гърция. Той представлява лесно за употреба ръководство по кариерно ориентиране, с включени мултимедийни приложения. Целта на ръководството е подкрепа и насоки в развитието на потребителя на услугата чрез използване на интерактивни упражнения, видео материали, полезна информация и съвети, както и примерни инструменти за самопрезентация. Инструментът съдържа поредица от стъпки, които помагат на лицето в процеса на вземане на решение, планиране и организиране на търсенето на работа, както и в търсенето на образователни възможности и постигане на по-широк кръг от професионални цели. Потребителят избира през кои стъпки да мине и каква информация и съвети иска да получи. Ръководството представлява ефективен и полезен инструмент за консултиране и управление на кариерата, който получава отлични отзиви от потребителите. Повече за ръководството: www.dasta.auth.gr

- СН-Q е обучителен метод и инструмент за кариерно консултиране, който се прилага в Холандия и се основава на портфолиото и обучения за малки групи (8-14 души). Методът се състои от комплект инструменти като портфолио, план за действие и различни интерактивни упражнения (снимка, лична реклама, професионални ценности и др.), които са с доказан ефект. Те ясно демонстрират връзката между самостоятелното и формално учене, от една страна, и от друга – между придобитата квалификация, личностно развитие и пазара на труда. СН-Q пасва много добре на новите, динамични подходи в кариерното ориентиране. Обучението се основава на позитивния подход (откриване на силните страни) и на груповата динамика: взаимно учене и коучинг. В резултат на преминалото обучение неактивните, безработните, както и работещите имат по-ясна представа за собствената си личност и за стъпките в кариерата, които желаят да предприемат. По време на обучението всеки участник създава свое портфолио и план за действие със SMART цели, за които получава обратна връзка от учителя и от



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

останалите участници. Портфолиото може да се използва като основа за акредитиране на предишно учене, създаване на автобиография, базирана на компетентностите и план за действие. Друг положителен аспект на програмата е холистичният подход, който позволява всички житейски и професионални преживявания и опит да бъдат взети предвид и включени в личното портфолио. В зависимост от целевата група се осъществяват връзки между личният и външният свят. Например – какви професии и допълнителна квалификация може да допълни компетентностите на клиента и какви стъпки е необходимо да направи той по-нататък.

V. МЕТОДИКА ЗА РЕАЛИЗИРАНЕ НА ПРЕПОРЪКА 5. ВЪВЕЖДАНЕ ЧРЕЗ ВЪЗМОЖНОСТИТЕ НА ИКТ НА ВИРТУАЛНИ ПЛАТФОРМИ ЗА ТЪРСЕНЕ И ПРЕДЛАГАНЕ НА КРАТКОСРОЧНИ УСЛУГИ И ДЕЙНОСТИ ОТ ТИПА „ЕДНОДНЕВНИ ДОГОВОРИ“

Анализът и обобщаването на информация от различни страни в ЕС ни дава основание да идентифицираме новата форми на заетост „Работа чрез онлайн платформа“ като подходяща за активиране на представителите на целевите групи по проект „НАПРЕД“.

Какви са основните характеристики на тази иновативна форма на заетост?

Стандартизацията на работните процеси е предпоставка за по-интензивно използване на нови форми на труд. Опростяването на задачите, породени от технологията, означава, че те могат да бъдат изпълнени от по-малко квалифицирани работници, които се нуждаят от по-малко обучение и които могат да бъдат набавени много бързо. Все по-нови технологични инструменти, като нарастването на работата чрез онлайн платформи, позволяват на фирмите да наемат работници с разнообразни нива на умения, които много често сами са инвестирали в своето развитие.

На виртуална платформа се срещат търсенето и предлагането на работа/услуги, като работодателят(ите) чрез платформата обявява какъв труд търси, а работниците или кандидатите за работа сами избират и предлагат кои от задачите, посочени в платформата могат и желаят да извършват. При покриване на търсене и предлагане търсещият (работодател) се договаря директно с предлагащите (работници). Част от платформите могат да включват само посредническа дейност между търсене и



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

предлагане. Други платформи могат да включват и други процеси като договаряне, подаване на задачи, извършване на задачите, предаване и приемане на работата, вкл. и разплащане.

Развитието на работата чрез онлайн платформи се дължи на някои от следните технологии:

- **Облачни технологии**, които позволяват достъп до информация, данни, процеси, контрол, съвместни дейности на работници и други. Облакът представлява не само двигател за растеж на всички форми на отдалечена и виртуална работа, но също така и ценен инструмент за внедряване на стратегии за аутсорсинг и офшоринг, особено в ИТ услугите и индустрията на кол центрове.
- **Големи бази данни**: възможностите за съхранение и обработка на големи бази данни позволяват профилиране на потребители, служители, поведение, моделиране, проследяване на движението, картографиране на взаимодействие и диагностика от автомобила до човешки болести. От гледна точка на работата, събирането и анализирането на големи данни, имат последици по отношение наблюдението и мониторинга на работното място и проследяването на дейности на служителите.
- **Мобилни приложения**: По-голямата част от платформите имат мобилни приложения, които могат да бъдат изтеглени на смартфони и таблети, позволяващи достъп до работа, услуги, информация и данни. Приложенията предоставят лесна и ефективна възможност за опериране и комуникация от различни точки и време на основни работни процеси и групи от хора.
- **Геолокация**: технология, позволяваща идентифициране на географско положение на хора, стоки, услуги, процеси. От гледна точка на работата геолокацията оказва голямо въздействие върху планирането, мониторинга и проследяването на мобилни работници, задачи като извършване на доставки, извършване на поддръжка, ремонт и проверка на операции в промишлени предприятия и извършване на посещения на място, както и способността за проследяване на процеси, стоки, услуги от лицата, от които се очаква да



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

оказват въздействие върху организацията на труда в различни сектори. Комбинацията от геолокация с други нови цифрови технологии, като например големи данни, приложения, интернет на нещата, онлайн платформи и мрежи от равнопоставени потребители представлява особено богат източник на иновации.

- **Интернет на нещата (IoT):** Терминът „Интернет на нещата“ е емблема за комуникационните протоколи и операционни системи, които позволяват обмен на цифровизирани данни между обекти (физически или виртуални) оборудвани с датчици, телеметрични инструменти, чипове или QR кодове и приложения, вградени в компютърен, телефонен или робот хардуер. Съответните условия за оперативна съвместимост са изпълнени, по-специално по отношение на споделените технически стандарти, миниатюрни взаимосвързани обекти могат да играят полезна роля за работни настройки (проследяване на компоненти и продукти, наблюдение на служителите и на продажбите, контрол на достъпа), обществени пространства (градски трафик, обществен транспорт, водоснабдяване, управление на отпадъците) и частни пространства (домашна автоматизация, цифрови облекла, спортна екипировка). Свързването на обекти повишава техния потенциал за създаване на стойност, тъй като услугите могат да бъдат вградени в тях и данните да бъдат добити от тях (Nemgi 2015; Rifkin 2015). От гледна точка на работата промените, които се появяват, са свързани с управлението на потока и наличността на стоките, услугите и хората във всички сектори на промишлеността (Hermann et al. 2015).

Разнообразието от платформи предполага и разнообразие от ефекти върху пазара на труда. Разграничението на различните видове платформи спомага за разбирането на различните типове ефекти, които те оказват. Първо, платформите позволяват реструктуриране на дейности, които традиционно са били уреждани с трудови взаимоотношения, в дейности, категоризиращи се като извършвани от самонаети лица. Това всъщност е и най-радикалната промяна, които платформите предизвикват. До момента, обаче, успешните платформи по-скоро са реорганизирали сектори, които



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

изначално са били свързани с форми на самонаета заетост. *Uber* е добър пример в това отношение, а също и италианската платформа за интериорни дизайнер *CoContest*.

Второ, платформите позволяват отдалечено предоставяне на услуги, следователно имат потенциала да превърнат в работа от разстояние такава, която традиционно е била местен пазар на труда.

Трето, платформите водят до по-голяма конкуренция като снижават бариерите за достъп до пазара, дори и в случаи, когато става дума за самонаета форма на заетост, което от своя страна води до по-голям натиск върху заплащането и работните условия. Такъв е случаят с *Uber*, който поставя професионални шофьори в конкуренция с неактивни или продължително безработни хора или хора, които са в отпуск за отглеждане на дете и от време на време използват платформата, за да добавят допълнителен доход към бюджета си. Тези снижени бариери за достъп също допринасят и за размиване на физическите граници между работната среда и дома.

И последно, платформите улесняват преструктурирането на работни дейности в индивидуални задачи, които съответно в следствие се разделят на такива, изискващи креативност и висококвалифициран труд и на такива, които биха могли да се изпълнят от всеки, включително и неактивни млади хора или продължително безработни.

В същото време такива характеристики на работата чрез платформи като повишеното ниво на автономност при избора кога и къде да се работи, колко време да се изразходват и каква работа да се извърши (което води до по-добър баланс между работата и личния живот и възможността за комбиниране на няколко работни места) често се изтъква като основното предимство на тази нова форма на трудовата заетост, заедно с възможностите да се адаптира работата към личните им работни модели³.

Тази иновативна форма на заетост е извън „територията“ на трудовото ни право. При необходимост от регулация, могат да се използват широките възможности на гражданското право и правната рамка на Закона за задълженията и договорите, по специално уредбата на договорите за изработка или договорите за поръчка. Тази регулация обхваща самонаетите лица, но не и наемните работници.

³ Howe, J. (2008), *Crowdsourcing: Why the power of the crowd is driving the future of business*, Crown, New York.
Проект: BG05SFOP001-2.009- 0099-C01 „НАПРЕД – НАсърчаване на Приноса на неправителствения 29 сектор за Реализирането на политиките за активиране на неАктивните младежи и Дълготрайно безработните лица“



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



VI. МЕТОДИКА ЗА РЕАЛИЗИРАНЕ НА ПРЕПОРЪКА 6. ВЪВЕЖДАНЕ НА НОВИ ФОРМИ НА ПРАКТИЧЕСКО ОБУЧЕНИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ НА НЕАКТИВНИ ЛИЦА ЧРЕЗ СЪЗДАВАНЕ НА УЧЕБНИ ФИРМИ И ВКЛЮЧВАНЕТО ИМ В СТАЖАНТСКИ ПРОГРАМИ, РЕАЛИЗИРАНИ В ТЕЗИ ФИРМИ

Какво представлява учебно-тренировъчната фирма?

Учебно-тренировъчната фирма е място за учене чрез симулация на предприятие със съответните организационни форми (снабдяване, продажби, маркетинг, счетоводство, персонал, секретариат и информационно обслужване) и процеси.

Учебно-тренировъчната фирма е съставна част на икономическото образование за младежи и възрастни, в това число и на представителите на целевите групи по проект „НАПРЕД“.

Методиката на създаване и технологичният модел на обучение в Учебната фирма може да се представи чрез следния алгоритъм.

1. В началото на учебния период се разяснява целта на създаването на Учебна компания. Целта е участниците в Учебната компания да приемат предизвикателството да приложат в реална икономическа среда теоретичните знания, като организират и управляват собствена компания.
2. На обучаваните се обясняват основните икономически категории – приходи, разходи, себестойност, цена, печалба, рентабилност. Представителите на целевите групи попълват тест за установяване на входящото ниво на знанията.
3. Учредява се Учебната компания: избират се наименование и предмет на дейност, дискутира се правната форма – ООД или АД. Разглеждат се предимствата на акционерното дружество. Провежда се Общо събрание на акционерите. Вземат се решения за дяловото участие на акционерите учредители. Определя се номиналната стойност на една акция. Прилага се методът „Мозъчна атака“. Провеждат се различни дискуссионни форми („за“ и „против“).



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

4. Определя се организационната структура на Учебната компания. Изучава се структурата на управление на ООД и на акционерното дружество, дискутира се. Формират се отдели в компанията. Представителите на целевите групи попълват анкета за творческия им потенциал с цел определяне на мястото им в съответния отдел.
5. Представителите на целевите групи попълват документи за кандидатстване за работа. Избира се управител на компанията – определят се неговите права, отговорности и задължения. Провежда се ролева игра „Кандидатстване за работа“ – интервю.
6. Изработва се Устав на компанията.
7. Планира се дейността по отдели – провежда се дискусия и се прилага методът на сценария.
8. Провежда се маркетингово проучване за предмета на дейност на компанията.
9. Изработва се бизнес план от представителите на целевите групи, прави се SWOT анализ за дейността на Учебната компания.
10. Вземат се фирмени решения за продуктите, които ще произвежда компанията – дават се идеи, избира се най-оригиналната идея. Организира се производството, подбират се интересни материали на по-ниска цена и се създават условия за производство на качествени продукти. Дискутира се на тема „От идеята до реализацията“ и се провежда делова игра. Осъществява се учене чрез правене.
11. Извършва се реализиране на произведената продукция. Провежда се рекламна кампания за информиране на потенциалните клиенти за продукта чрез плакати, флаери, промоции, обяви в местен вестник.
12. В края на учебната година се изготвя финансов отчет за дейността на компанията от Финансово-счетоводния отдел. Провежда се годишно събрание. Вземат се решения за разпределяне на печалбата. И тъй като Учебната компания се създава за определен учебен период, в края на учебния период се ликвидира.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

Успешна добра практика за прилагане на модела на Учебната фирма е чрез бизнес инкубатор.

Общността KNOF със своя бизнес инкубатор е основана в отговор на високото равнище на безработица в района на Posavje, Словения. Нейната основна цел е да помогне на безработните, като им даде възможност да реализират своя бизнес идея в защитената среда на „приюта за предприемачество“, което от своя страна означава по-малък риск за самия предприемач. Помощта е фокусирана преди всичко към уязвимите групи, каквито са младите неактивни хора, хората над 50-годишна възраст и дългосрочно безработните. Те са окуражавани да осъществят своите мечти, превръщайки ги в бизнес идея, като по този начин си осигуряват доходи, дават работа на други хора и подпомагат регионалното развитие – всичко това в защитената среда на KNOF общността. Моделът за подкрепа е разделен на две фази. По време на първата фаза клиентите които търсят развитие в сферата на социалното предприемачество преминават през програмата „Социален инкубатор“. В тази програма освен непрекъсната помощ, са включени уроци, обучителни курсове, финансови и правни съвети. Основният подход е т. нар. метод „Lean Startup“. В продължение на два месеца „Социалният инкубатор“ развива и филтрира бизнес моделите, които могат да влязат във втората фаза т. нар. „Центрове за печалба“ към бизнес общността KNOF. В тази среда участниците могат да изпробват идеите си на пазара в условията на ниска степен на разходи и риск и да работят в сътрудничество с други „Центрове за печалба“. По програма на участниците се предоставят оборудвани офиси за съвместна работа с други предприемачи. В такава среда стартиращите фирми експериментират като предприемачи под крилото на KNOF и могат да усетят дали това е тяхното поле за действие. При успешно реализиране на продажбите, предприемачите могат да избират дали да останат в общността на KNOF или да започнат самостоятелен бизнес. Сред успешно реализираните нови идеи в бизнес общността през 2015 и 2016 година са местна платформа за обмен и множество идеи за устойчиво развитие – център за градско земеделие и здравословен живот, разнообразни иновации (ско-стени, зелена енергия, пелени за многократна употреба, автоматизирани пръскачки, екоферма за производство на месо, система за обществени поръчки на местни храни и продукти и др.). Повече за модела тук: www.knof.si.