

РЕЗЮМЕТА СТУДИИ

1.6. THE SOCIAL ADAPTATION OF THE MILITARY, DISCHARGED FROM MILITARY SERVICE - NECESSARY OR BY REQUEST (Социалната адаптация на военнослужещите — необходимост или пожелание)	Abstract: To the modern globalized and dynamic world, the human is the crucial key factor, perceived as individual personality, the team and the relationships between people in this team based on self-awareness. Increasingly discussed topic is the predominantly social nature of its activity. On the agenda appears the problem of social adaptation and protection of certain groups of occupations. One of these professional groups are the social adaptation of the military at the end of their career and their preparation for proper realization in the public - private sector of economy. Moreover , unlike previous researches, refracted through the prism of the military institution social policy, with this article we aim to explore and argue our necessity of social adaptation of the military leaving the system of the armed forces of the Bulgarian Army in compliance with the scientific rationalization of social work. The need for transparency and equal treatment of users of social services and respect for the dignity of the military, presupposes the importance of the social work with them. This is supported also by the fact that hundreds of specialists from the army have been transferred to the public sector and are able to make a significant contribution to the reconstruction of Bulgarian society and add value but this is not the case in real life. There is often an impression that that their experience and knowledge is unnecessary. People who have committed themselves to military service at young age, as a rule, adapt to the conditions of civilian life with difficulty. Despite having a special military skills and knowledge they actually form a new „risk group", especially when they fall to the attention of the criminal world. There are various analyses and reports of the Ministry of Labour and Social Policy and the Ministry of Defence on this issue that are very indicative. In confirmation of this, a third of them are offered „a job" in the security departments of various private organizations, banks and / or specialized licensed private security units. За съвременния глобализиран и динамизиран свят, ключов фактор е човекът, разбран като отделната личност, колектива и отношенията на хората в този колектив на основата на самосъзнанието. Все по-дискутирана е темата за приоритетно социалният характер на неговата активност. На дневен ред се извежда проблемът за социалната адаптация и защита на определени групи професии. Една от тези групи професии са военнослужещите, в края на кариерата и подготовката за подходяща реализация в публично-частния сектор на икономиката, като критерий за мотивация и повишаване на активността на човешкия фактор в сферата на сигурността и отбраната. Нещо повече, за разлика от досегашните разработки, пречупени през призмата на социалната политика на военното ведомство, с настоящата статия си поставяме за цел да изследваме и аргументираме необходимостта от социалната адаптация на военнослужещите, напускащи редовете на въоръжените сили и българската армия, в съответствие с научното осмисляне на социалната работа. Необходимостта от съблюдаването на прозрачност и еднакво отношение към потребителите на социалните услуги и зачитането на достойнството на военнослужещите, извежда ролята на социалната работа с тях. В подкрепа на това е обстоятелството, че стотиците специалисти, преместени от армията в гражданския сектор, са способни да внесат съществен принос в преустройството на българското общество и да добавят стойност, но не така стоят нещата в реалния живот. Често създаваното впечатление е, че техният опит и знания се оказват ненужни. Хората, които от младини са се посветили на военната служба, като правило трудно се адаптират към условията на цивилния живот. Макар и да притежават специални военно-приложни умения и знания, фактически те формират нова „група на риска", особено когато попадат в полезрението на криминалния свят. По тази проблематика твърде показателни са различните отчети и анализи на Министерство на труда и социалната политика и Министерство на отбраната. В потвърждение на това, една трета от тях получават предложения за „намиране на работа" в охранителната дейност на различни частни организации, банки и /или специализирани лицензирани частни охранителни звена.
1.7. COST EFFECTIVENESS ANALYSES MODELS IN THE DEFENCE SYSTEM IN BULGARIA	Abstract: The thesis resulting from the research on the "costs - effects" relation is the principle of economic efficiency of defence capabilities. At first glance, the arguments in this direction are well-known and popular in crisis situations of various nature, including the current financial and economic crisis in the country, the question about the cost of public welfare - security and defence is debatable. This cost is manifested through the defence capabilities of a country. In the new security environment the compilation of a National Defence Strategy is a priority of the Defence Ministry, which has more and more limited resources. This means that they should be treated as an economic activity. An economic activity is considered "any purposeful activity, allocating and combining scarce resources among alternatives, making it possible to maximize the outcomes and minimize costs." The ratio between the costs and benefits of a given resource or combination of resources to achieve a pre - defined objective is pushed to the forefront and the rationalization of management decisions is based on it. This necessitates a cost effectiveness analysis hence the evaluation of the outcomes (benefits) is manifested in the "cost - effect (benefit)" analyses. Defence as a product has the basic features of any commodity or service, i.e. it is designed for exchange, is useful and meets certain needs. But due to the fact that it meets very specific needs (preservation of the territorial integrity of the country and improving its national security), it is distinguished by certain features which may be summarized as follows: -collectivity of production and consumption of defence as a product necessary to the public, is expressed by its consumption indivisibility -lack of market valuation of the price of defence as a product upon its consumption (as a monetary expression of its value); -the usefulness of defence as a product is reflected in its capacity to meet the system's needs for security and defence, which determines its conditional nature, expressed in reaching certain operational capabilities; -the realization of defence as a product, unlike the products of civil legal entities is not subject to a clearly formulated outcome of activity, such as profit, which makes implementation of the principle of economic efficiency and profitability of minor importance for the Armed Forces.

1.8. STRUCTURAL LEVELS AND PHASES IN THE PROCESS OF SOCIAL ADAPTATION OF LAID-OFF BULGARIAN ARMY SERVICEMEN AND THEIR FAMILY MEMBERS	: This publication aims to study the technology of the process of social adaptation of laid-off army servicemen and their family members. It focuses on the stages of that process, the phases through which it goes and their correspondin “wheel” of competence, the social environment factors and behavioural types. It also investigates certain aspects of the interaction among the bodies and structures responsible for the social adaptation of laid-off army servicemen and their families, which interaction enables the defining of social needs and their satisfaction, as they emerge, in the process of the target group’s interaction with the social environment and the specific community inhabited during the period of transition from military service to civilian life.
1.9. ДОБРИТЕ ПРАКТИКИ НА ВИСОКОЕФЕКТИВНИТЕ МЕНИДЖЪРИ В УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ	Abstract: The effectiveness of modern organizations is predetermined by their management and technology of implementation of goals in accordance to undertaken policy and accepted values both in economic and social aspects. Managers’ responsible behavior towards society and people in the organization is interlinked with a number of personal characteristics and competences influencing all the activities and relations in an organization and interactions with the outer environment. The paper examines and underlines some good practices for highly effective management presenting main factors increasing effectiveness of rights’ delegation and considering challenges of environment- caused by the peculiarities of activities, requirements towards necessary skills, and connected to the roles in the organization or application of good practices. The best practices used by managers for human resources management oriented towards tasks, management of effectiveness, inclusion of staff in activities, training, personal development and career management and the practices oriented towards the individuals as relationships’ establishment, mentoring, stress management, work-family balance are scrutinized from the point of view of advisable behavior and actions of effective managers. The connectedness and interactions between all discussed practices is strongly underlined in the study concluding the complex nature of management and the uncertainties in inner and outer environment imposing the need of special accent to risk management issues in the organizations regarding human relations, individual and organizational labor behavior. Ефективността на съвременните организации се определя от техния мениджмънт и технологии на изпълнение на целите в съответствие с поставените политики и приетите ценности и в икономически, и в социален аспект. Отговорното поведение на мениджърите към общество и хора е свързано с различни лични качества и компетентности, влияещи на дейностите и отношенията вътре в организациите и с външната среда. Настоящото проучване разглежда и подчертава добрите практики за високоэффективен мениджмънт, представяйки главните фактори за повишаване на ефективността на делегирането на правомощия и отчитайки предизвикателствата на средата, породени от спецификата на дейностите, изискванията за необходимите умения, и свързани с ролята в организацията или приложението на добри практики. Добрите практики, използвани от мениджърите за управление на човешките ресурси, ориентирани към резултатите, управлението на ефективността, включване в дейности, обучение и развитие, и практиките, ориентирани към личността, като изграждане на отношения, менторство, управление на стреса, баланс работа – семейство, са разгледани от гледна точка на предпочитаното поведение и действия на ефективните мениджъри. Свързаността и взаимодействията между дискутираните практики са силно подчертани, акцентирайки на комплексната природа на мениджмънта и несигурностите във вътрешната и външната среда, налагащи нуждата от специално внимание към въпроси, свързани с риск мениджмънта в организациите по отношение на взаимоотношенията между хората, индивидуалното и организационното трудово поведение..
1.10. АКТИВЕН МОДЕЛ ЗА ОЦЕНКА НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ ЗА ПОДБОР ЗА СВОБОДНА ДЛЪЖНОСТНА ПОЗИЦИЯ КАТО ЧАСТ ОТ ПРОГРАМА ЗА СОЦИАЛНА АДАПТАЦИЯ НА ОСВОБОДЕНИТЕ ОТ ВОЕННА СЛУЖБА ВОЕННОСЛУЖЕЩИ	Abstract: The paper examines the process of social adaptation through the point of view of the implementation of an active competence model evaluating correctly and clearly the competencies of militaries exempted from the army. The necessity of such an evaluation at the output of the system is substantiated by the realization of the real probability of social adaptation on the labor market and into the society as a whole. В обобщение на нашите изследвания, извеждаме следните изводи и предложения: 1. Навременната и ефективна социална адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба, обуславя необходимостта от рационализиране на стратегическите решения чрез създаването на комплексен модел, съдържащ в себе си изведените принципи на лично-социалнодействения подход, на интеграция, на педагогизация, на социо-културна насоченост и на научна обоснованост. 2. Усъвършенстването на процеса на социална адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба, е целесъобразно да се извърши на основата на изведените общи и специфични технологии, чийто алгоритъм предопределя ефективността на комплексния модел за социална адаптация, подходящ и апробиран при работата с различни групи от изс-ледваната категория. 3. Предложеният алгоритъм на процедурата за установяване на ключови компетенции за свободна длъжностна позиция на военнослужещите, освободени от военна служба и на членовете на техните семейства, може да служи като база за създаването на адаптационна програма за изследва- ната категория адаптиращи се, съответстваща на динамичните промени в социалната среда и на критериите за ефективност. 4. Създаденият в подкрепа на стратегическите решения за повишаване на ефективността на социалната адаптация на военнослужещите компетентностен модел, отразява ключовите компетенции, съобразени с Европейската квалификационна рамка и Програмата „Учене през целия живот“, които се явяват изходна база при дефинирането на математическата постановка на математическия модел за оценка на компетенциите за подбор за свободна длъжностна позиция като част от програма за социална адаптация на освободените от военна служба военнослужещи.

	6. Разработеният математически модел за оценка на компетенциите за подбор за свободна длъжностна позиция може да се приеме като част от програма за социална адаптация на освободените от военна служба военнослужещи в съответствие с професионалната квалификация, комуникацията и кариерното израстване. 7. Реинженерингът като процес на приспособимост към промените на средата, е подходящ за адаптиране и приложение при изграждането на професионален профил на военнослужещите, освободените от военна служба, адекватен на промените на социалната среда и възможност за повишаване на ефективността на тяхната социална адаптация, базирана на компетентностния модел.
1.11. SOCIAL ADAPTATION AS A SOCIAL PROCESS IN THE ADAPTATION OF MILITARY PERSONNEL	Abstract: This article reviews the social adaptation of the military as a social process. There is an overview of adaptation concepts adopted in science and practice. There is an attempt to classify the types of adaptation based on the nature of the interaction, the type of adaptive environments, adaptive environment structural components and based on the psychological content. Social adaptation process is presented in the following major stages: preparatory stage, stage of psychological tension before discharge; stage of acute mental reactions to entry into "civilian life"; stage of acute mental reactions to exit out of „military life” and stage of re-adaptation. In summary of above fragments of the social adaptation of the military released from military service and passing in stock we believe that it should be regarded as part of a comprehensive system for social work and protection of intellectual capital in our country that is in possession of value adding knowledge and skills. As soldiers are part of this capital, of the quality of social work carried out for adaptation to civilian life, possibilities for their smooth adaptation to civilian life and effective use of their skills and competencies carrying value and competitive advantage are determined. We make no claim to comprehensiveness of problems considered in our study but we purport to contribute to scientific knowledge in the field of social adaptation of servicemen leaving the ranks of the Armed Forces and the Bulgarian Army providing our view on this such a topical issue in the conditions of strengthening budget deficit and dynamic changes in security environment. And the effectiveness of the implementation of a cost- based system of social adaptation and protection is directly related to compliance with the principles of legality, integrity, impartiality, accountability, professionalism, competence, positivity, accessibility, humanity, transparency, equal treatment of social services users and the dignity of the military and civilian personnel along with all other members of our society.
1.12. MANAGEMENT OF THE PROCESS OF SOCIAL ADAPTATION OF SERVICEMEN RELEASED FROM MILITARY SERVICE	Abstract This article reviews the social adaptation of the military as a social process. There is an overview of adaptation concepts adopted in science and practice. There is an attempt to classify the types of adaptation based on the nature of the interaction, the type of adaptive environments, adaptive environment structural components and based on the psychological content. Social adaptation process is presented in the following major stages: preparatory stage, stage of psychological tension before discharge; stage of acute mental reactions to entry into „civilian life”; stage of acute mental reactions to exit out of „military life” and stage of re-adaptation. The our research is focused on a specific field of social work, such as social adaptation of the military at the end of their career and their preparation for proper realization in the public - private sector of economy (Ministry of Defence of the Republic Bulgaria, 2006) as a criterion for motivation and raising the activity of the human factor in the security and defence sector. Moreover , unlike previous researches, refracted through the prism of the military institution social policy, with this article we aim to offer to social and scientific knowledge a new look at social adaptation of the military leaving the system of the armed forces of the Bulgarian Army in compliance with the scientific rationalization of social work. In summary of above fragments of the social adaptation of the military released from military service and passing in stock we believe that it should be regarded as part of a comprehensive system for social work and protection of intellectual capital in our country that is in possession of value adding knowledge and skills. As soldiers are part of this capital, of the quality of social work carried out for adaptation to civilian life, possibilities for their smooth adaptation to civilian life and effective use of their skills and competencies carrying value and competitive advantage are determined. We make no claim to comprehensiveness of problems considered in our study but we purport to contribute to scientific knowledge in the field of social adaptation of servicemen leaving the ranks of the Armed Forces and the Bulgarian Army providing our view on this such a topical issue in the conditions of strengthening budget deficit and dynamic changes in security environment. And the effectiveness of the implementation of a cost- based system of social adaptation and protection is directly related to compliance with the principles of legality, integrity, impartiality, accountability, professionalism, competence, positivity, accessibility, humanity, transparency, equal treatment of social services users and the dignity of the military and civilian personnel along with all other members of our society.
1.12. COST EFFECTIVENESS ANALYSES MODELS IN THE DEFENCE SYSTEM IN BULGARIA	Abstract The thesis resulting from the research on the „costs-effects” relation is the principle of economic efficiency of defence capabilities. At first glance, the arguments in this direction are well-known and popular in crisis situations of various nature, including the current financial and economic crisis in the country, the question about the cost of public welfare - security and defence is debatable. This cost is manifested through the defence capabilities of a country. In the new security environment the compilation of a National Defence Strategy is a priority of the Defence Ministry, which has more and more limited resources. This means that they should be treated as an economic activity. An economic activity is considered "any purposeful activity, allocating and combining scarce resources among alternatives, making it possible to maximize the outcomes and minimize costs." The ratio between the costs and benefits of a given resource or combination of resources to achieve a pre - defined objective is pushed to the forefront and the rationalization of management decisions is based on it. This necessitates a cost effectiveness analysis hence the evaluation of the outcomes (benefits) is manifested in the „cost-effect (benefit)” analyses. In the search for economically sound management solutions to address the financial management problematic areas of security and defense resources, adequate to the economic potential of our

	country, the decisions taken on the Lisbon and Chicago Summits and the aspirations to ensure the necessary defense capabilities at a reasonable cost to society, consistent with the key resource constraints, is the reason for a country to join smart defense initiatives. Accordingly, the establishing of „a single set of AF with balanced capabilities across all components for addressing the full spectrum of tasks, as set by the expected scenarios and analyzes of the military and strategic environment” more than ever requires a balance of the resources-capabilities ratio. The implementation of this ratio is determined by the relative share of defense and security costs from the GDP amounting to not less than 1.95% and by maintaining the ratio of the military costs structure (personnel costs to current costs to capital costs)- 60:25:15. Of great significance for the effective and efficient spending of security and defense resources, raising the integrity of the military institution and improving defense management is the observation of the 2-4 February 2015- Istanbul, Turkey Proceedings of INTCESS15- 2nd International Conference on Education and Social Sciences requirements for transparency in planning, reporting, analysis and control of the spending of scarce budgetary resources. Accordingly, the logical conclusion is that an appropriate audit system similar to the Financial Management and Control System (FMCS) should be implemented.
1.13. ПОЛИТИКА НА ИЗГРАЖДАНЕ НА ФУНКЦИОНИРАЩ ПАЗАР НА ТРУДА И НА ПОЛИТИКА ЗА ЗАЕТОСТ В КОНТЕКСТА НА ЕВРОПЕЙСКАТА ИНТЕГРАЦИЯ	In the search for economically sound management solutions to address the financial management problematic areas of security and defense resources, adequate to the economic potential of our country, the decisions taken on the Lisbon and Chicago Summits and the aspirations to ensure the necessary defense capabilities at a reasonable cost to society, consistent with the key resource constraints, is the reason for a country to join smart defense initiatives. Accordingly, the establishing of „a single set of AF with balanced capabilities across all components for addressing the full spectrum of tasks, as set by the expected scenarios and analyzes of the military and strategic environment” more than ever requires a balance of the resources-capabilities ratio. The implementation of this ratio is determined by the relative share of defense and security costs from the GDP amounting to not less than 1.95% and by maintaining the ratio of the military costs structure (personnel costs to current costs to capital costs)- 60:25:15. Of great significance for the effective and efficient spending of security and defense resources, raising the integrity of the military institution and improving defense management is the observation of the 2-4 February 2015- Istanbul, Turkey Proceedings of INTCESS15- 2nd International Conference on Education and Social Sciences requirements for transparency in planning, reporting, analysis and control of the spending of scarce budgetary resources. Accordingly, the logical conclusion is that an appropriate audit system similar to the Financial Management and Control System (FMCS) should be implemented. Концепцията за двойствения пазар на труда предлага две основни икономически рецепти за намаляване на безработицата в условията на характерната двойственост на пазарите. Първата се отнася до финансирането и стимулирането на държавни програми за професионално обучение с цел придобиване на необходимата квалификация и производствени навики от работниците на вторичния пазар на труда. Втората се отъждествява с държавната политика, провеждана с цел облекчаване на условията и нарастване на възможността за преход от вторичния към първичния пазар на труда. В зависимост от спецификата на двата сектора концепцията препоръчва и използването на някои от основните лостове, характерни за кейнсианската концепция и концепцията за структурната безработица.
1.14. ПОЛИТИКА НА ИЗГРАЖДАНЕ НА ФУНКЦИОНИРАЩ ПАЗАР НА ТРУДА И НА ПОЛИТИКА ЗА ЗАЕТОСТ В КОНТЕКСТА НА ЕВРОПЕЙСКАТА ИНТЕГРАЦИЯ	Институциите и законодателството, свързани с пазара на труда са създадени в началото на прехода, което позволи те да бъдат изградени в съответствие със съществуващите такива в страните Европейския съюз. В самото начало на прехода, с появата на първите групи безработни беше прието специално постановление на правителството (ПМС №57 от 259 края на 1998г.), с което се регламентира създаването на службите по заетостта и паричните плащания при безработица-обезщетения (за осигуряваните) и социални помощи (за неосигуряваните, главно завършващите средните и висшите учебни заведения с професионална подготовка и регистриращи се като безработни в службите по заетостта). С този подзаконов акт, който е промени (допълван, видоизменян и усъвършенстван) се създадох условия за: ☐ регистриране на безработните и на другите, търсещи заетост, и на свободните работни места от работодателите; ☐ изплащане на парични обезщетения на работниците и служителите, освободени не по тяхна вина, а по инициатива на работодателите и главно поради пълна или частична ликвидация на предприятията, структурни промени, съкращения на числеността, изтичане на срока на трудовия договор; ☐ изплащане на парични помощи на регистрираните като безработни завършващи средните и висши учебни заведения с професионална подготовка, регистрирани в държавните служби по заетостта (бюрата по труда); ☐ квалификация, професионално ориентиране и преквалификация на освободените от организациите работници и служители, организирани от бюрата по труда за сметка на специализирания фонд „Професионална квалификация и безработица” (фонд „ПКБ”) с цел по-бързото връщане на безработните към работа; ☐ изграждане на държавна система за организиране на посредничеството, преквалификацията, регистрирането, изплащането на обезщетения и помощи при безработица, провеждането на държавната политика по заетостта и регулирането на пазара на труда- Национална служба по заетостта при Министерството на труда и социалните грижи, която включва централно управление, 9 регионални служби и бора по труда (някои от тях с филиали) във всичкиобластни центрове и по-големи градове и населени места в страната; ☐ Формиране на специален фонд за безработните, за изплащане на парични средства при безработица, трудово посредничество, квалификация и други активни мерки по заетостта-фонд „ПКБ”, чийто източник са ежемесечните вноски на работодателите от

стопанската сфера (понастоящем 5% от начислените средства за работна заплата) и Държавния бюджет.

По същество са налице две противоречиви тенденции в изградената и функционираща държавна служба по заетостта- децентрализация на по-голямата част от функциите и заедно с това централизация, администриране по отношение на ресурсното осигуряване на различните равнища от институции на пазара на труда, разработването на стратегиите и мерките от активната политика по заетостта и други. 260

Ролята на основен посредник на пазара на труда е отредена на бюрата по труда. Техните функции за изминалите години претърпяха развитие, обогатиха се и главно, промениха се приоритетите им. В началните години те осъществяваха главно функции по регистрирането на безработните, обявяваха им свободни работни места и изплащаха парични помощи и обезщетения на безработните. Тези дейности от т.нар. „пасивна политика“ заемаха доскоро над 90-95% от работата на бюрата по труда. И днес все още, макар и много малко, се срещат бюра по труда, за които тези функции са главни или единствени. Все още безработните се регистрират в бюрата по труда главно поради съществуващите възможности да получават обезщетения или социални помощи за безработица. В подкрепа на това твърдение са данните за сравнително масовия отказ на безработните да поддържат ежемесечната си регистрация в бюрата по труда след изтичане на срока за получаване на посочените парични плащания, тоест безработните нямат доверие, не очакват, че чрез Държавните служби по заетостта биха се върнали на работа.

В държавните служби по заетостта постепенно развитие получиха и дейностите от т.нар. „активна“ политика по заетостта:

- ☐ трудово посредничество, включващо информирането за свободните работни места и условията на труд, професионално ориентиране, мотивиране и професионална квалификация с цел да бъдат заети на предлаганите на пазара работни места;

- ☐ стимулиране на самонаемането, предприемачеството на безработните;

- ☐ реализирането на програми и други мерки от държавната политика по регулиране пазара на труда;

- ☐ осъществяване на специализиран контрол по спазването на законодателството и на другите нормативни документи в областта на осигуряването за безработица, изплащането на паричните помощи и обезщетения, използване по предназначение на предоставяните стимули за наемане на безработните, предприемачество и други.

През първия преход преобладават пасивните мерки от политиката на пазара на труда. Делът на разходите за тази политика варира от 93,7% (1991) до 68% (1999).

Преобладаващата част от мерките са обезщетения за безработица, изплащани само на освободените от работа. Отначало размерът е щедро определен и зависи от получаваното дотогава трудово възнаграждение, а срокът на получаване е еднакъв за всички. Много скоро е въведена друга, по-рестриктивна система.

Политиките са повече ориентирани към предлагането на труд и по-малко към търсенето на труд. Преобладават мерките от пасивната политика: изплащане на обезщетения и социални помощи за определени групи безработни, стимулиране на ранно пенсиониране и оттегляне от 261 трудовия пазар на част от населението в трудоспособна възраст. Увеличава се броят на продължаващите образованието си, значителната външна миграция, с което се намалява предлагането на труд.

Налице е отсъствие на целенасочена политика на държавата за реструктуриране на заетостта. Значително развитие получиха социалната политика и пасивната политика за пазара на труда, които имат неблагоприятни дългосрочни последици за икономическата активност на отделни групи от населението.

Деиндустриализацията доведе до прилагане на програми за заетост с отраслова насоченост- за квалификация и заетост и освобождаването масово от реструктуриращи се или закриващи се неефективни производства (рудодобив и въгледобив; стоманодобивна промишленост и др.).

От края на 90-те години и особено от началото на новото хилядолетие е на лице промяната в стратегията по отношение на предлагането на труд: от пасивни- към активни мерки; от социални помощи към заетост; от отделни мерки и програми-към национални планове за действия в полза на заетостта.

Политиката за заетостта се включи в макроикономическата и регионалната политика. Появи се разбирането, че политиката по заетостта е повече икономически, отколкото социален проблем или, че решението на проблемите с високата безработица и обедняването е в икономиката, а не в социалната политика, социалните помощи и временната, субсидирана заетост. Политиките по заетостта имат все повече регионален характер. Разширяват се програмите, които отразяват социално-икономическите приоритети на отделните региони.

Насърчаването на бизнеса и смекчаването на социалните проблеми е една от главните насоки. Действията са насочени към:

- ☐ подпомагане на изграждането и функционирането на малки и средни предприятия, особено в районите, нуждаещи се от диверсификация на икономическата структура (райони в индустриален упадък, изостанали селски райони);

- ☐ проекти за заетост и реструктуриране на производствени предприятия предимно в районите с висока безработица и риск от изостряне на социалните проблеми;

- ☐ създаване на предприемаческа и иновативна среда (изграждане на мрежи за сътрудничество, регионален маркетинг и разпространение на информация, подпомагане на създаването и функционирането на пазарна и на технологична инфраструктура, бизнес-услуги, подобряване на качеството на човешките ресурси, подобряване на качествата на средата като общо условие за повишаване на инвестиционната атрактивност и др.).

	Програмите, насочени към инфраструктурни обекти целят реинтеграцията на безработните лица и се очаква да имат положително въздействие за развитието на общините. На тази основа е направен сравнителен анализ на пазара на труда в планово-централизираната и пазарната икономика, като са проследени основните различия при упражняването на правото на труд. Проследени са отделните етапи на трансформация на пасивния към активен пазар на труд. Анализирани са отделните концепции, обосноваващи пазара на труда, заетостта и безработицата през погледа на класиците, неокласиците, либералната, неолибералната, регулираната икономика. Става дума за неокласическата концепция, Концепцията за естественото равнище на безработица, Концепцията на Кейнс за агрегираното търсене, Концепцията за структурната безработица, Концепцията за двойствения пазар на труда. Критичният анализ и новият прочит на същите са в подкрепа на твърденията на авторите за необходимостта от развитие на активен пазар на труда, в който трансформацията да е от помощи към заетост на населението в активна трудоспособна възраст и социалната адаптация на групите в неравностойно положение. Научните търсения на авторите в тази посока са доразвити в съпътстващите публикации, формиращи втората тематична област на тяхната научноизследователска дейност, съгласно списъка на представените научни публикации.
15. ASSESSMENT OF ACTIVE SOCIAL POLICIES' IMPACTS ON LABOR MARKET IN A PERIOD OF TRANSFORMATION BULGARIAN SOCIETY (ОЦЕНКА НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО НА АКТИВНИТЕ ПОЛИТИКИ ВЪРХУ ПАЗАРА НА ТРУДА В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ)	The labor market policy in the Republic of Bulgaria in the transition period and nowadays has in different extents reflected the needs of the economy. Initially developing along with the labor market, its character is mainly preventive. Later, it includes more active programs and activities targeted at adequate answers to the changes of macroeconomic environment and periods of economic development. The anti-crisis policy in the country from 2008 till now is mostly directed to the financial stability and consolidation and strongly limits the support to employment. However, as a whole the active policy has a secondary and temporary role in employment support and could not exchange the investment activities for creation of places of work. Economic development is the determining one for demand and supply on the labor market and the balance during the periods of its development. Consideration of the peculiarities in economic development and of probable impacts on the labor market is consecutively turning into an inseparable element of the development process of labor market policies. In initial periods of labor market development its policies are mainly directed to overcoming consequences of the economic reforms on employment but now the policy is of clearly expressed active character and targeted to impacts on the processes and behavioral development in target groups according to the preliminary set goals. The functional labor market in the country is an adequate mechanism of the market environment and the conducted policy is more and more accorded to the existing dependencies and interactions between economic development and labor market. In labor market development in the transition years the policy is concentrated on more active operations directed to the support in re-structuring labor force and increasing its mobility. Planning activities in economic processes and effects on employment are low and continue to be in some short-term character in contrast to the need of long-term provisions. The adequacy and timing of the conducted policy have a determining significance for the effective support to the labor markets parameters and economic development. Following the goal of providing opportunity for labor employment and receiving incomes from labor activities rather than social support, the National program „From social support to employment” aims at provision of employment and social integration of long-term unemployed receiving monthly social support through participation in some community activities implemented by municipalities, state, non-governmental organizations or business. The measures are directed to encouragement of unemployed and social inactive persons to restore labor discipline and that way raising their chances of employment, on one side, and on the other to identify persons receiving social support but at the same time working in the „grey” economy. Tracking out the essential moments in the practical realization of that program, as it is made in the current study, give answers to some of the most significant questions posed by the implementation of active social policies, and connected to their effectiveness, through the example of the National program “From social support to employment. Furthermore, it makes some important conclusions about the social system and its connection to economic development, social planning, implementation and assessment activities, and some general implications for future development. Unfavorable negative demographic trends in the country leading to processes of decreasing and aging of labor resources, sustainably unbalanced character of labor market, characterized by high unemployment and low labor demand, the availability of vulnerable groups and significant regional discrepancies in labor market development are among the most serious challenges before the country in the XXI century. Among the macroeconomic policies and means a significant place is rendered to the so-called active programs and measures on the labor market which are an object of increasing attention not only because the expectations of tangible effects but also because comparatively significant financial resources necessary for their implementation. Furthermore, the problem of effective spending of resources gains bigger sharpness in the current situation of limited social expenses in the country and poses questions to the effectiveness of the implementation of different programs and control. The building up of a capacity for executing regularly monitoring activities and assessment of the effectiveness of conducted active policies is one of the priority tasks in the strategies on the European level too. In the practical assessments of the active programs and measures, the problems most often arising are substantiated by their multigoal and multiaspect nature and they are connected to the lack of a common and consolidated methodology for assessment, as well as to mistakes in measurements and the absence of adequate statistical information, resulting in the objective impossibility to trace the persons and state „benefits” of participation in such programs. Introduced as a response to significantly increasing unemployment, active social policies incessantly expand the variety of programs and measures including the following main elements: ▪ intermediary services on the labor market; ▪ opening new places of work (programs of temporary employment);

- qualification /re-qualification of unemployed and employed persons;
- entrepreneurship encouragement;
- subsidized employment.

The active programs could be scrutinized, in the most general plan, as an instrument of support to the effective functioning of the labor market. They contribute to the elimination of barriers and problems in the functioning of market economy¹². The active programs have a multidirection impact on the labor market. Emerged as a means of unemployment limitation, nowadays expected impacts of their application are too broad⁹. Despite the availability of a number of modifications and concrete varieties for the implementation of the mentioned directions of active policies, the qualification is an important issue of consideration for all the countries, including conducted in the Republic of Bulgaria active policy on the labor market⁷.

The active programs are a means of raising the competitiveness of labor force, mobilization of labor resources and increase in economic activity of population⁸. The active policy also implements a very important socially distributing function, especially in conditions of availability of vulnerable groups on the labor market¹⁹. For the last the participation into active programs is the only one chance of employment, avoidance of entering endmost poverty and social deprivation (isolation)¹⁶. Not the least, from the right determination of goals and expected results in active programs and measures and their appropriate announcement in the public space are dependent the extent, trust and support of implemented social and economic reforms¹³.

The starting point in the assessment of active programs and measures are the activities of clarification of goals, tasks and expected results for a concrete program¹⁵. Studies of different active programs in the field of labor market worldwide show ambiguity and often contradictory results regarding their effectiveness²⁰. Results are highly influenced by the examined country's peculiarities, period and way of implementation of programs. The outlined great variety of active programs gives an evidence that during the assessments of their effectiveness all probable aspects of the effectiveness should be measured, all the impacts should be considered and compared- increase in the chances of employment, increase in the level of payment, social impact, etc. Furthermore, it is important an analysis of benefits and expenditures to be made which would give an opportunity to provide a clear answer to the question to what extent spent financial resources are economically and socially justifiable.

Into the world practice four types of active measures' assessments are mainly applied¹:

- 1) Permanent (current) monitoring and control of programs;
- 2) Assessment of the net impact of the programs;
- 3) Benefit- expenditure analyses
- 4) Assessment of institutional and organizational capacity of programs.

Full investigation means realization of the four above-mentioned assessments. In practice, this is very expensive and that's why most often the assessments of the net impact are applied. Most of the governments implement permanent monitoring and control over the implementation of programs. Very little, even into the world practice, are the comparative analyses of benefits and expenditures, although namely such a kind of assessment proves the economic effectiveness of spent financial resources under employment programs²⁰.

The effectiveness of every one program is generally measured by the implementation of its goals. A program has efficiency when in its implementation a significant part of the target group is covered. On the next place, the direct impact of the active policies on employment and level of incomes is of great interest. For the evaluations of the net impact on employment it is necessary to find out what is the percentage of the program participants succeeded to find job following finishing their participation and how many would not succeed if they weren't included into the program⁹. The net impact on the payment is measured as a relative share of program participants which after the end report higher incomes than before participation in the program. That way, the increase in incomes is explained by the participation into the program.

For the final measurement of the effectiveness it is necessary to compare the net impacts on employment and level of incomes with direct and indirect expenses made during the program implementation. It is also possible to assess non-monetary effects, often called just social. In order an active program to be of full effectiveness, on the macro level it is necessary the side effects to be subtracted by the net impact thus finding the real net effect or the real significance of the program as a means of decrease in unemployment and increase in new-opened places of work. The side effects could be:

- Dead weight effect: the results got by the participation into the program would arise without it as well. For example, when an unemployed person is employed under a program of subsidized employment, but the same person would get the same job without the program, the effect of dead weight loss would be noticed.
- Effect of substitution: that effect emerges in the cases when an unemployed person is employed in a program of subsidized employment and gets a job which would be given to another person non-participating in the program, the net effect is null.
- Effect of shift: this side effect is noticed in regard to the production process when an organization using subsidized employment replaces on the market other organizations which do not use preferences under the program of subsidized employment.

The importance of juxtaposing of expenditures to realized incomes and benefits from every one program could be illustrated by the following example. If a program of qualification and re-qualification of unemployed persons and the intermediary services give one and the same quantitative contribution (net effect) to increase of employment, but the resources spent in qualification and re-qualification are twice higher than those of intermediary services, the first program would be twice less economically effective than the second one.

Discussing the situation on the labor market in the country in connection to the overall

economic conditions, the following trends should be mentioned in recent decades of transition to market economy and processes and attempts of establishment a new social system: stagnant labor demand, qualitative disbalance between labor demand and supply, high and lasting unemployment and significant levels of poverty, problems in labor integration of unemployed persons from the risky (vulnerable) groups because of their low competitiveness on the labor market and low flexibility in the changing economic environment¹⁶. The concentration of unemployed persons from certain risky groups in certain regions and settlements creates additional prerequisites for the high level of unemployment and as a consequence- emerging social tension.

On the national and regional level there is a lack of data in the information systems about the profile features of employed and unemployed persons. That impedes the analyses in employment trends. However, it is commonly accepted that structural changes in the economy strongly touched branches in which socially vulnerable groups were used to find job- enterprises in processing industry, tailoring industry, food industry, mining industry, agricultural cooperatives, etc. Services' sectors were completely privatized (as cleaning) and the staff significantly decreased. That way this group of unemployed persons has been in a condition of unemployment since the beginning of the transition. It is concluded that a little bit over 50% are the persons in the country having no permanent job for five and more years. Every fifth is in that situation for more than ten years¹⁷.

Assessments of the impacts from the implementation of active measures on the labor market in the country, and particularly National action plan on employment, show that there are many weaknesses in both planning and implementation⁴. The achievements in the last decade are accompanied by a number of problems in procedures, planning, lack of communication, etc. ³.

The results show more pessimistic and negative than optimistic and positive attitudes and expectations. They support the conclusions that economic growth for now is not transformed into some concrete improvements in everyday life and in the material status of the people which is the case in its greatest depth for the poorest people in the community⁸.

The analyses of previously existing and implemented programs of temporary employment show the relatively low effectiveness which is easily to be proved by the kept level of unemployment during and after the end of the programs. Such programs are characterized by the following more important peculiarities ⁷:

- employment is provided only for a certain period of time and after that the hired unemployed persons are again without jobs and register in labor offices;
- comparatively identical selection of activities is offered, usually unattractive and non-qualified connected to cleaning, planting, afforestation, communal infrastructure, etc. which do not contribute to acquisition of new and specific professional skills;
- acquisition of professional qualification is not offered nor through practicing qualified activities, neither through participation in courses of professional qualification;
- negative attitude of participating employers who isolate the most risky groups in the selection processes.

Along with negative social consequences (some of which will be commented later) the practice of „social support” instead of „labor employment” creates also economic problems as far as it leads to irrational, economically ineffective and non-perspective re-distributions of incomes from working to unemployed and socially vulnerable who could work and realized economic benefits not only for themselves but also for the state in different forms.

In conjunction with the rest of the changes in economic system and social structure of the country, the transition processes lead to significant impoverishment of a big part of the population. A common conviction is that the unemployed persons from different risky groups are among the most influenced and one of the main reasons for that is the labor isolation and subsequent social marginalization⁹. The motivation to get out of the poverty has many dimensions, incl. how the citizens see the trends in economic development, how they estimate their own position on the background of the overall development of the country and in comparison to the way of life of the rest. The way out of the poverty is not a problem of the society only but also a question of personal position and wish for a change. The search of some contact points between what the society wants to achieve through the National program “From social support to employment” and to what extent socially supported poor want to change their economic status and are ready for the corresponding efforts is a matter of investigation of the success of the program. Namely socially supported unemployed persons' way of assessments of their own situations, their vision for perspectives in economic development and about their personal perspectives are the initial point in determination their readiness to participate in the program.

The period in which the effects of contemporary crisis are transformed on the labor market, labor demand respectively, is shortening and this reflects not only the extent of the elasticity of labor demand toward primary markets but also the flexibility of conducted policies. The normative base has a definite influence on the development of the main parameter of the labor market but as a whole the impacts, as well as those of the specific policies on the labor market aiming at making more active the labor resources, for provision of employment and better adaptation of labor force have effects with limited opportunities in comparison to the balance in labor demand and supply.

Some of the most important reasons for the observed situation concerning the unemployed persons are:

- low educational level of the majority of long-term unemployed receiving monthly social support which significantly limits their opportunities for vocational training, re-qualification, getting into another professional sphere and successful labor adaptation;
- chronic poverty which makes training and qualification courses (usually charged) inaccessible for the unemployed;
- lack of training forms directed towards professional activities requiring

	dexterity and skills above all, and not educational level; ▪ discriminatory practices which discourage the unemployed and create models of isolation on the labor market; ▪ the common situation of the economic stagnation limiting the number of places of work, incl. in non-qualified activities, which combined with the strong competition on the labor market makes the successful professional mobility extremely difficult. At least two problems are outlined as main regarding the opportunities of improvement of the position of the risky groups' representatives on the labor market: ▪ literacy problems and the opportunity through some training programs the quality of labor force to be improved; ▪ the problems of early dropping out of children from the educational system and falling into the risky group. The critical notes on the principles and organization of the organized employment programs till now could be summarized as follows: a) only temporary employment is provided and after the end of financing or work the hired are again unemployed; b) non-qualified activities are offered which are a result of the lack of qualification as a whole, but on the other they are unattractive and repel the unemployed, they do not contribute to acquisition of concrete professional skills and realization on the labor market; c) qualification is not offered nor through practicing qualified activities, neither through qualification and training courses; d) some negative and discriminatory attitudes exist, especially in private employers and about the group of the gypsies. In general those critics are repeated for the National program „From social support to employment” which however bear a number of positive characteristics as a result of the experience gained during the implementation of other programs. Current study discusses in a complex way the National program „From social support to employment” and its impacts on the labor market in the Republic of Bulgaria. Its main principles and concrete goals could be summarized as follows: ▪ creating employment; ▪ social motivation for realization on the labor market and working for incomes; ▪ transition from a passive to an active approach in the work with the most vulnerable groups of the unemployed persons; ▪ creating places of work in community useful activities and social services; ▪ providing care in family environment for seriously ill and disabled persons and achievement of social adaptiveness in the framework of the existing disabilities; ▪ social security in short term (social and health insurance) and long term (social insurance for pension); ▪ raise in competitiveness of persons from the target group through their inclusion in trainings for coping with illiteracy, motivation and professional qualification, acquisition of labor discipline, etc.; ▪ improving life conditions and environment for population as a whole through solving some problems of technical and social infrastructure in the regions; ▪ decreasing state budget expenses on social support; ▪ improving collaboration between territorial directorates of employment agency, social assistance agency and executive agency of labor inspection; ▪ partnerships' development on all the levels during the implementation of the program. The object of conducted research were three categories: ▪ unemployed persons from the risky groups in capable of working age receiving monthly social support; ▪ representatives of municipal administrations, directorates of labor offices and social assistance; ▪ representatives of non-governmental organizations working on the problems of the risky group and participating in employment programs' development and implementation. ▪ The general analysis of the National program “From social support to employment” defined the positive attitude in two directions: ▪ employment is created which is temporary but relatively longer than previous temporary employment programs; ▪ the program returns the unemployed persons in the system of organized labor creating good conditions for restoration of labor discipline. The determined weakness are much more and could be summarized in the following directions: ▪ the program creates temporary employment only; ▪ the program does not change the level of qualification of the participants significantly; ▪ in its practical realization it reduces the employment to one-type and low-qualified activities; ▪ the program has started without any preliminary preparation and in bad organization; ▪ there are gaps in its financing and some obscurity in the financial participation of employers; ▪ the payments to beneficiaries are comparatively low; ▪ the selection of participants follow formal criteria; ▪ the level of information for different parties is low;
--	--

- there is no good connection between non-governmental organizations and participating unemployed persons.

The impossibility of the implementation of the program according to the planned is explained by the real limitations, besides procedures, of the financial opportunities and resources of municipalities and other organizations. Among the reasons could also be stated:

- low level of information for the parties involved in the program;
- the complexity of application procedures and the documentation for reporting;
- lack of a central management board/s on national and regional level;
- lack of planning activities and some state of chaos in inclusion of additional activities, sub-programs and components;
- frequent changes in the program rules;
- lack of substantiation about the real needs of the work places created by the program.

However, the overall economic assessment of the program could be reported in the most real way by the decrease in the level of unemployment in the country which during the period under study is 1 to 3%.

Current investigation makes the following recommendations regarding the National program „From social support to employment“:

- change in the rules and providing opportunities for inclusion of some specific activities;
- provision of additional state and other financing, as well as other resources;
- access of the private sector's employers to a broader circle of activities under the program;
- assurance of better coordination, monitoring and control activities.

Additionally it provides the following conclusions and implications regarding development of the labor market policies:

1. Development of models for making prognoses of the need of labor force and their closer binding to the labor market policy and periodicity in the dynamics of economy.

2. The time delay of impacts and the changes of their duration should be considered in order to develop preventive procedures and timely reactions.

3. The ways of improving flexibility of the labor markets should be sought and the opportunities of increase in mobility and adaptiveness of labor force towards dynamically changing labor demand.

Considering all the peculiarities in labor market development in dependence of the periods of economic development and the place and the role of labor market policy in the common economic policy, some general conclusions about future development could be made:

1. The sensitivity of labor market and its main parameters will strengthen in the future and will suffer both positive and negative effects of the cyclic recurrence of economic development. The open character of Bulgarian economy predetermines the influences of outer impacts in the processes of prolonging reforms in the country which set prerequisites for additional inner influences on the labor market. That's why the policy directed to raising the flexibility of labor market should continue as far as it is a main instrument softening the impacts and timely adaptations. If the labor market is more flexible then its adaptiveness towards outer and inner influences will be bigger, and the negative consequences – smaller.

2. The flexibility of the labor market in the country develops through many diversifications in the forms of labor relations and the organization of working time, introduction of new rules, etc. but still the traditional models and stereotypes of behavior (of both employers and employees) prevail.

3. The „grey“ sector on the labor market complements the traditional models of labor relations offering more flexible but illegal employment forms and organization of working time. The availability of this sector causes significant deformations in the notions of the real employment in the country, as well as of its forms and levels of payments. The policy of reducing this sector should be one of the main accents not only in the labor market policy, but also in the economic policy as a whole.

4. Another essential point in development of labor relations is combining flexibility and security. Till now the flexibility is developing more actively in comparison to the security in labor relations regarding labor contracts, labor payments and labor conditions. That implies future development to be orientated towards labor organization, work of labor inspections and its effectiveness, activities of raising responsibilities of employers, employees and community as a whole.

5. A basic moment in labor market and employment development in Bulgaria is that of establishment of consecutive and sustainable strategy of economic development having a clear vision of the structuring of economy and mid-term labor demand. De-industrialized Bulgarian economy predetermines the change in labor demand and segmentation of employment. On one hand, it is the decrease in high-qualified labor force, on the other- the increase of low-qualified. Such a structure is difficult to support the „intelligent“ economic growth or economic growth in general. The low level of necessary competences along with the brain-drainage processes in last years outline quantitative and qualitative problems in labor force in next years. The expected exit of the economic stagnation in next years will meet the limitations of labor supply and the country has to solve two essential questions out of the labor market but directly connected to it: how to stimulate the creation of places of work and what sectors will create them- providing high productivity and competitiveness or traditional low-productive sectors. The solution of those questions will predetermine the future development in long-term aspects- change to higher economic growth supported by productive and competitive labor or development in the framework of the existing low effective and technologically aging economic structure seeking inexpensive labor force.

In conclusion, it should be noticed that in the discussions of the questions of social planning in relation to economic and institutional development and governance, national legislation in the field of the regional social programming should be developed which will substantiate the unity

of law and methodological bases for establishment and development of state strategic programs on national and local level. In such a system the sub-system of purposive national social programs financed by the state budget should be properly coordinated on all the levels of public governance and implemented in an effective partnership embracing state and local structures, business and public organizations and working for social security and effective employment. The introduction of progressive social technology would give the opportunity for more effective usage of social programming, especially in solutions of some of the most topical problems and crises. Thus, the social programming (i.e. social programs) is a perspective structural form and method of action used in the coordinated interactions directed to socially significant problems in an approach considering time and resources, i.e. project approach in social problems' solutions implying effective methodologies of management for achieving social effectiveness.

Политиката на пазара на труда в България в периода на преход към пазарна икономика и досега е отразявала в различна степен потребностите на икономиката. Първоначално тази политика се изгражда заедно с развитието на самия трудов пазар и затова нейният характер е предимно превантивен. На по-късни етапи политиката на пазара на труда включва повече активни програми и дейности, които отразяват по-адекватно промените в макроикономическата среда и периодите в икономическото развитие. Като цяло обаче активната политика има второстепенна и временна роля в подкрепата на заетостта и не може да замести инвестиционната активност за създаване на работни места.

Икономическото развитие е определящо за търсенето и предлагането на пазара на труда и за неговата балансираност през различните периоди от развитието. Антикризисната политика в България в периода от 2008 г. досега е насочена предимно към финансова стабилност и консолидация и силно ограничава подкрепата на заетостта. Проведената специфична краткосрочна политика за защита на пазара на труда чрез програми за намалено работно време и за подкрепа на бизнеса има временен ефект и не е подкрепена от други ефективни мерки за създаване на заетост и за устойчив обрат в нарастването на безработицата.

Отчитането на особеностите на икономическото развитие и на възможните въздействия върху пазара на труда постепенно се превръща в неотделим елемент от процеса на създаване на политики на пазара на труда. В началните периоди от развитието на пазара на труда неговите политики са насочени предимно към преодоляване на последиците от икономическите реформи върху заетостта, то сега политиката на пазара на труда има ясно изразен активен характер и е насочена към въздействие върху процеси или формиране на поведение сред целеви групи съобразно предварително планирани цели. Функциониращият пазар на труда в страната е адекватен механизъм на пазарната среда, а провежданата политика все повече се съобразява със съществуващите зависимости и взаимодействия между периодите на развитие на икономиката и пазара на труда.

В развитието на пазара на труда през изминалите години на преход политиката се концентрира в по-активни действия, насочени към подкрепа на реструктурирането на работната сила и повишаване на нейната мобилност. Предвидимостта на икономическите процеси и ефектите върху заетостта не е висока и продължава да остава в рамките на краткосрочните събития, а не е с по-продължителен характер. Разработването на модели за прогнозиране потребностите от работна сила е наложително за по-тясното обвързване на политиката на пазара на труда с периодичността в динамиката на икономиката.

Един от начините, по който могат да бъдат подпомогнати социално голяма част от бедните и нуждаещите се е, да им бъде предоставена възможност за трудова заетост и получаване на доходи за положен труд вместо от социални помощи. Тази основна цел преследва Националната програма „От социални помощи към осигуряване на заетост“-осигуряване на заетост и социална интеграция на дълготрайно безработните лица, които са обект на месечно социално подпомагане чрез целевото разкриване на работни места в общополезни дейности за общината и държавата. Мерките от една страна са насочени да насърчат безработни и социално неактивни, подпомагани да възстановят трудовите си навици, и по този начин да се увеличат шансовете им за заетост, а от друга страна да се идентифицират лицата, които получават помощи, на които нямат право, защото работят в „сивата“ икономика.

Проследявайки основните моменти в практическата реализация на националната програма „От социални помощи към осигуряване на заетост“, настоящото изследване отговаря на най-важните въпроси, поставяни при изпълнението на активните социални политики във връзка с тяхната ефективност. Направени са важни изводи относно социалната система и връзката ѝ с икономическото развитие, социалното планиране, дейностите по изпълнение и оценка, както и препоръки за бъдещото развитие.

Неблагоприятните негативни демографски тенденции в нашата страна, водещи до намаляване и застаряване на трудовите ѝ ресурси; устойчиво неравновесния характер на пазара на труда, характеризиращ се с висока безработица и ниско търсене на труд, наличието на групи в неравностойно положение и на значителни регионални различия в развитието на трудовия пазар са сред сериозните предизвикателства за страната през първото десетилетие на новия век. Сред макроикономически политики и средства особено място заемат т.н. активни програми и мерки на пазара на труда. Те са обект на засилен интерес и коментар не само поради очакванията за осезаеми ефекти, но и поради сравнително значимите финансови средства, необходими за осъществяването им. Проблемът за ефективното изразходване на средствата придобива по-голяма острота в текущата ситуация на ограничени социални разходи на страната. Изграждането на капацитет за провеждане на регулярен мониторинг и оценка на ефективността на провежданите активни политики е сред приоритетните задачи и в Европейската стратегия по заетостта. При практическата оценка на активните програми и мерки изследователят често се сблъска с редица проблеми, произтичащи от техния многоцелеви и многоаспектен характер; липсата на единна и утвърдена методология за оценка, грешки в измерването и липсата на адекватна статистическа информация, обективна невъзможност за проследяване на лицата и установяване на „ползти“ от участие в подобни

програми. Проведените над сто изследвания на различни активни програми в света дават нееднозначни и често противоречиви резултати относно тяхната ефективност. Резултатите са силно повлияни от особеностите на страната, периода и начина на осъществяване на програмите.

Въведените в отговор на чувствително растящата безработица през 70-те години в страните на ОИСР, активните политики непрекъснато разширяват набора от програми и мерки, като понастоящем включват следните основни елементи:

- посреднически услуги на пазара на труда;
- разкриване на нови работни места (програми за временна заетост);
- квалификация/преквалификация на безработни и заети лица;
- насърчаване на предприемачеството;
- субсидирана заетост.

Въпреки наличието на множество модификации и конкретни варианти за реализация на посочените направления на активната политика, квалификацията е валидна за всички страни, включително и за провежданата в България активна политика на пазара на труда.

Активните програми могат да се разглеждат най-общо като инструмент за подпомагане на ефективното функциониране на пазара на труда. Те съдействат за отстраняване на пречки и проблеми за функционирането на пазарната икономика. Активните програми имат многоцелево въздействие на пазара на труда. Възникнали като средство за ограничаване на безработицата, днес очакваните ефекти от тяхното приложение са твърде широко. Въпреки наличието на различни модификации и конкретни проявления в изпълнението на активните политики на пазара на труда, образованието и квалификацията на безработните лица са едни от най-важните въпроси.

Активните програми са средство за повишаване на конкурентоспособността на работната сила, за мобилизиране на трудовите ресурси и повишаване на икономическата активност на населението. При липсата на кредитен ресурс схемите за микрокредитиране се превръщат в реална и често единствена възможност за развитието на малкия и среден бизнес в страната. Активната политика изпълнява и много важна социално-разпределителна функция, особено при наличието на групи в неравносложно положение на пазара на труда. За последните участието в активните програми не рядко е единствен шанс за осигуряване на заетост, предотвратяване изпадането в крайна бедност и социална депривация (изолация). Не на последно място, от правилното дефиниране на целите и очакваните резултати на активните програми и мерки и подходящото им оповестяване в публичното пространство зависят степента, доверието и подкрепата на осъществяваните в страната социално - икономически реформи.

Изходна точка при оценка на активните програми и мерки е изясняването на целите, задачите и очакваните резултати за съответната програма.

Проучванията на различни активни програми в областта на трудовия пазар показват неясноти и много често противоречиви резултати относно тяхната ефективност. Резултатите са силно повлияни от особеностите на конкретната държава, периода и начина на изпълнение на програмите. Посоченият широк набор от цели на активните програми показва, че при оценката на тяхната ефективност трябва да се анализират всички възможни аспекти на ефективността, да се измерят и съпоставят всички ефекти - повишаване на шансовете за заетост, повишаване на равнището на заплащане, социален ефект и др. На второ място е важно да се направи анализ на ползите и разходите, който ще даде възможност да се даде ясен отговор на въпроса доколко изразходваните финансови средства са икономически и социално оправдани.

В световната практика се прилагат основно четири вида оценка на активните политики:

- 1) Текущ мониторинг и контрол на програмите;
- 2) Оценка на нетното въздействие на програмите;
- 3) Анализ на разходите и ползите;
- 4) Оценка на институционалния и организационен капацитет на програмите.

Пълно изследване означава реализирането на четирите по-горе посочени оценки. На практика това е изключително скъпо и затова най-често се прилагат оценките на нетното въздействие. Повечето правителства осъществяват постоянен мониторинг и контрол по изпълнение на програмите. Твърде малко, дори и в световната практика са сравнителните анализи на разходите и ползите, макар че точно този вид оценки доказват икономическата ефективност на изразходваните средства по програмите за заетост.

Резултатността на всяка програма се измерва с реализирането на поставените цели. Една програма е ефикасна, когато при своята реализация покрива значителна част от целевата група.

На следващо място, интерес представлява непосредственото въздействие на активните политики върху заетостта и равнището на доходите. За изчисляване на нетния ефект върху заетостта е необходимо да се установи какъв процент от участниците в програмата са успели да си намерят работа след приключване на участието си в нея и колко не биха успели, ако не бяха включени в нея. Нетният ефект върху заплащането се измерва като относителен дял на участниците в програмата, които след приключването и отчитат по-високи доходи от тези, получавани преди включването в програмата. По този начин увеличаването на доходите се обяснява с включването в програмата.

За окончателното измерване на ефективността е необходимо да се съпоставят получените нетни ефекти върху заетостта и равнището на доходите с направените преки и косвени разходи по програмата. Възможно е да се оценят и немонетарни ефекти, наричани често социални.

За да бъде една активна програма напълно ефективна, на макро ниво е необходимо

от получения нетен ефект върху заетостта да се приспаднат страничните ефекти. По този начин може да се установи чистия нетен ефект или истинската значимост на програмата, като средство за намаляване на безработицата и увеличаване на новоразкритите работни места.

Странични ефекти са:

❶ Ефект на мъртвото тегло: получените резултати от участието в дадена програма биха настъпили и без участие в нея. Например, в случая, когато един безработен е нает по програма за субсидирана заетост, но би получил същото работно място и без наличието на тази програма (на преференция за работодател), ще се наблюдава ефект на мъртвото тегло.

❷ Ефект на заместване: такъв ефект настъпва в случаите, когато едно безработно лице е наето по програма за субсидирана заетост и получава работа, която иначе би била дадена на друго невключено в програмата лице. Нетният ефект в случая е нулев.

❸ Ефект на изместване: този страничен ефект се наблюдава по отношение на производствения процес, когато една фирма, ползваща субсидирана заетост, измества от пазара други фирми, които не ползват преференции по програмата за субсидирана заетост.

Важността на съпоставянето на разходите с реализираните приходи и ползи на всяка програма може да се илюстрира със следния пример. Ако програмата за квалификация и преквалификация на безработните лица и посредническите услуги дават един и същ количествен принос (нетен ефект) за повишаване на заетостта, но средствата, изразходвани за квалификация и преквалификация, са два пъти по-големи от тези за посреднически услуги, първата програма ще бъде два пъти по-малко икономически ефективна от втората.

В продължение на последните десет години, при условията на стагниращо търсене на труд, качествен дисбаланс между търсенето и предлагането на труд, висока и устойчива безработица и съществено равнище на бедност, проблемите на трудовата интеграция на безработните лица от рисковите групи се задълбочава, главно поради тяхната ниска конкурентоспособност на трудовия пазар и слаба гъвкавост в променящата се икономическа среда. Концентрацията на безработни лица от определени рискови групи в определени райони и селища създава допълнителни предпоставки за високото равнище на безработицата, а като следствие и възникване на социално напрежение.

На национално и регионално (местно) ниво не се поддържа в информационните системи данни за етническия състав на заетите, съответно на безработните лица. Това затруднява проследяването на тенденциите в заетостта при определените общности. И без наличието на подобна информация е известно, че структурните промени в икономиката засегнаха особено силно отрасли и браншове, където представителите на рисковите групи намираха най-често препитание- предприятия в преработващата промишленост, шивашката и хранително-вкусовата индустрия, в рудодобивната и минната индустрия, земеделските кооперации и др. Секторите в услугите, като чистота и др., бяха изцяло приватизирани заетият персонал в тях чувствително намален. Така този контингент от безработни лица е в състояние на безработица от началото на прехода. Настоящото изследване констатира, че малко над 50% са без постоянна работа от пет и повече години. Всеки пети е в такава ситуация повече от десет години.

Оценката на въздействията от изпълнението на активните мерки на пазара на труда в България, и в частност Националния план за действие по заетостта, показва, че има много слабости и в планирането, и в изпълнението [4]. Постиженията през последното десетилетие са придружени с редица проблеми в процедурите, планирането, липса на комуникации и др. [3].

Получените резултати показват повече песимистични и негативни, отколкото оптимистични и позитивни нагласи и очаквания. Те подкрепят изводите, че икономическият растеж засега не се трансформира в конкретни подобрения във всекидневния живот и в материалното състояние на хората. Това важи най-много за най-бедните групи в обществото.

Наред с негативните си социални последици, за някои, от които ще коментираме впоследствие, практиката на „социално подпомагане“ вместо „трудова заетост“ създава и икономически проблеми, доколкото води до нерационални, икономически неефективни и безперспективни преразпределения на доходи от работещите към безработните и социално слабите, които биха могли да извършват трудова дейност и да реализират икономически ползи не само за себе си, но и за държавата под различни форми.

Наред с останалите промени в икономическата система и в социалната структура на страната, процесите на преход доведоха до значително обедняване на голяма част от населението. Общо убеждение, подкрепено с многобройни изследвания е, че безработните лица от различни рискови групи са най-засегнати от това. Сред основните причини е трудовата изолация и последващата социална маргинализация. Мотивацията за изход от бедността има множество измерения, включително и това как самите граждани виждат тенденциите в икономическото развитие, как оценяват своето положение на фона на общото развитие на страната и в сравнение с начина на живот на останалите. Изходът от бедността е не само проблем на обществото, но и въпрос на личностна позиция и желание за промяна. Търсенето на допирните точки между това, което обществото иска да постигне чрез инвестиции в Националната програма „От социални помощи към осигуряване на заетост“ и това, доколко социално подпомаганите бедни искат да променят своето икономическо статукво и са готови на съответните усилия, е основен залог на успеха на програмата. Именно затова по какъв начин социално подпомаганите безработни лица оценяват своята ситуация, техните виждания за перспективите в икономическото развитие и за личните им перспективи са изходен момент при определяне и на готовността им за участие в програмата.

Дискутирайки въпросите за социално планиране във връзка с икономическото и институционалното развитие и управление, национално законодателство в областта на регионалното социално програмиране трябва да бъде разработено, което ще обоснове единството на закона и методологична база за развитие на държавните стратегически програми и обхващане национално и местно ниво. В една такава система, подсистемата на целенасочените национални социални програми, финансирани от държавния бюджет, трябва да бъде координирана на всички нива на обществено управление и изпълнявана в условията

	на ефективно партньорство, обхващащо държавни и местни структури, бизнес и обществени организации, работейки за социална сигурност и ефективна заетост. Въвеждането на прогресивната социална технология ще даде възможност за по-ефективно прилагане на социалното програмиране, особено при решаване на някои от най-актуалните проблеми и кризи. По този начин социалното програмиране (социалните програми) е една перспективна структурна форма и метод на действие, използвана при координираните взаимодействия, насочени към социално значими проблеми в един подход, отчиташ време и ресурси, т.е. проектен подход в решаване на социалните проблеми, предполагащ ефективни методологии в мениджмънта за постигане на социална ефективност.
16. NEW MODEL OF SOCIAL POLICY IN BULGARIA ON ADAPTATION OF THE MILITARY, DISCHARGED FROM THE MILITARY SERVICES	Abstract: The starting point of our research is the specificity of social work with the military discharged from military service. The need for transparency and equal treatment of users of social services and respect for the dignity of the military, presupposes the importance of the social work with them. This is supported also by the fact that hundreds of specialists from the army have been transferred to the public sector and are able to make a significant contribution to the reconstruction of Bulgarian society and add value but this is not the case in real life. There is often an impression that that their experience and knowledge is unnecessary. People who have committed themselves to military service at young age, as a rule, adapt to the conditions of civilian life with difficulty. Despite having a special military skills and knowledge they actually form a new „risk group“, especially when they fall to the attention of the criminal world. There are various analyses and reports of the Ministry of Labour and Social Policy and the Ministry of Defence on this issue that are very indicative. In confirmation of this, a third of them are offered „a job“ in the security departments of various private organizations, banks and / or specialized licensed private security units. Practice shows that some of the reserve officers experience serious difficulties with the selection of civil profession. Although they are highly qualified, many of them cannot find a job for months, discontinue their works experience or lose their qualification. Finding the reasons for this is based on the analysis of materials from sociological and psychological research that allow defining the specifics of internal and personal adaptation. Accordingly, there are different age groups of military staff, leaving the armed forces and the Bulgarian Army, whose social adaptation is manifested differently. The importance of social work should be taken into consideration, when identifying the main issues of socialization and adaptation of the military leaving military service and transitioning to the conditions of civilian life, resulting from their economic, age, psychological and social characteristics, and their current social status. This determines the necessity of further development of existing and establishing new types of social work with them. Moreover, the social security system of the military has historically been developed as a part of the national policy. Системата на организация на процеса на социалната адаптация на военнослужещите, преминаващи по една или друга причина в запас и членовете на техните семейства, произтича от теоретичното осмисляне на проблема за адаптацията на човека, за системния междудисциплинарен подход към организацията на социално-педагогическата дейност и социалната работа, от определянето на същността на социалната адаптация на освободените от военна служба военнослужещи и членовете на техните семейства, от анализа на особеностите на този процес, понякога планомерно, понякога стихийно протичащ, от обобщаването на педагогическата практика на работата с този контингент. Системният подход се използва като методическа основа на иновационната управленска дейност, в чиято основа стои разглеждането на обектите като системи, състоящи се от отделни компоненти, ориентирани към разкриване на целостта на обекта, към разкриване на многообразието от типове връзки в него и организирането им в единна педагогическа система, представляваща относително устойчива съвкупност от елементи, организирано обединяване на хора, сфери на действията им, на реда на изпълнение на функциите им, пространствено-временните връзки, на отношения, на начини на взаимодействия и на структура на дейността им с цел постигане на определени образователно-възпитателни цели и резултати, на решаване на планирани определени задачи на възпитанието и обучението на човека. Системният подход за разработване на основни базови компоненти на методиката на социално-педагогическата дейност предполага преди всичко анализ на условията и факторите на всеки елемент, които представляват материалната, социокултурната, демографската и социално-психологическата база на пространството за осигуряване живота на личността на бивши военнослужещи и членовете на техните семейства. Комплексът от такива разработки, системно взаимосвързани и отразяващи реалното състояние на конкретния социум, на неговите възпитателни възможности, представлява цялостен модел на функциониращото „социално пространство“, с оглед на неговия социално-икономически и психолого-педагогически потенциал, на правно, финансово, кадрово осигуряване и на материална база. Общата схема на системния подход като основа при формиране на цялостен механизъм за модел на организация на процеса на социалната адаптация като изходна платформа за изграждане на социално-педагогическата дейност в диагностицираните условия на социума, която примерно може да изглежда като следната структура: фиксиране на някакво множество от елементи на социума спрямо обект в дадена система, анализ на особеностите на връзките и взаимодействието на компонентите на социалната система като на обекта със средата, разкриване на системообразуващите връзки, които осигуряват стабилност на социалната система (на обекта) и комфортно състояние на клиента (бенефициента), анализ на основните параметри на функциониране на системния обект, изучаване на процеса на управление в сферите на социума, на степента на стабилност и оптималност на неговите резултати, отнесени към характера и особеностите на използваните методически форми и средства за решаване на социално-педагогически проблеми и изграждане на съвременни, ориентирани към практиката, модели на социална дейност в различните сфери на социума. Разглеждайки общите основи на методиката на социалната дейност, като

методически ориентири при определяне на насочеността, стратегията на методическите решения и непосредствените действия, при избора на адаптирани към особеностите на социума и нуждите на военнослужещите, освободени от военна служба и членовете на техните семейства, оптимални методически средства и начини, в хода на изграждането на цялостен модел за адаптация се оказва важно да се предиференцират приоритетните „методически елементи“ с присъщите им инструментални средства, осигуряващи в различни сфери на социума възможности за междудисциплинарен подход, който дава по-ефективни социално-педагогически резултати.

Такъв подход позволява:

- теоретически да бъдат определени социално-педагогическите условия, съдействащи за ефективността на адаптацията на военнослужещите, преминаващи в запас и членовете на техните семейства в изменения социум; да бъдат определени приоритетните сфери на социално-педагогическата дейност;
- всестранно да бъде представена теорията на социално-педагогическата дейност и да бъдат разгледани нейните категории, понятия, закономерности, принципи, методи от позицията на цялостност;
- да бъде определена крайната цел на процеса на социалната адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба и членовете на техните семейства (адаптивност), която разглеждаме като интеграционен показател на състоянието на човека, който отразява;
- възможностите му да изпълнява определени биосоциални функции;
- адекватно възприятие на заобикалящата действителност и на самия себе си;
- адекватна система на отношенията на общуване с околните, способност за труд, обучение, за организация на свободното време;
- адаптивно поведение, съответстващо на ролевите очаквания на другите.

Важните условия за ефективната социална адаптация на освободените от военна служба военнослужещи и членовете на техните семейства, следва да бъдат използването на интегративните възпитателни възможности на социума и управлението на неговия педагогически потенциал.

Социалната дейност изисква подготовка на специалисти с ориентация към многопланова социална практика: овладяване от педагогиката на отношенията в социума, в семейството, в обществото, в условията на открита микросреда на личността, в сферата на труда, бита и свободното време с различни професионални групи и други категории хора (в нашата практика с освободени от военна служба военнослужещи и членовете на техните семейства).

Психологическата неподготвеност на представителите на някои институции, преди всичко на военното министерство, се изразява в недостатъчна грижа за социалната адаптация и медицинската рехабилитация на военнослужещите в запас, техните жени и деца, невъзприемането на социалната дейност от отделни ръководители на военните формирования, тяхното безверие в такава целесъобразност. Това може да бъде отнесено към педагогическите проблеми на адаптацията на преминаващите в запас военнослужещи и членовете на техните семейства в съвременните условия. Това отношение може да бъде определено като отсъствие на формирано социално мислене у ръководителите на различни нива.

При изграждането и осъществяването на този модел се основаваме на създаването на широка система от подготовка, преквалификация и повишаване на квалификацията на социалните работници, умеещи според професионалните си задължения да намерят оптималните пътища за усъвършенстване на механизмите за социална адаптация на индивидите в различни условия на живот.

Всичко това позволява представянето на обща технология на социалната дейност, върху чиято основа може да се изгради и системата на кадровото осигуряване на реализацията на процеса на социална адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба и техните семейства на всички нива: личностно, микро, мезо, макро.

Качественото кадрово осигуряване е едно от най-важните социално-педагогически условия за реализация не само на социалната адаптация на военнослужещите, преминаващи в запас и членовете на техните семейства, но и на други подобни проекти и програми в областта на прилаганите национални социални политики.

Цялостният модел на социална адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба и членовете на техните семейства, интегрирайки педагогическите усилия на всички отделни субекти, позволява осигуряването на:

- комплексно планиране на работата по социалната адаптация с оглед на субективни и обективни особености на тази категория от населението, на основата на диагностика и оценка на възможностите на социума;
- координация на действията на всички субекти, осигуряващи този процес;
- контрол (психолого-педагогически анализ на резултатите и рефлексията на адаптационния процес);
- разработване на съвременни технологии за реализиране на социално педагогически условия за социалната адаптация на военнослужещите в запас и членовете на техните семейства.

Изхождайки от същността на социалната адаптация на преминаващите в запас военнослужещи, включваща възпитателни задачи: формиране на жизнено важни качества и хармонизация на средата, можем да определим основни критерии, които свидетелстват за ефективността на процеса на социална адаптация, основаващ се на внедряването на този модел на организацията на този процес, позволяващи комплексно да бъде оценен резултатът от неговото практическо изпълнение. Към тях можем да отнесем:

- критерий за социална адаптация- конкурентноспособност, увереност в стабилността на социалното благополучие, успешно трудоустrojяване, задържане на работа, стабилност на семейните отношения, ниво на професионална подготовка;

- критерий за социално-психологическия комфорт на отношенията- степен на удовлетвореност от отношенията в средата, удовлетвореност от работата и заплатата;
- критерий за психологическа корекция- разбиране на собствените волеви възможности, реално контролиране на личното поведение, на възможните асоциални връзки, развитие на активността и инициативността, отношение към труда, степен на готовност за социална самозащита;
- критерий за развитието- готовност за смяна професията, за смяна на предприемаческата дейност; конкурентноспособност, увереност в себе си, психологически характеристики на ниво мотивация, откритост, доброжелателност, общителност, адекватна самооценка, степен на реализация на вътрешния потенциал, работоспособност, отговорност, нравствени качества: откритост, чест и достойнство, умение за работа в екип, за оказване на помощ, взаимопомощ, грижа за хората, разкриване на индивидуалното своеобразие на личността.
- социално-преобразуващ критерий- увеличаване на броя на желаещите да преминават преквалификация, увеличаване на броя на хората, разкрили свой бизнес, намаляване на броя на проблемните семейства.

Съвременното състояние на проблема за социалната адаптация на военнослужещите, преминаващи в запас в новите икономически условия се характеризира с групи особености, подпомагащи или създаващи препятствия на този процес: свързани с макросредата и отношенията в нея, с качествата на личността и поведението на бивши военнослужещи.

Същността на социалната адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба се състои във формиране на жизнено важни личностни качества, осигуряващи адаптивност на тези хора в новите икономически условия и в хармонизацията на околната среда, подпомагаща ефективността на протичането на този процес.

Всичко това дава достатъчно необходима база от реализирането на комплексен социално-педагогически подход към проблема за социалната адаптация на граждани, уволнени от военна служба, на основата на обоснован, ориентиран към практиката модел на организация на процеса на социалната адаптация.

Натрупаният опит относно социалната адаптация на военнослужещите, преминаващи в запас и членовете на техните семейства показва, че успешното решаване на въпросите за преквалификация и трудоустрояване в пълно съответствие с изискванията на пазара на труда, съставляващи основата на социалната адаптация, е невъзможно без провеждането на комплекс от целеви програми на национално и регионално ниво, осигуряващи нормативно регулиране на процеса на социална адаптация, което изключва паралелност в дейността на органите на властта, без разработване на цялостен модел на социална адаптация на освободените от военна служба военнослужещи, осъществяващ интеграция на педагогическите усилия на субектите, осигуряващи този процес: семейство, учебни заведения, държавни, търговски и обществени организации и социални служби.

Анализът на теоретичните проблеми на социалната адаптация, социалната педагогика и практиката на социалната дейност дава възможност за разкриване на водещите социално-педагогически условия за ефективност на социалната адаптация (на три нива: вътрешноличностно; микро и макро): личностно-ориентиран подход, организация на социално-педагогическа дейност, използване на възпитателните възможности на социума, управление на педагогическия потенциал на социума. Този практически модел на процеса на адаптация, интегрирайки педагогическите усилия на всички субекти и използвайки възпитателните ресурси на социума, позволява осигуряването на социалната адаптация на тази група хора и подпомагането на прехода им от контингента, нуждаещ се от социално-педагогическа грижа, в социално-перспективен.

За да бъде успешно реализиран този модел е целесъобразно да се проследят теоретико-методическите основи на социално-психологическата адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба и членовете на техните семейства.

Важните условия за ефективната социална адаптация на освободените от военна служба военнослужещи и членовете на техните семейства, следва да бъдат използването на интегративните възпитателни възможности на социума и управлението на неговия педагогически потенциал.

Социалната дейност изисква подготовка на специалисти с ориентация към многопланова социална практика: овладяване от педагогиката на отношенията в социума, в семейството, в обществото, в условията на открита микросреда на личността, в сферата на труда, бита и свободното време с различни професионални групи и други категории хора (в нашата практика с освободени от военна служба военнослужещи и членовете на техните семейства).

Психологическата неподготвеност на представителите на някои институции, преди всичко на военното министерство, се изразява в недостатъчна грижа за социалната адаптация и медицинската рехабилитация на военнослужещите в запас, техните жени и деца, невъзприемането на социалната дейност от отделни ръководители на военните формирования, тяхното безверие в такава целесъобразност. Това може да бъде отнесено към педагогическите проблеми на адаптацията на преминаващите в запас военнослужещи и членовете на техните семейства в съвременните условия. Това отношение може да бъде определено като отсъствие на формирано социално мислене у ръководителите на различни нива.

При изграждането и осъществяването на този модел се основаваме на създаването на широка система от подготовка, преквалификация и повишаване на квалификацията на социалните работници, умеещи според професионалните си задължения да намерят оптималните пътища за усъвършенстване на механизмите за социална адаптация на индивидите в различни условия на живот.

Всичко това позволява представянето на обща технология на социалната дейност, върху чиято основа може да се изгради и системата на кадровото осигуряване на реализацията на процеса на социална адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба и

	техните семейства на всички нива: лично, микро, мезо, макро. Качественото кадрово осигуряване е едно от най-важните социално-педагогически условия за реализация не само на социалната адаптация на военнослужещите, преминаващи в запас и членовете на техните семейства, но и на други подобни проекти и програми в областта на прилаганите национални социални политики. Цялостният модел на социална адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба и членовете на техните семейства, интегрирайки педагогическите усилия на всички отделни субекти, позволява осигуряването на: ■ комплексно планиране на работата по социалната адаптация с оглед на субективни и обективни особености на тази категория от населението, на основата на диагностика и оценка на възможностите на социума; ■ координация на действията на всички субекти, осигуряващи този процес; ■ контрол (психолого-педагогически анализ на резултатите и рефлексията на адаптационния процес); ■ разработване на съвременни технологии за реализиране на социално педагогически условия за социалната адаптация на военнослужещите в запас и членовете на техните семейства. Изхождайки от същността на социалната адаптация на преминаващите в запас военнослужещи, включваща възпитателни задачи: формиране на жизнено важни качества и хармонизация на средата, можем да определим основни критерии, които свидетелстват за ефективността на процеса на социална адаптация, основаващ се на внедряването на този модел на организацията на този процес, позволяващи комплексно да бъде оценен резултатът от неговото практическо изпълнение. Към тях можем да отнесем: ■ критерий за социална адаптация- конкурентноспособност, увереност в стабилността на социалното благополучие, успешно трудоустрояване, задържане на работа, стабилност на семейните отношения, ниво на професионална подготовка; ■ критерий за социално-психологическия комфорт на отношенията- степен на удовлетвореност от отношенията в средата, удовлетвореност от работата и заплатата; ■ критерий за психологическа корекция- разбиране на собствените волеви възможности, реално контролиране на личното поведение, на възможните асоциални връзки, развитие на активността и инициативността, отношение към труда, степен на готовност за социална самозащита; ■ критерий за развитието- готовност за смяна професията, за смяна на предприемаческата дейност; конкурентноспособност, увереност в себе си, психологически характеристики на ниво мотивация, откритост, доброжелателност, общителност, адекватна самооценка, степен на реализация на вътрешния потенциал, работоспособност, отговорност, нравствени качества: откритост, чест и достойнство, умение за работа в екип, за оказване на помощ, взаимопомощ, грижа за хората, разкриване на индивидуалното своеобразие на личността. ■ социално-преобразуващ критерий- увеличаване на броя на желаещите да преминават преквалификация, увеличаване на броя на хората, разкрили свой бизнес, намаляване на броя на проблемните семейства. Съвременното състояние на проблема за социалната адаптация на военнослужещите, преминаващи в запас в новите икономически условия се характеризира с групи особености, подпомагащи или създаващи препятствия на този процес: свързани с макросредата и отношенията в нея, с качествата на личността и поведението на бивши военнослужещи. Същността на социалната адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба се състои във формиране на жизнено важни личностни качества, осигуряващи адаптивност на тези хора в новите икономически условия и в хармонизацията на околната среда, подпомагаща ефективността на протичането на този процес. Всичко това дава достатъчно необходима база от реализирането на комплексен социално-педагогически подход към проблема за социалната адаптация на граждани, уволнени от военна служба, на основата на обосноваване, ориентиран към практиката модел на организация на процеса на социалната адаптация. Натрупаният опит относно социалната адаптация на военнослужещите, преминаващи в запас и членовете на техните семейства показва, че успешното решаване на въпросите за преквалификация и трудоустрояване в пълно съответствие с изискванията на пазара на труда, съставляващи основата на социалната адаптация, е невъзможно без провеждането на комплекс от целеви програми на национално и регионално ниво, осигуряващи нормативно регулиране на процеса на социална адаптация, което изключва паралелност в дейността на органите на властта, без разработване на цялостен модел на социална адаптация на освободените от военна служба военнослужещи, осъществяващ интеграция на педагогическите усилия на субектите, осигуряващи този процес: семейство, учебни заведения, държавни, търговски и обществени организации и социални служби. Анализът на теоретичните проблеми на социалната адаптация, социалната педагогика и практиката на социалната дейност дава възможност за разкриване на водещите социално-педагогически условия за ефективност на социалната адаптация (на три нива: вътрешноличностно; микро и макро): лично-ориентиран подход, организация на социално-педагогическа дейност, използване на възпитателните възможности на социума, управление на педагогическия потенциал на социума. Този практически модел на процеса на адаптация, интегрирайки педагогическите усилия на всички субекти и използвайки възпитателните ресурси на социума, позволява осигуряването на социалната адаптация на тази група хора и подпомагането на прехода им от контингента, нуждаещ се от социално-педагогическа грижа, в социално-перспективен. За да бъде успешно реализиран този модел е целесъобразно да се проследят теоретико-методическите основи на социално-психологическата адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба и членовете на техните семейства.
--	---

17. ТРАНСФОРМАЦИИТЕ НА БЪЛГАРСКИЯ ПАЗАР НА ТРУДА В ГОДИНИТЕ НА ПРЕХОД	Изследвана е зависимостта на пазара на труда от положителните и негативните ефекти от цикличността на икономическото развитие. В съответствие с отворения характер на българската икономика и спецификата на българския модел на преход, предопределен от влиянията на външните въздействия и допълнителните вътрешни такива върху пазара на труда, са анализирани вероятните сценарии за динамиката на заетостта и безработицата в зависимост от промените на БВП и производителността в условия на рецесия и след началото на икономическото оживление, чиято верификация е на база данните за състоянието на пазара на труда в годините на преход на страната ни към пазарна икономика. Изследвани са и факторите, от които се предопределя равнището на безработицата на база входящите в безработицата потоци за сметка на макроикономическите и други външни мерки, както и влиянието, което би довело до намаляване на средната продължителност на безработицата. Акцент е поставен на необходимостта от формирането на последователна и устойчива стратегия за икономическо развитие с ясна визия за структурирането на икономиката и за търсенето на труд в средносрочен аспект, като основополагащи за гъвкавостта на пазара на труда и заетостта в страната ни.
18. Social adaptation as a social process in the adaptation of military personnel	Abstract: The paper considers the social adaptation of the military as a social process. The adaptation concepts adopted in science and practice is reviewed. An attempt is made to classify the types of adaptation based on the nature of the interaction, the type of adaptive environments, adaptive environment structural components and on the basis of psychological content. Social adaptation process is presented in the following major stages: preparatory stage, stage of psychological tension before discharge; stage of acute mental reactions to entry into "civilian life"; stage of acute mental reactions to exit out of „military life” and stage of re-adaptation. При теоретичното изследване на процеса на социалната адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба и членовете на техните семейства, особена актуалност придобива изучаването на механизмите на формиране на социално-педагогическата среда като фактор на социалното формиране на личността, на създаване на хуманни отношения в социума (сфера на най-близко обкръжение на личността). Адаптивните механизми на личността успешно могат да изпълняват функциите си, ако водят до адаптираността ѝ в социална ситуация или среда. Тази задача не е възможно да бъде решена без управление на процеса на социалната адаптация, без педагогическо въздействие както върху личността, така и върху възпитателните възможности на социума. Съвременното състояние на проблема за социалната адаптация на военнослужещите, преминаващи в запас в новите икономически условия се характеризира с групи особености, подпомагащи или създаващи препятствия на този процес: свързани с макросредата и отношенията в нея, с качествата на личността и поведението на бивши военнослужещи. Същността на социалната адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба се състои във формиране на жизнено важни личностни качества, осигуряващи адаптивност на тези хора в новите икономически условия и в хармонизацията на околната среда, подпомагаща ефективността на протичането на този процес. Натрупаният опит относно социалната адаптация на военнослужещите, преминаващи в запас и членовете на техните семейства показва, че успешното решаване на въпросите за преквалификация и трудоустройство в пълно съответствие с изискванията на пазара на труда, съставляващи основата на социалната адаптация, е невъзможно без провеждането на комплекс от целеви програми на национално и регионално ниво, осигуряващи нормативно регулиране на процеса на социална адаптация, което изключва паралелност в дейността на органите на властта, без разработване на цялостен модел на социална адаптация на освободените от военна служба военнослужещи, осъществяващ интеграция на педагогическите усилия на субектите, осигуряващи този процес: семейство, учебни заведения, държавни, търговски и обществени организации и социални служби. Анализът на теоретичните проблеми на социалната адаптация, социалната педагогика и практиката на социалната дейност дава възможност за разкриване на водещите социално-педагогически условия за ефективност на социалната адаптация (на три нива: вътрешноличностно; микро и макро): личностно-ориентиран подход, организация на социално-педагогическа дейност, използване на възпитателните възможности на социума, управление на педагогическия потенциал на социума. Този практически модел на процеса на адаптация, интегрирайки педагогическите усилия на всички субекти и използвайки възпитателните ресурси на социума, позволява осигуряването на социалната адаптация на тази група хора и подпомагането на прехода им от контингента, нуждаещ се от социално-педагогическа грижа, в социално-перспективен. За да бъде успешно реализиран този модел, е целесъобразно да се проследят теоретико-методическите основи на социално-психологическата адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба и членовете на техните семейства. Изграждането на система за социално-психологическата адаптация на освободените от военна служба военнослужещи и членовете на техните семейства, изисква от субектите на социалната дейност да разбират същността на този процес, да знаят критериите за адаптираност и механизмите на адаптацията. Прието е социално-психологическата адаптация да се разбира като процес и форма на съгласуване на човека със заобикалящия го свят, като разрешаване на противоречия между определен тип личност (бивш военнослужещ и членовете на неговото семейство) и определен тип социална среда (нови социално-икономически условия и преход към нов вид професионална дейност). Военните психолози, социолози и икономисти изказват различни мнения относно явлениято социално-психологическа адаптация. Трябва да се отбележи, че проблемът за адаптацията те анализират основно в рамките на института на Въоръжените сили, на воинския колектив, притежаващи твърде ясна структура и организация, което позволява да се моделират социално-психологическите процеси и явления с по-голяма достоверност,

	отколкото в гражданското общество. Социално-психологическата адаптация се определя като придобивка от адаптивната личност на черти от новата група, класа или слой чрез усвояване на нов вид дейност, отношения и начин на живот, специфични за дадената социална среда. За да бъде разбрана същността на механизма на социално-психологическата адаптация на личността на офицера или сержанта от запаса, днес един от най-разпространените е моделът на социално взаимодействие на Осипов. Според него социалната среда може да бъде представена в три аспекта. Първият аспект е като множество индивиди, в основата на чието взаимодействие са едни или други обстоятелства. Вторият аспект разглежда социалната среда като йерархия на социалните позиции (статуси) и социалните роли на личността. И най-накрая третият аспект представлява съвкупност от норми и ценности на тази среда. Изхождайки от дадения подход, механизмът на социално-психологическата адаптация закономерно включва в себе си приспособяването на личността към новата среда на междуличностно взаимодействие чрез формиране на нови качества на личността, усвояване на нови функции в различните сфери на взаимодействие, заемане на ново статусно положение и накрая- усвояване на нови норми и ценности на средата.
19. Методи и подходи к развитию программ обучения молодых людей в неравноправном положении в Болгарии в высшем аграрном образовании	Настоящая разработка рассматривает специфику при осуществлении обучения лиц в неравностойном положении в систему высшего аграрного образования. Представлены все основные подходы и методы при осуществлении обучения как при этом теоретическая разработка подкреплена с выполненными хорошими практиками в Болгарии. В Болгарии решение о выборе конкретных обучающих подходов предоставлено лицам (организациям), осуществляющим обучение. Это, с одной стороны, позволяет большей адаптивности к целевым группам, свободу выбора, опробование большого числа практик и нахождение самых подходящих для конкретных целей методов обучения. Кроме того, следует иметь в виду, что государственные проекты и программы ссылаются на аккредитированных поставщиков профессионального образования, что в определенной степени, гарантирует качество предоставляемых услуг. С другой стороны, однако, отсутствие конкретных параметров использованных методов обучения прячет риск применения недостаточно эффективных таких. В Болгарии редко дают конкретную оценку качеству результата учебного процесса, не оценивается и его социально-экономическая эффективность. Включение работодателей в деятельности по разработке учебных программ, в оценку результатов обучения, в оценку необходимости обучения профессиям и специальностям все еще недостаточно развито. В Болгарии все еще существует дисбаланс- с одной стороны, поставка услуг по обучению значительно превышает спрос таких, с другой стороны, предлагаемые услуги по обучению как качество, виды и тематику расходятся со спросом. Это особенно показательно на региональном уровне. Налицо недостатки предложения услуг в сфере профессионального образования и обучения, в контексте обучения в течение всей жизни (непрерывное обучение), а именно охват предлагаемых профессий и специальностей, и качество обучения, характеризованное, прежде всего реализацией учебных программ учебными методами. Легитимность обучения и сертификация результатов тоже являются серьезной проблемой. В рамках проекта „Инновационных подходов к идентификации и ответу на потребности профессионального обучения молодых людей в неравноправном положении“, осуществляя сотрудничество, попробуем трансферировать некоторые из хороших практик в область профессионального обучения молодых людей в неравноправном положении в аграрном секторе. Таким образом, опыт в профессиональной подготовке молодых людей в рисковом положении и в социально-экономической изоляции тоже будет усвоен на территории Болгарии. Основная цель работать по внедрению концепции о конкретной направленности к индивиду, который нуждается в помощи как с точки зрения определения необходимости в обучении, так и с точки зрения разработки программ профессионального обучения. Одностороннее представление о целевых группах как гомогенные подгруппы, к каждой из которых одинаково относятся общие цели и методологические подходы, затрудняет обеспечение индивидуального и эффективного предложения конкретному человеку, как и его гибкий перевод к другому виду необходимой помощи или направлению профессиональной интеграции. Нам хотелось бы обратить внимание на систему оценки на результаты обучения, как с точки зрения поставленных конкретных целей, так и с точки зрения их эффективности в социально-экономическом плане, включительно и для конкретного индивида. Принципы и конкретные подходы к разработке программ обучения являются, скорее всего, элементами каждой отдельной инициативы, а не являются, как в других странах, утвержденной государственной практикой.
20. Analysis of changes in the environment in socio-economic development and the negative effects of the financial and economic crisis in the period 2008- 2012 Анализ на промените в средата в социално-икономическото развитие и отрицателните ефекти от финансова и икономическа криза в периода 2008-2012 година	This publication presents an extensive analytical study of the dynamic changes in the environment for socio-economic development in terms of financial and economic crisis and its negative effects. The specific analytical estimates in 2008-2012 period, the dynamics of macroeconomic conditions, demographic trends, educational attainment, social inclusion systems in the labor market, education, health and social services in this period, allow to model a reasoned proposals for efficient use of the European Union Funds under the “Human Resources Development” Operational Programme and Cohesion Funds to overcome the negative impact of the financial and economic crisis. Настоящата публикация представя на читателя едно мащабно аналитично изследване на динамичните промени в средата за социално-икономическо развитие в условия на финансовата и икономическата криза и нейните отрицателни ефекти. Конкретните аналитични разчети в периода 2008-2012 година на динамиката на макроикономическите условия, демографските тенденции, образователното равнище, социалното включване, системите на пазара на труда, образованието, социалните и здравните услуги в този период, позволяват да се изведат обосновани предложения за ефективно използване на фондовете за

	безвъзмездна финансова помощ на Европейския съюз по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ и Кохезионните фондове, за преодоляване на негативното отражение на финансовата и икономическата криза.
--	---

21. Assessment of Social Programming Efficiency in Dynamic Social Environment ОЦЕНКА НА ЕФЕКТИВНОСТТА НА СОЦИАЛНОТО ПРОГРАМИРАНЕ В ДИНАМИЧНА СОЦИАЛНА СРЕДА	The paper presents the basis of the scientific research in assessing the efficiency of social programming, seeking its justification and control on national, regional and local level. Different theoretical and practical options are reviewed analyzing their characterization and opportunities of application. Starting basis of the scientific research in the direction of assessment of the efficiency of social programming are the objectives and tasks of the social work, the definition of which depends on the level of its realization. In other words, they can be defined at national and regional level, as well as at the level of settlements, at a group level or at the level of an individual. Accordingly, the criteria for assessment of the efficiency of the achieved goals of the social work and related social programming, are established. Studies in this direction allow us to determine the qualitative characteristics of relevance of the system of criteria for assessment of the efficiency of social work. This relates to the following: ▪ to express the efficiency of all types, forms and methods of social services to the population; ▪ to show how efficient is the work of the public administration and in particular the work of social services in the contemporary Bulgarian conditions, related to conducting continuous and complex reforms; ▪ to reflect the level of efficiency of the leadership and management of the entire process of purposeful and systematic social work with the population and individual people, in need of professional social assistance. In accordance with this, several approaches to determining the efficiency of the implemented specific social activity at national and local level, can be k The first one is related to a maximum objective assessment of the relationship between the achieved results or effects, and associated with them costs. Key problems in this case become the measurement and description of both the results (effects), and the cost. As much as the cost, can be planned, so much the efficiency of social services can be anticipated, planned, actual, actually achieved. According to another approach, the focus is on assessing the efficiency of social work from the standpoint of determining the degree of satisfaction of social needs and expectations of the clients served, in their capacity as users or beneficiaries of the project or the program. Critical here are the subjective assessment methods, i.e. opinions, judgments, statements (on someone, or something more or less specific), and the particular entity carrying out the assessment of the efficiency of social work. Therefore, in this case it is particularly important to determine and select the appropriate source of information for the assessment. This in essence is the entity, which is the holder of significant for the assessment information, in the face of managers, specialists, representatives of bodies, users and others. At that, it should be taken into account that the assessment information derived from specific people, is always subjective. The more entities take part in the assessment process, the greater is the extent, to which, with other conditions being equal, this assessment seeks to ascertain the objective and reliable picture of the activities of social services and the realization of a specific social program (project). The complex nature of the assessment suggests also a purposeful organization of the process of disclosure of opinions, reasoning and conclusions, stated by means of certain forms and methods. In this case we are dealing with procedural and organizational significance of the term "assessment of the efficiency of social services." In our quest to achieve a goal or to assess a process, or a person, it is necessary to organize the assessment process. For this purpose, sufficient in quantity assessment information should be collected and processed, and specific assessment procedures, which include the appropriate tools and methods for complex verification of the assessment, shall be created and used. The whole diversity of assessments derived from various entities, going through certain procedures and stages in the assessment process becomes a resultant (final) assessment. As a rule, the organizational process of assessment of the final information can serve as a basis of certain important practical conclusions for the implementation of relevant events and actions, and development of programs to increase efficiency. The problem of studying the efficiency is one of the key areas of various activities of society, especially in production and management. Traditionally, the focus is on economic efficiency, reduced to simple enough and calculated "cost-result" ratio. This is a fundamental principle, characterizing the concept of "economic efficiency". Social efficiency does not have so direct character. It is rather a more complex category and is difficult to express in one dimension. Certain contradictions and discrepancies may arise between different approaches and the task for reaching the aggregate social efficiency shall be formulated primarily as a task for optimization of the social managerial activity. В теорията и практиката са направени редица опити за характеризирание на методиката за оценка на ефективността на социалните програми (проекти), представляващи комплексът от социални мероприятия, обединени от обща цел, на основата на които е приложимостта на социалните програми в нашата страна, насочени приоритетно към социалната защита на населението. Това, което е характерно за програмите за социална защита на населението, реализирани от социални служби в България, е че съществуващата днес система за социална защита на населението и социалното му обслужване основно е насочена към „процеса“. Органите за управление на социалната защита, социалните служби, обикновено планират и оценяват своята работа изключително в такива понятия като количество на бенефициентите на помощи, количество оказани услуги и обем ресурси, изхарчени от бюджета или привлечени от извънбюджетни източници, като оперативни програми и т.н. Извън рамките на вниманието им се оказва резултатът от предоставените услуги (как са повлияли оказаните услуги на поведението, способностите и самоуважението на клиентската група и т.н.). Въпреки прехода към програмно-целевия метод за управление, въпросите за измерване на постигнатите резултати от тази или онази социална програма и тяхното съотнасяне към
---	--

изразходваните ресурси, продължават да остават извън ползването на органите за управление на социалната защита или финансите.

Не е тайна, че в числото на най-острите проблеми на социалната сфера най-често се споменава проблемът за недостатъчното финансиране, както на наличните, така и на разработваните програми. При това се забравя, че въпреки актуалността на този проблем, финансирането е само ресурс, необходим за постигане на крайния резултат, а именно-снижаване на социалното напрежение в обществото, повишаване на благосъстоянието и т.н.

Недостатъчната прозрачност на бюджетите и изключителното внимание към ресурсите може да се отнесе към най-сериозните фактори, влияещи върху ефективността на политическите решения и способността на държавата да подобри качеството на социалните услуги. Даже, ако фактическите резултати при обслужването или оказването на социална помощ са известни на социалната служба, социалният работник или служителя в съответната служба, органите за управление като правило, не изискват от тях отчет и следователно плащат не за резултат, а в най-добрия случай за процес или в най-лошия за демонстрация на процес. Едновременно с това отсъстват ефективни механизми за мотивация на доставчика на услуги или помощта за достигане на резултатите, а също така и обезпечаване на неговата отговорност за тяхното достигане.

Един от достъпните инструменти за изменение на създалата се ситуация и прехвърляне на вниманието върху резултатността на бюджетните разходи, се явява оценката на социалните програми. Оценката не само привлича вниманието на държавните органи за управление към диагностиката на постигнатите резултати и получения ефект (както с *количествени*, така и с *качествени методи*), но и усъвършенства аналитичната база, повишава културата на социалните служби. Тя позволява да се задават правилни и своевременни въпроси, да се развиват аналитични подходи към решенията за изразходване на бюджетните и привлечените средства и при разработката или коригирането на социалната политика. По-конкретно става дума за следните въпроси: Достига ли програмата поставените цели? Социалната помощ предоставена ли е именно на тези, за които е предназначена? Осигурена ли е заетост на подходящите бенефициенти? Съществува ли изтичане на бюджетни средства към тези, които не се нуждаят от помощ или включване в програмата? Има ли административни бариери, пречателни достъпа до програмата? Как се съотнасят постигнатите резултати към изразходваните средства?

Всички тези и други въпроси, формулирани в хода на оценката на социалната програма, очертават кръга от действително значими, ясни и поддаващи се на измерение задачи в рамките на промеждутъчното или дългосрочното развитие на системата за социална защита на населението.

Бюджетните ограничения са само един от външните фактори, определящи необходимостта от оценка на ефективността от изразходването на бюджетните средства. Общественият натиск от страна на населението, явяващо се потенциални избиратели, е друг ключов фактор, стимулиращ внедряването на оценката. Всяка от разработваните социални програми отразява определени интереси на обществото, например да вижда по-малко бездомни по улиците, по-малко младежи, страдащи от наркомания, повече стари хора, запазващи социалната си активност в местното съобщество, по-малко безработни лица от критичните и рисковите групи и т.н. Политическият натиск от страна на избирателите, от една страна, и бюджетните ограничения от друга, определят необходимостта от анализ на конкретните резултати от социалната програма, финансирана от националния бюджет, както и от привлечените средства. Оценката предоставя на представителите на националните и местните държавни власти пълна, осмислена, обективна информация за резултатите от програмата и ефективността от хода на нейната реализация. По такъв начин оценката се явява начин за обратна връзка между представителите на органите на властта, бенефициентите и програмата. Информацията, получена в хода на оценката, позволява също така да се популяризира конкретната програма в местното съобщество.

Междинната оценка, поставяща си за една от своите цели анализ на бюджетните разходи и привлечените ресурси при реализацията на програмата, позволява да се разкрият причините за разминаването между прогнозираните и фактическите данни. Понякога грешката може да се крие в самите прогнози, неотчитащи редица външни фактори, влияещи върху разходната част на програмата. Оценката позволява навреме да се разкрият подобни фактори за въздействие, което позволява да се коригира прогнозата за разходите по програмата на основата на по-точни фактически данни.

Оценката също служи като основа за приемане на претеглени икономически и политически рационални решения, отнасящи се до реализацията на програмата, а също така и нейното своевременно коригиране. Особено важна ни се струва възможността за сравнение на социалните програми с други форми на социална подкрепа при ситуация на бюджетни съкращения и необходимостта от приемането на решения, относно продължаване на финансирането.

Много често в хода на реализацията на социалната програма се използват нови механизми за предоставяне на услуги- системи за търсене и подбор на клиенти, схеми за събиране на плащания, структури и графици за предоставяне на тази или онази услуга и т.н. Грамотно проведената оценка може да открие грешки в „дизайна“ на програмата или възникнали в хода на реализирането ѝ трудности, което позволява да се подобри механизма за предоставяне на услуги, постигайки тяхната по-голяма ефективност при по-малко разходи. Освен това, оценката позволява на ръководителите на програмата по-ясно да си представят цялостната картина при реализацията на програмата, включително средствата за постигането им и крайните резултати. Възможностите за оценка по премахване на бариерите между бизнеса и местните власти, са детерминирани от резултатите от оценката, доколкото те позволяват да се разсее предубеждението в ефективността на държавното управление и контрол. Не само населението, но и бизнес структурите понякога имат твърде отдалечена представа за това, което правят местните власти за повишаване благосъстоянието на жителите на града или общината. Оценката заставя различните групи икономически

агенти, в частност бизнеса, да се замисли за ефективността от социалните програми, възможните пътища за тяхното подобряване от гледна точка на местното население, възможностите за внасяне на собствен принос в решаване на местните проблеми.

Какви са изискванията, предявявани към оценката? Оценката на ефективността на програмата трябва да се основава на точни критерии, своеобразни ориентири, определящи ефективността на социалната програма с конкретни показатели. Дадените ориентири могат да представяват формални приети стандарти за социално обслужване, но могат и да се явяват параметри, разработени специално за тази програма, например минималните стандарти за качество на социалните услуги. В Англия са разработени от Министерството на здравеопазването и проверка съответствието на предоставяните услуги от тези стандарти постоянно се осъществява от такива служби на правителството като Инспекцията по социална служба /SSI/ и Одиторската комисия /AC/(SSI, 2001-2002).

За да може оценката да е ефективна, тя не трябва да зависи само от мнението на ръководителите и управляващи програмата. С други думи, решението за провеждане или поръчката за оценка, трябва да се намират в компетенцията на хора, стоящи над ръководството на конкретната програма. Важно средство за съхраняване на обективността се явява привличането на независими специалисти, нямачи лична или професионална заинтересованост от резултатите от оценката. За да може оценката да има практическа ориентация и полезни резултати, тя трябва да отчита мнението на специалистите-практици (например социалните работници или служители в съответните служби), а също така и на клиентите (ползватели) на програмата. Специалистите и ползвателите предоставят значима информация, относно различни аспекти в реализацията на програмата, възникващите трудности и пътищата за преодоляването им.

За да бъде оценката надеждна, тя трябва да се провежда от специалисти, да се използват съответстващи съвременни стандарти за методология. При това информацията за резултатите от оценката трябва да бъде достъпна за основните заинтересувани страни и трябва да се обсъжда от колкото се може по-широк кръг специалисти, така или иначе съпричастни към реализацията, финансирането или разработката на социалната програма. По такъв начин основният метод, използван за определяне на ефективността от държавните програми за социална подкрепа на населението, са оценъчните изследвания на различните показатели за ефективност на всички стадии при осъществяване на програмата. По-конкретно става дума за следното:

- на етап разработка: проектът за програма се оценява по качествени показатели на фиксираните в него основни ценностни ориентири (степени за съответствие на целите на създателите на програмата с целите на социално-икономическо развитие на страната, декларираните законодателно норми и принципи, а също така и с очакванията на субектите на програмата);
- на етап реализация: ефективността от програмата, изразявана в качествени показатели на организационната, правната и управленска съставна компонента при осъществяването на програмата (условие за ефективно в социално отношение държавно управление се явява наличието на ефективен механизъм за координация на социалните въздействия в държавната чрез своите социални служби- изпълнител на програмата);
- на завършващия (оценъчен) етап: програмата се оценява по количествени показатели на икономическата съставна компонента на ефективността (съотнасяне обема на услуги и тяхната стойност в условията на ограничени човешки и материални ресурси) и по качествените показатели, които са установени от създателите на програмата (степената за съответствие на целите на ръководителите и организаторите на програмата с потребностите на субектите на програмата).

В цялата многоаспектност на оценката на ефективността на социалното програмиране и на неговия продукт- социалната програма, в контекста на управлението по резултати, спазвайки принципа „какво-ако“, съобразно приоритетите в социалната дейност, произтичащи от динамичните поромени в социалната среда, считаме за целесъобразно да предложим *модел за оценка на ефективността, базиран на подхода на „организационната ефективност“*.

В основата на един такъв модел е съвкупността от определени елементи, каквито са система на придобиване на ресурси, избор на цели, оценка на въздействието на външната среда и избора на стратегия. В контекста на същността на социалното програмиране, според нас наличието на посочените елементи в максимална степен могат да удовлетворят изискванията за ефективност на дадена социална програма. А тя, социалната програма, като съвкупност от социални мероприятия (конкретни действия с конкретни срокове), осъществявани от органите и структурите за социални дейности, насочени към осъществяването на определена цел, за да се оцени като ефективна, следва да е ресурсно осигурена, да е с ясно дефинирана цел, като краен резултат, съобразен с динамичната социална среда, чието постигане да е на основата на избора на подходяща стратегия, допринасяща за достигане на крайния желан резултат. И всичко това е в зависимост от начина на трансформиране на ресурсите в необходимите социални способности в интерес на социалните политики. Тук следва да посочим, че под социална способност следва да разбираме възможността за изпълнение на определени действия за постигане на определена цел или желан краен резултат при определени условия и в съответствие с определени стандарти и социални политики. Тази е причината и за избора ни на подхода на „организационната ефективност“ за целите на предлагания от нас модел, доказан като добра управленска практика при реализацията на зависимостта „ресурси-способности-ползи (резултати)“.

22. A NEW BULGARIAN VIEW ON SOCIAL ADAPTATION OF THE MILITARY, DISCHARGED FROM MILITARY SERVICES НОВ ПОГЛЕД НА СОЦИАЛНАТА АДАПТАЦИЯ НА ВОЕННОСЛУЖЕЩИТЕ, ОСВОБОДЕНИ ОТ ВОЕННА СЛУЖБА	Abstract: This article reviews the social adaptation of the military as a social process. There is an overview of adaptation concepts adopted in science and practice. There is an attempt to classify the types of adaptation based on the nature of the interaction, the type of adaptive environments, adaptive environment structural components and based on the psychological content. Social adaptation process is presented in the following major stages: preparatory stage, stage of psychological tension before discharge; stage of acute mental reactions to entry into "civilian life"; stage of acute mental reactions to exit out of „military life“ and stage of re-adaptation. Социалната работа е относително млад, отличаващ се днешно време бързо развиващ се отрасъл на знанието и практиката, чието формиране още не е приключило. Възникнала като обществено явление, като особена област от дейността на хората, в своето развитие тя все по-често привлича вниманието на научноизследователската област и се превръща в обект на специални научни изследвания. А това означава, че изследванията на водещите специалисти, посветени на социалната работа, се основават на методическите подходи, съвкупностите от методики и технологии, обобщения опит от практическа дейност, приложими за повечето социално-хуманитарни науки. Понятието социална работа по своята същност е многозначно. Към разбирането му днес съществуват няколко подхода, по-съществените от които са: ■ област от научното знание за закономерностите на управление на процеса на използване на вътрешните и външни ресурси на индивида, семейството или общността, намиращи се в трудни ситуации на нарушено социално функциониране; ■ специфичен вид професионална дейност, чието проявление е в оказването на държавно и недържавно съдействие на човека с цел осигуряване на културно, социално и материално равнище на живота му, предоставяне на индивидуална помощ на човека, семейството или на група лица ; ■ оказване на помощ в рамките на непосредствено взаимодействие с отделните хора и семейства за решаване на проблемите на техния психически живот, междуличностни отношения, социално-икономически проблеми; ■ помощ на човека в трудна жизнена ситуация, стимулирането му да се превърне в социално самодостатъчен, социално развит и социално активен член на обществото; ■ вид дейност на хората и организациите по оказване на помощ на различните слоеве от населението. От определенията, че социалната работа е особен вид дейност на хората по оказване на помощ или съдействие на различните слоеве от населението, оказали се в трудна жизнена ситуация, а също създаване на условия, съдействащи за възстановяване или подобряване на способностите на хората за социално функциониране. Понятието „социална работа“ в научната и учебната литература най-често се определя като професионална дейност по оказване помощ на отделни лица, групи общности за засилване или възстановяване на способността им за социално функциониране и създаване на обществени условия, способстващи реализацията на тази цел. Социалната работа се разглежда също като вид социална дейност, характеризираща се с определени нива на осъществяване, от които зависят нейните функции, форми и методи. В широко разпространения „Речник на социалната работа“ на Р.Баркер в този списък се включват: индивидуална социална работа, групов социална работа, организация на общността, административна социална работа, изследвания, социална политика, планиране, непосредствена клинична практика, семейна и брачна практика и други видове микропрактики, а също и това, което се нарича обща практика на социалната работа. Съвкупността от технологии, изследователски и практически процедури, начини на дейност, с помощта на които се осъществява социалната работа, представляват методите на социална работа. Методологията на социалната работа е основана върху система доказано обосновани знания, получени чрез изследвания и оценка на практическата дейност. Теорията на социалната работа отчита сложността на взаимодействията между хората и тяхното обкръжение и признава способността на хората както да се подлагат на влияние, така и да променят въздействието на многобройните фактори върху себе си. Теоретико-методологическият анализ на социалната работа се основава на историческия подход и посочването на източници за възникването на даденото явление в миналото. Историците намират корени на състрадателно отношение към ближния още в обичаите на източно славянските племена. С.М.Соловьев отбелязва, че за разлика от войнствените германци и литовци, избяващи се от „излишните, слабите и недъгавите“ земяци, избиващи пленените, нашите далечни предци се отличават с милостивост към старите и малките съплеменници, а също към пленниците, които след изтичане на известен срок могат да се завърнат в родните си места или „да останат да живеят между славяните като свободни хора или приятели“. Предоставяйки приют и обич за странниците, тяхна отличителна черта е рядко срещаното гостоприемство . На фона на посоченото, научното осмисляне на социалната работа в България започва с проявяването на социалната роля на явлениято благотворителност в обществения живот, а също и с опитите да се приложат различни философски, психологически, психотерапевтични, социологически и медицински подходи за научното обосноваване на социалната защита на хората, за оказване на помощ на нуждаещите се. Теоретичната обосновка на социалната работа днес се развива в три основни направления. Първо, определя се мястото на социалната работа като отрасъл на знанието сред такива дисциплини, като социална философия, социална история, политология, социология, социална психология, културология. Второ, търси се собствена теоретична константа на социалната работа като специфичен обект на изследване и трето, посочва се нейното взаимодействие с другите науки за човека и обществото. И тъй като в основата на социалната работа е човешкият фактор, разбиран като отделната личност, колектива и отношенията на
---	--

хората в този колектив на основата на самосъзнанието, приоритетно социалният характер на неговата активност, обуславя необходимостта от познаването на общите и специфичните фактори [Каменов, К., А., Асенов и К., Хаджиев. Човек, екип, лидери, ИК „Люрен“, 2000 г., с. 11]. Към общите фактори внимание заслужават общата култура, специалната функционална култура, мотивационните фактори. Докато специфичните фактори се свързват с начина на изработване на управленските решения, начина на управленскообщуване и управленска отговорност [Димитрова, С. Управление на ресурсите за отбрана в сектора за сигурност, В.Т., 2011 г., с. 158].

Следвайки логиката на нашето изложение, изследванията ни са насочени към една специфична област на социалната работа, каквато е социалната адаптация на военнослужещите в края на кариерата и подготовката за подходяща реализация в публично-частния сектор на икономиката [Концепция за управление на човешките ресурси в МО, БА и структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната, С., 2006; Доктрина за управление на човешките ресурси във въоръжените сили (НП-1), Заповед на министъра на отбраната на Република България №ОХ- 179 от 06.03.2013г.], като критерий за мотивация и повишаване на активността на човешкия фактор [Димитрова, С., цит.изд., с. 161]. в сферата на сигурността и отбраната. Нещо повече, за разлика от досегашните разработки, пречупени през призмата на социалната политика на военното ведомство, с настоящата статия си поставяме за цел да предложим на обществено-научното познание нов поглед на социалната адаптация на военнослужещите, напускащи редовете на въоръжените сили и българската армия в съответствие с научното осмисляне на социалната работа.

Голяма част от военнослужещите, освободени от военна служба, имат добро образование и достатъчно висок социален статус. След преминаване в запас те остават сами със своите проблеми и често стават абсолютно незащитни в съвременния свят на стокowo-парични отношения.

Необходимо е да се привлекат бившите военнослужещи към предприемачеството, да се създават допълнителни работни места.

Към социално-икономическите проблеми, които възникват за военнослужещите, преминали в запас и за членовете на техните семейства, се отнасят трудностите с намирането на работа, липсата на жилище, намаляването на материалното състояние на семейството, малката достъпност до оздравителни мероприятия и отдиш на семейството. Всичко това е следствие от липса в страната на ефективна социална политика за подкрепа на такива семейства. Според мнението на представителите на всички ведомства основната причина, пораждаща дадения проблем, е икономическата.

Проучванията позволяват да се направи изводът, че формирането на системата за социална адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба, се отнася на съвременен етап към най-важните направления в социалната политика на държавата.

В съвременните условия потребността от по-нататъшното усъвършенстване на социалната работа и различните социални технологии, от осмисляне на съвременния опит за социално обслужване на населението, става още по-актуална.

Следва да се конкретизират усилията за създаване на мрежа от учреждения за социално обслужване, за създаване на действително ефективна и необходима система за социална защита. Необходимо е професионализмът и високата нравственост да се разглеждат като задължителни качества, които трябва да притежава специалистът от специализираните социални служби. Също трябва да се повиши координацията на действията на различните държавни служби за социална защита на населението, образованието, здравеопазването, заетостта и т.н., - за удовлетворяване нуждите и потребностите на населението като цяло.

Основните пречки за повишаването на ефективността на социалната работа с военнослужещите, преминаващи в запас са:

- неуреденото законодателство за функциите на социална защита във въоръжените сили и на механизмите за тяхното използване;
- непълнотата и фрагментарността на правната база, отнасяща се до въпросите за социално-икономическото осигуряване на военнослужещите;
- неадекватните съвременни условия на труд на военнослужещите и пенсионното осигуряване;
- отсъствието на действени програми за социална адаптация на военнослужещите, подлежащи на преминаване в запас;
- забавеното решаване на техните жилищни проблеми;
- несъвършенството на системата за медицинско осигуряване на военнослужещите, освободени от военна служба и на членовете на техните семейства;
- слабата правна база на системата за социално обслужване;
- ограничеността на финансовите ресурси, предоставяни в разпореждане на правителствените органи на национално и регионално равнище, дефицитът на средства в органите за местно самоуправление;
- отсъствието на координация на дейността на министерствата и ведомствата в сферата на социалното обслужване;
- дефицитът на персонал, притежаващ професионална подготовка в областта на социалната дейност;
- ниският социален статус и неадекватната работна заплата на работниците от социалните служби.

Очевидно е, че в България е необходимо да се развият служби за лицензионна дейност /делегирана социална услуга/ в областта на социалната адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба, да се осигури контрол за спазване на държавните стандарти от службите за социално обслужване. Важно е развитието на нормативно-правните основи на организацията и функционирането на службите за социално обслужване, кадровата подкрепа на мрежата от служби за социално обслужване на дадената категория граждани.

През последните години са приети редица мерки за усъвършенстване на правната

база на социалната защита на освободените от военна служба военнослужещи и на членовете на техните семейства, имайки предвид промените се социално-икономически условия. Социологическите изследвания, проведени в България, и анализът на резултатите от ежегодния мониторинг на социално-икономическото и правното положение на военнослужещия, като цяло бележат положителна динамика на процеса за социална адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба през последните години.

Този процес носи системен и комплексен характер и се осъществява от много социални институции и специализирани учреждения, имащи отношение към организацията на социалната адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба и на членовете на техните семейства. Може да се каже, че адаптивният процес започва да придобива институционални черти. Обаче несъгласуваността при реализация на програмите за адаптация довежда до сериозни регионални диспропорции.

На фона на спадане на равнището на доверие на населението към органите на законодателната и изпълнителната власт, рейтингът на въоръжените сили сред другите държавни и обществени институции остава относително висок, въпреки че самите военнослужещи не оценяват високо престижа на военната служба в съвременното българско общество. А това пряко е свързано с неудовлетвореността от равнището на загриженост на държавата за членовете на семействата им, с недооценяването на тяхното място и роля за запазване на държавността и т.н. Това противоречиво обстоятелство посочва скритите резерви за усъвършенстване на социалната политика и социалната дейност по социална адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба и на членовете на техните семейства.

Социалната защита на военнослужещите, освободени от военна служба и на членовете на техните семейства е широк спектър от законодателни, организационни, професионални, финансови, психологически и други аспекти, отнасящи се както за всекидневния живот, така и за духовната сфера на човека.

Основните задачи на системата за социална защита на населението по социалната подкрепа на военнослужещите, на освободената част от тях от военна служба и на членовете на техните семейства, могат да се конкретизират както следва:

- определяне на най-актуалните проблеми на адаптация и социална защита на военнослужещите, освободени от военна служба;
- съдействие за предоставяне на медико-социална, психологическа, социално-икономическа, юридическа и друга помощ;
- взаимодействие с държавните и обществените организации по издирване на военнослужещи, освободени от военна служба по болест или инвалиди /хора с ограничени възможности/;
- подкрепа на семействата на военнослужещите, нуждаещи се от социална помощ;
- анализ на състоянието и перспективите за социално осигуряване и обслужване на участниците в бойни действия, на военнослужещите, освободени от военна служба и на членовете на техните семейства;
- повишаване на жизненото равнище на военнослужещите и на членовете на техните семейства; осигуряване на всеки от тях максимално възможната при конкретните условия социална защита в съответствие със законодателството на България.

На основата на извършения анализ считаме за целесъобразно да предложим някои препоръки за усъвършенстване на системата за социална защита на военнослужещите, освободени от военна служба.

Преди всичко, необходимо е да се утвърдят правните основи на социална защита на военнослужещите, а също така социалната адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба и на членовете на техните семейства. Става дума за социално-икономически, политически и лични права и свободи, които не могат да бъдат изменени, отменени или ограничени от други нормативно-правни актове с по-малка юридическа сила. С други думи, никакъв правен регламент не може да бъде в разрез с конституционните права и свободи на гражданите.

При провеждане на реформата за пенсионно осигуряване на военнослужещите е необходимо също да се отчита натрупания опит.

Желателен е подробен и реалистичен договор за военната служба, който да предвижда равна отговорност на военнослужещия пред държавата и на държавата пред военнослужещия.

Необходимо е да се засили контролът върху правомерността на заповедите на командирите и началниците, отнасящи се до разпределянето на материално-битовите блага сред подчинените, за привличане на военнослужещите към дисциплинарна отговорност, а също за тяхната практическа дейност по спазване на принципа за социална справедливост в поверените им формирования. Най-пълнен ефект тук може да се постигне чрез създаване във формированията на институт на представителството на органите на държавна власт под формата на специални пълномощници (по примера на армията в Германия), които биха влезли в системата от органи за социално-правна дейност.

Желателно е усъвършенстването на системата за непрекъснато повишаване на образованието на военнослужещите, в това число и в граждански висши училища, за подготовката им за условията на „цивилния“ живот, за предоставяне на възможности на членовете на техните семейства да получават образование с най-добро качество, което на свой ред да се превърне в гаранция за тяхната конкурентоспособност на пазара на труда.

Необходимо е създаването на достатъчно ефективни обществено-държавни структури, които да осъществят подкрепа на военнослужещите след тяхното освобождаване от военна служба и преминаването им в запас.

Трябва да продължава дейността по реализация на съществуващите програми за социална адаптация и социална работа с гражданите, уволнени от военна служба, и с членовете на техните семейства, и предоставяне на привилегиите им по закон. Целесъобразно

е по-активно да се използват възможностите на социалната дейност, предполагаща такива механизми, като професионална преподготовка на военнослужещите по основите на предприемачеството и малкия бизнес, психологическото обслужване, юридическото обслужване и други видове дейност.

В тази връзка считаме за перспективно да се използват нови възможности на заетост, свързани с компютърната техника и новите технологии. Такива видове дейност, имайки висок реабилитационен потенциал, способстват за самоутвърждаването и могат да им предоставят условия за самостоятелно осигуряване. Комплексното развитие на системата за социална защита на военнослужещите, освободени от редовете на въоръжените сили, според нас изисква:

- по-нататъшно разработване и законодателно утвърждаване на нови базови социални стандарти и нормативи за качеството на живот на военнослужещите и на тези, преминаващи в запас;
- уточняване на механизмите за тяхното осъвременяване, разработване на средни и дългосрочни програми за социална защита, предоставяне на социални услуги и реформиране на системата за социални плащания;
- попълване на пакета от закони с нормативни актове, регулиращи въпросите за социална защита, които до момента не са намерили отражение в националното ни законодателство;
- приемане на неотложни мерки за повишаване равнището на пенсионното осигуряване;
- разработване на дългосрочна програма за икономическо осигуряване, адаптирана към съвременните икономически отношения, при това основно внимание да се отдели на участниците в бойните действия, на военноинвалидите, на членовете на семействата на военнослужещите, загубили човека, който ги издържа;
- подкрепа на покупателната способност на всяко семейство на военнослужещи в условията на продължаващ ръст на цените и поскъпващия живот чрез системна индексация и компенсационни плащания;
- уточняване на механизмите за възстановяване на изгубената връзка между размера на пенсията и паричната издръжка на военнослужещия;
- осигуряване на радикално решение на жилищния проблем във въоръжените сили.

Съвсем актуално е създаването на ефективна, динамично развиваща се система за социална адаптация на военнослужещите, успяваща оперативно и гъвкаво да преустрои своите структурни подразделения, с цел най-добро прилагане на социалната политика на държавата в живота чрез разклонена мрежа от органи на държавната социална служба, на местното самоуправление, на обществените организации.

В съответствие с това изискване специалистът от дадената сфера следва:

- да има добра професионална подготовка, знания в различни области на психологията, педагогиката, социологията, законодателството, икономиката и организацията на производство, информатиката, математическата статистика и много други общопроефесионални и специални дисциплини;
- да притежава достатъчно висока обща и професионална култура, да бъде високо ерудиран човек, което предполага наличие на добри знания в областта на хуманитарните науки;
- да има информация за съвременните политически, социални и икономически процеси в обществото, да бъде широко осведомен за жизненото равнище и проблемите на различните социални групи от населението;
- да предвижда последствията от своите действия, твърдо да провежда в живота своята позиция;
- да притежава определена социална приспособимост във връзка с разнообразието на контингента, нуждаещ се от съветите на специалиста по социална дейност;
- необходимо е умело да контактува и предразполага към себе си „трудните“ подрастващи, сираците, самотните жени, хората с ограничени възможности, много възрастните, хората, намиращи се в реабилитация и др.;
- да притежава професионални умения и опит, способни да предизвиква симпатия и доверие у околните, да пази професионалната тайна, да проявява деликатност по всички въпроси, засягащи интимните страни от живота на човека; да притежава емоционална устойчивост, да бъде готов за психически натоварвания, да избягва невротичните отклонения в собствените си преценки и действия, въпреки възможните неуспехи (реакции не по същество, откази и т. н.);
- да умее добросъвестно да изпълнява своя дълг, оставайки спокоен, доброжелателен и внимателен към подопечния;
- да умее да взема нужното решение в екстремални ситуации, да формулира своите мисли, грамотно и разбираемо да ги излага.

В обобщение на така представените фрагменти на социалната адаптация на военнослужещите, освободени от военна служба и преминаващи в запас, считаме, че тя следва да се разглежда като елемент на една цялостна система за социална работа и защита на интелектуалния капитал в страната ни, притежаващ знания и умения, които носят добавена стойност. И тъй като военнослужещите са част от този капитал, от качеството на провежданата социална работа по адаптирането им към цивилния живот, се детерминират възможностите за тяхната безболезнена адаптация към цивилния живот и за ефективно използване на техните компетентности и компетенции, носещи стойност и конкурентно предимство. Ние нямаме претенции за всеобхватност на изследваната от нас проблематика, но имаме претенции за принос към научното познание в областта на социалната адаптация на военнослужещите, напускащи редовете на въоръжените сили и Българската армия, чрез представения от нас нов поглед на този тъй актуален проблем в условия на затвърждаващ се бюджетен дефицит и динамични промени в средата за сигурност. А ефективността от

	реализацията на една икономически обоснована система за социална адаптация и закрила е в пряка зависимост от съблюдаването на принципите за законност, лоялност, безпристрастност, отговорност, професионализъм, компетентност, позитивност, достъпност, хуманност, прозрачност, еднаквото отношение към потребителите на социалните услуги и зачитането на достойнството на военнослужещите и цивилните служители, редом с всички останали членове на нашето общество.
23. ASSESSING IMPACTS OF ACTIVE SOCIAL PROGRAMS ON THE LABOR MARKET IN THE REPUBLIC OF BULGARIA	Abstract: Unfavorable negative demographic trends in the country leading to pro-cesses of decreasing and aging of labor resources, sustainably unbalanced character of labor market, characterized by high unemployment and low labor demand, the availability of vulnerable groups and significant regional discrepancies in labor market development are among the most serious challenges before the country in the XXI century. Among the macroeconomic policies and means a significant place is rendered to the so-called active programs and measures on the labor market which are an object of increasing attention not only because the expectations of tangible effects but also because comparatively significant financial resources necessary for their implementation. Furthermore, the problem of effective spending of resources gains bigger sharpness in the current situation of limited social expenses in the country and poses questions to the effectiveness of the implementation of different programs and control. Current study examines information about active programs for labor employment, makes analyses of existing good practices and determines main preferences of unemployed persons in capable of working age taking monthly social support towards transformation of social support into incomes from labor, as well as the attitude of the main institutional departments conducting the state social policy in the field of employment and unemployment and the attitude of the non-governmental organizations towards the program and their readiness for distributing the functions between state, municipalities and non-governmental organizations in implementation and financing of the program, probable problems and conflict points. The active programs are a means of raising the competitiveness of labor force, mobilization of labor resources and increase in economic activity of population. The active policy also implements a very important socially distributing function, especially in conditions of availability of vulnerable groups on the labor market. For the last the participation into active programs is the only one chance of employment, avoidance of entering endmost poverty and social deprivation (isolation). Not the least, from the right determination of goals and expected results in active programs and measures and their appropriate announcement in the public space are dependent the extent, trust and support of implemented social and economic reforms. Introduced as a response to significantly increasing unemployment, active social policies incessantly expand the variety of programs and measures including the following main elements: – intermediary services on the labor market; – opening new places of work (programs of temporary employment); – qualification / re-qualification of unemployed and employed persons; – entrepreneurship encouragement; – subsidized employment. The active programs could be scrutinized, in the most general plan, as an instrument of support to the effective functioning of the labor market. They contribute to the elimination of barriers and problems in the functioning of market economy. The active programs have a multidirectional impact on the labor market. Emerged as a means of unemployment limitation, nowadays expected impacts of their application are too broad. Despite the availability of a number of modifications and concrete varieties for the implementation of the mentioned directions of active policies, the qualification is an important issue of consideration for all the countries, including conducted in the Republic of Bulgaria active policy on the labor market. The building up of a capacity for executing regularly monitoring activities and assessment of the effectiveness of conducted active policies is one of the priority tasks in the strategies on the European level too. In the practical assessments of the active programs and measures, the problems most often arising are substantiated by their multigoal and multiaspect nature and they are connected to the lack of a common and consolidated methodology for assessment, as well as to mistakes in measurements and the absence of adequate statistical information, resulting in the objective impossibility to trace the persons and state “benefits” of participation in such programs. The starting point in the assessment of active programs and measures are the activities of clarification of goals, tasks and expected results for a concrete program. Studies of different active programs in the field of labor market worldwide show ambiguity and often contradictory results regarding their effectiveness. Results are highly influenced by the examined country’s peculiarities, period and way of implementation of programs. The outlined great variety of active programs gives an evidence that during the assessments of their effectiveness all probable aspects of the effectiveness should be measured, all the impacts should be considered and compared – increase in the chances of employment, increase in the level of payment, social impact, etc. Furthermore, it is important an analysis of benefits and expenditures to be made which would give an opportunity to provide a clear answer to the question to what extent spent financial resources are economically and socially justifiable. Into the world practice four types of active measures’ assessments are mainly applied: 1. Permanent (current) monitoring and control of programs; 2. Assessment of the net impact of the programs; 3. Benefit-expenditure analyses; 4. Assessment of institutional and organizational capacity of programs. Full investigation means realization of the four above-mentioned assessments. In practice, this is very expensive and that’s why most often the assessments of the net impact are applied. Most of the governments implement permanent monitoring and control over the implementation of programs. Very little, even into the world practice, are the comparative analyses of benefits and expenditures, although namely such a kind of assessment proves the economic effectiveness of spent financial resources under employment programs. The effectiveness of every one program is generally measured by the implementation of its goals. A program has efficiency when in its implementation a significant part of the target group is covered. On the next place, the direct impact of the active policies on employment and level of incomes is of great interest. For the evaluations of the net impact on employment it is necessary to

find out what is the percentage of the program participants succeeded to find job following finishing their participation and how many would not succeed if they weren't included into the program. The net impact on the payment is measured as a relative share of program participants which after the end report higher incomes than before participation in the program. That way, the increase in incomes is explained by the participation into the program. For the final measurement of the effectiveness it is necessary to compare the net impacts on employment and level of incomes with direct and indirect expenses made during the program implementation. It is also possible to assess non-monetary effects, often called just social. In order an active program to be of full effectiveness, on the macro level it is necessary the side effects to be subtracted by the net impact thus finding the real net effect or the real significance of the program as a means of decrease in unemployment and increase in new-opened places of work. The side effects could be:

- Dead weight effect: the results got by the participation into the program would arise without it as well. For example, when an unemployed person is employed under a program of subsidized employment, but the same person would get the same job without the program, the effect of dead weight loss would be noticed.

- Effect of substitution: that effect emerges in the cases when an unemployed person is employed in a program of subsidized employment and gets a job which would be given to another person non-participating in the program, the net effect is null.

- Effect of shift: this side effect is noticed in regard to the production process when an organization using subsidized employment replaces on the market other organizations which do not use preferences under the program of subsidized employment.

The importance of juxtaposing of expenditures to realized incomes and benefits from every one program could be illustrated by the following example. If a program of qualification and re-qualification of unemployed persons and the intermediary services give one and the same quantitative contribution (net effect) to increase of employment, but the resources spent in qualification and re-qualification are twice higher than those of intermediary services, the first program would be twice less economically effective than the second one.

Discussing the situation on the labor market in the country in connection to the overall economic conditions, the following trends should be mentioned in recent decades of transition to market economy and processes and attempts of establishment a new social system: stagnant labor demand, qualitative disbalance between labor demand and supply, high and lasting unemployment and significant levels of poverty, problems in labor integration of unemployed persons from the risky (vulnerable) groups because of their low competitiveness on the labor market and low flexibility in the changing economic environment. The concentration of unemployed persons from certain risky groups in certain regions and settlements creates additional prerequisites for the high level of unemployment and as a consequence – emerging social tension. Assessments of the impacts from the implementation of active measures on the labor market in the country, and particularly National action plan on employment, show that there are many weaknesses in both planning and implementation. The achievements in the last decade are accompanied by a number of problems in procedures, planning, lack of communication, etc. The results show more pessimistic and negative than optimistic and positive attitudes and expectations. They support the conclusions that economic growth for now is not transformed into some concrete improvements in everyday life and in the material status of the people which is the case in its greatest depth for the poorest people in the community. The analyses of previously existing and implemented programs of temporary employment show the relatively low effectiveness which is easily to be proved by the kept level of unemployment during and after the end of the programs. Such programs are characterized by the following more important peculiarities:

- employment is provided only for a certain period of time and after that the hired unemployed persons are again without jobs and register in labor offices;

- comparatively identical selection of activities is offered, usually unattractive and non-qualified connected to cleaning, planting, afforestation, communal infrastructure, etc. which do not contribute to acquisition of new and specific professional skills;

- acquisition of professional qualification is not offered nor through practicing qualified activities, neither through participation in courses of professional qualification;

- negative attitude of participating employers who isolate the most risky groups in the selection processes.

Along with negative social consequences (some of which will be commented later) the practice of “social support” instead of “labor employment” creates also economic problems as far as it leads to irrational, economically ineffective and non-perspective re-distributions of incomes from working to unemployed and socially vulnerable who could work and realized economic benefits not only for themselves but also for the state in different forms.

In conjunction with the rest of the changes in economic system and social structure of the country, the transition processes lead to significant impoverishment of a big part of the population. A common conviction is that the unemployed persons from different risky groups are among the most influenced and one of the main reasons for that is the labor isolation and subsequent social marginalization. The motivation to get out of the poverty has many dimensions, incl. how the citizens see the trends in economic development, how they estimate their own position on the background of the overall development of the country and in comparison to the way of life of the rest. The way out of the poverty is not a problem of the society only but also a question of personal position and wish for a change. The search of some contact points between what the society wants to achieve through the National program “From social support to employment” and to what extent socially supported poor want to change their economic status and are ready for the corresponding efforts is a matter of investigation of the success of the program. Namely socially supported unemployed persons' way of assessments of their own situations, their vision for perspectives in economic development and about their personal perspectives are the initial point in determination their readiness to participate in the program. In making assessments of the studied program there are four major moments: First, the program offers full employment per day and weak; Second, the program offers employment in certain activities; Third, the program offers employment in conditions of fixed payments; Fourth, the

	program envisages sanctions for those who have refused participation. Material and The effectiveness of the discussed programs is doubtful considering the level of unemployment during and after the corresponding program's end which is kept. The organized and implemented temporary employment programs till now are characterized by the following more important peculiarities: – employment is provided only for a certain period of time and after that the hired unemployed persons remain again without a job and register in the labor offices; – relatively identical composition of unattractive and non-qualified activities is offered which are connected to cleaning, planting and afforestation, communal infrastructure, etc. Those do not contribute to the acquisition of new and specific professional skills; – professional qualification acquisition is not offered by practicing qualified activities neither by participation in vocational training courses giving professional qualification; – negative attitude of the participating employers who isolate some risky groups during the selection among the unemployed persons. The same characteristics are relatively repeated regarding the National program "From social support to employment". <i>The general conclusions regarding motivation considerations that could be made from the above discussion are the following:</i> – The target groups have readiness and wish to participate in the National program "From social support to employment". Among them the readiness to work in such programs are bigger than the average for the country. In difference to the public as a whole and the beneficiaries, social workers are not so optimistic about the preferences of the unemployed persons receiving social support which they meet. The impressions are that they'd rather prefer social support than work for the minimum salary. – From the qualitative investigations it is shown that in some municipalities (mostly in villages and small towns) people are easily included in the program, while in bigger towns there is hidden employment and more opportunities for illegal incomes which leads to refusals of participation. – The common opinion is that the payments under the programs are insufficient. Furthermore, sometimes people were misinformed and were not expecting the insurance expenses covered by the net amount. – As a whole the public opinion approves the restrictive norms. – The opinion that the effect of the program would not be long-term and the impact on the target group will be only for the time of its duration is predominant. – The investigations should also consider the expenditures made on the active policy on different levels being assessed. On the level of the national employment agency the expenditures are of two kinds: direct (for example payments of minimum salary and related insurances for every one person included in an active program) and indirect (administrative expenses on the implementation of the active program). On the next level, government and society, the expenditures are identical. That's why the analyses of benefits-expenditures are possible only in the availability of evaluations of administrative indirect expenditures for separate active programs and measures.
--	--