

Инвестира във вашето бъдеще!



Европейски съюз

Проект „Пилотно въвеждане в български контекст на концепцията експерти от опит, преживели социално изключване”
Договор №BG051PO001 – 7.0.01-0096-C0001
Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007-2013 , схема „БЕЗ ГРАНИЦИ – КОМПОНЕНТ 1”
Проектът се финансира от Европейския социален фонд и Република България



Европейски социален фонд

„ЕКСПЕРТ ОТ ОПИТ“

**нов отговор на стария въпрос
как да се справим със социалното изключване**

изследване на възможностите за регламентиране и осигуряване на устойчиво финансиране на концепцията за „експерт от опит”

анализ на българското законодателство

**София, Добруджа б.
(+359 2) 9 888 166; 9 816 617**

www.bcnl.org

www.ngobg.info

БЦНП позволява цитиране на текст с ясно посочване на източника.

Проект „Пилотно въвеждане в български контекст на концепцията експерти от опит, преживели социално изключване” се осъществява с финансовата подкрепа на Европейския социален фонд и Република България чрез оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, схема „Без граници – Компонент 1” и се изпълнява от фондация „Глобална инициатива в психиатрията - София” в партньорство с обучителен център „Фокус” към „Инициатива за социална рехабилитация”, Бремен и Български център за нестопанско право, София.

Контакти:



Глобална инициатива в психиатрията – София

ул. Мальовица №1
София 1000
тел. 02/987 7875, факс. 02/980 9368
www.gip-global.org, sofia@gip-global.org



Обучителен център „Фокус”

Liegnitzstraße 63
D 28237 Bremen
www.fokus-fortbildung.de



Български център за нестопанско право

ул. Добруджа №6
София 1000
тел./факс 02/981 6617, 988 8166
www.bcnl.org, info@bcnl.org

Текстът е подготвен от експертите:

Надя Шабани, Мариета Димитрова, Ралица Величкова (екип на БЦНП, София)
Валентина Христакева, Таня Маркова (екип на ГИП-София)

Настоящият документ е изготвен по проект с финансовата помощ на Европейския социален фонд. ГИП-София и партньорите носят цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Договарящия орган-Министерство на труда и социалната политика.

СЪДЪРЖАНИЕ

Стратегическа рамка.....	5
<i>Европейска стратегия за заетост.....</i>	<i>6</i>
<i>Рамкова програма за интегриране на ромите в българското общество (2010-2020 г.).....</i>	<i>11</i>
„Експерт от опит“ – дефиниция.....	12
Действаща правна рамка.....	15
Социален асистент и личен асистент.....	15
Асистент за независим живот.....	17
Здравен медиатор.....	18
Помощник на учителя.....	20
Трудов медиатор/трудов посредник.....	21
Функционален анализ.....	23
Ключови условия за успеха на този вид подкрепа.....	28
Препоръки и модели за регламентиране.....	31
Въвеждане на нова професия в Националната класификация на длъжностите и професиите.....	31
Възможни модели за осигуряване на финансиране на професията „експерт от опит“.....	34
А) Професия функционираща като самостоятелна единица.....	34
Б) Самостоятелен профил (звено), съставляващ част от социална услуга.....	37
Вместо заключение - „Експерти от опита“ – възможност за „надграждаща“ социална иновация в България.....	38
Приложения:.....	40

Какво ще кажем в този анализ?

Настоящото изследване има за цел да направи преглед на българската правна рамка за това доколко е възможно в България да бъде въведена една нова професия – „експерт от опит“ - специфична квалификация, която е натрупана в резултат на „преработване“ на собствения опит в преодоляване на социалното изключване. Хората, които имат този профил и експертиза, с малко подходяща подкрепа от *експерти от образованието* (различните специалисти) могат да постигнат изключително добри резултати в работата си с други хора, които са в подобно уязвимо положение и са социално изключени. За да бъдат намерени добрите решения за регламентиране на тази концепция, анализът включва и преглед на това доколко е целесъобразно и легитимно с оглед на политиките, които се развиват в Европа и в България, развитието на подобна идея. Акцент при изследването ще бъде поставен върху „функционалния анализ“ какво всъщност представлява тази фигура, връзката ѝ със съществуващите системи и форми на подкрепа и най-вече - какви са възможните сценарий да бъде регламентирана в България, като се оценят силните и слабите страни на всеки един от тях.

Цел на правния анализ е да се изследват основните сфери от българското законодателство, които имат отношение към въвеждането на концепцията за „експерт от опит“ като неразделна част от борбата със социалното изключване, предоставянето на ефективна подкрепа и качествена социална грижа за уязвими групи хора и да се очертаят сферите, където е необходимо да се предприемат промени в тази насока. Анализът, също така, ще спомогне за идентифицирането на звената (служби, институции и др.), които играят важна роля за предприемането на последващи стъпки по промяна на правната рамка в идентифицираните сфери, които препоръки ще бъдат подробно разписани в плана за действие за въвеждане на концепцията.

Анализът ще обхване:

- 1) действащите нормативни актове, регламентиращи предоставянето на социални услуги, както и най-важните стратегически документи и методологии в тази сфера;
- 2) държавните стандарти за придобиване на професионална квалификация и преквалификация по професии в социалната сфера;
- 3) процедурата за въвеждане на нова професия в Националната класификация на длъжностите и професиите.

Методологията, която е използвана от авторите, включва:

- Правен и институционален анализ на нормативната база, регламентираща близки професии и услуги, както и правилата за тяхното финансиране;
- Анализ на съществуващи близки практика в контекста на политиките на социално включване на лица в уязвимо положение и труднодостъпни общности;
- Двудневна работна среща със заинтересованите страни 26-27 юни 2012 г. за дискусия и приемане на дефиницията за експерт от опит с 29 участници;

Стратегическа рамка

Развитието на иновациите в социалната сфера в България през последните 20 години се предопредели не толкова от съществуването на определени успешни практики и действащи модели, а по-скоро като резултат на процеси, повлияни от международни политически доктрини и програми. Приемането на България в Европейския съюз, използването на различните финансови инструменти в предприєединителния период с цел сближаване до най-добрите и успешни модели в Европа и развития свят, повлия на политиките и регулациите в България, включително и в социалната сфера. Затова погледът „отгоре-надолу“ е ключов по отношение на социалната реформа и в този смисъл „легитимирането“ на определени практики винаги ще бъде търсено в заявената „политическа воля“ за реформи в тази посока, най-вече изразяваща се в множеството стратегически (policy) документи в тази област.

Представеният по-долу преглед няма за задача да направи пълен и изчерпателен обзор на всички стратегически и/или политически документи, които са относими към предмета на анализа, но се позовава на най-важните и ключови от тях, които имат значение за това *защо*, *доколко* и *как* в България може да бъде регламентирано понятието „експерт от опит“. В този смисъл, изложените по-долу документи:

- Очертават рамката, в която следва да се развиват идеите за бъдеща регламентация на „експерт от опит“;
- Обосновава съдържанието на понятието;
- „Верифицира“ легитимацията защо България 2012г. следва да отчете поставените тенденции и даде добър „отговор“ на възникналите нужди.

„Европа 2020“

Безспорно един от най-важните стратегически документи, който ще предопредели политиките и рамката на тяхното изпълнение през следващото десетилетие за страните членки е стратегията Европа 2020. Част от концепцията за „интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж“ е именно развитието на повече работни места и подобряване на жизненото равнище, включително чрез повече усилия в приобщаване на уязвими групи към пазара на труда. Европейската комисията (ЕК) предлага пет измерими цели на ЕС за 2020 г., чрез които процесът ще се управлява и които ще се превърнат в национални цели: за трудовата заетост, за научните изследвания и иновациите, за изменението на климата и енергетиката, за образованието и за борбата срещу бедността.

Тези цели ще се постигнат в рамките на няколко инициативи, които ще бъдат развити чрез подкрепа от оперативните програми. Концепцията за «Експерти от опит» може да бъде разпозната Като възможност за приобщаващ растеж» (стимулиране на икономика с високи равнища на заетост, която да доведе до социално и териториално сближаване) и се вписва в целите и мерките по две от тях „Програма за нови умения и работни места“ и „Европейска платформа срещу бедността“. Първата има за цел да модернизира пазарите на труда и да направи гражданите по-способни, като развива техните умения през целия им живот с цел да повиши участието в трудовия живот и постигне по-добро съгласуване между предлагането и търсенето на труд, в това число чрез трудова мобилност. Другата програма - „Европейска платформа срещу бедността“ има за цел да гарантира социално и териториално сближаване, така че ползите от растежа и работните места да са споделени в голяма степен и хората, живеещи в условията на

бедност и социално изключване, да имат възможност да живеят достоен живот и да представляват активна част от обществото. Тези инициативи ще породят ангажименти както за ЕС, така и за държавите-членки.

Из Водеща инициатива: „Програма за нови умения и работни места“

Целта е да се създадат условия за модернизирание на трудовите пазари с оглед на повишаване на нивата на заетост и осигуряване на устойчивост на нашите социални модели. Това означава да се даде сила на хората чрез придобиване на *нови умения* с цел да се даде възможност на настоящата и бъдеща работна сила да се приспособи към новите условия и възможните промени в кариерата им, *да се намали безработицата и да се повиши производителността на труда*.

«В резултат на това ще се стигне до изпълнението на принципите за обучение през целия живот (в сътрудничество с държавите-членки, социални партньори, експерти), включително чрез гъвкави образователни мостове между различните сектори и нива на образование и обучение и чрез засилване на привлекателността на професионалното обучение.На национално равнище държавите-членки трябва:

- да насърчават нови форми на баланс между работата и семейния живот и политики на „остаряване при активност“, както и повишаване на равенството между половете;
- за гарантиране на придобиването и признаването на компетенции, необходими за по-нататъшно обучение и на трудовия пазар по време на общото, професионалното, висшето образование и образованието за възрастни, включително неформално и неофициално обучение.

Из Водеща инициатива: „Европейска платформа срещу бедността“

Целта е да се осигури икономическо, социално и териториално сближаване въз основа на текущата Европейска година за борба с бедността и социалното изключване, така че да се повиши осъзнаването и да се признаят основните права на хората в условия на бедност и социално изключване, като им се даде възможност да живеят достойно и да участват активно в обществото. На национално ниво държавите следва

- да изготви и реализира програми за насърчаване на социалните иновации за най-уязвимите, по-специално като предостави *иновативно образование*, обучение и възможности за работа за общности в неравностойно положение, да се бори с дискриминацията (напр. на лица с увреждания) и да развие нова програма за интеграция на мигрантите, която да им позволи да се възползват напълно от своя потенциал;
- да определят и реализират мерки, насочени към специфичните обстоятелства на групи в особен риск (като семейства с един родител, възрастни жени, малцинства, ромско население, хора с увреждания и бездомни);

Европейска стратегия за заетост

В съответствие със стратегията „Европа 2020“ Европейската стратегия за заетост се стреми към създаване на повече и по-добри работни места в целия Европейски съюз (ЕС).

В тази насока чрез стратегията се насърчават мерки за постигане на три основни цели до 2020 г.:

- 75 % заетост сред хората на възраст между 20 и 64 години;
- дял на преждевременно напусналите училище под 10 % и завършване на висше образование от поне 40 % от хората на възраст между 30 и 34 години;

- поне 20 млн. по-малко бедни или застрашени от бедност и социално изключване хора.

Действията, посочени във водещата инициатива „Програма за нови умения и работни места“, са от съществено значение за постигането на тези цели. Всяка година националните правителства (чрез Комитета по заетостта) и европейските институции изготвят „пакет от мерки в областта на заетостта“:

Стратегическите цели в подкрепа на отговора на Комисията на безработицата и ниските нива на участие на трудовия пазар в ЕС с авангардни и новаторски политически идеи, са:

- даване на **„нов импулс на съчетанието от гъвкавост и сигурност“**, като се ангажират всички заинтересовани лица в засилването на елементите на това съчетание и като се подсилят механизмите за контрол на националните споразумения в областта на съчетанието от гъвкавост и сигурност;
- **самостоятелна заетост.**

Националната програма за развитие: „България 2020“

В Българската концепция за развитие за следващото десетилетие създаването на възможности за придобиване на знания, умения и компетентности в съответствие с пазара на труда е видно и чрез *«разработване и прилагане на гъвкави форми на професионално обучение за придобиване на практически умения»* и *«осигуряване на възможности за професионално обучение и обучение за придобиване на ключови компетентности на заети и безработни лица»*.

Според Подприоритет 2.1: Осигуряване на възможности за заетост на неравнопоставените групи на пазара на труда и за повишаване на доходите от труд политиката за намаляване на бедността и насърчаване на пълноценното участие в социалния живот на хората ще бъде насочена основно към превенция на отпадането от пазара на труда. Освен това, тази политика ще бъде насочена и към: подпомагане на социално-икономическата интеграция на групите в неравностойно положение, които в повечето случаи са в риск от социално изключване и изпадане в бедност; подпомагане на преходите на личността между различните състояния на пазара на труда, на по-доброто съвместяване на професионалния с личния живот, на по-гъвкава и сигурна заетост; осигуряване на достъп до програми за активизиране, ориентиране, обучение и заетост.

Областите на въздействие, както и съответстващите им мерки, свързани с реализацията на подприоритета, са следните: предоставяне на общи и специализирани обучения за квалификация, преквалификация и придобиване на ключови компетентности - обучение за придобиване на квалификация от безработни лица и повишаване на тяхната пригодност за заетост; обучение за повишаване адаптивността на заети лица от групата на работещите бедни; обучение за заети лица в отговор на новите изисквания към знанията и уменията на работната сила; Осигуряване на заетост за уязвими групи на пазара на труда – предоставяне на равни възможности за реализация на пазара на труда; предоставяне на достъп до услуги за намиране на работа; осигуряване на възможности за интегриране към пазара на труда.

Препоръка Rec(2006) 5 на Комитета на министрите¹

Този документ поставя акцент за социалното включване на хората с увреждания през заетостта, която е очертана като ключов елемент за социалното включване и икономическата независимост на всички граждани в активна трудова възраст. Има необходимост от законодателство, мерки и услуги, за да се осигури равенство на възможностите на хората с увреждания при намирането и задържането на работа. Равният достъп до заетост трябва да бъде подпомогнат чрез комбиниране на антидискриминация и мерки за позитивно действие чрез мейнстрийминг на проблемите. Политиките за увеличаване на дела на активност трябва да бъдат разнообразни, според трудовия потенциал на хората с увреждания и всеобхватни, за да отразяват всички бариери пред участието в трудовата сила. Подобряването на положението по отношение на заетостта на хората с увреждания би било от полза не само за хората с увреждания, а също така и за работодателите и обществото като цяло.

Професионалното упътване и подпомагане играят важна роля за помагане на хората да определят дейностите, за които са най-подходящи и да направляват необходимостта от обучение или бъдещата професия. Социалните предприятия (например, социални фирми, социални кооперативи) под формата на откритата заетост или защитените работилници могат да допринесат за заетостта на хората с увреждания.

Този документ в най-голяма степен развива идеята, че за хората с увреждания като целева група в най-голям риск от социално изключване е необходимо да бъдат развити форми на „подкрепена заетост“. Част от предлаганите мерки е да окуражават работодателите да наемат хора с увреждания чрез осигуряване съществуването на схеми за подкрепа, като например защитена или подпомагана заетост, за тези хора, чиито нужди не могат да бъдат удовлетворени на открития пазар на труда без лична подкрепа, да осигурят кохерентен баланс между мерките за социална защита и активните политики, ориентирани към заетостта, за да се обезкуражи пасивната зависимост от помощи.

Стратегия за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания 2008-2015г.

В този стратегически документ в цел 5 е посочено разширяването възможностите за трудова заетост при хората с увреждания и включването им в различни програми за осигуряване на подходящи работни места.

Макар и общо. сред посочените направления за постигане на тази цел са: Повишена ефективност на програмите за заетост на национално и местно равнище чрез реализиране на програми и мерки за създаване на *трайни работни места* с осигуряване на постоянна заетост за хората с увреждания на пазара на труда; Насоченост на насърчителните мерки за работодателите към осигуряване на по-дългосрочна и качествена заетост; подобрени услуги, предлагани от бюрата по труда на работодателите и повишен брой на заявените работни места от реалния сектор; устойчив модел за развитие на социални предприятия.

През последните години хората с увреждания ускорено отпадат от пазара на труда. Голям е процентът на хората с увреждания, които не са регистрирани като безработни в Бюрата по труда (БТ). По неофициални данни хората с увреждания в трудово активна

¹ Към страните-членки на Съвета на Европа. План за действие за подпомагане на правата и пълноправното участие в обществото на хората с увреждания: подобряване на качеството на живот на хората с увреждания в Европа 2006-2015

възраст са около 350 000 души. По данни на Агенция по заетостта за първото шестмесечие на 2010 г. средният брой на регистрираните в дирекции „Бюро по труда“ безработни с намалена работоспособност е 13 734 души. Делът на хората с намалена работоспособност в общия брой на безработните е 3,8 %. Делът на жените в тази група е 50,2%. Делът на безработните лица с увреждания до 29 г. е 6,1%, докато този на лица над 50 г. е 60.7%. Без квалификация и специалност сред хората с увреждания, регистрирани в БТ са 44.1%, а с основно и по-ниско образование – 39.1%. Възможностите за устройване на работа на безработните с намалена работоспособност са крайно ограничени. Шансовете им да започнат работа в реалния трудов пазар са минимални. Работните места, обявявани в ДБТ, не изискващи образование и квалификация, в голямата си част са за физически труд, противопоказан за лицата с намалена работоспособност.

Към неблагоприятните фактори за увеличаващата се численост на хората с увреждания, като рискована група на пазара на труда се добавят и изградените отрицателни стереотипи в обществото, но най-вече липсата на адаптирани работни места и достъпа до тях. Ограниченията на околната среда създават по-големи прегради пред социалното включване, отколкото функционалните увреждания на лицата.

Преобладаващото мнозинство от хората с трайни увреждания са изключени от трудовия пазар. Съществен фактор за това е и достигнатата образователна степен: около 90% от хората с увреждания, които работят имат средно или по-високо образование, докато сред хората с трайни увреждания като цяло те са малко повече от половината.

*Съобщение на КОМИСИЯТА до ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ, СЪВЕТА,
ИКОНОМИЧЕСКИЯ И СОЦИАЛЕН КОМИТЕТ и КОМИТЕТА НА РЕГИОНИТЕ.*

Инициатива за социалното предприемачество

Създаване на благоприятна среда за насърчаване на социалните предприятия като основни участници в икономиката и социалната иновативност

За да спомогне за една "социална икономика и високо конкурентен пазар", Комисията постави социалната икономика и социалните иновации на централно място в дневния си ред, както по отношение на сближаването на степените на териториално развитие, така и в търсенето на оригинални решения на проблемите пред обществото и най-вече в борбата срещу бедността и социалната изолация — доказателство за това документи като стратегията „Европа 2020“, водещата инициатива „Съюз за иновации“ и „Европейската платформа срещу бедността и социалното изключване“, както и в Акта за Единния пазар (АЕП).

Под „социално предприятие“ Комисията разбира и предприятията: които предоставят социални услуги и/или стоки и услуги, предназначени за уязвими потребители (достъп до жилище или до грижи, помощ за възрастни хора или инвалиди, приобщаване на рискови групи, грижи за деца, достъп до работа, образование, справяне със зависимост...); и/или предприятия, чийто начин на производство на стоки или предоставяне на услуги има за цел укрепване на социалния ред (социална и професионална интеграция чрез достъп до работа на лица в неравностойно положение, особено поради ниска квалификация или социални или професионални проблеми, които са причина за изолация или маргинализация), но чиято дейност може да обхваща стоки или услуги, различни от социалните.

Комисията изрично подчертава, че не е необходимо да се приеме легална дефиниция на «социално предприятие», но е важно да е насочено към постигане на една от посочените цели. С това съобщение Комисията си поставя две цели:

- да представи краткосрочен план за действие за спомагане за развитието на социалните предприятия — ключови участници в социалната икономика и социалната иновация;
- да представи за разискване насоки в средно/дългосрочен план.

Комисията очертава да развие механизми за целенасочена подкрепа на Социалните предприятия, включително чрез финансиращите инструменти, именно изхождайки от факта, че поради социалните си цели и инвестиции, те трудно оцеляват самостоятелно на пазара на труда, но имат своя значителен икономически принос в дългосрочен план.

Национален концепция за социална икономика

Според тази концепция в сферата на заетостта социалните предприятия предоставят услуги, свързани с:

- насърчаване възможностите за заетост и кариерно развитие за дългосрочно безработни, хора с увреждания и други на пазара на труда, както и предоставянето на съдействие при насочването към работно място, осигуряването на заетост и завръщане към работното място;
- насърчаване на възможностите за самостоятелна заетост, предприемачество и развитие на кооперации и стартиране на самостоятелен бизнес.

В речниковите термини е дадена следната дефиниция на „социален предприемач” - лице, което мобилизира ресурси и използва възможности, за да отговори на съществуващи нужди, да помогне на хора в неравностойно положение;

Съгласно допълнителните разпоредби на Закона за насърчаване на заетостта §4а. “Групи в неравностойно положение на пазара на труда” са групи от безработни лица с по-ниска конкурентоспособност на пазара на труда, в които се включват: безработни младежи; безработни младежи с трайни увреждания; безработни младежи от социални заведения, завършили образованието си; продължително безработни лица; безработни лица с трайни увреждания; безработни лица - самотни родители (осиновители) и/или майки (осиновителки) с деца до 3-годишна възраст; безработни лица, изтърпели наказание лишаване от свобода; безработни над 50-годишна възраст; безработни лица с основно или по-ниско образование и без професионална квалификация; други групи безработни лица.

Националният план за действие по заетостта 2012г.

Националният план за действие по заетостта 2012г. подкрепя началото на икономическото и социалното възстановяване и стабилизирането на пазара на труда. Той е инструмент за реализиране на целите и поетите ангажименти на страната по отношение на Стратегията на ЕС Европа 2020 и мерките включени в Националната програма за реформи 2011 – 2015г. Визията на Националния план за действие по заетостта през 2012 г. е „Повишаване на заетостта чрез осигуряване на качествена работна сила и включване в заетост на неравнопоставените групи на пазара на труда, приоритетно от най-засегнатите от кризата региони”. Осигуряването на обучение и субсидирана заетост на най-уязвимите групи от безработни е същевременно социална закрила и социално включване за тези групи, възможност за заработване на доходи и

получаване на осигурителни права, повишаване на постъпленията от данъци и осигуровки за държавата.

Основните приоритети на НПДЗ 2012г. включва увеличаване на заетостта чрез бързо и ефективно устройване на работа на безработните, както на първичния пазар на труда, така и по програми и мерки по Закона за насърчаване на заетостта, включително активиране на неактивните и обезкуражените лица;

През 2012 г. активната политика на пазара на труда ще бъде приоритетно насочена към следните целеви групи:

- Безработни младежи до 29 г.;
- Безработни над 50-годишна възраст;
- Неактивни лица, желаещи да работят в т.ч. обезкуражени лица;
- Безработни с ниска или нетърсена на пазара на труда професионална квалификация и недостиг на умения, в т.ч. безработни с ниско образование (включително от ромски произход);
- Хора с увреждания.

Националният план за действие по заетостта през 2012 г. включва действия в няколко основни направления: ...наемане на субсидирани работни места на уволнени лица и лица от групите в неравностойно положение на пазара на труда включително лица от ромски произход и лица в риск от социално изключване и обедняване; насърчаване на мобилността;

Рамкова програма за интегриране на ромите в българското общество (2010-2020 г.)

Тук „експерти от опита“ са развити във фигурата на медиатора. В сектор здравеопазване сред приоритетни направления за действие са включени медиаторите като един от основните инструменти за справяне изключването на тази група от хора от системата на здравеопазване:

1. Подготвяне на студентите в медицинските университети и колежи и на действащите медицински специалисти за работа в ромска общност и в мултиетнична среда; включване на модул за работа с етнически общности и в мултикултурна среда в медицинските университети и колежи. Целево подготвяне на медицински специалисти от ромски произход.
2. Включване на представители на ромската общност – здравно-социални сътрудници за работа на терен и здравни медиатори в предоставянето на услуги чрез засилено участие на неправителствените организации.
3. Укрепване и разширяване на мрежата от здравни медиатори и провеждане на периодични обучения за поддържане на квалификацията им, както и осигуряване на обучение за нови здравни медиатори в региони, в които има нужда; осигуряване на реализацията на здравните медиатори.
4. Популяризиране на ролята на здравните медиатори чрез широки масирани кампании за представяне на професията на здравния медиатор като част от политиката на Министерството на здравеопазването за подобряване на достъпа до здравни услуги.

Същите дейности са включени и в мерките за заетост:

1. Насърчаване на развитието на трудовото медиаторство и на индивидуалния подход на работа с представителите на ромската общност. Назначаване на ромитрудови медиатори и такива с необходимите образование и квалификация в дирекциите „Бюро по труда“ и „Социално подпомагане“.

Изводи

Всички горепосочени документи обосновават необходимостта от гъвкави интервенции насочени към създаване на заетост на хората, които са социално изключени (поради уязвимото си положение) и имат сериозни пречки трайно да се реализират на пазара на труда. В този смисъл, концепцията за „експерт от опит“ може да се разглежда като:

- инструмент за създаване на заетост на лица, пред които има сериозни проблеми за трудова реализация като резултат на социалната си изолация и в този смисъл тя е средство за борба с бедността;
- модел на социална икономика, която чрез пълноценно професионално реализиране (ако експерти от опита бъдат регламентирани като професия и получават възнаграждение за своята работа) се постигат социално значими цели в рамките на един устойчив и приобщаващ растеж; **социалните** ползи се измерват с интеграцията и заетостта на хора в неравностойно положение, с приноса към процеса на социално включване на други хора в уязвимо положение, а **икономически** показател се изразява чрез спестените публични средства за социални помощи, от една страна, както и допълнителните средства по компенсиране на социалната цена на дългосрочната безработица;
- със сигурност „експерт от опит“ е социална иновация, която поради своята специфика (самото лице е „преживяло социално изключване“) би било метод с висока резултатност за преодоляване на социално изключване на други лица от същата целева група.

„Експерт от опит“ – дефиниция

Към момента в българското законодателство няма изрична регламентация и легална дефиниция за „експерт от опит“.

При прегледа на сходни професии в класификатора и въобще на подкрепящите услуги в свързаното законодателство (което регламентира съответните близки дейности/услуги) могат да се обособят следните най-важни съдържателни елементи на дефиницията:

- лице, действащо въз основа на своя опит,
- дейностите, които ще извършва (най-важните, ключовите елементи от нея),
- целта на тези дейности,
- към кого са насочени дейностите и
- къде се предоставя (в домашна среда, в услуги в общността, лечебни заведения и др.).

Образованието и квалификацията не е елемент на дефиницията (което не означава, че няма да са част от реда за придобиване на тази професия).

В този смисъл, най-важните елементи на дефиницията за професия «експерт от опит» следва да включват:

- ✓ лице, което има специфична експертиза, придобита посредством лични преживявания, а не чрез професионално придобито образование; личните преживявания и придобития личен опит са в посока както познаване на проблемите и техните причини, така и на възможните и работещи решения за справяне с тях;

- ✓ тези «експерти» имат нужда от подкрепящо обучение, а не от образователна степен;
- ✓ в съчетание тези два елемента са предпоставка самите лица да станат «експерти» - чрез генерираното знание и с насочващо обучение да помогнат на други лица да се справят (да ги водят) през социалното изключване

Настоящият анализ използва следната работна дефиниция за концепцията „експерт от опит“:

Лица със специфична експертиза, придобита посредством лични преживявания и опит в социалното изключване. „Експерт от опит” е човек, който лично е преживял изолация, успял е да се справи с травматичните си преживявания и е разширил перспективата си, до ниво да може да приложи развития си опит, професионално във всички области на борбата със социалното изключване. За да изпълни тази си функция, «експерта от опит» има нужда от систематизирано обучение.

Обосновката на дефиницията:

Придобиването на опит и лични преживявания в социалното изключване е първата важна предпоставка, за да може едно лице да бъде „експерт от опит” и да подпомага включването в обществото на хора от различни уязвими групи. Хората, които живеят в социална изолация имат опит в това. Но, за да могат успешно да приложат личните си преживявания по смислен начин, те се нуждаят от обучение. Тези «експерти», които са се справили със собственото си социално изключване, трябва да придобият необходимото самопознание, нагласа и умения, за да могат да работят в ролята на експерти от опит и да изпълняват изискваните функции. Обучението трябва да отдели достатъчно време на нужния процес за справяне със собствения болезнен опит с изолацията от страна на обучаемите чрез анализ на тяхната лична житейска история. Така, *учениците* получават възможност да отразят и подложат на тест своята собствена история и решения. Още повече, имат възможност да споделят преживяванията си, да се поучат от тези на другите и да развият едно по-широко знание. Това им позволява да превърнат индивидуалния си опит в по-общи заключения и подходи за подкрепа на останалите да открият собствени разрешения. Това знание трябва да бъде разглеждано като алтернативно и равнопоставено на академичното знание. Експертите по образование - получили квалификация вследствие специализирано обучение биха могли успешно да си сътрудничат с «експертите от опит» и в този смисъл да имат взаимно допълващи се функции.

Тук разбира се може да се постави интересният въпрос какъв точно преживян личен опит от социално изключване следва да има лицето, за да може да бъде определено като „експерт от опит”? Социалното изключване има много лица и опитът би могъл да бъде многообразен. Един човек може да е роден в бедност сред маргинализирана общност или да изпадне в социална изолация в зряла възраст поради наркотична зависимост, психическо разстройство или други проблеми. Съответно хората, преживели социално изключване поради безработица имат различен опит от тези живели на улицата без дом или преодолели траматата на зависимостите. В този смисъл, логично е да има ясна връзка между „опитът“ от конкретното социално изключване, който е натрупан и сферите на интервенции, в които ще работи „експерта от опит“ - това би следвало да са хора от целевата група, към която преживеният личен опит е относим. „Експерт от опит“, преживял социално изключване поради например

психическо разстройство следва да работи с хора от същата целева група, от която той е бил част. Това е посоката, в която следва да се развива правната рамка във връзка с регламентация на концепцията „експерти от опит“.

От предложената по-горе дефиниция следва да бъдат подчертани следните две характеристики²:

- За да се упражнява професията „експерт от опит“ е необходимо този опит да бъде *асимилиран* и *осмислен*. Което означава, че лицето, преживяло социално изключване е надмогнало травмата, обобщило е и осмислило своя травматичен опит, способно е да го артикулира с думи и може да го използва за формиране на един по-широк и общ поглед върху проблемите на социалното изключване;
- „Експерт от опит“ задължително следва да бъде подкрепен от специфично обучение, което да помогне да се „впише“ в процеса на предоставяне на различните публични услуги, насочени към преодоляване на социалното изключване.

Примери от други държави - Стратегия на Фландрия за борба с бедността, юни 2012

В своята стратегия за намаляване на бедността, правителството на Фландрия подчертава важността на „експертите от опит“ в борбата с бедността и социалното изключване. Сериозна част от инвестициите са именно в подготовка, начално и поддържащо обучение за „експертите от опита“.

Бедността е разглеждана, като социално изключване в различни сфери на индивидуалния и колективния живот и определяща различни житейски модели за хората живеещи в бедност, които са различни от тези на обществото, като цяло. Налице са сериозни разлики и преодолими „празноти“ между живота на хората живеещи в бедност и тези, които не са засегнати, които се проявяват в различни полета, като например структурирано участие, умения, знания, индивидуални чувства и силни страни. Тези празноти могат да бъдат преодолені само ако обществото като се обърне към резиланса³ на хората, живеещи в бедност и тяхната среда, и създаде условия за използване на този резиланс, като успоредно с това създава равни възможности за всеки да участва и да се радва на живота си като пълноправен член на обществото.

Обучението и наемането на „експерти от опит“ е регламентирано като мярка за намаляване на бедността и във Фламандския закон за намаляване на бедността, чрез която мярка хората, живеещи в бедност са въввлечени в борбата с бедността. „Експертите от опит“ са преживели сами бедността и имат (през обучението) възможността да разширят своето знание и да придобият умения да действат като „медиатори“ между света на бедните и този на не-бедните като начин на живот. Този закон регулира наемането, обучението, мониторинга на експертите от опит. Според стратегията всеки министър поема инициативата да развие експертите от опит в своите сфери на компетенции, в които те ще бъдат приложими. Инициативата следва да започне през 2012.

² Experts by experience in poverty and in social exclusion. Marie-Therese Casman, Jan Vranken, Daniëlle Dierckx, Dimitri Deflandre & Geert Campaert

³ способността на човека да се развива успешно при наличие на трудности

Действаща правна рамка

Концепцията за „експерт от опит“ е нова за българското законодателство. В действащата правна рамка не съществуват изрични разпоредби, относими към понятието. В сферата на публичните услуги в социалния, здравния и образователен сектор функционират различни близки модели (здравен медиатор, трудов медиатор, помощник учител, личен асистент, социален асистент и други), които могат до известна степен да бъдат определени като сходни, но без да поставят изричния акцент върху ключовото изискване на „експерти от опита“ за „преживян личен опит и знание“ за заемане на позицията.

Независимо обаче от съществените разлики между утвърдените модели и практики и понятието за „експерт от опит“, полезно би било да се анализират областите, в които тези сходни модели успешно функционират, защото тези сфери са и бъдещото приложно поле на „експерт от опит“, както и да се направи разлика между съществуващите модели и новата концепция, която се предлага. Също така, анализът на съществуващата правна рамка относима към публичните услуги, насочени към преодоляване на социалното изключване в социалната, здравната, образователната сфера, както и на пазара на труда би разкрил възможни ниши за приложното поле на „експерт от опит“, като липсващата *брънка* между експертите професионалисти, администрациите, управляващи услугите и доставчиците на услуги от една страна и представителите на отделните уязвими групи от друга страна.

В този дискурс, в анализа на правната рамка първо ще се разгледа концепцията за „експерт от опит“ в сравнение със съществуващите сходни фигури и модели, тяхната текуща правна регламентация и механизми за финансиране, ще се анализират принципните държавни стандарти и изисквания за придобиване на професионална квалификация и регламентиране на нови професии. След като се направи подробен функционален анализ на дефиницията, ще се формулират препоръки за областите и съответните нормативни актове от българското законодателство, в които би могла да се уреди концепцията „експерт от опит“.

Съществуващи сходни на „експерти от опит“ модели и практики в действащата права рамка

Социален асистент и личен асистент

Услугите личен асистент и социален асистент се разглеждат както в нормативните актове, така и в методиките като услуги, насочени към преодоляване на социалната изолация на потребителите, подпомагащи тяхното включване в обществото.

Социалният асистент и личният асистент са социални услуги в общността, регламентирани в ЗСП и ППЗСП. И за двата вида услуги са налице легални дефиниции в ППЗСП. Съгласно допълнителната разпоредба, §1, т.17 от ППЗСП „личен асистент“ се определя като лице, полагащо постоянни грижи за дете или възрастен с трайно увреждане или за тежко болен за задоволяване на ежедневните му потребности. Легалната дефиниция на „социалния асистент“ се съдържа в допълнителната разпоредба, §1, т.18 от ППЗСП. Съгласно цитираната разпоредба, социалният асистент е лице, предоставящо комплекс от услуги, насочени към социална работа и консултации на потребителя и свързани със задоволяване на потребности от организация на свободното време и осъществяване на контакти.

Личният и социален асистент са включени в Националната класификация на професиите и длъжностите в Република България като професии в една и съща единична група „персонал, грижещ се за хора в домашни условия”. Общото за длъжностите, включени в тази единична група е, че оказват помощ на лица в домашна обстановка при хранене, битови нужди, наблюдение на здравословното им състояние и информиране на личния лекар.

Специфични изисквания относно образование, квалификация, правила на работа и други не се съдържат в нормативните актове. В методиките, изготвени от Агенция по социално подпомагане (АСП) относно предоставянето на услугите социален асистент и личен асистент е предвидено, че при кандидатстване на работа, кандидатите за социални асистенти и лични асистенти задължително представят медицинско свидетелство и свидетелство за съдимост. Наемат се само кандидати, които са показали удовлетворителни резултати по време на събеседването, намират се в добро физическо и психическо състояние и не са осъждани. Също така, в методиките е предвидено, че доставчиците на услугите личен асистент и социален асистент осигуряват въвеждащо обучение на всички новоназначени асистенти, преди да започнат работа в дома на потребителя. Обучението може да се извършва в различни форми: курс за професионално обучение, съвместна работа с по опитен социален или личен асистент, индивидуални занимания, комбинация от посочените форми и други. Следва да се отбележи, че методиките нямат характер на нормативни актове и следователно не са задължителни за всички субекти.

Съгласно Решение № 265 на МС от 29.04.2011 г. за разделение на дейностите, финансирани чрез общинските бюджети на местни и делегирани от държавата дейности и за определяне на стандарти за финансиране на делегираните от държавата дейности през 2012 г., личният асистент и социалният асистент са включени в списъка на социалните услуги в общността, представляващи делегирани от държавата дейности. Следователно тяхното финансиране е осигурено със средства от републикански бюджет.

Въз основа на изложеното, социалният асистент и личният асистент могат да се определят като професии (дейности):

- Насочени към хора в уязвимо положение (с увреждания, тежко болни, изолирани от живота на обществото);
- Включват основно дейности, оказващи помощ на лица в домашна обстановка
- Целта на дейностите е да се подпомагат потребителите при задоволяване на ежедневните им потребности с оглед постигане на социално включване;
- Наличието на определено образование и квалификация не е задължителен елемент на професията.

Едно сравнение на личния и социалния асистент с „експерт от опит” показва, че всички тези елементи на професията са налице и при „експерт от опит“. Тяхната дейност също е насочена към хора в уязвимо положение, може да се извършва както в домашна среда, така и в общността, в лечебни заведения и други места. Целта е да се подпомогнат хора в уязвимо положение да преодолеят социалната изолация в обществото. Съществената разлика е в изискването за наличие на преживян личен опит. Известен паралел може да

се направи с услугата личен асистент, при която част от личните асистенти на нуждаещите се лица са хора от семейството. Услугата възниква като програма, целяща да се повиши качеството на живот на хора с увреждания и да се намали риска от зависимост от институционален тип грижи. Наред с това цел на програмата бе и създаването на условия за алтернативен избор на членовете на семействата, в които има лице с тежко заболяване, да преодолеят социалната си изолация и да възстановят трудовата си активност, т.е част от личните асистенти са хора, които преживяват социално изключване, поради факта, че се грижат за лице с увреждане от семейството, но техния преживян личен опит не се разглежда и осмисля в контекста на понятието „експерт от опит”.

Асистент за независим живот

Услугата „асистент за независим живот” е регламентирана като социална услуга, местна дейност в Наредба за предоставяне на социалната услуга "Асистент за независим живот", приета с Решение № 747 по Протокол № 116 от 26.07.2007 г. от Столичния общински съвет, изм. и доп. с Решение № 42 по Протокол № 5 от 17.01.2008; изм. и доп. с Решение № 716 по Протокол № 25 от 27.11.2008; изм. и доп. с Решение № 746 по Протокол № 53 от 03.12.2009 г. В чл.2 от Наредбата, услугата се определя като социална услуга, имаща за цел да компенсира дефицита при хора с трайни увреждания и затруднения в ежедневно обслужване и да допълва разнообразието от социални услуги в общността. Ползвателят на услугата може да избира своя асистент за независим живот. Следователно налице е имплицитно изискване за наличие на доверие лично взаимоотношение между потребителя и асистента за независим живот. По отношение на кандидатите за асистенти за независим живот, наредбата въвежда само следните изисквания:

- Лицето да е пълнолетен български гражданин;
- Да не е поставено под пълно или ограничено запрещение;
- Да не е осъждано за умишлено престъпление от общ характер за повече от 3 години с влязла в сила присъда.

В наредбата не са формулирани изисквания за образование и квалификация. Предвидено е, че кандидатите за асистент за независим живот се обучават индивидуално от ползвателя, в зависимост от потребностите му. Асистентът за независим живот не е включен в Националния класификатор на професиите и длъжностите в Република България. Асистентът за независим живот е сходен на личния асистент и социалния асистент. Интерес представляват изрично въведените изисквания от наредбата кандидата за асистент за независим живот да не е поставен под пълно или ограничено запрещение. Сходни изисквания има и по отношение на личния и социалния асистент, предвидени в методиките на АСП. В методиките е записано, че се наемат само кандидати, показали удовлетворителни резултати по време на събеседването и които са в добро физическо и психическо състояние и не са осъждани. Наличието на подобни изисквания и особено нормативно регламентираните изисквания в Наредбата на столична община поставя въпроса за възможните ниши за приложение на концепцията „експерт от опит” в сферата на приложение на асистента за независим живот. Би ли могъл асистента за независим живот на лице с психическо разстройство или интелектуално затруднение да е „експерт от опит”? Самото понятие „експерт от опит” предполага наличие на преживян личен опит в социалното изключване поради наличие на психическо разстройство или интелектуално затруднение, който е надмогнат и обобщен и лицето води нормален живот в общността. Но осмислянето на

травматичното преживяване и преодоляването на социалната изолация не означава отстраняване на психичното разстройство или интелектуално затруднение. Просто „експертът от опит” е придобил умения да живее в обществото и да бъде включен в него при наличието на конкретно заболяване или увреждане. В тази връзка този експерт би бил много полезен в подкрепата си за друг човек в аналогична ситуация, но по отношение на експерта не е изключено във връзка с неговото заболяване или увреждане да са предприети мерки, ограничаващи дееспособността му. При наличието на такава хипотеза той не би могъл да действа като асистент за независим живот на лицето или като негов личен или социален асистент. Тези въпроси следва да се разгледат и в контекста на Конвенцията за права на хората с увреждания, ратифицирана от Република България и последващите законодателни промени, свързани с приложението на чл.12 от Конвенцията и въвеждането на подкрепеното вземане на решения.

Услугата „асистент за независим живот” представлява местна дейност, т.е. финансира се със собствени средства на Столична община от общински бюджет. Столичният общински съвет ежегодно предвижда в бюджета на столична община средства за финансиране на социалната услуга „Асистент за независим живот” въз основа на прогнози за потребностите през следващата година, както и на приетите отчети за дейността от предходната година. Дотолкова, доколкото асистент за независим живот е въведен като услуга въз основа на акт на местната власт, подобна услуга трайно и устойчиво се предлага на територията на столична община. Предоставянето на услугата не е практика за останалите части от страната и въвеждането ѝ зависи от възможностите на конкретните общини за финансиране и наличието на политическа воля за това.

Здравен медиатор

През 2001 г. Фондация “Здравни проблеми на малцинствата” разработва концепцията за здравния медиатор и за първи път успешно въвежда тази нова длъжност в ромския квартал “Изток” на гр. Кюстендил. Фигурата на здравния медиатор е въведена в българската действителност, в резултат на изпълнение на пилотен проект и на обединените усилия на редица нестопански организации, работещи с ромските общности, както и организации активни в здравната сфера. Здравният медиатор е иновативна професия за българската действителност, но ефективна в процеса на подобряване на достъп до медицински и здравни услуги на малцинствените групи.

Здравният медиатор не е регламентиран на ниво закон. Съществено място е отделено на неговата фигура в Националната здравна стратегия за лицата в неравностойно положение, принадлежащи към етническите малцинства и в Плана за действие за периода 2011-2015 към тази здравна стратегия. Имайки предвид, че националната здравна стратегия за лица в неравностойно положение, принадлежащи към етническите малцинства, както и плана за действие са приети въз основа на чл.3 ал.2, 3, 4 и 5 от Закон за здравето, то може да се направи изводът, че фигурата на здравния медиатор е част от националната правна рамка, макар, че за нея липсва изрична законова регламентация.

Длъжността „здравен медиатор” е включена в Националната класификация на професиите и длъжностите в Република България, като част от единична група „здравни инспектори”. В тази единична група са обхванати лица, които: осъществяват предварителен и текущ санитарен контрол, издават предписания за спазване на

хигиенните норми и изисквания и следят за изпълнението им. Следва да се отбележи, че това описание на дейността на здравния медиатор не отразява адекватно неговата роля и функция. В националната здравна стратегия за лица в неравностойно положение, принадлежащи към етническите малцинства е отбелязано, че здравният медиатор е координираща фигура между здравните и социални институции и малцинствените общности. Той подпомага преодоляването на културните бариери в общуването между ромските общности и медицинския персонал по места, съдейства за преодоляването на съществуващи дискриминационни нагласи в здравното обслужване на ромите по места, има роля при оптимизиране провеждането на профилактични програми сред ромското население; работи за повишаване на здравно образование на ромите, придружава неграмотни роми до здравните и социални заведения, защитава правата на пациентите и други. Ролята на здравния медиатор като посредник между здравните институции и малцинствените общности се отбелязва и в националната стратегия за детето 2008-2018 г.

Изискванията за длъжността „здравен медиатор” включват:

- Лицето да е завършило средно образование;
- Да принадлежи към съответната малцинствена група/общност;
- Да познава добре проблемите на общността и да бъде съпричастен;
- Да владее ромски/турски език;
- Да притежава организационни и комуникативни умения.

Тези изисквания, както и съществуващата длъжностна характеристика, в която се посочва, че лицето трябва да е завършило специализиран курс за здравен медиатор, не са регламентирани в нормативната база, а са утвърдени в резултат на практиките по пилотното прилагане на фигурата. Също така, здравният медиатор има функции и за оказване на помощ при комуникация с дирекция социално подпомагане, органите по закрила на детето и Комисия за защита от дискриминация. В длъжностната характеристика на здравния медиатор е включено задължението да осигурява информация на потребителите за функционирането на споменатите институции и да улеснява достъпа до тях. Здравният медиатор би следвало да сезира съответните органи за нарушени права.

В Решение № 265 на МС от 29.04.2011 г. за разделение на дейностите, финансирани чрез общинските бюджети, на местни и делегирани от държавата дейности и за определяне на стандарти за финансиране на делегираните от държавата дейности през 2012 г. здравният медиатор е включен в делегираните държавни дейности, функция „Здравеопазване”, като е предвиден единен разходен стандарт за финансиране чрез общинските бюджети на приблизително 3788 броя здравни медиатори.

По отношение на здравните медиатори може да се направи изводът, че макар и иновативна концепция, която не е регламентирана на законово ниво, а само в стратегически документи и подзаконови нормативни актове, касаещи финансирането, тя работи и се утвърдила благодарение на добрите практики и пилотното изпълнение на проекти.

Фигурата на здравния медиатор има известни общи характеристики с концепцията на „експерт от опит”. Анализът на изискванията здравният медиатор да принадлежи към съответната малцинствена група/общност, да познава проблемите на хората и да бъде съпричастен, както и да владее съответния език може да доведе до извода, че здравният

медиатор има известен положителен опит в преодоляване или избягване на социалното изключване, бидейки част от тази общност. Знанието за проблемите на различните малцинствени общности и наличие на съпричастие до голяма степен е резултат на личен опит и преживяване, а не на теоретична информация за нивата на бедност и социалното изключване на малцинствата. Подобно на здравния медиатор и „експертът от опит” се възприема от представителите на целевата група „като един от тях”.

Помощник на учителя

Помощник на учителя се определя като образователен медиатор, улесняващ адаптацията на децата и учениците от етническите малцинства. Тази дефиниция се съдържа в Решение №601 на МС от 02.09.2010 г. за приемане на програма за дейността на центъра за образователна интеграция на децата и учениците от етническите малцинства за периода 2010-2012. И по отношение на помощника на учителя прави впечатление, че фигурата няма правна регламентация на законово ниво. Отделни норми, споменаващи помощника на учителя се съдържат в подзаконовни нормативни актове, свързани с длъжностите и възнагражденията на персонала в образователната сфера. Помощника на учителя се споменава в постановление №51 на МС от 10.03.2006 г. за изменение и допълнение на нормативни актове на Министерски съвет, както и в различните Наредби за реда и начина за определяне на индивидуалните месечни работни заплати на персонала в средното образование.

В цитираните подзаконовни нормативни актове помощника на учителя е определен като длъжност изискваща завършено средно образование, включена в помощно-обслужващия персонал, който не е педагогически. По подобие на здравния медиатор фигурата на помощника на учителя не е регламентирана първоначално в законодателството, а е въведена със стратегически политически документ . В рамковата програма за равнопоставена интеграция на ромите в българското общество от 1999 г. в част образование, точка 1 „Де сегрегация на ромските училища „е предвидено въвеждане и осигуряване квалификацията в системата на образованието на така наречените “помощник-учители” от ромската общност, които спомагат за провеждането на учебния процес сред деца от ромски произход. В Националния план за действие по „Десетилетие на ромското включване” 2005-2015 година за постигане на цел 1.3 Създаване на условия за равнопоставеност и адаптация на ромските деца и ученици в новата образователна среда е предвидено осигуряване на помощник на учителя в приемните детски градини и училища с цел по-доброто адаптиране на децата и учениците от ромски произход. Посочено е, че следва да се извърши обучение на помощници на учителя, които да бъдат наети. Тази задача трябва да се реализира от министерство на образованието и науката в сътрудничество с общините. Като източник на финансиране на дейностите е предвиден републиканския бюджет. Ролята на помощника на учителя се потвърждава и в контекста на една от целите на Националната програма за развити на училищното образование и предучилищно възпитание и подготовка 2006-2015, а именно осигуряване на равен достъп до образование. В националната програма е предвидено, че за онези деца, които нямат равен старт (деца, недостатъчно добре владеещи български език, деца със специални образователни потребности и други) е необходимо да се полагат грижи за гарантиране на тяхното участие в образователния процес, като се диференцирана грижа спрямо техните специфични потребности от подкрепа.

Професията помощник на учителя е включена в Националната класификация на професиите и длъжностите в Република България. Министерство на образованието и

науката е утвърдило примерна длъжностна характеристика на длъжността помощник на учителя. Анализът на тази длъжностна характеристика е от съществено значение за очертаване на функциите и ползите от помощника на учителя. Като основна цел на длъжността е посочено, че помощникът на учителя е посредник между учителя и децата и учениците от ромски или турски произход при тяхната подготовка в подготвителната група, подготвителен клас и първи клас с цел интегрирането им и осигуряването на равни възможности за обучение. Изискванията за заемане на длъжността включват:

- Завършено средно образование;
- Наличие на свидетелство за професионална квалификация „помощник на учителя“;
- *Владее на майчиния език на децата и учениците;*
- Познаване на националната култура и на етнокултурата на децата и учениците;
- Познаване на нормативните актове в системата на народната просвета и в закрилата на детето.

Предвидено е, че длъжността може да се заема и от студенти, обучаващи се в задочна форма в педагогически специалности. От длъжностната характеристика е видно, че на помощника на учителя са вменени широк кръг функции, включващи както социални дейности, така и педагогически. Ролята на помощника на учителя е насочена към преодоляване на социалното изключване на деца и ученици от малцинствените общности, чрез осигуряване на равен старт и предотвратяване изпадането им от училището. Няма пречка на такава длъжност да се назначават младежи от ромските или турските общности, които са завършили средно образование и отговарят на изискванията за длъжността. Изискването помощника на учителя да владее майчиния език на децата и учениците, както и да познава тяхната национална култура и етнокултура, предполага, че самият помощник на учителя би могъл да произхожда от тези малцинствени общности и е преодолял рисковете от социална изолация, завършвайки средно образование и получавайки необходимата квалификация. В тази връзка е възможно да се търси известно сходство с фигурата на „експерт от опит“. И двата института имат за цел преодоляване на социално изключване. От практическа гледна точка в хипотезите, когато помощника на учителя произхожда от съответната малцинствена група може да се направи изводът, че той има собствен преживян личен опит в борбата със социалната изолация и преодоляването на рисковете от такава. Но наличието на такъв опит не е съществена част на длъжността.

Трудов медиатор/трудоу посредник

Трудовите медиатори и трудовите посредници не са регламентирани в нормативните актове. Тези фигури са въведени в резултат на приети стратегически документи и програми на национално ниво. Така например в Националния план за действие по заетостта за 2012 година е предвидено, че ще продължи развитието на услугите на Агенция по заетостта по информиране, консултиране, насочване към заетост на първичния пазар на труда, активиране на продължително безработни лица и на неактивни лица, включително чрез услугите на специализираните трудови медиатори. Трудовите медиатори, които функционират към бюрата по труда са ангажирани в работа и дейности с уязвимите групи на пазара на труда – лица в пред пенсионна възраст, хора с увреждания, младежи до 29 години, младежи от ромски и друг малцинствен произход. Длъжността трудов медиатор не се съдържа в националната

класификация на длъжностите и професиите в Република България. Финансирането и назначаването на трудовите медиатори се осъществява като мярка по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, Програма „Повишаване на качеството на предоставяните от Агенция по заетостта услуги за гражданите и бизнеса с фокус върху уязвимите групи на пазара на труда”. Изискванията за кандидатите за трудови медиатори включват.

- завършено средно образование;
- компютърни умения;
- знания в областта на: националното законодателство касаещо въпросите на заетостта, както и знания за схемите реализирани по ОП “Развитие на човешките ресурси” от Агенция по заетостта;
- умения за обобщаване и анализиране на информацията, за проучване и обобщаване на различни практики, проблеми и алтернативни решения, комуникативност, умения за общуване, работа в екип;
- при равни други условия, представители на групите в неравностойно положение на пазара на труда се назначават с предимство.

В Националната програма „Активиране на неактивни лица” е предвидено, да бъдат обучени и назначени като трудови посредници - ромски медиатори към дирекции „Бюро по труда”. Тези трудови посредници следва да бъдат регистрирани безработни лица, самоопределили се като роми, със завършено минимум средно образование. Избраните по Програмата лица ще бъдат назначавани като трудови посредници (код 3423-3003 от НКПД в България) и за целите на Програмата ще бъдат наричани ромски медиатори. Във всяка от дирекциите „Бюро по труда” могат да бъдат назначени до двама ромски медиатори. Предвижда се и предварително обучение за професионална квалификация.

Професията трудов посредник е включена в Националната класификация на професиите и длъжностите в Република България под код 3423. В тази единична група са обхванати лицата, които следят и анализират търсенето и предлагането на работна сила на трудовия пазар; набират и правят подбор на работници за свободни работни места срещу възнаграждение от работодателя; насочват на работа или за професионално обучение; договарят с работодатели необходимите работници и специалисти за определени длъжности.

Целта на трудовите посредници – ромски медиатори е да провокират активното поведение на пазара на труда на неактивните и обезкуражените лица. Тяхната задача включва да се съкрати/прекрати престоя на лицата без работа от ромски произход и да ги насочи към реализация на трудовия пазар посредством мотивирането им да се регистрират в бюрата по труда. За целта медиаторът работи активно с тези лица с цел да провокира тяхното активно поведение на пазара на труда на неактивните и обезкуражените лица. Задачата на ромския медиатор е да съкрати/прекрати престоя на тези лица без работа и да ги насочи към реализация на трудовия пазар посредством мотивирането им да се регистрират в бюрата по труда. За целта медиаторът работи активно с тях, провежда формални и неформални срещи – групови и индивидуални.

Разходите за трудови възнаграждения за назначените трудови медиатор, ромски медиатори, действащи като трудови посредници се осигуряват от държавния бюджет. Дейността на трудовия медиатор/трудоов посредник има за цел преодоляване на социалното изключване на безработни лица чрез активното им включване в пазара на

труда. Подобно на разгледаните преди това фигури и при трудовия медиатор/трудоов посредник, ако лицето е представител на групите в неравностойно положение на пазара на труда се назначава с предимство. Нещо повече в хипотезата на трудовите посредници – ромски медиатори има изрично изискване кандидатите да са регистрирани безработни лица, самоопределили се като роми. Следователно личният опит в активирането на пазара на труда на неактивни лица се счита от особено значение при определяне на кандидатите за длъжността.

Изводи

Анализът на всички тези фигури и модели, развити като мярка за справяне със социалното изключване на хора с неравностойно положение от различни групи доказва следното:

- ✓ По отношение на всички анализирани фигури и длъжности няма изрично изискване за наличие на преживян личен опит, но имплицитно се съдържат изисквания за принадлежност към съответната уязвима група или за познаване на нейния език, проблеми и етнокултура. В тази връзка, може да се направи изводът, че макар и да няма изрично изискване за личен опит, при равни други условия, лицата, които имат такъв опит ще бъдат предпочетени, т.е. наличието на преживян личен опит и преодоляване на травмата от собствената социална изолация може да бъде изключително полезно при оказване на помощ на хора в сходна ситуация.
- ✓ За да въведе една нова концепция е необходимо осигурено финансиране. За да има устойчивост и да се осигури равен достъп на лицата от съответната целева група за необходимата подкрепа, обикновено финансирането се осигурява чрез републиканския бюджет и дейностите се разглеждат като делегирани държавни дейности.
- ✓ В действащото законодателство няма изрични пречки пред въвеждането на една по-обща нова концепция на „експертите от опит”. Към настоящия момент правната рамка в България допуска функционирането на сходни фигури, и обобщаването им в една по-обща категория би систематизирало правната уредба.
- ✓ Експертите от опит биха намерили приложение в обхвата на приложните полета на разгледаните вече фигури в социалната, здравната, образователната сфера и на пазара на труда, както и в сферата на подкрепено вземане на решения, попадаща в приложното поле на чл.12 от Конвенцията за права на хората с увреждания

Функционален анализ

За да бъде ясно и добре регламентирана концепцията за «експерт от опит», е необходимо да бъде направен подробен функционален анализ на тази фигура, за да се гарантира в максимална степен нейната обоснованост, ефективност и правилно целеполагане.

Каква е основната цел на позицията

Осигуряване на специализирана (специализацията е на база преживян собствен травматичен опит) социална подкрепа на хора от уязвима група с цел тяхното социално включване.

Сфери и групи на интервенции

Експертите от опит изпълняват функции на „интеграционни работници“ като действат в посока интеграция на хора, които са в степен на социално изключване.

Най-често експертите от опит работят със следните целеви групи:

- Хора, живеещи в бедност;
- Хора, със зависимости;
- Хора, с определени заболявания в резултат на които са в степен на социално изключване;
- Хора с интелектуални затруднения, които са в степен на социално изключване;
- Хора, преживели социално изключване поради принадлежност към мигрантски общности;
- Други хора в риск от социално изключване (например семейства на деца с редки заболявания, самотни родители и др..)

Важно е „експерт от опит“ да е бил/преживял социално изключване в резултат на същия проблем на лицата от съответната уязвима група.

Какво прави „експертът от опит“

Професионалните задължения на експертите от опит могат да бъдат разделени в три насоки:

- **Насока 1:** Едно от ключовите задължения на „експерт от опит“ е директният контакт с клиентите, за да се подобри достъпа до услуги и възможностите за възстановяване и овластяване. От гледна точка на пряката работа с клиентите, „експерт от опит“ изпълнява следните функции:
 - *Модел на светлината в края на тунела:* Чрез контакта си с експерт от опит, клиентите осъзнават, че възстановяването е възможно и че могат да поемат контрола над ситуацията. Това им дава надежда.
 - *Практическа подкрепа:* Чрез собствения опит и споделянето с други „експерти от опит“ по време на обучението, те често могат да предложат практическа информация и помощ за различни проблеми.
 - *Ползване на същия език:* Много клиенти споделят, че е по-лесно да се говори с „експерт от опит“ отколкото с професионалист по образование, защото „експерт от опит“ имат сходен опит и преживявания, познават „темата“ и биха могли по-лесно да разберат.
 - *Разбиране на проблема:* „експерт от опит“ са източник на базирани на опита концепции и разбиране за същината на проблемите и връзката им с житейските събития. Това често помага на клиентите да подхождат към своите „явления“ по нов начин.
 - *„Сваляне на летвата“:* хората, преживели социално изключване се чувстват по-малко съдени от хора, които са били в подобна ситуация. Самото присъствие на експерт от опит в организацията снижава прага към нея. Хората се осмеляват по-лесно да се обърнат към организацията, ако знаят, че има някой, „който ги разбира“, защото е бил в подобно положение.
 - *Емоционална подкрепа:* експерт от опит оказва подкрепа на хората за възвръщане на самоуважението им, за тяхното овластяване и осъзнаване, за поемането на контрол над собствения живот.
 - *Постоянство на връзката:* един от най-важните елементи на тази подкрепа е, че „експерт от опит“ работи съвместно с клиента и по този начин гарантира

неговото въвличане, остава свързан със ситуацията на потребителя и е ангажиран с намирането на разрешение за различните проблеми.

- **Насока 2:** „експерт от опит“ влиза в диалог с колегите си, организацията и мениджмънта на службата, в която работи. От гледна точка на взаимодействието между професионалиста и клиента, „експерт от опит“ би могъл да има следните функции:
 - *Преводач:* „експерт от опит“ може да нарисува картина на явленията, така че човек, който никога не е преживявал подобен проблем да добие представа откъде произтичат някои особености, защо хората се държат по определен начин, защо правят дадени избори.
 - *Функция на сближаване:* В резултат на недоверие, предразсъдъци и неразбиране, често комуникацията между професионалисти и политиците, от една страна, и хората преживели социално изключване, от друга, е много затруднена. Основавайки се на доверието, с което експертът от опит се ползва от страна на професионалиста и на клиента (или потребителя на услугата), „експерта от опит“ може да ги сближи един с друг. По този начин съдейства за предоставянето на подкрепа на човека в нужда.

- **Насока 3:** От трета страна, „експерт от опит“ участва в дейностите на организацията, за да подкрепи процесите на възстановяване и овластяване, макар и винаги от собствената си перспектива с фокус върху правата и равенството на клиентите.
От гледна точка на контакта на експерт от опит с организацията, той изпълнява следните функции:
 - *Индикативна функция:* Когато са базирани единствено на политики, много често се предприемат мерки, които са насочени изцяло към предварително предписани терапевтични интервенции. Това води до много безцелни интервенции, които в крайна сметка не са в интерес на целевата група. Експертите от опит – базирайки се на знанието си за социалното изключване – могат да подпомогнат възстановяването или процесите на справяне на клиентите – от гледна точка на особеностите на индивидуалния случай.

Умения, които експертът от опит трябва да притежава

„Експерт от опит“ следва да има определена длъжностна характеристика и професионални стандарти за работа, които трябва да се отчитат, когато се наблюдава/мониторира и оценява ефекта от неговата дейност.

Независимо, че наличието на опит в социално изключване е предпоставка за функциониране като експерт от опит, то това не означава, че всеки човек, който е преживял социално изключване може да влиза в такава роля.

За да е успешен един експерт от опит то той трябва да притежава следните характеристики и умения:

- Да може да говори и да споделя своя собствен опит;
- Да познава опита на други хора, които са в подобна ситуация и да може да канализира своя и техния опит в посока разрешаване на проблем
- Да има умения за саморефлексия и да може да споделя преживявания в група.
- Да има добри комуникативни умения и умения за активно слушане

- Да има умения за емпатия
- Да разбира в дълбочина причините за и психичните последици от социалното изключване
- Да може да поставя адекватни професионални граници
- Да притежава практически умения за оказване на подкрепа в ежедневието
- Да познава правата и задълженията на клиентите си.
- Да може да оказва подкрепа в посока овластяване на клиентите си и да работи в посока осигуряване на тяхното благополучие
- Да може да подпомага клиента за включване живота на общността
- Да може да работи ангажирано и дългосрочно в екип и да е склонен да получава регулярна супервизия и обучения
- Да може да участва в развитието на и да прилага на практика системи за качествено предоставяне на грижи.

Как следва да се планира краткосрочната и дългосрочната работа

Планирането на работата на „експерт от опит“ се осъществява на базата на предварителен план, изготвен от работодателя. Този план следва да включи дейности, свързани с планиране и изпълнение на изисканите по длъжностна характеристика задачи, включително по отношение на трите насоки на работа (посочени по-горе).

Следните дейности следва да се планират:

- Участие в общите планиращи процедури и отговорностите към потребителите, участие и взаимодействие с близки и значими за клиента лица, връзки с допълнителни психологически и професионални услуги, част от цялостното изпълнение на плана;
- Координиране на подкрепата за независим живот;
- Документиране на подкрепеното вземане на решение и самостоятелен живот;
- Взаимодействие с местни и национални държавни структури;
- Участие в срещи по управление на случая и др.

Принципи и връзка с други професии

Взаимодействието с други професии е основано на принципа на диалога и равнопоставеността. „Експерт от опит“ е „експерт“ заради собственото си преживяване, основано на *резиланса*, но за да стане експерт, който може да работи с други потребители е необходимо да са налице две условия: а) да е преминал определено въвеждащо обучение и б) да е подкрепян и да работи в екип с експерт от знанието.

Концепцията на „експерт от опит“, разглежда академичното и преживяното познание и опит като равнопоставени и взаимосвързани. И двете са важни компоненти на процеса на интеграция на хора, преживели социално изключване.

Координация и организация

- На функционално ниво „експерт от опит“ пряко взаимодейства с хора, преживели социално изключване. Той изпълнява медираща роля между работещите в службата и нейните клиенти.
- На организационно ниво „експерт от опит“ пряко взаимодейства с колеги, професионалисти в областта на помагачите професии.
- На институционално ниво „експерт от опит“ осъществява контакт между организацията, към която е нает на работа и други служби и институции.

Същност на интервенцията

Експертът от опит „превежда“ социалния контекст на разбираем за клиента език и го подпомага за изработване на устойчиви стратегии за справяне с ежедневни потребности в различни сфери, от които е изключен – здравеопазване, терапия, образование, достъп до друга социална подкрепа, трудова заетост, жилищно устрояване и други). По-конкретно експерт от опит предоставя услуги за подкрепа във следните сфери:

а) ежедневни умения

- Здравословен начин на живот и хранене
- Поддържаане на лична хигиена и добър външен вид
- управление на лични средства
- поддържане и почистване на жилището
- спорт и физическа активност
- създаване на социални връзки (съжителство, съседи, продавачи в магазини и др.)
- създаване на дневен/седмичен режим
- достъп до медицински/социални услуги
- развиване на специфична експертиза за справяне
увреждане/симптоми/болест/бедност
- връзка с държавни/общински и др. служби

б) трудова рехабилитация, заетост, обучение, кариерно развитие

- осигуряване на достъп до услуги за трудова рехабилитация и създаване за умения за работа
- подкрепа при търсене и намиране на работа/обучение, подкрепа на работно място или по време на обучение
- асистиране при търсене на възможности
- подкрепа за задържане на работа или обучение

в) управление на кризи⁴

- увеличена възможност за действие извън фиксираното работно време
- въвличане и тясна взаимовръзка с другите услуги
- уважение и подкрепа за личното обкръжение (съжителстващи лица, членове на семейството, съседи)

г) специфични задачи и „възстановителна“ подкрепа

възможността за рефлексия на собствения опит и споделяне с други за да се получи подкрепа в следните области:

- подкрепа за интеграция в социален и културен контекст;
- информирание на клиента за психо-социални възможности;
- развитие на отношение и практики които да помогнат на клиента за възстановяване;
- развитие на възстановителни, кризисни и ранно-предупредителни планове;

застъпничество на клиентите за защита на собствените им права.

⁴При задължителна съгласуваност с експерта от знание

Ключови условия за успеха на този вид подкрепа

Обучение

Обучението и продължаващата подкрепа на работното място са от ключово значение при професионалната реализация на „експерт от опит“. Обучението трябва да се предоставя по специализирани обучителни програми от сертифицирана обучителна институция и да се осъществява в следните направления:

- ✓ Обучение на „експерт от опит“ по отношение на разбиране и интегриране на травматичния опит, преживян по време на социалното изключване
- ✓ Обучение на „експерт от опит“ за работа с хора и групи, преживели социално изключване
- ✓ Обучение на работодатели, имащи намерение да наемат на работа „експерт от опит“. Работодателите трябва да поемат ангажмента да обучат „експерт от опит“ за спецификата на конкретното работно място при наемането му на работа
- ✓ Предоставяне на продължаваща супервизия на „експерт от опит“ по повод наемането на работа и задържането на конкретното работно място.
- ✓ Предоставяне на подкрепа на работодателя и посредничество при конфликти на работното място.

Обучителната програма:

- ✓ Специализирана за това да подготви конкретния човек да бъде експерт от опит;
- ✓ Самата обучителна организация трябва да получи статут/лиценз/сертифициране за това да провежда тези обучения.

Въвеждащо (базисно) обучение.

Както беше споменато по-горе хората, преживели изключване трябва да придобият необходимите прозрения, нагласи и умения, за да могат да работят като експерти според очакваната им функция. За да се постигне това, е важно всеки човек да отразява и структурира своя опит и тогава този опит първоначално става „Аз“-знание. „Аз“-знание означава, че участниците обясняват своите преживявания, начина, по който ги интерпретират в своята собствена история, какъв смисъл има това за тях и какви стратегии им помагат да преодолеят проблемите. На първо място знанието от опит е нещо лично и индивидуално. Ако, обаче, с опита се цели създаването на полезни нагласи и възприятия за хората, живеещи в социална изолация, е необходимо да се разработи нова гледна точка и тя да бъде споделена с другите, по възможно най-добрия начин.

Втората стъпка в този процес е промяната към „Ти/Вие“ ниво. Това означава, че две лица обменят техните „Аз,“ знания. Те го споделят, сравняват и се учат един от друг.

Чрез убеждаване и критичен анализ, заедно с други членове на обучителния курс, индивидуалния опит може да формира в създаването на „Ние“ знания. „Ние“-знанията означава не само колективен опит като преживяването на стигма, криза и т.н., но също така и колективно разбиране. Това е не само общия споделен опит, но също така и общия разбран опит. И освен това „Ние“-знанията възникват от (новия) опит в групата.

В този смисъл познанието придобито през собствен опит от ползването на здравната и социалната система, както и справянето със изключването, психичния дистрес, бедността и т.н. трябва да се смята като алтернативно и равнопоставено на академичното знание.

Обучение в умения

Професионалните роли, в които експерта от опит влиза налагат и прилагането на методи и развитието на умения, които не са единствено част от знанията, придобити чрез опит. Поради тази причина е необходимо да бъде проведено обучение, което да допринесе за изграждане на базисни умения за работа с хора, в екип, в тандем с експерт от образование, застъпничество, оценка на нужди и планиране на интервенции, консултиране и наставничество, кризисна интервенция, обучение и преподаване

Обсъждането на теории и методи има за цел да допринесе за събирането на участниците на място, където консултирането, подкрепата и продължаващото обучение се прилагат на практика. По този начин се консолидират знанията, придобити чрез опит с тези, придобити чрез обучение.

Създаване на организационна рамка

Въвличането на експерти от опит дава сериозен потенциал за повишение качеството на услугите. В същото време нововъведенията винаги идват със съпротива, затова е необходимо подготовка за промяна в организацията, която ще наема експерти от опит, както и постепенно следване на процеса и даване на обратна връзка. Въвличането на експерти от опит води до сериозна организационна промяна. За успеха на всяка организационна промяна е нужно процеса да бъде възможно най-прозрачен и в него да са въввлечени възможно най-много хора, които да получат достатъчно информация предварително. За да се създаде възможност за развитие на потенциала на подхода е нужно да се създаде климат на диалог и обсъждане на различните гледни точки.

Това не са само колегите, които ще работят директно с експертите от опит, но и целия персонал, както и колегите извън организацията, които ще си сътрудничат с експертите от опит.

Наставник/Подкрепящо лице

Много ценно би било, ако е налице възможност ЕО да се обърне към подкрепяща фигура или към лидер в организацията при възникнал проблем. Много често възлагането на доверена и подкрепяща функция на даден колега е част от процедурата за въвеждане в работата.

Подкрепящо лице е някой, когото ЕО чувства като разбиращ и който се чувства съпричастен към ЕО; някой, който може да обучава/ наставлява ЕО и му помага да намери своето място в организацията. Наличието на такъв човек означава, че не само ЕО е натоварен със задачата да предаде новата визия в организацията. Важно при внедряването на подхода е новите идеи да се споделят и разпространяват от човек от персонала, който вече е вътре в организацията.

Наличие на подходяща правна регламентация

Въпреки, че съществуват спорадични практики за въвличане на експерти от опит (напр. в сферата на зависимостите), нагласата за приемане на помощта предоставяна от хора с опит е съществено нов феномен в България. Често, използването на хора с опит е на база доброволен ангажимент, което може до доведе, както до злоупотреби, така и до липса на регламент за качеството на услугата. Това поставя сред задължителните условия за успеха на подхода наличие на нормативна база, която регламентира включването на експерти от опит в практиката по предоставяне на услуги за хора, живеещи в изолация.

Кой следва да е работодателя на експерта от опит и кой да му плаща

„Експерт от опит“ работи с различни хора от различни уязвими групи и затова тази дейност следва да попадне в общата графа на публичните услуги, които следва да се финансират с публични средства. Тъй като целевите групи са част от „класическите“ групи лица в риск и социално изключени, а и с оглед на цялостната система на финансиране на социалното подпомагане в България, следва средствата да бъдат осигурени от републиканския бюджет. Тук трябва да се прибави и аргументът, че самият „експерт от опит“ е мярка за насърчаване на заетостта (и то много вероятно на група лица, които са трайно безработни).

Препоръки и модели за регламентиране

Въвеждане на нова професия в Националната класификация на длъжностите и професиите. Изследване на възможностите за регламентиране на нова професия „експерт от опит” в контекста на разгледаните общи правила.

Анализът на съществуващите фигури, сходни до концепцията „експерт от опит” показва, че те преимуществено са включени като професии в Националната класификация на професиите и длъжностите (2011). Повечето от тях възникват в резултат на пилотни проекти и програми и не са регламентирани изрично като самостоятелни професии в нормативни актове. Например длъжността „трудова медиатор” не се съдържа в Националната класификация на професиите и длъжностите, но това не е пречка за успешното функциониране на услугите на специализираните трудови медиатори, както и за финансирането ѝ по оперативните програми на ЕС. Препоръките в тази посока са:

1. Професията следва да бъде включена в националната класификация на професиите и длъжностите, утвърдена 2011 г., защото с нея се осигурява прилагането на Международната стандартна класификация на професиите ISCO-08 и на изискванията на европейското законодателство за нейното използване.

Националната класификация на професиите и длъжностите се прилага от:

- предприятията – при разработване на разписанията на длъжностите и при изготвяне на длъжностните характеристики, доколкото общите функции и задачи на длъжностите в единичната група професии могат да се приемат като международен и европейски стандарт;
- Националната агенция за приходите – при регистриране на трудовите договори;
- Националния осигурителен институт – при регистриране на осигурените лица в системите за статистика на трудовите злополуки и на професионалните болести;
- Националния статистически институт – при статистическите изследвания и преброяването на населението и жилищния фонд;
- изследователски, социологически и нетърговски организации, изучаващи професионалната и длъжностна структура на работната сила и населението.

Националната класификация на професиите и длъжностите (2011) определя професионалната и длъжностна структура на работната сила в Република България и има за цел да осигури получаването на съвместима и сравнима информация на европейски международно ниво за професионалната и длъжностна структура на работната сила от администрацията на страната, както и за статистически цели. Включването на професията „експерт от опит” в Националната класификация на професиите и длъжностите ще гарантира устойчивост на професията, както и еднакви правила и изисквания за работа в различните райони на страната.

Националната класификация на професиите и длъжностите се утвърждава със заповед на министъра на труда и социалната политика. Практиката показва, че периодично с

отделни заповеди на министъра на труда и социалната политика се утвърждават нови списъци и се включват нови длъжностни наименования и съответно Националната класификация на професиите и длъжностите се изменя и допълва. Следователно, няма пречки за включването на професията „експерти от опит“ в Националната класификация. За да се случи това е необходимо да се разработят обяснителни бележки за обхвата и съдържанието на позицията, длъжността да се включи към определена единична група от класификацията, като се опишат основните задачи в контекста на задачите на единичната група, както и да се издаде съответна заповед от министъра на труда и социалната политика.

2. Друга важна стъпка в процеса на регламентирането на професията е включването на професията в списъка на професиите за професионално образование и обучение по чл.6 от Закона за професионалното образование и обучение. Съгласно цитираната разпоредба професионалното ориентиране, професионалното обучение и професионалното образование се осъществяват по професии и специалности, включени в Списъка на професиите за професионално образование и обучение. Този списък се утвърждава от министъра на образованието, младежта и науката след съгласуване с министъра на труда и социалната политика, както и със съответните отраслови министри и с представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище. Структурните елементи на списъка са професиите и специалностите. След включването на професия „експерти от опит“ в този списък следва да се разпишат държавните образователни изисквания “(ДОИ) за придобиването на квалификация по професия „експерти от опит“. Практиката показва, че ДОИ за придобиване на квалификация по определена професия се уреждат с наредба на министъра на образованието и науката. Въз основа на така предвидените ДОИ и рамковите програми по чл.10 от Закона за професионалното образование и обучение следва да се разработят учебен план и учебни програми за обучението по професията „експерт от опит“.

3. Следваща стъпка в процеса на утвърждаване на професията „експерт от опит“ е тя да стане регулирана професия и да бъде включена и в списъка на регулираните професии в република България по чл.7 от Закон за професионалното образование и обучение. Този списък се приема с решение на Министерския съвет по предложение на министъра на образованието, младежта и науката след съгласуване с министъра на труда и социалната политика, както и със съответните отраслови министри и с представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище. Структурни елементи на списъка на регулираните професии са: 1. наименованието на професиите, които са регулирани съгласно българското законодателство; 2. нормативният акт, който определя изискванията за упражняване на професията; 3. органът, компетентен за признаване на право за упражняване на съответната регулирана професия. Третият компонент от списъка на регулираните професии поставя въпроса за професионалното обучение на експертите от опит и кой ще бъде субекта, компетентен да признае правото на лицата, преживяли успешно травмата на социалното изключване да упражняват професията „експерти от опит“.

Специализирано обучение

Независимо от това какви модели ще се възприемат за развитие и финансиране на професията, обучението е съществен елемент от процеса на регламентиране на професията „експерт от опит“. Целта на обучението е да подпомогне експерта от опит да развие едно по-широко познание за социалното изключване на база собствения си

преживян личен опит, както и да придобие други умения, свързани със социалната работа за оказване на съдействие на други хора в сходно положение, без да пренася върху тях собствените реакции и модели за справяне със ситуацията. С оглед спецификата на професията – наличието на собствен опит на успешно справяме с травмата на социалното изключване, обучението е необходимо да се осъществява от специализирани организации, които имат необходимата специализирана експертиза в тази сфера. Разбира се организациите, осъществяващи професионалното обучение на „експерт от опит“ следва да отговарят на изискванията на Закон за професионалното образование и да са получили лицензия за професионално обучение, издадена от Националната агенция за професионално образование и обучение. В контекста на чл.22 ал.1 от Закон за професионалното образование и обучение тези организации би следвало да имат статут на центрове за професионално обучение. Те могат да бъдат държавни, общински или частни, български с чуждестранно участие и чуждестранни. Тук съществена роля биха могли да имат нестопанските организации.

Тъй като наличието на опит на обучаващата организация в сферата на социалното изключване и спецификата на дейността на „експерти от опит“ следва да бъде съществена предпоставка, за да може организацията да обучава експерти от опит и съответно да издава документ, удостоверяващ правото им да упражняват професията, считаме, че само изискването за наличие на лиценз от Националната агенция за професионално образование и обучение не е достатъчно. При определяне на обучаващите организации е възможно да се възприеме подхода, който е използван по отношение на организациите, обучаващи медиатори съгласно Закон за медиацията (за т.нар. съдебни медиатори). Съгласно чл.8 ал.4 от Закон за медиацията, министърът на правосъдието одобрява със заповед организациите, които обучават медиатори. Условието и редът за одобряването им, както и изискванията за обучението на медиаторите се определят с наредба на министъра на правосъдието. При експертите от опит е възможно да се възприеме идеята, организациите, които обучават „експерти от опит“ да се одобряват от Министъра на образованието и науката, след съгласуване с министъра на труда и социалната политика. Условието и реда за одобряване на обучаващите организации е препоръчително да се регламентират в изготвена за целта Наредба. Същите организации биха могли да предлагат и различни обучителни форми за повишаване на квалификацията на експертите от опит.

Тази организация следва да:

- ✓ Прави подбор на кандидатите;
- ✓ Организира и провежда обученията и квалификационните програми;
- ✓ Посредничество при наемане на експерти от опита;
- ✓ Подкрепя процеса на наемане на експертите от опита;
- ✓ Подкрепя методологически работодателите на „експертите от опит“;
- ✓ Развива методологиите за работа и професионалните стандарти
- ✓ осъществява интервизии/супервизии/посредничество при конфликт
- ✓ консултира работодателя

Изводи

Предвид изложеното, отделните стъпки по регламентиране на професията „експерт от опит“, независимо от възприетия модел на структуриране на дейностите на професията и тяхното финансиране, включват следното:

- **включване в националната класификация на професиите и длъжностите въз основа на заповед на министъра на труда и социалната политика;**

- **включване в списъка на професиите за професионално образование и обучение** въз основа на акт на министъра на образованието и науката;
- **разработване на държавни образователни изисквания** за професията „експерти от опит“, въз основа на наредба на министъра на образованието и науката;
- **включване в списъка на регулираните професии в Република България**, по реда на чл. 7 от Закон за професионалното образование и обучение.
- **регламентиране на правилата относно организациите, оправомощени да обучават експерти от опит и да издават документ, признаващ правото им да упражняват професията** (приложение на разпоредбите на чл.22 от Закон за професионално образование и обучение и изготвяне на Наредба за реда за одобряване на организациите)

Възможни модели за осигуряване на финансиране на професията „експерт от опит“

А) Професия функционираща като самостоятелна единица

Първият сценарий включва да бъде въведена самостоятелна професия „експерт от опит“, която функционира (и съответно извършваните от експерта от опит дейности да бъдат структурирани) като *самостоятелна съвкупност* по подобие на здравния медиатор и трудовия посредник към момента. Тук възможен вариант е „експертите от опит“ да бъдат със статут на „свободна професия“ и самоосигуряващи се лица или да са на трудов договор към съответния работодател (община).

Този модел включва следните стъпки:

- **Обучение и признато право за упражняване на професията.** За обучението като част от модела са в сила всички изводи, заключения и препоръки, дадени в предходната част, очертаваща общите правила за регламентиране на професията.
- **Наличие на регистър**, в който да бъдат вписвани експертите от опит. Възможно е този регистър да бъде поддържан към министъра на образованието и науката. Организациите, обучаващи експерти от опит следва да имат задължението да подават към регистъра данни за обучените от тях лица, които са получили документ за упражняване на професията „експерт от опит“.
- **Разработване на етични правила и стандарти за работа на „експерт от опит“**, които са стандарти за качество на извършваната от тях работа и са различни от ДОИ. Разработването на тези правила е важна предпоставка за ефективното осъществяване на контрол и мониторинг върху дейността на експертите от опит и оценка на тяхната ефективност. В посочените стандарти следва да се определи и максималния брой лица, с които по едно и също време може да работи един „експерт от опит“. Етичните правила и стандарти за работа на експертите от опит е препоръчително да се регламентира в подзаконов акт, а не да се

използват методически указания, методики и други видове инструкции, които нямат характер на правни норми. Възможно е уреждането на тези стандарти да се реализира с Наредба на министъра на труда и социалната политика или друг подзаконов акт.

- **Вписване на „експерт от опит” като самостоятелна обособена дейност и професия в контекста на системата от съществуващи социални услуги.** Безспорно функционалната характеристика предопределя „експерт от опит“ като дейност да бъде част от системата на социална подкрепа и по-конкретно – социална дейност, която подкрепя лицето да се справи със социалното изключване. В този модел е разгледана като самостоятелна съвкупност - професия – социална дейност (подобна на здравните медиатори към момента). Регламентирането на експертите от опит само като самостоятелна професия, на практика означава, че дейностите, извършвани от експертите от опит представляват една обособена съвкупност от дейности, които се предоставят независимо и не като част от останалите (регламентирани към момента) социални услуги. Основният въпрос, който възниква при този модел, е кой ще бъде техен работодател, който ще наема „експерт от опит” и съответно кой ще упражнява контрол и супервизия.

Предвид изложеното, този модел изисква наличие на работодател, който да наема експертите от опит по подобие на програмите за здравен медиатор, ромски медиатор и други сходни фигури. Ролята на работодателя е свързана с административна организация на дейността, изплащането на възнагражденията, упражняване на вътрешен мониторинг и контрол за изпълнение на етичните правила и стандарти за работа на експертите от опит. В ролята на такъв работодател би могла да се яви община или частно-правен субект, включително нестопанска организация.

- **Финансиране.** По отношение на експертите от опит не може да се очаква да предоставят своята експертиза и консултации на потребителите въз основа на договаряне като свободна професия. В случая става въпрос за предоставяне на подкрепа за преодоляване на травма от социално изключване. Следователно получателите на тези услуги преживяват социална изолация и по всяка вероятност не разполагат с достатъчно средства да заплатят за оказаното съдействие. Важният въпрос, който се поставя при този модел, в който дейността на експертите от опит е различна и отделна от социалните услуги е за механизма за предоставяне на средствата за финансиране на експертите от опит на организация-частно правен субект, в хипотезата, когато техните услуги се финансират със средства от републикански бюджет.

При този модел, за функционирането на „експерти от опит” е необходимо осигуряване на независимо финансиране, извън средствата и бюджетите за социални услуги. Ако целта е „експерт от опит” да работи на територията на цялата страна, както и да се гарантира устойчивост, е необходимо средствата за издръжка да се осигуряват от републикански бюджет по линия на държавно делегираните дейности,

но извън средствата, предвидени за отделните социални услуги. Въпросът, който се поставя в тази връзка е как ще се усвоява това финансиране и кой ще получава средствата. Когато работодател на „експертите от опит“ е общината, по подобие на останалите държавно делегирани дейности, общинската администрация ще усвоява предвидените средства. При наличие на публично финансиране, предоставянето на тези средства на частно-правен субект, работодател на експерти от опит, следва да се случи при условията и реда на ЗОП. Приложението на ЗСП и ППЗСП се изключва поради факта, че дейността е различна от социалните услуги. (освен ако не бъде дефинирано като самостоятелен вид социална услуга, включен в списъка на ППЗСП и тогава ще е възможно възлагането по ЗСП).

- Контрол и мониторинг.** В рамките на този модел е необходимо да се гарантира (1) вътрешен контрол и мониторинг от страна на организацията-работодател върху дейността на наетите експерти от опит за съответствие с установените стандарти; (2) външен контрол и мониторинг върху дейността на организацията-работодател и експертите от опит за съответствие с установените стандарти. В този контекст, всяка структура, включително община, наемаща „експерти от опит“ трябва да има нормативно регламентирано задължение да разработи собствени правила за вътрешен мониторинг и контрол върху дейността на експертите с оглед гарантиране на стандартите за качество. Външният контрол има резон да се упражнява от одобрените организации за обучение на експерти от опит на регионален принцип.

Силни и слаби страни на модела

Силни страни:	Слаби страни:
Обособяването на „експерт от опит“ само като отделна професия, ще гарантира в известна степен, че функционално тази фигура няма да се „влее“ в други подобни социални услуги; ще се запази идентичността и специфичните характеристики	Ако бъде приложен този модел, една от ключовите функционални характеристики – работата в тандем с експерт от образование – трудно ще бъде пълна изпълнена
Налице е ясно разделение между този, който дава статута, обучава и контролира професионализма, и този, който е работодател, което е предпоставка за развитие на професионалните качества	Общините нямат ресурса да разработят собствени правила за вътрешен мониторинг и контрол
	Условията за самостоятелно функциониране могат да бъдат и предпоставка за липса на координация и схематичност в работата с потребителите, които вероятно ще имат нужда от подкрепа чрез мрежа от услуги и добро управление на случая
	Трудности при определяне на „нужния“

	брой „експерти от опит“ в определен регион
	Ограничени възможности публичните средства да се предоставят на частно-правни субекти, работодатели на „експерти от опит“

Б) Самостоятелен профил (звено), съставляващ част от социална услуга

Този сценарий включва възможността дейността на „експерт от опит“ да бъде развита като самостоятелен профил (звено), съставляващ част от социална услуга. Този модел включва следните стъпки:

- **Обучение и признато право за упражняване на професията.** За обучението като част от модела са в сила всички изводи, заключения и препоръки, дадени в предходната част, очертаваща общите правила за регламентиране на професията.
- **Регистър и етични правила и стандарти за работа.** И при този модел поддържаме казаното за регистъра и правилата за работа, изложено в предходния модел.
- **Вписване на „експертите от опит“ като самостоятелен профил, част от социална услуга в контекста на системата от съществуващи социални услуги.** Възможно е дейността на експертите от опит да бъде обособена като самостоятелен профил, част от различните видове съществуващи социални услуги. Считаме, че такъв самостоятелен профил може се предвиди за всички видове услуги, както услугите в общността, така и в услугите в специализирани институции. Няма пречка като компонент на всяка от съществуващите социални услуги да се предвиди дейност на „експерт от опит“ и съответно тази дейност да бъде самостоятелно финансирана. Идеята е доставчикът на съответните социални услуги да действа и като работодател на експертите от опит. С оглед гарантиране на качеството на работа на доставчика е препоръчително да се предвиди минимален брой експерти от опит, които следва да бъдат наети, ако се „разкрие“ в рамките на съответната услуга такова звено.
- **Финансиране.** При този модел се предполага при разработването на стандартите за държавните делегирани дейности в социалната сфера при всяка от предвидените социални услуги, държавна делегирана дейност, да се предвиди отделно перо за „експерт от опит“ (самостоятелен стандарт) и съответно ако доставчикът на социалната услуга наеме такива експерти да се предоставят и съответните средства. При тази хипотеза средствата за финансиране на дейностите на експертите от опит като самостоятелен профил, част от съществуваща социална услуга за социалните услуги делегирана държавна дейност следва да се осигурява от републикански бюджет, докато за социалните услуги, местна дейност, общините ще трябва да предвидят такова аналогично перо от собствени приходи от общински

бюджет. В тази хипотеза възлагането на дейностите по предоставяне на социални услуги, включително дейността на експертите от опит като отделен компонент на социалните услуги може да се възлага на частно-правни услуги по реда на социалното договаряне, регламентирано в ЗСП и ППЗСП.

- **Контрол и мониторинг.** В рамките на този модел също е необходимо да се гарантира (1) вътрешен контрол и мониторинг от страна на организацията-работодател върху дейността на наетите експерти от опит за съответствие с установените стандарти; (2) външен контрол и мониторинг. Външният контрол може да бъде от обучителната организация по отношение на професионалните стандарти. По отношение на дейността на експертите от опит като самостоятелен профил, част от социална услуга контролни функции ще има инспектората на АСП по линията на общия контрол върху качеството на предоставяните социални услуги. При наличие на стандарти за работата на експертите от опит, съставляващи част от социална услуга, АСП ще осъществява контрол и за спазването на тези стандарти. Препоръчително е и в този модел да се предвиди контрол от организациите, които са сертифицирани и одобрение за обучение на експертите от опит, както и изисквания за разработване на правила за вътрешен мониторинг и контрол от доставчиците на услугите.

Силни и слаби страни на модела

Силни страни	Слаби страни
Възможност за прилагане на интегриран модел на работа и връзка с другите услуги, от които се нуждае конкретния потребител с цел по-добра ефективност на социалната подкрепа	опасност дейността на експертите от опит да се „размие“ в социалната услуга, чийто компонент е
Ясно разграничаване на видовете контрол - специализиран външен контрол чрез инспектората на АСП и организациите, сертифицирани и одобрение за обучение на експертите от опит.	липса на специализация, работодател не е организация, която развива дейност само в сферата на експерти от опит, а доставчик на социални услуги, който има друга специализация и експертиза
По-лесно възлагане на дейностите на частно-правни субекти, което пряко се отразява на качеството на подкрепа	

Вместо заключение - „Експерти от опита“ – възможност за „надграждаща“ социална иновация в България

В последното десетилетие социалните политики много често поставяха хората в уязвимо положение в ролята на пасивни консуматори на помощи или услуги. Съвременните тенденции в Европа, а от там и в България, правят опит за истинско гарантиране на социалното включване чрез търсене на по-активни и ефективни форми на социални иновации, постигайки наистина крайната цел – самостоятелен и независим

живот в общността.

Концепцията за експерт от опит би могъл да бъде много успешен инструмент за съчетаване на политика за активна заетост с политика за социално включване. Познавайки добре проблемите на лицата от съответната целева група, експертите от опит биха могли да бъдат веднъж много успешни в откриване на проблема, но по-важно - и в намиране на работещото решение, както и да дадат изключително ценна и полезна обратна връзка за качеството и достъпността на предлаганите услуги и тяхната адекватност на нуждите на потребителите. Наред с това, биха били един позитивен пример за потребителите, доказващ, че справянето със социалната изолация е възможно, което е много по-мотивиращо за развиване на самостоятелни умения за справяне със социалното изключване, отколкото самото предоставяне на помощ и услуги.

Макар и рядко това да е възможно в социалната сфера, през концепцията за „експерт от опит“ е възможно постигането на положителни социални резултати в две посоки – социално предприемачество за самите лица, които бидейки преди това социално изключени много вероятно ще бъдат в групата на трайно безработните, и втори път – ефективен инструмент за подкрепа на други лица, които не могат сами да се справят. Безспорно, изхождайки от идеята, че в България следва да развием мрежата от подкрепа по начин, че да е многообразна, допълваща се, високо ефективна, максимално ефикасна и резултатна, тази концепция ще бъде едно много добро „свързващо звено“ с наличните услуги и форми на подкрепа и ще даде нов, но добър отговор на проблемите свързани със социалното изключване. Всичко това предопределя, че за българската държава и контекст не седи въпроса „дали“, а по-скоро „как“ и „кога“ да бъде регламентирана професията „експерт от опит“.

Приложения:

Примери за програми, които са близки до идеята за развитие на експерти от опит:

НАЦИОНАЛНА ПРОГРАМА ЗА ЗАЕТОСТ И ОБУЧЕНИЕ НА ХОРА С ТРАЙНИ УВРЕЖДЕНИЯ

Основна цел Повишаване пригодността за заетост и осигуряване на заетост на регистрирани в Дирекция „Бюро по труда“ безработни хора с трайни увреждания или преминали успешно курс на лечение за зависимост към наркотични вещества хора в трудоспособна възраст, като предпоставка за преодоляване на социалната им изолация и за пълноценното им интегриране в обществото. **Целева група** • Безработни лица с трайни увреждания в трудоспособна възраст; • Безработни лица, преминали успешно лечение за зависимост към наркотични вещества;

Очаквани резултати Заетост на 1 863 лица, от тях нова заетост на 200 лица.
Необходими средства 7 247 006 лева **Източници на финансиране** ДБ.

ПРОЕКТ „РЕАЛИЗАЦИЯ” II

Основна цел Повишаване адаптивността и пригодността за заетост на представители на уязвими групи на пазара на труда посредством създаването у тях на ключови и професионални умения, подпомагащи устойчивото им интегриране на пазара на труда с цел осигуряване на последваща заетост. **Целева група** • 1800 безработни лица със завършено средно и по-високо образование • безработни младежи до 29 години • неактивни лица, желаещи да работят, в т.ч. обезкуражени лица и жени.

В рамките на тези целеви групи приоритет ще бъде поставен в работата с:

• безработни жени • новорегистрирани лица в дирекции „Бюро по труда“

Дейности • Включване на безработни лица в обученията от обучителни пакети, включващи: професионално ориентиране; мотивационно обучение; обучение по ключови компетентности “Инициативност и предприемачество” или „Обществени и граждански компетентности”, обвързано с последващото професионално обучение; професионално обучение по част от професия;

Осигуряване на не субсидирана заетост на 30% от завършилите обучение;

Очаквани резултати Обучени 1800 безработни лица;

Необходими средства

2 284 200 лева **Източници на финансиране** ДБ

Прилагаща организация Конфедерация на труда „Подкрепа“

Партньори АЗ; Национален Образователен Център; „Евро квалификационен център” АД; „Левъл Ейч” ЕООД

ПРОЕКТ „ПОВИШАВАНЕ ВЪЗМОЖНОСТИТЕ ЗА ЗАЕТОСТ НА БЕЗРАБОТНИ ЛИЦА ЧРЕЗ КАЧЕСТВЕНА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ”

Основна цел Изпълнение на държавната политика за насърчаване на заетостта чрез провеждане на обучение на безработни лица за ключови компетентности, придобиване на професионална квалификация, обучение на преподаватели на възрастни и обучение на наставници

Целева група • Безработни младежи до 29 г.;

• Безработни над 50-годишна възраст;

• Неактивни лица, желаещи да работят в т.ч. обезкуражени лица;

• Безработни с ниско образование и без квалификация (включително от

ромски произход);

- Хора с увреждания.

Дейности • Организиране и провеждане на обучение за придобиване на степен за професионална квалификация и обучение по част от професия; • Обучение по ключови компетентности “Инициативност и предприемачество” или „Обществени и граждански компетентности”, обвързано с последващо професионално обучение;

- Обучение на обучаващи на възрастни;

- Поддържане и осигуряване на общежитие за обучавани в клоновете на предприятието лица от други населени места.

Очаквани резултати Обучени: • 1687 безработни лица от групи в неравностойно положение на пазара на труда; • 200 обучаващи на възрастни.

Необходими средства 2 860 574 лв. **Източници на финансиране** ДБ Прилагаща Институтция ДП „БГЦПО”

ПРОЕКТ „НОВА ПЕРСПЕКТИВА”

Основна цел Повишаване на конкурентоспособността на пазара на труда на безработни чрез качествено и адекватно на изискванията на работодателите професионално обучение и последващо стажуване.

Целева група • безработни младежи до 29 години, регистрирани в Д „БТ”; • неактивни лица, в т.ч. обезкуражени. **Дейности** • мотивационно обучение; • професионално обучение за придобиване на степен на професионална квалификация и по част от професия ; • наемане за стажуване на 78 от безработните, придобили професионална квалификация; **Очаквани резултати** • Обучени 280 безработни лица; • Включени в субсидирана заетост 78 лица. **Необходими средства** 371 040 лева **Източници на финансиране** ДБ Прилагащи организации Съюз за стопанска инициатива **Партньори** АЗ; „Академия за професионално развитие ЕКСПЕРТ”

Схема: ВЗЕМИ ЖИВОТА СИ В СВОИ РЪЦЕ

Основна цел Мотивация и подкрепа на лица от уязвимите групи за активно поведение на пазара на труда чрез обединяване на усилията на заинтересованите страни на местно равнище, включително на структурите на гражданското общество. **Целева група:** Безработни лица без образование, с ниска степен на образование и без специалност и професия;

- ❖ Трайно безработни лица;
- ❖ Неактивни лица;
- ❖ Представители на уязвими етнически групи.

Дейности • Идентифициране на обезкуражените лица сред маргинализираните общности, включително в районите с компактно население от ромски произход; Мотивационно обучение; Разработване и адаптиране на специални учебителни курсове и програми; Предоставяне на обучение за придобиване или повишаване на професионалната квалификация съгласно Списъка на професиите до не по-висока от втора степен на професионална квалификация; за придобиване на ключови компетентности. Стажуване при работодател за срок от три месеца на успешно приключилите курса на обучение; Предоставяне на посреднически услуги за намиране на работа на лицата, преминали мотивационно обучение.

Финансиране 11 000 000 лв. – общ бюджет за цялата схема (2010-2013 г.); 3 000 000 лв. - индикативен бюджет за 2012 г. **Договарящ**

Орган Агенция по заетостта **Бенефициенти** Образователни институции; Обучаващи институции/организации; Работодатели; Центрове за професионално ориентиране; Неправителствени организации.

Схема: НОВИ ВЪЗМОЖНОСТИ

Основна цел Развитие на социалната икономика и създаване на социален капитал чрез подкрепа на общините за осигуряване на заетост и активност на лица от рискови групи.

Целева група • Хора с трайни увреждания; Лица, изтърпели наказание лишаване от свобода; Самотни родители; Многодетни майки; Лица от малцинствени етнически групи; Лица, напускащи специализирани институции; Лица, страдащи от различни зависимости; Дълготрайно безработни лица, обект на социално подпомагане; Заети в социалните предприятия.

Дейности В рамките на операцията ще бъде финансирано създаването на следните типове социални предприятия, осигуряващи участие на лицата от целевите групи: Социални предприятия – обществени перални – за целите на общинските социални заведения – болници, специализирани институции, социални услуги в общността, детски ясли и градини и др.;

Схема: СЪЗДАВАНЕ НА СИСТЕМА ЗА ИДЕНТИФИЦИРАНЕ И ПРИЗНАВАНЕ НА НЕФОРМАЛНО ПРИДОБИТИ ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ И КОМПЕТЕНТНОСТИ

Основна цел Създаване на гъвкава система за идентифициране и признаване на знания, умения и компетентности, придобити чрез неформално и самостоятелно учене; подобряване на достъпа до образование и обучение чрез осигуряване на равнопоставеност на различните видове учене; създаване на предпоставки за успешно прилагане на Стратегията за учене през целия живот и Стратегия Европа 2020;

- повишаване пригодността за заетост, достъпа до пазара на труда и повишаване на социалната интеграция.

Целева група Възрастни (лица над 16 г.), които желаят да валидират знанията/компетенциите си; служители на държавните институции и на други организации, които директно участват в процеса на оценяване на знанията и внедряване на системата за валидиране.

Дейности • Анализ на изходната ситуация, интересите и потребностите на потребителите и заинтересованите страни от създаване на система за идентифициране и признаване на неформално придобити знания, умения и компетентности. Анализ на практики в други страни от Европейския съюз, успешно въвели подобни системи. Разработване на предложения за нормативно регламентиране и въвеждане на Системата за идентифициране и признаване на неформално придобити знания, умения и компетентности, съвместно със социалните партньори - институционални отговорности, механизми за приравняване на придобитите неформални умения и компетентности и др. Подготовка на институциите за документиране и прозрачност на резултатите от процеса на признаване на неформално придобити знания, умения и компетентности: разработване на правилници, инструкции, инструментариум за оценяване. Обучение на оценители и представители на администрацията и на обучаващите институции, участващи в процеса на признаване на неформално придобити знания, умения и компетентности. Внедряване на Системата за идентифициране и признаване на неформално придобити знания, умения и компетентности чрез пилотно тестване по разработената технология. Организиране на широка информационна кампания с участие на социалните партньори (работодатели и синдикати) за възможността – неформално придобити знания, умения и компетентности да се удостоверят чрез документи за придобита професионална

квалификация (информационни материали, телевизионни филми и реклами, срещи с браншовите организации на работодателите, работа с представителни организации на уязвими групи на пазара на труда, в частност – сред ромската общност и т.н.). **Финансиране** 8 000 000 лв. – общ бюджет по цялата схема (2012-2014 г.); 2 000 000 лв. - индикативен бюджет за 2012 г. **Договарящ орган** МОМН **Бенефициенти** МОМН, НАПОО, Национално представителни организации на работниците и служителите и на работодателите.