Знание и бизнес, Knowledge and business

Икономика и компютърни науки
Economics and computer science

Научно списание

A scientific journal

бр. 2 / 2020

Volume: 2020, Issue: 2

Издателство „Знание и бизнес“ Варна
Publishing house „Knowledge and business“ Varna

ECONOMICS AND COMPUTER SCIENCE

Научно списание

A scientific journal

Брой 2 / 2020

Volume: 2020, Issue: 2

Editorial board “Knowledge and business”
Prof. PhD Petko Shterev Iliev – Head editor, University of Economics Varna, Bulgaria
Assoc. Prof. PhD Svetlozar Dimitrov Stefanov – Deputy Head editor, University of Economics Varna, Bulgaria
Prof. PhD Julian Andreev Vasilev – Deputy Head editor, University of Economics Varna, Bulgaria
Assoc. Prof. PhD Anastasia Stefanova Konduktorova – Scientific Secretary, University of Economics Varna, Bulgaria
Prof. PhD Marin Todorov Neshkov, University of Economics Varna, Bulgaria
Assoc. Prof. PhD Pavel Stoyanov Petrov, University of Economics Varna, Bulgaria
Assoc. Prof. PhD Sabka Dimitrova Pashova, University of Economics Varna, Bulgaria
Assoc. Prof. PhD Desislava Borislavova Serafimova, University of Economics Varna, Bulgaria
Assoc. Prof. PhD Andriyana Andreeva, University of Economics Varna, Bulgaria
Chief Assistant Prof. PhD Todor Kostadinov Dyankov, University of Economics Varna, Bulgaria
Chief Assistant Prof. PhD Mariana Kaneva, University of Economics Varna, Bulgaria
Prof. PhD Zdzislaw Polkowski, Uczelnia Jana Wyżykowskiego, Polkowice, Poland
Prof. PhD Stefan Bojnec, University of Primorska, Koper, Slovenia
Prof. PhD Young Moon, Syracuse University, Institute for Manufacturing Enterprises, USA
Prof. PhD Rajesh Khajuria, Gujarat Technological University, Ahmedabad, India
Dr. Amin Parag, SIES Colleague of Management Studies, Navi Mumbai, India

© НАУЧНО СПИСАНИЕ ИКОНОМИКА И КОМПЮТЪРНИ НАУКИ

©SCIENTIFIC JOURNAL ECONOMICS AND COMPUTER SCIENCE

брой 2, 2020 г.

Volume: 2020, Issue: 2

ISSN 2367-7791, Varna, Bulgaria

ЦЕНТЪР ЗА ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ „ЗНАНИЕ И БИЗНЕС“

Главен редактор: проф. д-р ик. н. Петко Илиев – тел: 0893 492 350

Зам. гл. редактор: доц. д-р Светлозар Стефанов – тел: 0878 362 245

Зам. гл. редактор: проф. д-р Юлиан Василев, vasilev@ue-varna.bg

Научен секретар: доц. д-р Анастасия Кондукторова – тел: 0882 164 846

Предпечат: Юлиан Василев

CENTER FOR PROFESSIONAL EDUCATION "KNOWLEDGE AND BUSINESS"

Editor-in-Chief: Prof. Dr.Sc. Petko Iliev - tel: 0893 492 350

Editor: Assoc. Prof. PhD Svetlozar Stefanov - phone: 0878 362 245

Editor: Prof. PhD Julian Vasilev, vasilev@ue-varna.bg

Scientific Secretary: Assoc. Prof. PhD Anastasia Konduktrova - tel: 0882 164 846

Prepress: Julian Vasilev

9000, Varna, 1, Dr. L. Zamenhof Str.

email: eknigibg@gmail.com

CONTENTS

Digital control over the working process – technological and legal aspects.....6
Consumers` Attitude Towards Traditional Bulgarian Food.....14
Бизнес сценарии за взаимодействие при разработка на софтуерната система в стартираща софтуерна компания.....27
Business scenarios for interaction in the development of the software system in a start-up software company.....37
Особености на контрола, осъществяван от Агенцията по заетостта по програми и мерки на пазара на труда.....38
Characteristics of the control implemented by the employment agency on labour programmes and measures.....52

Dear readers, we are pleased to inform you that on the initiative of the Editorial Board of "Knowledge and Business" Ltd., "Knowledge and Business" is a licensed publisher of the scientific journal "Economics and Computer Science".

Our thesis is that information technologies are used in all areas of human activity. That is why the scientific journal "Economics and Computer Science" is open to publications from various fields of science and practice.

We are confident that the publications in the journal contribute as enrichment of knowledge and to enhance the effectiveness of the use of information technology in business.

Special thanks to Mariana Kaneva for the professional review of the articles in this issue as a statisitician.

Sincerely: Prof. Dr. Sc. Petko Iliev

Digital control over the working process – technological and legal aspects

Andriyana ANDREEVA[1], Oleg ASENOV[2]

[1] University of Economics, Varna, Bulgaria
a.andreeva@ue-varna.bg
[2] University of Veliko Tarnovo "St. St. Cyril and Methodius"
olegasenovpc@gmail.com

Abstract. The purpose of this article is to examine two main aspects of the control over the working process – technological and legal. In their interconnection they reflect the new means, through which the employers perform their functions on management and control over the workers and employees, and at the same time also is made legal analysis of the applicable and related Labour Law regulations. The reflection of the digitalization on the working legal relations is multidirectional and the authors put the focus on the employers control, presenting through the complex examination some of the advantages of the introduction of different controlling means for digital control and at the same time the related risks. The question of the necessity of new legal frame, guaranteeing the protection of the rights of workers and employees is also discussed. Based on the analysis are made some summaries, formed conclusions and proposals “de lege ferenda” for actualization of the Labour Law legislation in the part of the control.

Key words digital control, Labour legislation, digitalization, working process, rights and obligations of the parties.

1. Въведение

Тематиката за контрола върху трудовия процес е от изключително значение за развитието на икономическите отношения и обвързаността им с трудовоправните връзки, което е и безспорната предпоставка за развиваща се икономика. Този проблем има пряко отношение към един ключов макропоказател за измерване на състоянието на една икономика, а именно ефективността на работната сила. С оглед на последното тя следва да бъде анализирана на доктринално ниво и представена в една неизследвана взаимовръзка право и информатика. Тематиката за контрола е застъпена, както в правната (Andreeva & Yolova, 2011; Andreeva 2009; Andreeva & Yolova, 2018; Andreeva & Dimitrova, 2019), така и в икономическата теория (Donev, 1990; Nedyalkova, 2020; Blagoycheva, 2019). Разширяване на теоретично ниво на взаимовръзките в изучаването на контрола и по-конкретно технологичните зависимости, които в своето развитие и приложение за нуждите на контрола налагат нормативна регулация в актове на различни нива. Именно това е едно от основните предизвикателства – балансираност между технологични и правни аспекти на трудовата дейност, което се постига чрез правна рамка, адекватна на актуалните потребности на съвременното общество и гарантирана чрез приложими и работещи правни механизми за защита правата на работещите лица.

От приемането си през 1986 г. до днес, Кодексът на труда (КТ), като основен източник на правната уредба относно контрола за спазване на трудовото законодателство в своята съвкупност от правни институти е претърпял няколко десетки изменения и допълнения. След демократичните промени от 1989 г. страната ни премина в един нов етап от своето развитие, което бележи и нов период в развитието на трудовото законодателство. Социално-икономическите условия породиха нови правни институти и законодателни решения с цел нормативен отговор на обществените очаквания. Измененията и допълненията на КТ са продиктувани от обществения интерес и за създаване на правна рамка адекватна на реалността и способна да урегулира съвременните обществени отношения и да поддържа справедлив баланс в отношенията между страните. В последните десетилетия дигитализацията е фактор със световна значимост, който дава своето отражение във всички сфери на живота, в това число и в личния и професионален живот на хората. За нормалното протичане на трудовия процес е от особена значимост

ефективното осъществяване на контрола. Контролът може да бъде разгледан едновременно като обект за оценка и мотивационен фактор

Една от разновидностите му в трудовото право е вътрешният контрол осъществяван от работодателите върху трудовия процес и по-конкретно за спазване на трудовата дисциплина. В последните години в България се наблюдава повсеместно навлизане на различни технически средства за контрол, които работодателите внедряват с оглед повишаване на ефективността на трудовия процес. Същевременно държавните източници на трудовоправни норми в областта на този вид контрол не съдържат ясни и базисни правила, които да дадат нужната гаранция за защита интересите на работниците и служителите и най-вече поставянето на граница между личен и професионален живот и ненамеса в неприкосновеността на личния. Всичко това в неговата комплексност предполага изследване и анализиране на ниво доктрина, за да се обхванат разнородните аспекти на реалната практика Допустимост и добри практики при прилагането на цифровите технологии в процесите контрол с цел постигане на по-ефективен труд. включваща дигиталния контрол над трудовия процес.

Изложеното обосновава необходимостта от комплексен и интердисциплинарен анализ на вътрешния работодателски контрол върху трудовия процес, като специфична част от контрола за спазване на трудовото законодателство -чрез въвеждане на обективно (ИТ) измерими индикатори за оценка. Анализирането на посочената проблематика, както и предлагането на адекватни решения по тези въпроси е не само с теоретично, но и с голямо практическо значение. Теоретичното изследване е предизвикателство, както за правото, така и за информатиката, като доктринални търсения и предлагане на адекватни и съгласувани решения на теоретично ниво.

Актуалността на темата се аргументира, както предвид съвременната икономическа среда, така и с оглед на факта за значимостта на контрола като важна част от цялостния процес за създаването на среда за полагане на труд, съответстваща на динамиката на обществените процеси. Тя се подчертава и от обстоятелството, че в теорията все още липсва изследване относно ефективността и ефикасността на вътрешния работодателски контрол съчетаващ правни и технологични аспекти.

Съвременното значение на изследваната тема се свързва от една страна със значимостта на вътрешния работодателски контрол, а от друга страна с навлизането на нови средства за неговото осъществяване чрез използването на съвременни технически средства. Дигитализацията в трудовия процес изисква познаването и от двете страни на трудовоправната връзка на технологичните специфики за осъществяване на контрол за спазването на трудовата дисциплина. За работодателя това осигурява качество на престирания труд, а за работника е важно с оглед защита на неговите трудови права от прекомерна работодателска намеса.

Използването на цифровите технологии радикално преориентира организацията на осъществяването на трудовата дейност, като я извежда извън границите на фиксираното работно място и време (Blagoycheva, 2018). За работниците и служителите все повече се появява стрес и дискомфорт свързан с несигурност и непредвидимост на процесите. Това създава една среда на „дискомфорт“, както на конкретното работно място, така и като цяло на пазара на труда.

Включването на цифровите технологии следва да бъде съчетано с доверие на страните в трудовоправната връзка. Само по този начин би могло да се запази изграденото до момента равнище на сигурност и безопасност в трудовия процес.

В тази връзка обаче, законодателите и на европейско, и на национално ниво са длъжни да вземат адекватни и навременни решения и да обвържат технологичните разработки с ценностите и достиженията на правото, да запазят, гарантират и развият човешките права, респективно правото на труд.

В контекста на това авторите се насочват към комплексното анализиране на някои от техническите средства за вътрешен контрол и правните аспекти на проблема породени от липсата на адекватна национална регулация.

Цел на статията е да анализират новите технически средства посредством, които работодателите осъществяват своите функции по ръководство и контрол над работниците и служителите в рамките на трудовия процес. Същевременно и паралелно се прави и правен анализ на действащите и относими трудовоправни норми. Отражението на дигитализацията върху трудовите правоотношения е многопосочно, като авторите поставят фокуса върху работодателския контрол представяйки чрез комплексното изследване ползите от въвеждането на различни контролни средства за дигитален контрол, рисковете и потребността от нова правна рамка явяваща се гарант за защита правата на работниците и служителите. На база на извършеният анализ се правят обобщения, формират се изводи и предложения де леге ференда

В изпълнение на поставената цел се решават **комплексно няколко изследователски задачи:**

1. Да се представят някои от водещите технологични средства за осъществяване на дигитален контрол върху работния процес;
2. Да се извърши правен анализ на действащите трудовоправни норми в областта на вътрешния работодателски контрол за спазване на трудовата дисциплина;
3. Да се изведат предложения за осъвременяване на трудовото законодателство с нови норми в областта на вътрешния работодателски контрол за спазване на трудовата дисциплина.

За реализиране на изследването се ползват традиционните методи, а именно индукция, дедукция, нормативен анализ, сравнителноправно изследване с чуждестранни актове и исторически метод.

В предметно отношение авторите залагат редица ограничения, с оглед на съответствие с поставената цел. В технологичната (част информатика) са представени характерни методи, подходи и технологични решения за приложението на съвременните информационни и комуникационни технологии за целите на мониторинга и управлението на взаимодействието – работна сила – средства за производство .В правната част са анализирани не цялостната съвкупност от норми , касаещи контрола за спазване на трудовото законодателство, а отделни базисни проблеми и новопоявили се рискове, които към настоящият момент не са обект на законодателна уредба .

В изследването са взети под внимание законодателството, практиката и относимата научна литература до 30.09.2020 г.

2. Технологични аспекти на дигиталния контрол върху трудовия процес

Търсенето на ефективни форми за контрол върху трудовият процес започва с още с първата индустриална революция (периода от 1760 до 1830 г., когато във Великобритания започва преходът от аграрна и занаятчийска икономика към масово производство с широко приложение на машини). Още на този ранен етап в развитието на индустриалните отношения се очертава ярко необходимостта да се управлява работната сила, което по естествен път развива различни форми на „мониторинг“ и подходи за оценка „Кой колко работи?“. Технологичният прогрес, който към днешна дата се бележи с Индустриална революция 4.0 (Индустрия 4.0), води със себе си и „Мониторинг 4.0“ и „Кой колко работи 4.0“. Нова серия предизвикателства предизвика COVID19 кризата, която по катализира дистанционните форми на полагане на труд в редица отрасли, за които това в голяма степен само се подозираше, че е възможно. В тази среда повече от всеки друг път излязоха на преден план решенията за контрол върху трудовия процес, базирани на съвременните достижения на информационните и комуникационните технологии (ИКТ). На тази база се очерта ясна тенденция за трансформация на понятието „работно време“ в система от ключови параметри за ефективност на работната сила (*source:https://www.indeed.com/career-advice/career-development/kpi-examples-workplace). Ролята на ИКТ в тази трансформация е ключова, тъй като чрез ИТК се осигуряват качествено нови подходи и методи за обективна метрична оценка на ефективността на работника.

На фиг. 1 е представен един пример за ИТК базиран иновативен метод за обективна метрична оценка на ефективността на работника, в случая оператор на машина с цифрово програмно управление.

Фиг.1 Пример за ИТК базиран иновативен метод за обективна метрична оценка на ефективността на оператор на машина с цифрово програмно управление
Източник: Собствена разработка

С прилагане на радиочестотни дистанционни идентификатори (RFID tag), вградени в индивидуалните средства за защита на оператора и чрез система от 3 или повече приемо-предавателни устройства, монтирани в работното помещение и възможно да се локализира с достатъчна точност местоположението на оператора. И ако за конкретната машина (основано на спецификата на процеса на управление) за очертае мислена зона за ефективно опериране е възможно да се дефинира качествено нов критерий за оценка на това каква част от общото времето за присъствие в работното помещение ($\Delta T_{\text{работно място}}$) операторът е в зона, в която е доказано, че може да е ефективен, т.е присъства доказано в зоната - ($\Delta T_{\text{зеом}}$)

И колкото отношението $\Delta T_{\text{зеом}} / \Delta T_{\text{работно място}} \ll 1$ е по-малко от единица, то ефективността на работника по отношение на възможността изобщо да оперира машината е по-малка , т.е този работник не е възможно да е ефективен в работния процес, той е физически присъстващ, но функционално отсъстващ. И ИКТ предоставят възможност убедително и обективно да се направи заключение в тази посока. Представеният пример е само една илюстрация на потенциала на ИТК за контрол върху трудовия процес. А и RFID технологиите са един от множеството приложими ИТК инструменти за обективизация на метриките за контрол върху трудовия процес.

В представеният на фиг.2 - Пример 2 се развива един друг аспект на потенциала на ИТК за контрол върху трудовия процес, а именно възможността за оценка на ефективното използване на средствата за производство от работника.

Двата примера са свързани в едно предметно приложно поле с цел да се демонстрира и възможността за систематичен анализ по отношение на контрола върху трудовият процес с използване на съвременни ИКТ основан на фактора „време“.

На фиг.2 е развит сценарият от фиг.1 като в ИКТ-базираната система за контрол е добавен и IoT (Internet of Thinks – Интернет на „нещата“) сензор, който отчита времето, през което машината реално работи ($\Delta T_{\text{рабр}}$) и консумиран номинален ток, характерен за фактическото работно натоварване. Във времето $\Delta T_{\text{рабр}}$ не се включват периодите, в които машината е в режим на изчакване (Stand by), т.е не произвежда (не изпълнява целите, за които е придобита като средство за производство).

Критерий за ефективност 1 = ΔТзеом/ΔТработно място

Критерий за ефективност 2 = ΔТрабр/ΔТработно място

Фиг.2 Приложение на съвременните ИКТ за оценка на ефективното използване на средствата за производство от работника
Източник: Собствена разработка

При това описание на сценария от фиг.2 е възможно да се дефинира втори критерий за ефективност $\Delta T_{зеом} / \Delta T_{работно\ място}$, които отчита колко ефективно работникът използва предоставеното му от работодателя средство за производство.

И ако в Сценарий 1 (фиг.1) се отчиташе необходимото условие за ефективност на работната сила, то при едновременното прилагане на Сценарий 1 (фиг.1) и Сценарий 2 (фиг.2) се осигурява и достатъчното условие за ефективност на работната сила и то в условията на обективен мониторинг осигурен на база на съвременните постижения на ИКТ.

С представените два технологични примера съвсем не се изчерпва „арсенала“ от потенциални сценарии за обективизация на мониторинга върху ефективността на работната сила с приложение на съвременни ИТК. В подкрепа на това могат да бъдат изброени редица приложими ИКТ-базирани технологии, като например:

- Видеонаблюдение с аналитична оценка на обработка на поведението – чрез тази технология е възможно да се проследяват поведението на едни или група работници в работната среда, взаимодействието в между членовете на тази група, активността на участието на всеки един член в групата. Като тези анализи и метрики е възможно да се развият в два режима – анонимен режим (в който не се идентифицира конкретният работник, на база на биометрични данни) и персонализиран режим (с биометрична идентификация и проследяване на конкретния работник);
- Приложение на IoT технологиите за контрол на взаимодействието „работник-средство за производство“. И защото определението е достатъчно общо може да се разгледа и още един приложен сценарий, при който на строителен обект е възможно да се проследи кога един работник получава от временния склад своето средство за производство (ръчен инструмент за къртене), колко време работникът и инструмента за „заедно“ (на разстояние не по-голямо от 30 см.), колко време инструментът работи в „активен“ режим и кога работникът връща инструмента във временния склад (а не го взима за уикенда, за да го използва не в полза на работодателя, например);

- Специфични ИКТ решения за проследяване и контрол на дистанционна работа, чрез „прихващане“ и записване на екранната активност на компютъра на работника, чрез автоматизирано отчитане на извършената дистанционна работа (брой приети обаждания, брой редактирани документи, брой написани редове програмен код и т.н.).

Тези технологии са само началото в редицата на изброяването на приложимите технологии. Основният открит въпрос остава. Дали тяхното прилагане (на ИТК технологиите за контрол) след информирано съгласие на работника има правна сила да бъде той наказван или поощряван и доколко и какъв е коефициента на тежест на обективно измерените показатели за ефективност спрямо мнението на прекият ръководител?

Открит остава и въпроса за цифровата идентификация, проследяването на активността на база цифрова идентификация (най-често биометрична) и до каква степен този тип проследяване е форма на „навлизане“ в личното пространство на човека със или без неговото съгласие?

3. Правни аспекти на работодателския контрол в контекста на дигиталните средства за контрол.

Дигитализацията и навлизането на информационните технологии в обществените отношения изправи правото, като нормативен регулатор неподготвено в цялост и адекватно да отговори на всички аспекти и отражения на технологичния процес. В правната теория потребността от промени и трансформация в правните институти и норми в резултат на дигитализацията е изследвана в различни аспекти и се явява продължение на интересите на авторите (Andreeva, A., Yolova, G. 2020, p. 11-18) (Andreeva, A. Yolova, G. 2020, p. 22-35), (Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D. , 2020, pp. 43-48) (Andreeva, A., Yolova, G. , 2019, стр. 178-188) (Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D., 2019, стр. 44-47) (Andreeva, A., Yolova, G. 2018, p. 320-328) (Andreeva, A., Yolova, G., 2018, p. 293-307).

В допълнение на това в настоящото изложение се поставя въпросът за потребността от изследване на отражението на технологичните процеси в сферата на работодателския контрол и върху взаимоотношенията между работодателя и работника или служителя. Респективно на това е и потребността от нова регулаторна рамка на работодателския контрол в контекста на дигитализацията.

Нормалното протичане на работния процес при спазване на нормите на трудовото законодателство е основната идея на контрола в трудовото право. За реализирането му законодателят е използвал система от правни средства на въздействие и респективно предоставени правомощия (задължения) на различни субекти – вътрешни и външни на работния процес. Контролът отговаря на етапа от развитието на обществото, съответно на еволюцията в трудовото законодателство. С оглед на това по различен начин са вменени ангажиментите на страните и с различен правен инструментариум се борави. В настоящият етап от своето развитие националното българско законодателство отделя важно място за уреждане на видовете контрол, но поставя акцент върху външният контрол осъществяван за цялостното спазване на трудовото законодателство. Този подход е оправдан, предвид закрилната роля на трудовото право спрямо икономически по-слабата страна. Имено с оглед на това външният контрол предоставя широки правомощия на контролните институции с оглед навременната им намеса за предотвратяване и преустановяване на правонарушенията. Същевременно обаче липсват ясно разписани норми за вътрешният работодателски контрол за спазване на трудовата дисциплина.

В първата част от изследването бяха представени някои от формите на технологичен прогрес при вътрешния контрол. Същевременно те провокират въпроси не само в правната, но и морална и етична сфера, свързани с рискове от навлизане в личната сфера на работниците и служителите, незаконосъобразно контролиране на живота им извън установеното работно време, ползване на техни лични данни и др.

Това е едно от новите предизвикателства породени от технологиите в дигиталната ера- да се защитят правата на субектите и най-вече социално икономическите права на работниците и служителите. Работодателите в зависимост от спецификата на трудовия процес прилагат съвременни форми на вътрешен контрол, които предвид липсата на нарочни трудовоправни нормативни гаранции са изцяло предоставени на тяхната работодателска преценка. Тази тенденция от една страна съответства на епохата на дигитализацията, която се разпростира независимо и въпреки нормативните рамки, същевременно тя е в унисон и с процеса на децентрализация и одоговаряне в трудовото право, който предполага оттегляне на държавата от прекомерната й намеса в отношенията между страните в трудовоправната връзка. На национално ниво липса норма указваща допустимата граница и обем на работодателския контрол вкл. и с помощта на съвременните технологии. Това създава риск работодателите в стремежа си за осъвременяване на трудовия процес и дигитализация на отделните му компоненти да наложат контрол надхвърлящ работодателската им власт.

Предвид пряката зависимост между контрола и юридическата отговорност в различните й видове, прилагането на дигитални средства в контролната дейност на работодателя следва да се регулира от ясно разписани правила, съгласувани с представители и доведени до знанието на работниците и служителите.

Могат да се набележат няколко тенденции, явяващи се база за законодателна инициатива:

- **Осъвременяване на средствата за работодателски контрол** с оглед навлизането на дигитализацията на всички нива в трудовия процес.

Тази тенденция от една страна е пряко отражение на технологичните процеси, но от друга страна следва стремежа за максимална коректност между страните и отчитане на двустранните ангажименти. Технологичните средства дават възможност за проследяване изпълнението на задълженията, вкл. Документиране на процеса. Това обаче не може да се случва произволно и еднолично по волята на работодателя.

- **Социална отговорност на работодателя**- обичайно тази категория се свързва с ангажименти на работодателя по посока закрила на демократични граждански и социални ценности.

Именно в тази посока при въвеждането на нови технологични средства за вътрешен контрол работодателят следва да има и ясната и паралелна визия за отражението на тези средства върху правата на работниците и служителите.

- **Навлизане на ИИ в трудовият процес** поставя въпросите за вътрешният контрол на едно ново ниво, колкото правно толкова и морално, и етично.

То се свързва с паралелен контрол за качество на труда на хора и роботи, съответно за съвместимостта в трудовия процес.

Набелязаните тенденции не изчерпват протичащите актуални процеси в областта на вътрешният контрол. Те обаче са достатъчни, за да се обоснове потребност от законодателна намеса с оглед осъвременяването на правната рамка, която се оказва неадаптирана и неадекватна на дигитализационните процеси.

Следва на доктринално и законодателно ниво да се постави въпросът, касаещ спазването на нормативната уредба гарантираща субективните права на работниците и служителите. В този аспект е нужно да се изследва комплексно рискът произтичащ от липсата на регулаторна рамка в трудовото право, която позволява работодателите базиращи се на предоставената им работодателска власт да надхвърлят нивото на необходим контрол.

Предложението ни де леге ференда се да се обмисли:

- Да се допълнят трудовоправните принципи с въвеждането на нов регулиращ работодателската власт ;
- Да се допълнят задълженията, респективно ангажиментите на работодателя по създаването на работна среда балансираща дигитализация- субективни трудови права;

Да се разшири двустранното сътрудничество – работодатели- синдикални организации на различни нива вкл. и в посока съгласуване на средства и обхват на работодателски контрол върху трудовия процес.

4. Заключение

Дигиталната ера е една нова възможност, култура на общуване в личния и професионален живот. Пазара на труда е само един от компонентите в тази сложна система от взаимовръзки, структури и участващи субекти. С настоящата статия авторите поставят въпроси, касаещи навлизането на дигитализацията в контрола за спазване на трудовата дисциплина. Тези средства за контрол в своето многообразие вече са факт и се използват масово от работодателите. Същевременно националното законодателство не съдържа актуални и детайлни норми регулиращи ползването на технологиите за осъществяване на работодателски контрол. В отношенията между равнопоставените страни на трудовоправната връзка следва да се поддържа баланс и да се въведат нужните гаранции на законово ниво за защита на субективните трудови права. Одоговарянето в трудовото право отдавна е факт и то се свързва с предоставянето на „свобода“ на страните в тяхното общуване в работния процес. Същевременно контролът за спазване на трудовото законодателство изконно е сфера, регулирана с императивни норми. Дигитализацията изисква креативност, децентрализация и сътрудничество между страните. Това в пълна степен е относимо и за навлизането и в трудовия процес. С оглед на това е наложително съчетаване на императивните правила на държавното законодателство с децентрализация и пренасяне на отговорността и организацията на контрола в недържавните източници на ниво работодател.

В България трябва да имаме собствена политика за начина на въвеждане на дигитализацията в работния процес, а в контекста на това и контрола посредством използването на технологични средства.

Literature

Labour Code – ann. SG 26 at 1 April 1986, ann. SG 27 at 4 April 1986……. Amm. and suppl. SG 28 at 24 March 20202, amm. and suppl. SG 44 at 13 May 2020, suppl. SG 64 at 18 July 2020. (Кодекс на труда – Обн. ДВ. бр.26 от 1 Април 1986г., обн. ДВ. бр.27 от 4 Април 1986г….. изм. и доп. ДВ. бр.28 от 24 Март 2020г., изм. и доп. ДВ. бр.44 от 13 Май 2020г., доп. ДВ. бр.64 от 18 Юли 2020 г.)

Andreeva, A. Inviolability of the private life of the workers in the context of digitalization, (in Bulgarian) Izvestiya of the Union of scientists – Varna, Humanitarian sciences, Varna, 2019, 1, p. 11-15

Andreeva, A. Yolova, G. Juridical liability and control for observation of the Labour and security legislation, (in Bulgarian), Varna, University publ. Science and Economy, 2011, p. 256 – Prof. Tsani Kalyandzhiev, book 25

Andreeva, A. Yolova, G. About some specialties of the administrative control and the administrative penal liability for breaches of the rules of healthy and safe working conditions, (in Bulgarian), Administrative Law – Contemporary tendencies in the jurisdiction and doctrine, Proceedings of conference with reports, Varna, Science and Economy, 2018, p. 65-79

Andreeva, A. Dimitrova, D. Specificities of the control of the General Labour Inspectorate Executive Agency in the context of guarantees for payment of labour remuneration, (in Bulgarian), Yearbook of BFU, Bourgas, Burgas Free University, 40, 2019, p. 243-258

Blagoycheva, H. (2019). Employers' Social Responsibility in the Context of Digitization. International cluster policies: Bulgarian-Chinese forum: Proceedings of International conference, Varna, 2018, Science and Economy – University of Economics - Varna, 2019, p. 94-111

Donev, K. Theory of the financial control, (in Bulgarian), Science and Economy, 2010, p. 46

Nedyalkova, P. Influence and impact of the system of internal control over the integrated reporting, (in Bulgarian), Economic science, education and real economy: development and interactions in the digital age, Proceedings of the Jubilee International Sscientific Conference dedicated to the 100th anniversary of the University of Economics – Varna, volume 3, Science and economy, 2020, p. 615-627

Andreeva, A., Yolova, G. . (2019). The Challenges of the Fourth Industrial Revolution Faced by the Labour Market: European and National Processes and Trends. International cluster policies: Bulgarian-Chinese forum: Proceedings of International conference, Varna, Science and Economy.

Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D. . (2020). Computer Technology and Ehealth. Trends and Regulatory Framework. *Economics and Law, Blagoevgrad : South-West Univ. Neofit Rilski Publ. House, 2, 2020,,* 43-48.

Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D. (2019). Artificial intellect: Regulatory Framework and Challenges Facing the Labour Market. *ompSysTech '19 : 20-th International Conference on Computer Systems and Technologies, 21 - 22 June 2019,*. University of Ruse : Proceeding, New York : ACM [Association for Computing Machinery] Digital Library.

Andreeva, A., Yolova, G., 2020, The Labour Law Principles – evolution and transformation in the era of digitalization and the using of artificial intellect, (in Bulgarian), Izvestiya, University of Economics – Varna, Varna, Science and economy, *64, 2020, 1,*, p. 22-35

Andreeva, A., Yolova, G., (2018). Challenges and tendencies in front of the social protection in the conditions of digital society, (in Bulgarian), Izvestiya, University of Economics – Varna, Varna, Science and economy 62, 3

Andreeva, A., Yolova, G., (2020). Transformation of the legal relationship employer – employee as a result of the influence of the digitalization, (in Bulgarian), *De Jure, V. Tarnovo : 11, 2020, 1(20),* p. 11-18. (in Bulgarian)

Andreeva, A., Yolova, G., (2020). Labour and Social Security Law, Second revised and supplemented edition, Varna, Science and Economy

Andreeva, A., Yolova, G., (2011). Juridical liability and control for observation of the Labour and security legislation, (in Bulgarian), Varna, University publ. Science and Economy, 2011, p. 256 – Prof. Tsani Kalyandzhiev, book 25

Andreeva, A., Yolova, G., (2018). For the subject of the right of work and the challenges of the technological society, (in Bulgarian) Digital economy and blockchain technologies: 11th international scientific-applied conference *29.06 - 01.07.2018г. : Proceedings of the conference, p.*. 320-328), Varna, Largo city

Consumers` Attitude Towards Traditional Bulgarian Food

Sabka PASHOVA[1]

[1] University of Economics, Varna, Bulgaria
spashova@ue-varna.bg

Abstract. Traditional Bulgarian foods dates back to ancient times. Traditional products represent an important element of culture, identity, and heritage and are characterized by both historical and geographical dimensions. Bulgaria and other countries from EU have appropriated and implemented the European Union (EU) food quality schemes in order to protect its traditional food products. Some traditional food products are protected by the European Union (EC Regulation 1151/2012) and for them special EU logos are used and printed on the packages of these products: Protected Designation of Origin (PDO), Protected Geographical Indication (PGI), and those prepared or produced by traditional way: food with Traditional Specialty Guaranteed (TSG). The purpose of this research is to highlight the specific terms associated with traditional foods, to present the achievements in the area of protected traditional foods and to examine consumer attitude towards: protected traditional Bulgaria food with specific name and EU signs/logos of protection. The necessary information for the study is gathered through the survey method using a questionnaire with closed-ended questions. The objective of the survey is to examine consumer attitude towards protected traditional Bulgaria food with specific name and EU signs/logos of protection. The results of the survey demonstrate the need to raise consumer awareness of the European Union (EU) food quality schemes, and the focus should be on the different EU signs/logos of protection; quality of protected food; necessity of separate stands for protected traditional Bulgarian foods in supermarkets.

Key words: traditional foods, EU food quality schemes, EU signs/logos of protection

1. Introduction

Traditional Bulgarian foods date back from ancient times, and have consistently evolved, expanded and enriched over the years. Traditional products represent an important element of culture, identity, and heritage and are characterized by both historical and geographical dimensions. They are influenced by the traditions of food production in the neighbouring Balkan countries (Galli, 2018).

In order to preserve our country-specific foods it is necessary to protect them. There is a specific procedure for entering foods as protected products in the European Commission's register (Hristov, 2017). Foods of plant or animal origin have a specific composition that determines their properties (Ribarova, 2007, Danesi et al., 2013).

Walch et al. (2019) found in their research that the consumers preferred and believed that traditional foods were healthier than store-bought foods. Traditional food intake was low. That`s why it is necessary to examine and to consider the effect of enhancing social networks and implementing policies that support traditional food intake.

Bulgaria and other countries have appropriated and implemented the European Union (EU) food quality schemes in order to protect its traditional food products. The EU quality labels are used to compensate the lack of national quality schemes for traditional food products. The traditional products are considered as national property and are used as tools for marketing small, post-socialist countries among member states within the union. The EU food quality schemes are used also to transform the traditional foods into certified and standardized European products (Bardone, Spalvēna, 2019).

The purpose of this research is to highlight the specific terms associated with the traditional food, to present the achievements in the area of protected traditional foods (scientific papers and the existing legal framework) and, as well as to present the protected traditional Bulgarian products. The objective of the survey was to examine consumer attitude towards: traditional Bulgarian foods; protected traditional Bulgaria food with specific name and EU signs/logos of protection.

2. Literature review

There are several specific terms associated with traditional presented in the literature: Traditional raw materials are the materials used in the past and presently alone or combined as components of identified geographical origin that have properties and composition that meet the requirements of the European Union (Alliance) and the national legislation (Ribarova, 2007). The ingredients in their composition must meet the requirements of quality, safety (chemical, microbiological and physical) and comply with the hygienic rates and rules of processing and production (Boyadzhiev, Markova, 1987).; Traditional recipe give detailed description of the ingredients and the way they are processed, arranged in order of their use and passed down from generation to generation over the years (Ribarova et. al., 2005).; Method of production must fully correspond to those used in the past, without the inclusion of modern processing techniques (Hristov, 2017).; Traditional specific foods are: Protected Designation of Origin (PDO); Protected Geographical Indications (PGI); Traditional Specialties Guaranteed (TSG). They are currently regulated by Regulation (EU) No. 1151/2012 (repealing Council Regulations (EC) No. 509/2006 and 510/2006) (Ribarova et. al., 2005). All of them are mechanisms to protect specific products from different region or country and are also successively extended to wines (Di Vita et al., 2014).

In the European Commission's Traditional Food Register, very few products, are classified under the name of TSG, and most of the food is registered under the PGI and PDO brand (Ribarova, 2007, Hristov, 2017). The latest regulations (Council Regulations (EEC) No. 2081/92 and No. 2082/92) introduced both additional information in terms of application procedure, labelling, enforcement activities and control of compliance, and a key element of enlargement of the quality scheme to third-country producers and new geographical origins (Carcea, Melini, 2013).

Labelling rules make it easier for consumers to identify quality food produced by a particular technology. A comprehensive Quality Policy - Protected Designations including Protected Designations of Origin, Protected Geographical Indications and Traditional Specific Foods has been developed in the EU. EU quality policy aims at protecting the names of specific products to promote their unique characteristics, linked to their geographical origin as well as traditional know-how. Product names can be granted with a geographical indication (GI) if they have a specific link to the place where they are made. The GI recognition enables consumers to trust and distinguish quality products, and also helping producers to market their products better. Other EU quality schemes emphasise the traditional production process or products made in difficult natural areas such as mountains or islands (European Commission, 2019). They are important tools that protect the names of regional foods, such as wines, cheeses, hams, sausages and olives, so that only foods that genuinely originate in a particular region are allowed to be identified as such (Guardia, Illueca, 2013).

Nowadays increased the interest of consumers towards high quality food products with a certain geographical origin. The quality of the products is defined by using combination of analytical methods. It was found, that the most promising approach to establish the geographical origin, was to analyse different types of food compounds (Luykx, Ruth, 2008).

Figure 1. Special EU logos, designations of the quality scheme

Source: COMMISSION IMPLEMENTING REGULATION (EU) No 668/2014 of 13 June 2014 laying down rules for the implementation of Regulation (EU) No 1151/2012 of the European Parliament and of the Council on agricultural product quality schemes. Published L OB. No. 179 of 19 June 2014.;

https://www.google.com/search?q=Special+EU+logos,+designations+of+the+quality+scheme&client=opera&hs=fpG&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwiS972owdLlAhW7QUEAHWT8CYMQ_AUIESgB&biw=1195&bih=590#imgrc=09KTZQugOdNzxM:

There are three European quality schemes. Some traditional food products are protected by the European Union (EC Regulation 1151/2012) and for them a special EU logos (Figure 1) are used and printed on the packages of these products from a given geographical origin: Protected Designation of Origin (PDO), Protected

Geographical Indication (PGI), and those prepared or produced by traditional way: food with Traditional Specialty Guaranteed (TSG). Traditional Specific Food (TSG) describes a specific food that: (a) results from a method of production, processing or composition that conforms to traditional practice for that product or foodstuff, or (b) is manufactured from raw materials or ingredients which are traditionally used for it (Caputo, et. al., 2018). Traditional specific foods have no connection with the geographical area. Traditional means proven use in the domestic market for a period that allows transmission from generation to generation. This period is at least 30 years. Specificity means characteristic features of production which clearly distinguish the product from other similar products of the same category. Verification of Products of Designated Origin (PDO) and Protected Geographic Indication (PGI) will help to protect the specific regional foods in the certain country in the EU (Negrini, et. al., 2008).

Traditional food for consumers is very old (Guerrero, et. al., 2009), tasty, produced in specific region of a certain country in the world. The three EU types of food quality labels (PDO, PGI and TSG) are primarily intended to protect producers of food with special qualities and to aid consumers in their decision-making (Grunert, Aachmann, 2016).

The optional quality term mountain product is used only to describe the products intended for human consumption listed in Annex I to the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU) for which: (a) both raw materials and feed for farmed animals originate mainly from mountain areas; (b) in the case of processed products, processing is also carried out in mountain areas. The horticultural product may be of animal origin, vegetable origin or beekeeping product. The EU Organic Farming logo can be placed on all pre-packaged organic food products produced in the EU, ensuring that they comply with EU organic production standards.

At the beginning of 2020, 1460 products were registered in the EU, such as PDO, PGI or TSG. This is an instrument created by the European Union in order to protect Geographical Indications (Melini, Melini, 2020). Protected products can be considered as a strategy of marketing and competitiveness for producers. It encourages the producers to strengthen and expand the quality range of its production (Scozzafavan, et. al., 2018).

It is found that the southern European countries in the European Union (EU) produce the greatest number of products, certified at the Food European Register as a quality product. Italy, France, Spain, Portugal and Greece account for 70% of these products (Spain, Italy and France represent 68.9% of the total PDO products registered in the EU) (Pérez-Elortondoa, et. al., 2018). First place in the Union, in spite of the registered number of products took Italy - a total of 293 (for local cheese, and for fruits and vegetables), next is France with 242 certificates, Spain with 194, Portugal with 138 and Greece with 104.

The European protection procedure is free of charge, but it takes about two years and can only be started by a producer association. The initiators apply first to the Bulgarian Ministry of Agriculture, enclosing relevant documents regarding the product's relationship with the region or evidence of traditional food composition or technology of its production. Following are inspections by experts from the Ministry of Agriculture and a deadline for objections by interested persons in the country. The request shall then be sent to the European Commission, published in the Official Journal of the Community and shall be given the opportunity of each Country Member to object. After six months, if no objection is raised, the product is entered in the relevant European register (Georgieva, 2018).

Bulgaria has successfully registered 8 products: Protected Geographical Indication two products - Gornooryahovski Sudzhuk and Bulgarian Rose Oil. This signifies that the Sudzhuk can be produced only on the territory of the town Gopna Oryahovitsa and the Rose Oil can be produced only on the territory of Rose Valley, near the town of Kazanluk.; Traditional Specialty Guaranteed foods are registered File Elena, Lukanka Panagyurska, Role Trapezitsa, Kayserovan vrat Trakiya, Pastarma Govezhda.; Protected Designation Origin one product - Strandjanski manov med (honey)/Manov med (honey)of Strandja. Under the national procedure for registration as a traditional-specialty food are Troyanska Lukanka and Eastern Balkan Pig Meat, which apply for a protected designation of origin (PDO) (Stojcheva, 2017, DOOR database).

Due to the specificity of traditional foods, they are produced in smaller enterprises, in smaller quantities, using typical technologies. Therefore, it is difficult and impossible to be present in large quantities on foreign markets. But these foods can be used to promote the region and the state, to attract tourists and to bring local communities closer. A major advantage for producer companies is the higher cost of the product as well as the opportunity to participate in EU-funded promotional programs.

3. Survey of consumer attitudes towards protected traditional Bulgarian foods – methodology, results

3. 1. Materials and methods

The protected traditional Bulgarian foods are subject to review in this research. In order to achieve the research aim are studied and systematically analysed scientific papers and the existing legal framework in the area.

The objective of the survey is to explore the attitudes of consumers towards: choosing, buying and consuming traditional Bulgarian foods; protected traditional Bulgaria food with specific name and EU signs/logos of protection. The questionnaire is piloted with 20 randomly selected consumers and subsequently modified. The final survey is carried out between March and April 2020 in different regions of Bulgaria (city of Sofia, big towns, smaller towns and villages).

The respondents to the survey are chosen by the stochastic (random) selection method. With this method all elements of general population have an equal chance to be included in the study sample. Thus, the sample reflects with maximum accuracy the structure of the entire population. This ensures representativeness of the information obtained from the sample, within the margins of the stochastic error, which can be attributed to the entire whole population. The larger the absolute sample size, the greater the degree of representativeness of the data.

The necessary information for the study is gathered through the survey method using a questionnaire with closed-ended questions. The questionnaire also contained additional information for the portion of the consumers who have no knowledge of and come for the first time across terminology related to traditional Bulgaria food with specific name and signs of protection (Luykx, Ruth, 2008).

The questionnaire consisted of three parts: first, respondents reported their actual traditional Bulgarian foods buying habits (products purchased and retail outlets patronized) and whether they had consumed these products previously; second, respondents present their attitude towards the traditional foods (TF) and the changes which they recommend to be made in the way of offering the TF in the supermarkets; third, focused on demographic/socioeconomic questions – it is presented first in the analyses of the results (Gustavii, 2017).

The survey is conducted among consumers. The online questionnaire is made available to 198 respondents, 85 men and 113 women aged between 18 and 60+. In total, 198 individuals have fully completed the questionnaire. The majority of respondents, about 57%, were women and were young people aged between 18-30 – about 41%. We had consulted consumers, both in big cities and in smaller once. Approximately 59% of the respondents are from towns with more than 100,000 people and about 20% are from Sofia. The financial status of the participants is diverse: with the largest percentage (55%) are the respondents with a budget around the average for the country; next come (25% of them) with a budget higher than the national average; on the third place were those with a budget lower than the average for the country (13%) and 11% of them are with a budget much above the national average.

3.2. Results and discussion

The survey included 198 respondents - 113 women and 85 men (Figure 2).

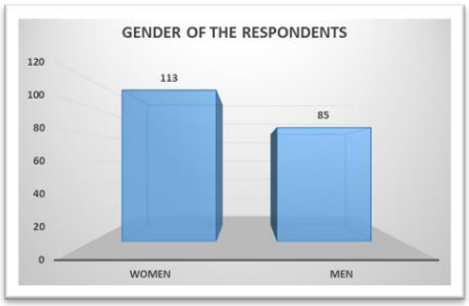


Figure 2. Gender of the respondents
Source: Own calculations

The research was made among consumers, both in big cities and in smaller ones. The results show that there are predominantly larger settlements (over 100,000 people). They make up 74.5% of the respondents. This is due to the concentration of able-bodied people in larger economic centers that provide more opportunities. The larger cities in Bulgaria are also a center of attraction for young people who continue their education at the universities or started working (Figure 3).

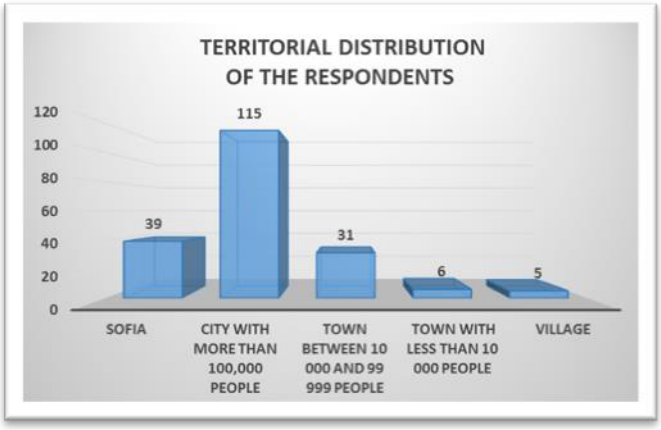


Figure. 3 Distribution of the respondents according to the population (city/town/village)
Source: Own calculations

The distribution and concentration of young population in Sofia and bigger towns is also confirmed by the obtained results. The participants who take part in the survey are mainly from the most active part of the population between the ages of 18 and 50. They represent 89.4% of the respondents (Figure 4).

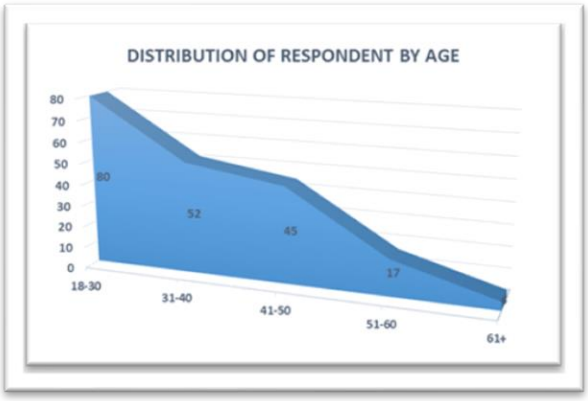


Figure 4. Distribution of the respondent by age
Source: Own calculations

The consumer attitude survey on protected Bulgarian foods also goes through a survey of respondents about their disposable income. This is necessary because, depending on purchasing power, the consumer may or may not afford to purchase the desired products and food. When impossible, the choice is often made of goods of not good quality but at a lower price.

The disposable income of a family member is directly related to the net salary. A look up in the National Statistic Institute (NSI) database shows the following:

- Average gross salary for December 2019 according to NSI data in the public sector - BGN 1416;
- Average gross salary for December 2019 according to NSI data in the private sector - BGN 1327 (NSI, Household Income, Expenditure and Consumption, https://www.nsi.bg/en/content/3168/income-expenditure) - and-consumption-of-households).

The results from the survey prove that most of the participants have a budget around the national average (Figure 5).

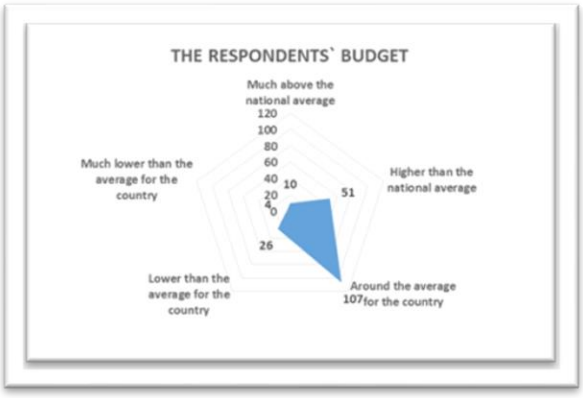


Figure 5. Distribution of the respondent according to their budget
Source: Own calculations

With the next group of questions, we aim to explore the extent to which consumers are familiar with traditional Bulgarian foods. In response, 98% of respondents declared that they had heard, and 97.5% were well aware of these products (Figure 6).

Figure 6. Respondents acquainted with the traditional products
Source: Own calculations

According to the respondents, traditional Bulgarian foods would be preferred and chosen by them when making a purchase decision. They will choose the traditional products over others, because their origin and quality are guaranteed. This is the choice of 97.5% of the respondents who sometimes, in most of the cases and always will prefer and buy a traditional Bulgarian product (Figure 7).

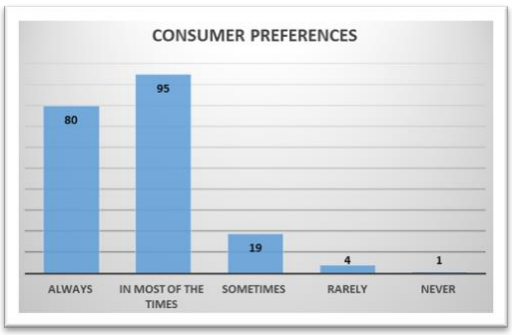


Figure 7. Respondents preferences/choice on choosing a traditional product (number of respondents)
Source: Own calculations

The results of the survey prove unfortunately that more than half of the respondents (57%) are not acquainted with the special EU logos/signs identifying traditional Bulgarian foods. Therefore, it is necessary to promote this information among consumers and, if necessary, to launch a campaign to introduce and acquaint consumers with the specific elements of the labelling of traditional, protected Bulgarian foods (Figure 8).

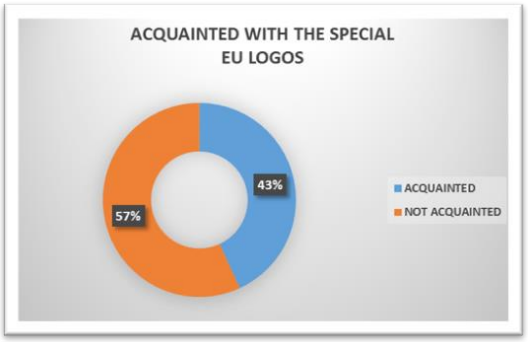


Figure 8. Respondents acquainted with the special EU logos
Source: Own calculations

Regarding the recognition of this group of foods in the supermarkets, the respondents gave different answers. Only 40.7% of them gave a positive answer, and 32.6% of the respondents give a negative answer, which is a proof that consumers find it relatively difficult to find traditional Bulgarian food at the stands. Not a small group of people (26.6%) who participated in this survey did not give a definite answer. This enables us to list them as a group of consumers that difficult find traditional products in the market chains. In conclusion, it can be summarized that traditional Bulgarian foods are not easily accessible and prominent in the retail chains. This is probably one of the reasons why these products and their specific logos are not known from consumers (Figure 9).

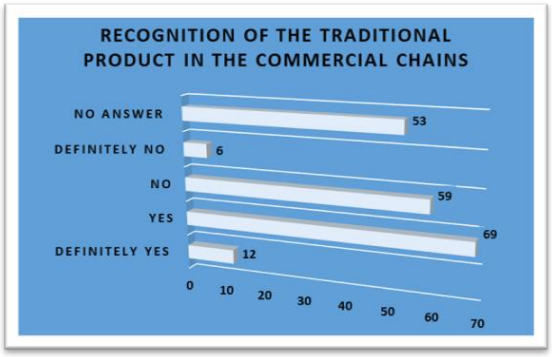


Figure 9. Recognition of the traditional foods by the respondents in the commercial chains
Source: Own calculations

We received many different answers to one of the questions “How did you learn about the food protection scheme?”. Over 1/3 of the respondents declared that they have learned about the protected food system from our questionnaire. Other respondents (14.1%) have learned about the system of protected foods from scientific materials/papers and only 11.6% from the media. The obtained summary results of the survey give us reason to offer the need for promotion, presentation and advertising among the consumers of the different types of protected Bulgarian foods. At the moment, this is very important for Bulgarian producers of traditional foods who will be protected and supported, and consumers will be informed about the types of foods that fall under the category 'protected foods' annually (Figure 10).

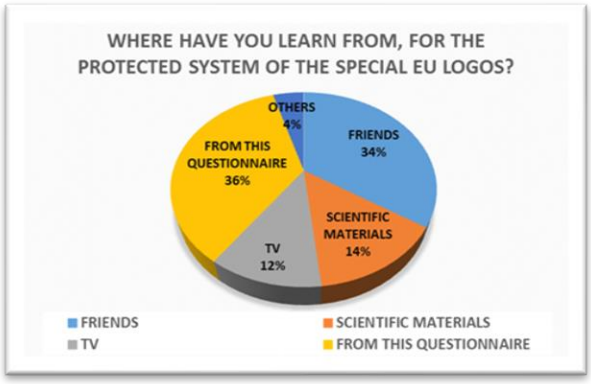


Figure 10. First source for the respondents connected with the special EU logos
Source: Own calculations

After we managed to get the respondents' attention with this questionary, we received a definite answer to the question whether they would change their preferences in the future in favor of protected Bulgarian foods. 94.5% of them gave a positive answer, only 1 participant gave a definitive negative answer, and 5% were hesitated weather to choose protected foods. These results make sense of the study and of the efforted work of the Bulgarian producers, who have to preserve the traditions in the production of some specific foods for our country (Figure 11).

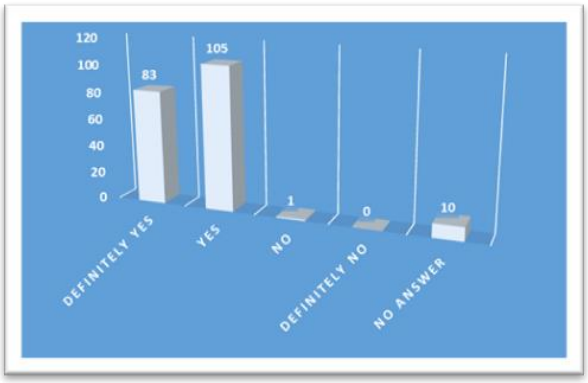


Figure 11. Respondents preferences towards consuming (buying) traditional Bulgarian food
Source: Own calculations

Another major and important point in the survey is respondents' preferences to one of the three categories of foods (PDO, PGI and TSG). The results of the survey are summarized as follows: the preferred foods for the respondents are foods with Protected Designation of Origin (13.6%); 4.5% of respondents noted foods with Protected Geographical Indication as their choices and preferences; foods with Traditional Specialties Guaranteed were preferred by 25.1% of respondents. Therefore, more than half of the respondents (56.3%) gave their preference to all three groups. The results prove that Bulgarian consumers are demonstrating their support towards the native producers of traditional protected foods (Figure. 12).

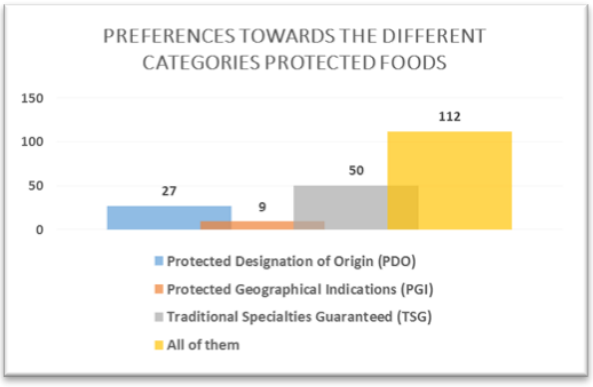


Figure 12. Respondents' preferences towards particular regulated categories of foods (PDO, PGI, TSG)
Source: Own calculations

Another very important point in the survey is the respondents' preferences towards the shopping/grocery chains which they most often shop from. The answers received are heterogeneous, from which we can receive the following necessary information. 56.3% of respondents prefer large supermarkets/retail chains, and 43.7% of consumers prefer smaller stores (Figure 13).

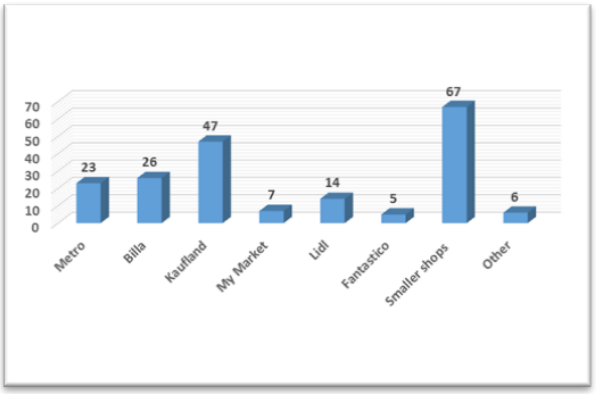


Figure 13. Preferred retail stores by the respondents
Source: Own calculations

After examining respondents' preferences for the supermarkets, they prefer to visit, the next step is to study whether they are willing to change their habits and start shopping at other stores in which are offered protected foods if they are not available in the store which they use to visit up to this moment. The survey results are summarized as follows: 76.3% of the respondents gave a positive answer; other 13.1% of the respondents strongly stated that they would not change their habits and would remain loyal to the traders who serve them now; 10.6% of the respondents are hesitated whether to change their preferred market by now (Figure 14).

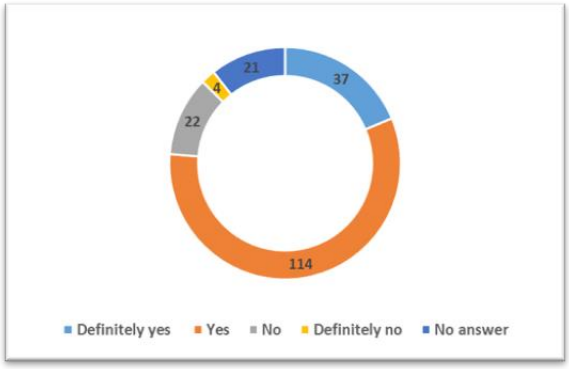


Figure 14. Respondents` dispose to change preferred from them retail chain
Source: Own calculations

Another very important point of the research was to study the opinion of the consumers about the need of separate stands for protected Bulgarian traditional foods in the commercial chains. The survey results show the same trend in the answers of the respondents as above: 95% of them prefer stands with traditional foods; 4.5% of them do not need such stands and division of foods in the markets. Only one respondent is not sure and hesitate how to answer (Figure 15).

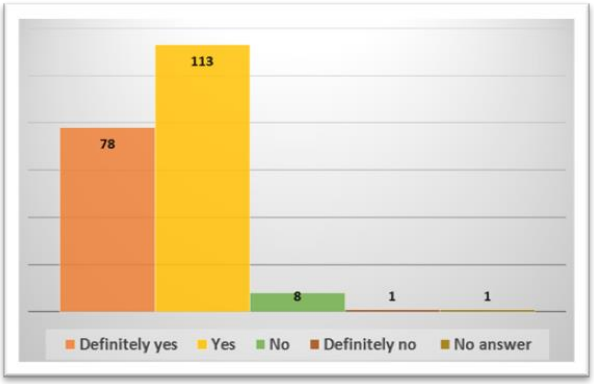


Figure 15. Respondents` opinion for the necessity of stands for protected Bulgarian foods in the retail chains
Source: Own calculations

Based on a survey of consumers' attitude towards protected traditional Bulgarian foods was found as follows:

- over 98% of respondents are acquainted with the traditional foods and 97.5% had a good knowledge of them (traditional products);
- over 90% of the respondents prefer these foods instead of imported ones;
- 76.3% of the respondents would change their shopping habits;
- 95% of the respondents would prefer to set up separate stands for protected traditional Bulgarian foods in supermarkets.

The obtained results from the carried-out survey of the consumer attitude towards the preference and use of protected Bulgarian foods prove the need to raise consumer awareness of the specific characters in the labelling of the three regulated categories of foods: Protected Designation of Origin (PDO); Protected Geographical Indications (PGI); Traditional Specialties Guaranteed (TSG). Another important moment on which should be emphasized is the promotion of protected traditional foods among consumers. It is also very important to set up zones or stands on which to be placed these products at retail chains. This can also be a part of a consumer information campaign, and will help them in their good food choice. Last but not least of importance, is the necessity of advertising the protected traditional Bulgarian foods on national/international media, etc., emphasizing that foods registered under the PDO/PGI/TSG scheme (instrument created by the European Union to protect Geographical Indications) and have the EU logos on the label of traditional products, which proof that they are with high quality and safe for consumers.

4. Conclusion

Protection of traditional Bulgarian foods means for the consumers that traditional, specific foods are of good quality, with no additives and no authorized ingredients. This is guaranteed by the strict rules and control under which they are produced. The first of these states is that they can only be produced by companies that are members of a specially formed association that exercises internal control over manufacturers. The second requirement is strict adherence to the recipe, technology and manufacturing conditions described in the relevant documentation, with which is requesting protection in Brussels. Registration requires all companies to work according to the established traditional methods, with the same recipes and with the same technological parameters. The primary control over whether companies comply with this is delegated to external certified organizations. In addition, producers of traditional foods in Bulgaria are subject to be controlled by the Bulgarian Food Safety Agency.

Bulgaria has so far registered 8 products: Protected geographical indication (PGI) two products - Gornooryahovski sudzhuk and Bulgarian rose oil.; foods with Traditional Specialty Guaranteed (TSG) five products - File Elena, Lukanka Panagyurska, Role Trapezitsa, Kayserovan vrat Trakiya, Pastarma Govezhda.; Protected designation of origin (PDO) one product – Strandjanski manov med (honey) / Manov med (honey) from Strandja.

The results of this research can be summarised in the following conclusions:

- Consumers preferred traditional protected Bulgaria foods instead of foreign ones and 35% of the respondents find them easy in the supermarkets. Approximately 33% of the consumers can`t easily find these products in the supermarkets. That`s why in order to be well presented to the consumers it is very important to be organized/set up zones and put stands on which to be placed and arranged the protected products in the retail chains/supermarkets.;
- 57% of the consumers are not acquainted with the special EU logos (used and printed on the packages of the products) and 36% of them heard for the first time for them from this questionnaire: Protected Designation of Origin (PDO), Protected Geographical Indication (PGI), and those prepared or produced by traditional way - food with Traditional Specialty Guaranteed (TSG). These prove the need for training educational activities which will present the different special EU logos to the consumers. In this way the consumers will be familiar and acquainted with the special EU logos, printed on the label of foods and are proof that the products are traditional, Bulgarian, with high quality and of protected origin.

The focus of future work may be directed towards comparative analysis of the composition of traditional Bulgarian foods and similar foods produced in other European countries, in order to present the differences in the content and nutritional value of foods produced in different regions of the Union.

Literature

Bardone, E., Spalvēna, A., 2019. European Union food quality schemes and the transformation of traditional foods into European products in Latvia and Estonia. Appetite, vol. 135, pp. 43-53.

Beef Pastarma Application Specification, 2015, (in Bulgarian). MAFF, Available at: https://www.mzh.government.bg/bg/politiki-i-programi/politiki-i-strategii/politiki-po-agrohranitelnata-veriga/zashiteni-naimenovaniya/htsh-pastrma-govezhda/.

Boyadzhiev, V., Markova, M., 1987. (in Bulgarian). Hygiene of Nutrition, Sofia: Medicine and Physical Education, pp. 282.

Carcea, M., Melini, F., 2013. Chapter 1 - Legal Aspects of Food Protected Designations. Comprehensive Analytical Chemistry, vol. 60, pp. 3-30.

Caputo, V., Sacchi, G., Lagoudakis, A., 2018. Chapter 3 - Traditional Food Products and Consumer Choices: A Review, Case Studies in the Traditional Food Sector, A volume in the Consumer Science and Strategic Marketing series, Woodhead Publishing Series in Food Science, Technology and Nutrition, pp. 47-87.

Danesi F. Pasini F. Caboni MF. et al., 2013. Traditional foods for health: screening of the antiox-idant capacity and phenolic content of selected Black Sea area local foods. BaSeFood Consorti-um. *Journal of the Science of Food & Agriculture*, 93(14):3595-603.

Di Vita, G., Chinnici,G., Pappalardo, G., D'Amico, M., Bracco, S., 2014. Standard output versus standard gross margin, a new paradigm in the EU farm economic typology: what are the implications for wine-grape growers? Journal of Wine Research, vol. 25, (4), pp. 229-242.

DOOR database, Available at: https://ec.europa.eu/agriculture/quality/door/list.html?&recordStart=0&filter.dossierNumber=&filter.comboName=&filterMin.milestone__mask=&filterMin.milestone=&filterMax.milestone__mask=&filterMax.m

ilestone=&filter.country=BG&filter.category=&filter.type=&filter.status

European Commission, 2019. Quality schemes explained, Aims of EU quality schemes, Available at: https://ec.europa.eu/info/food-farming-fisheries/food-safety-and-quality/certification/quality-labels/quality-schemes-explained_en

File Elena and Lukanka Panagyurska Become EU Trademarks, 2014. (in Bulgarian). Available at: https://www.plovdiv24.bg/novini/interesting/File-Elena-i-lukanka-Panagyurska-stanaha-zashtiteni-marki-v-ES -506994

Galli, F., 2018. Chapter 1 - Traditional Food: Definitions and Nuances. Case Studies in the Traditional Food Sector, A volume in the Consumer Science and Strategic Marketing series, Woodhead Publishing Series in Food Science, Technology and Nutrition, pp. 3-24.

Georgieva, M., 2018. The state looks for a longer term for registration of Bulgarian traditional foods in the EU, (in Bulgarian). Available at: https://www.capital.bg/biznes/kompanii/2018/05/14/3178556_durjavata_iska_po-dulug_srok_za_registraciia_na/

Grunert, K., Aachmann, K., 2016. Consumer reactions to the use of EU quality labels on food products: A review of the literature. Food Control, vol. 59, pp. 178-187.

Guardia, M., Illueca, A., 2013. Food Protected Designation of Origin: Methodologies and Applications, Elsevier; 1st Edition, Kindle Edition, pp. 800.

Guerrero, L., Guàrdia, D., Xicola, J., Verbeke, W., Vanhonacker, F., Zakowska-Biemans, S., Sajdakowska, M., ClaireSulmont-Rossé, C., Issanchou, S., Contel, M., Scalvedi, L., Granli, B., Hersleth, M., 2009. Consumer-driven definition of traditional food products and innovation in traditional foods. A qualitative cross-cultural study. Appetite, vol. 52 (2), pp. 345-354.

Gustavii, B., 2017. How to Write and Illustrate a Scientific Paper. Cambridge University Press. 3rd ed.

Hristov, D., 2017. (in Bulgarian). Traditional foods and their importance for healthy nutrition, Dissertation, Ministry of Health, Sofia University, p. 129.

Luykx, D., Ruth, S., 2008. An overview of analytical methods for determining the geographical origin of food products. *Food Chemistry*, vol. 107, (2), pp. 897-911.

Melini, V., Melini, F., 2020. Recent Advances in Food Protected Designations of Origin, Available at: https://doi.org/10.1016/B978-0-08-100596-5.22870-9, Food Science.

Negrini, R., Nicoloso, L., Crepaldi, P., Milanesi, E., Marino, R., Perini, D., L.Pariset, L., Dunner, S., Leveziel, H., Williams, J., Marsan, P., 2008. Traceability of four European Protected Geographic Indication (PGI) beef products using Single Nucleotide Polymorphisms (SNP) and Bayesian statistics. *Meat Science*, Volume 80, Issue 4, pp. 1212-1217.

NSI, Household Income, Expenditure and Consumption=НСИ, Доходи, разходи и потребление на домакинствата, (in Bulgarian). Available at: https://www.nsi.bg/bg/content/3168/доходи-разходи-и-потребление-на-домакинствата

Official Journal of the European Union, C 70/6, 2014, Available at: https://www.mzh.government.bg/media/filer_public/2018/03/06/zaqvlenie_elena.pdf

Official Journal of the EU, C 75/9, 14.03.2014 APPLICATION FOR CHANGE COUNCIL REGULATION (EC) No 510/2006 on the protection of geographical indications and designations of origin for agricultural products and food (2) APPLICATION FOR CHANGES IN ACCORDANCE WITH ARTICLE 9 GORNOORYAHOVSKI SUDZHUK, EC No: BG-PGI-0105-01108-15.04.2013, Available at: https://www.mzh.government.bg/media/filer_public/2018/03/02/zgu_go_14032014.pdf

Official Journal of the EU, C 89/57, 28.03.2014, COUNCIL REGULATION (EC) No 509/2006 on traditionally specific agricultural and food products (2), LUKANKA PANAGYURSKA (LUKANKA PANAGYURSKA), EC No: BG-TSG-0007-01099-28.02.2013, Available at: https://www.mzh.government.bg/media/filer_public/2018/03/06/zaqvlenie.pdf

Pérez-Elortondoa, F., Symoneaux, R., Etaioa, I., Coulon-Leroy, C.,Maître, I., Zannoni, M., 2018. Current status and perspectives of the official sensory control methods in protected designation of origin food products and wines, *Food Control*, vol. 88, pp. 159-168

Ribarova, F., 2007. (in Bulgarian). Food and Vitamins, Sofia: AETS AMN, p. 279.

Ribarova F. Atanassova. M. Tsanova S., 2005. (in Bulgarian). Traditional foods - health significance, terminology. Scripta periodica, 3, 14-22.

Scozzafavan, G., Gerini, F., Dominici, A., Contini, C., Leonardo Casini, L., 2018. Reach for the stars: The impact on consumer preferences of introducing a new toptier typology into a PDO wine. Wine Economics and Policy, 7, pp. 140-152.

Stojcheva, M., 2017. From 1402 protected products in Europe only 7 of them are with a Bulgarian origin. Which are they?, (in Bulgarian). Available at: https://money.bg/euromoney/ot-1402-zashtiteni-produkti-v-evropa-

samo-7-sa-balgarski-koi-sa-te.html

The EU registers Kayserovan Vrat Trakiya as a product with a specific character, (in Bulgarian). Available at: https://agrolife.bg/ек-регистрира-кайсерован-врат-тракия-като-продукт-със-специфичен-характер

The Role Trapezitsa is protected as a typical BG product, (in Bulgarian). Available at: https://gotvach.bg/n5-49955-Защитиха_Роле_Трапезица_като_типичен_БГ_продукт

The Role Trapezitsa – a food with a Traditionally specific character (TSG), 2015. (in Bulgarian). Available at: http://ipbulgaria.bg/роле-трапезица-храна-с-традиционно-сп/

Walch, A. et al., 2019. Traditional Food Practices, Attitudes, and Beliefs in Urban Alaska Native Women Receiving WIC Assistance. *Journal of Nutrition Education and Behavior*, vol. 51, (3), pp. 318-325.

Бизнес сценарии за взаимодействие при разработка на софтуерната система в стартираща софтуерна компания

Светослав ИВАНОВ[1], Павел ПЕТРОВ[2]

[1] Икономически университет - Варна, България
svetoslav_ivanov@ue-varna.bg

[2] Икономически университет - Варна, България
petrov@ue-varna.bg

Резюме. Целта на статията е да разгледа въпросите, свързани с един от основните моменти при разработката на софтуерни системи, за създаване на сценарии за взаимодействие. Обхватът на изследването включва подходите при разработка на софтуер - класически и съвременни, дефиниране на обхвата на софтуерната система и бизнес сценариите за взаимодействие със системата. Използвани са методите за проучване, анализ и синтез на различни гледни точки в литературата. Основните достижения на разработката са, че е направен обзор на изследванията по темата и е предложен вариант за създаване на бизнес сценарии за взаимодействие със системата в технологична стартираща компания. Практическата значимост на труда е, че е предложено практическо решение в област, която е сравнително слабо изследвана. Основните изводи са, че съществен момент при проектиране на софтуерна система се явява бизнес сценария за взаимодействие със системата, който отразява целите и обхвата на бъдещата софтуерна система, взаимодействието с потребители и какви услуги се осигуряват. На негова основа могат ефективно да се разработи концептуален модел, който да показва как служители и обекти, които те управляват, се свързват (статично и динамично), за да се реализират съответните бизнес сценарии за взаимодействие.

Ключови думи: софтуерна система, стартираща софтуерна компания, бизнес сценарии за взаимодействие, информационно моделиране.

1. Въведение

Софтуерната система за управление на производството на софтуер в стартираща софтуерна компания трябва да обхваща всички области на управлението, където информацията за процесите е необходима за постигане на целите или е правно задължителна. Стартиращите компании са специфичен род обособени предприятия. Те са новосъздадени компании, които се описват в литературата най-вече като нова млада малка компания, която създава нов продукт за посрещане на пазарна потребност или въвеждане в употреба на иновативна технология. Характерно за стартиращите компании е това, че те:

- Създават нов продукт за определена потребност;
- Изследват и установяват продукт, пазар, бизнес модел, които са непредсказуеми и слабо структурирани;
- Ефективно разработват и валидират мащабируем бизнес модел.

Един от основните моменти при разработката на софтуерна система е създаване на сценарии за взаимодействие, който при необходимост може да се разширява и допълва според потребностите в конкретни ситуации.

2. Преглед на литературата

Съществена разлика на стартиращите компании, спрямо вече установените на пазара, е целта в бизнеса и модела на поведение. Затова “дейностите, които проучват пазара за възможности, а не дейностите, които се базират на съществуващите позиции, са изключително важни“ (Katila et al, 2012). От позиция на теорията за предприемачество, най-характерни са (Koev, 2016; Santisteban and Mauricio, 2017; Ripsas et al. 2015): ограничен опит и ресурси, малък времеви прозорец и предприемачески потенциал, новост и неяснота, наличие на висока доза несигурност и съответно голям риск от неуспех.

Обичайно предприемачите започват със свои собствени ресурси и опит. Това включва не само материални и финансови ресурси, но и също така мотивация и лични интереси, човешки ресурси (т.нар. "интелектуален капитал" - знания, компетенции, опит в пазарен, технологичен и организационен план), сработване с екипа, управление на бизнес организацията като цяло и отделните процеси. Редица проучвания показват, че от изключителна важност, като фактори за успех, са опит в индустрията, и опитност по отношение на стартиращи компании (Preisendorfer et al., 2012; Colombo and Grilli, 2010). Съществуват способи, чрез които предприемач може да се сдобие с необходимите му ресурси, за да увеличи вероятността за успех на проекта – обучение, привличане на съосновватели и инвеститори, менторство, партньорство, трансфер на ноу-хау, а също и използване на специфична софтуерна система за управление на процесите.

Предприемачеството е възможно в определен предприемачески прозорец на възможности. При интензивно развитие на технологии, глобализация и иновации, този времеви прозорец често е кратък. Новостта и неяснотата, като особености, следват от липса на детайлна яснота за продукта, пазарът за реализация и управленската организация, която да се изгради. От това произтича и схващането за условия на липса на сигурност и висок риск от неуспех – под 5-20% успеваемост (Ries, 2011, Colombo and Grilli, 2010; Preisendorfer et al., 2012; Ejermo and Xiao, 2014; Koev, 2016). Съществуват редица изследвания за факторите, влияещи върху успеха на стартиращите компании и мерките, които могат да се предприемат, за да се намалят рисковете от неуспех по етапи на развитие (Santisteban and Mauricio, 2017; Crowne, 2002).

Специфичните условия, от гледна точка на индустрията за създаване на софтуерни приложения, са бърза и динамична промяна на пазарната среда и технологиите, технологичната сложност на разработвания продукт, разнообразие от доставчици и компоненти, висока сложност на поставените изисквания по отношение на качеството, значителна инвестиция преди първата продажба, първоначално висока степен на неяснота по отношение на голяма част от поставените изисквания, сложност на дейностите по разработка, потребност от редовно поддържане и ъпгрейд на продукта, особено значение на фактора човешки ресурси и съответно високата им цена, мулти- и интердисциплинарност, висока зависимост от знания, управление и съхраняване на знанията (Iliev et al., 2010; Poppendieck, 2003).

Поради тези особености, за малки компании са характерни дейности, свързани с проучване, подкрепа за иновации, изобретяване, валидация, адаптивност, ниска степен на формализация, леки процедури и правила, партньорство и участие в бизнес мрежи. Методологии за продуктова разработка, подходящи за стартиращи софтуерни компании, са леките гъвкави методологии (agile) с дейности за разработка на софтуер. Те подкрепят иновации и са подходящи да се справят в дадените ограничения и условия, приемат промяна, позволяват разработката да следва бизнес стратегията и намаляват времето за реализация от идеята до внедряването (Blank and Dorf, 2012; Anwer et al., 2017; Tingling, 2007) без да натоварват екипа с множество от процеси. Популярни и често ползвани в практиката методологии са екстремно програмиране (XP), Скръм (Scrum), комбинация от подходите Канбан и Скръм (Scrumban), и стегната разработка на софтуер (Tingling, 2007; Poppendieck, 2003; Bosch et al., 2013). Подкрепяме мнението на някои изследователи, че при създаването на софтуер много често в практиката се ползват само избрани практики от един или няколко различни подходи, които работят най-добре в конкретния случай. Ограничението на тези подходи е, че предписват как да се разработи софтуер по-бързо и постепенно, но не отговарят конкретно на въпроса какъв точно продукт да се разработва, когато той предварително не е известен (Bosch et al., 2013). Поради това, с най-висок риск е етап „Изисквания“, когато (в началото) характеристиките на продукта са неясни и се получават вследствие на проучване, изобретяване, тестване с пазарни проучвания и обратна връзка от клиент. Поради тази причина редица методологии включват понятието междинен минимално функциониращ продукт (MVP - Minimum Viable Product), по който активно се работи и редовно се тества чрез обратна връзка (Blank, 2013; Ries, 2011; Croll and Yoskovitz, 2013). Отделни автори са разработили подходи и модели на предприемачески процес, като те са с 4 или 5 етапа. Популярни такива са представени в таблица 1.

В етап „Формиране“ екипът извършва подготовка, и на базата на избраните за решаване проблеми, генерира разнообразни идеи за варианти на решения (подходящ е методът на "мозъчната атака"). В етап „Валидиране“ се създава т.нар. “Минимално функциониращ продукт” (MVP). Неговата полезност се валидира от потребителите (с тестове, продажби, обратна връзка). При следващия етап „Растеж“, приложението вече е оформено, прието от пазара, наложило се, и при това положение целенасочено се търси повишаване на продажбите. Когато ръстът достигне сравнително добри стойности, при което пазарният дял и продажбите стават предсказуеми и стабилни фактори, следа ниво „Стабилизиране“. Това ниво се среща още и като „Изход“, защото често това е момента, в който стартиращата компания е достигнала крайната си цел и вече не може да се разглежда като "стартираща".

Таблица 1

Списък и съпоставка на отделните етапи в стартираща компания

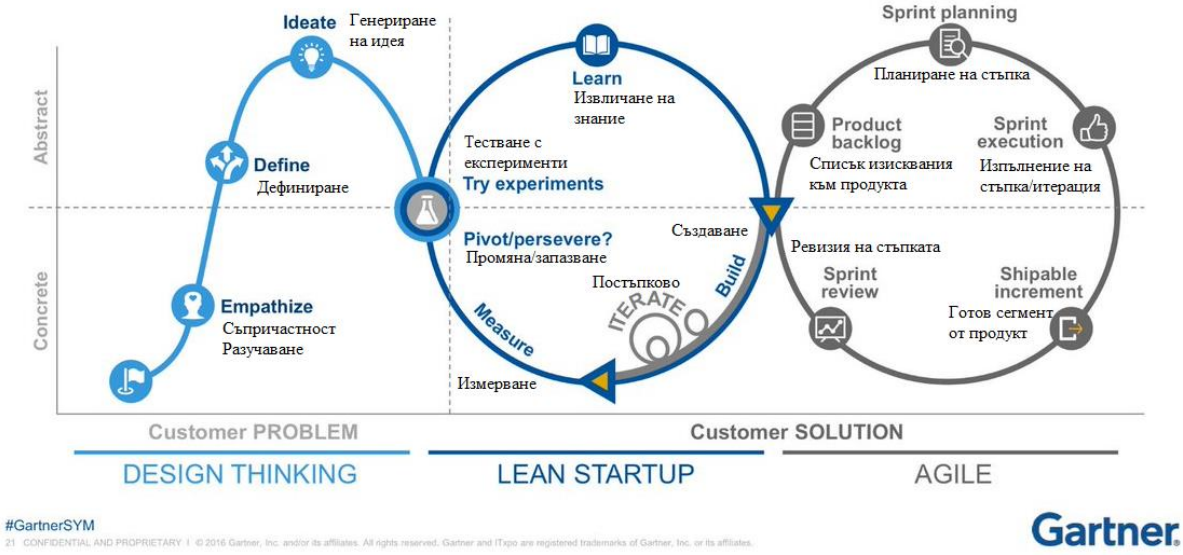
№	Етап	В Lean Startup	В Ries' Engine of Growth	По Crowne
1	Формиране	Customer Development	Empathy	Startup
2	Валидиране	MVP building	Stickness	Stabilization
3	Растеж	Organic growth; Monetization	Virality; Revenue	Growth
4	Стабилност	Inorganic Growth	Scale	Exit / Maturity

Източник: изготвен от автора по модели (Crowne,2002; Ries,2011)

На етап „Формиране“ все още редица детайли по проблема и продукта не са известни, поради което е препоръчително да се използва метод за установяване на пазарните потребности, известен в литературата като „Customer Development“ (Blank&Dorf, 2012; Croll&Yoskovitz, 2013). Методът използва следните основни стъпки: “откриване на клиент“, „валидирането му“, „създаване на клиент“ и „създаване на организация“. Подходящо е използването на гъвкав дизайн на процесите, както и своевременно откриване на знания, за да може предприемачът да се нагоди към ограниченията, пазарната обстановка и присъщата й несигурност. Въз основа на метода Customer Development е създаден и модел с опитно установяване и валидиране на изискванията към приложението и към бизнес модела. Под „опитно“ имаме предвид базирано на предварително издигнати хипотези, при което циклично се повтарят стъпките дефиниране, разработване, тестване и обратна връзка, чрез което се натрупва знание за валидиране и усъвършенстване на продукт и бизнес модел. Авторите на подхода го наричат „Lean Startup“ - „стегнато стартиране“ и той представлява една адаптация на подхода за „стегната разработка“ (Lean Development) при разработка на продукти. Съществува и вариант за „стегнато производство“ (Lean Production) (Ries, 2011; Poppendieck, 2003; Maurya, 2012). На фиг. 1 е представено съчетаването на различни методологии за разработката на софтуер. Той включва в себе си подход за изобретяване (обща рамка и идея за продукт), опитно откриване и валидиране (осигурява необходимите изисквания към разработваното приложение и усъвършенства модела на приложението и бизнес модела), и гъвкав подход за разработка на технологично софтуерно решение. Според някои изследователи подходящо е успоредната и взаимно зависима разработка, защото експеримента с тестване на продукт на пазара може да даде като обратна връзка нови изисквания, които да се имплементират в продукта, или в негова междинна или първоначална версия (прототип). След което отново може да се пристъпи към тестване с клиенти. Други автори издигат тезата, че ускореното развитие на ИТ в последните години и високата динамиката в отрасъла не позволяват да се инвестират средства за непрекъснато преработване. Ето защо, към изработка на технологичното решение следва да се премине след като предварително се валидират изискванията и модела на системата.

Особеността на тези подходи е, че е необходимо те да се приспособят според екипа. Известно е, че голяма част от предприемчивите хора, както и програмистите, са гъвкави и творчески, по своя характер, натури, което предполага леки процеси и ниско ниво на формализъм, акцент над комуникация, отношения и инициативност. В процеса на намиране на мащабируем бизнес модел за стабилен растеж, би следвало да се разработват продукти за пазар с голям потенциал (а не за отделен частен случай - клиент). Този вид разработване е познат в литературата като „разработване на софтуер от пазара“. При този случай стратегическа ключова цел е бързото пускане на продукта на пазара. Слабост в дейността на екипа може да е склонността за дефиниране на изисквания преди тяхното валидиране. Други слабости може да са валидиране след пускане на приложението на пазара (т.е. хипотези без тест), добавяне и пускане на функционалност с недобро качество или пропускане на заложен срок. Рискът от неуспех е поради несъответствие с изискванията на клиентите, недостатъчно качествено работеща функционалност или пропуск на важен срок (Paternoster et al, 2014). Следователно, за организацията на работа е необходимо не само използването на т.нар. "леки процеси", но и контрол над изпълнението на заданието и вложените усилия за разработка. В подхода „Стегната разработка“ има две особено полезни ключови практики - това са: „премахване на излишни изисквания“ и „отложена бърза разработка“ (Poppendieck, 2003). Друга важна особеност е, че софтуерът се създава на базата на определена архитектура, технологични решения и готови компоненти. За достигане на необходимата скорост на разработка разработчиците могат временно да пренебрегнат в началото добри архитектурни решения, което създава така наречения „технически дълг“, бъдещи проблеми и големи разходи за отстраняването им. Затова е необходим баланс между структуриране и бързо доставяне (Paternoster et al, 2014). Счита се за добра практика още от самото начало да се ползват общо приети и утвърдени архитектурни решения, шаблони,

отворени широко приети стандарти и използване на готови компоненти. Възможно решение е да се преработва на всеки етап решението и да се разширява според мащабът на обслужван пазар.



Фигура 1. Процес на разработка на софтуер с интегриране на различни подходи.
Източник: Mingay, S. (2016), Combine design thinking, lean start up and agile to raise everyone's game in digital business, Gartner, Inc., <https://twitter.com/gartner_sym/status/799174404068560896>

За целите на нашето изследване приемаме ограничението, че основната дейност на стартираща софтуерна компания е разработка на софтуерни продукти и поддръжката им. За първите или за някои клиенти те може да са частни решения адаптирани за клиента. Те се реализират с проекти[1], като всеки продукт има отделни варианти/версии или адаптации за клиент. Всяка версия и адаптация се разработва в отделен проект. Той е част от жизнения цикъл по разработка и съпровождане на цялостния продукт. Изискванията и други данни се дефинират и преизползват в отделните проекти, като валидни за версия на продукта.

За да бъде успешен, екипът на предприемача или предприемачите е необходимо да създаде и ръководи бизнес организация. За тази цел екипът има необходимост от софтуерна система (Bulut and Erol, 2018; Malkawi et al., 2019; Marinova and Momcheva, 2019; Pashev et al., 2020; Petrova et al., 2019; Stoev, 2016; Radev, 2017). Предлаганият модел на ИС е концентриран само над основната дейност - производство и поддръжка на софтуерни продукти, и най-необходимите детайли за нея. Всяка останала част от общата ИС на стартираща софтуерна компания може да се реализира със стандартен модел/продукт на ниска цена, с допълнителни средства тип офис или системи от тип виртуален офис (Petrov and Valov, 2019; Panayotova et al., 2016; Petrov et al. 2020; Stoev, 2017; Vasilev and Stoyanova, 2019; Radev, 2019). Моделът на софтуерната система е насочен към успешно управление и да подпомага съвместната работа на екипа. Той следва да обслужва целият цикъл на управление на производство и поддръжка на продукта през отделни етапи, проекти и итерации, членове на екипа и роли, характеристики и документация на продукта, клиенти, пазарни сегменти, тестове и проучвания, осигуряване на качеството, подобрение на процеса, статус и ефективност на процеса (усилия, ресурси, резултати), комуникация и документация (Malkawi et al., 2020; Vasilescu et al., 2019; Suciu et al., 2017; Stoev, 2019; Radev and Aleksandrova, 2013; Petrov et al., 2020; Pashev et al., 2019; Kuyumdzhiev, 2019). Включени са и функции за поддръжка на продукт, като заявки от клиенти и резултати от регулярен мониторинг. Те се превръщат в дефекти за поправка, нови характеристики и задачи за обновяване на продукта, както и разпределението в екипа, статус и ефективност на поддръжка, удовлетворение на клиентите. Относно свойствата на софтуерната система, приемаме, че с най-висок приоритет са полезността на софтуерната система за управление на процеса и лесното използване.

[1] Това съображение е на база факта, че един продукт може да се развива за и чрез отделни клиенти, отделни версии и да се внедрява при отделни клиенти със специфични изисквания. Един успешен продукт води след себе си нови поръчки за подобрения и абонаментна и извънабонаментна поддръжка.

3. Обхват на софтуерната система

Приемаме, че софтуерната система за стартираща софтуерна компания трябва да покрива определен набор от функционалност, като се избягва голямата сложност и влизане в детайлни чисто технически въпроси относно проектиране, програмиране, тестване и интеграция, управление на документи, конфигурации и т.н. За тях може да се ползва специализиран софтуер по индивидуална преценка. Включен е само базов набор функции и сценарии, така че екипът да има само най-необходимото, за да разработи и внедри полезен продукт на клиентите. В същото време, има възможност да се ползват шаблони и да се реализира специфичен индивидуален процес.

Предлаганият модел на софтуерната система обхваща следните области, описващи нейния обхват в таблица 2.

Таблица 2

Области, описващи обхвата на софтуерната система

№	Област	Описание
1	Продукти	един или повече продукти, които се разработват – продукт, проблем, решение, пазар, специфика, версии
2	Клиенти	пазарни сегменти, критерии, профили и описание, конкретни клиенти, ограничения, заявки и предварителни оценки
3	Проекти	продукт, версия, описание, цели, ограничения и условия, срок, бюджет, особености, реализации (внедрявания)
4	Бизнес модел	описание, модел, карта, връзки, версии
5	Пазарна оценка на бизнес модела	показатели и отчетност по пазарен сегмент, проект/версия, показател, време
6	Пазарни тестове	версия, метод, хипотези, тестове, резултати
7	Разпределение на продукта	модули на продукта, среди за внедряване, технологии, лицензи
8	Изисквания	характеристики на продукта по проект, йерархична структура и тематично групиране; ранжиране за стойност/риск
9	Итерации	всеки проект се изпълнява на определени времеви отрязъци наречени итерации (терминология на гъвкавите подходи)
10	Задачи	дефиниране, оценка, ранжиране на конкретна работа по изискване за човек от екипа в проект и итерация
11	Процес	формат на изпълнение на проекта и участие на екипа: шаблони на процес с етапи, итерации, работа и документация
12	Екип	специалисти, роли, участие в проекти, достъп до софтуерната система и среди
13	Планиране и отчитане на усилия и разходи	итерация, екип, индивидуални оценки, индивидуален отчет на време и разходи
14	Интеграция с външни системи	партньор, система, версия, карта за интеграция
15	Статус и ефективност	на продукт, проект и итерация: по продукт, проект, версия, итерация каква е ефективността и статус
16	Поддръжка	заявки и обратна връзка от клиенти, мониторинг на показатели; конвертиране на в задачи, удовлетвореност на клиент

Източник: Собствена разработка

Така представеният обхват от желана функционалност е реализиран в модела на софтуерната система. По отношение на проектирането приемаме за съществени компоненти дейностите детайлизиране на изисквания, анализ и проектиране на информационен модел. Тъй като системата се базира на работа с потребители, според нас е удачно да се използва архитектурно центриран модел базиран на сценарии за взаимодействие. Затова е разработен бизнес модел на системата и се придържаме към класическия подход за информационно бизнес моделиране, базиран на универсалният език за моделиране и описание на софтуерни системи UML (Booch et al. 2015; Scott&Fowler, 2017; Rumpe, 2016; Rajagopal&Thilakavalli, 2017; Ciccozzi et al., 2019) като признат международен стандарт за обектно-

ориентиран език за модели[2]. За целите на информационното бизнес моделиране използваме UML с разширение чрез специализация с профил на IBM RUP за бизнес моделиране (Wautelet&Poelmans, 2017; Campos et al., 2016). Следвайки този подход, можем да твърдим, че основен момент при проектиране на софтуерната система се явява бизнес сценария за взаимодействие със системата, който отразява цели и обхват на бъдещата софтуерна система, взаимодействие с потребители и какви услуги осигурява. На негова основа ефективно могат да разработят концептуален бизнес модел – показва как служители и обекти, които те управляват, се свързват (статично и динамично), за да се реализират съответните бизнес сценарии за взаимодействие; обектен бизнес модел – част от концептуалния бизнес модел, отразяващ само бизнес същности (характеристиките и връзките им) и не включва отговорности на бизнес работниците; и логически модел – разработен на базата на изложения бизнес модел в концепцията за софтуерната система.

4. Бизнес сценарии за взаимодействие със системата

При разработката на модела сме се ограничили единствено над основни бизнес сценарии за взаимодействие със системата. Участници са отделни роли потребители, които използват посоченият процес по фигура 1. Ще отличим отделни роли, като ползваме следните стандартни роли в стартиращите компании:

- Собственик продукт – създава визията, насоки за развитие, избира етапите на развитие, проекти, характеристики;
- Маркетинг /бизнес развитие/ – анализатор на пазара и генерира изисквания за продукта от пазара;
- Координатор – ръководи екипа да спазва процесите по проекти;
- Архитект – ръководи структурирането на софтуера;
- Разработчици – разработчици на софтуер – програмист, специалист БД, осигуряване на качеството, други;
- Специалист осигуряване на качеството;
- Специалист поддръжка;
- Екипен участник – абстрактна роля обобщаваща горните;
- Клиент – външно лице, което е клиент и има достъп до системата;

Описанието на бизнес сценариите за взаимодействие със системата се заключава в представеното в таблица 3.

Таблица 3

Области, описващи обхвата на софтуерната система

№	Бизнес сценарии	Описание
1	Описание на продукт	собственика дефинира проблема, бизнеса и решението като визия, на най-високо ниво
2	Дефиниране на проект	собственик и маркетинг дефинират версии, проекти, с архитект дефинират етапи на развитие на продукта
3	Пазарна оценка на бизнес модел	дефинират се етап на развитие, бизнес модел, показатели за оценка и резултати
4	Пазарен тест на версия	маркетинг дефинира версия за тест, хипотези и тестове, провеждат, отчитат пазарната оценка, резултати
5	Планиране на проект	план на изисквания, версии, итерации, разпределение на задачи в итерации и екипа; ранжиране
6	Организиране на разработка	координатор дефинира процес по избран шаблон, етапи, итерации; екипа[3] определя задачи, рискове, оценки и усилията за тях, разпределя и ги съобразяват с капацитета
7	Изпълнение на разработка	разработчици изпълняват заданието в задачи и итерации;

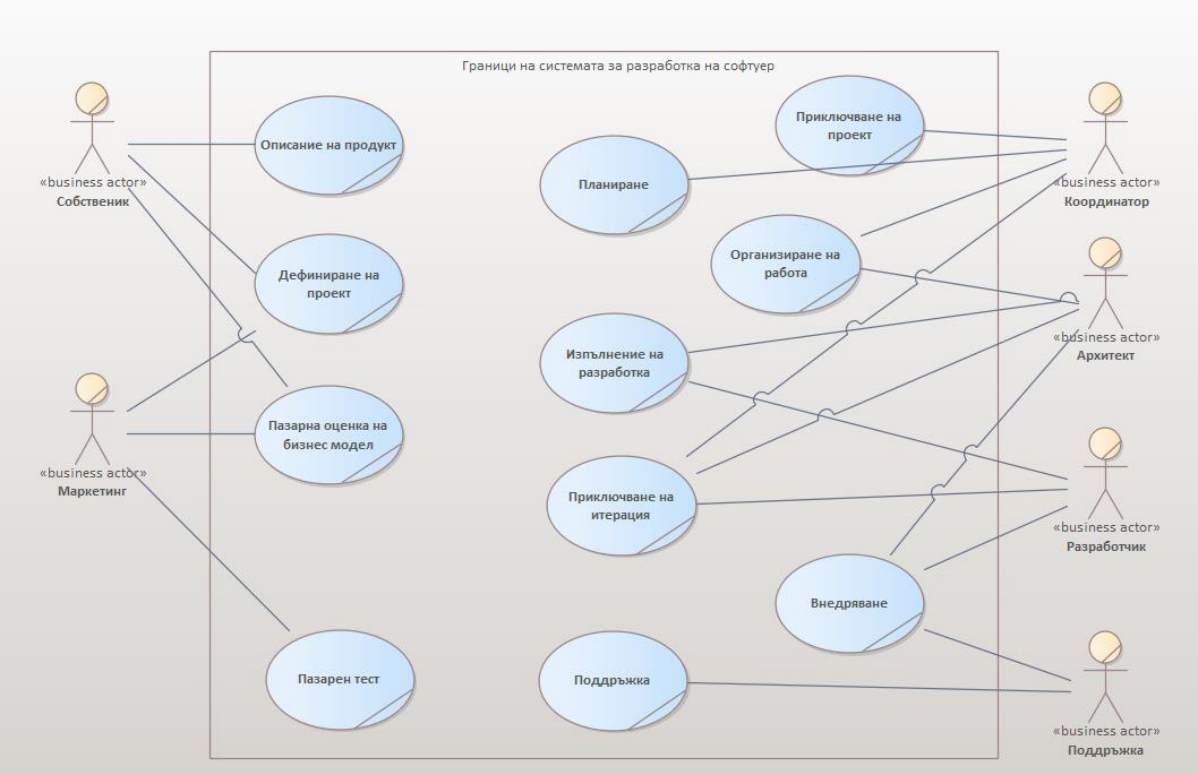
[2] Както е известно, UML има възможности за детайлно описание на взаимодействие с външни партньори и системи, както и за вътрешна архитектура и поведение на ИС. За целите на информационното бизнес моделиране ще използваме предимството на UML за разширение чрез специализация на същия метод и елементи в желаната област на моделиране.

[3] Има се предвид само екип от компанията – главен проектант, програмисти, тестери, редактори, координатор

		Специалистите осигуряване на качеството правят тестове
8	Приключване на итерация	координатор и екип отчита резултатите, прави демонстрация и записва изводи от отразяващото подобрение. Модифицира плана за следващи итерации и задачи; Маркетинг и собственик коригират хипотези и тестове
9	Внедряване	архитект и специалисти осигуряване на качеството, поддръжка осигуряват завършената разработка да бъде внедрена с новите разработени характеристики и приемни тестове
10	Приключване на проект	координатор отчита резултатите, правят се отчети за ефективност и резултат от проекта; Собственик и маркетинг коригират бизнес модел и показатели за измерване

Източник: Собствена разработка

Тези главни сценарии са показани на фигура 2[4] и са представени с овални форми. Връзката между актьори и сценарии показват кой какво прави. Връзката „uses” показва, че един сценарий използва друг, а „include” показва, че един сценарий включва като част от себе си друг сценарий.



Фигура 2. Бизнес сценарии за взаимодействие „Разработка на продукт” - как бизнес актьори и софтуерната система взаимодействат при разработка на софтуер.
Източник: Собствена разработка

Сценарият относно поддръжка на продукт може да се детайлизира така:

1. Дефиниране на поддръжка – собственик и архитект дефинират изисквания, условия, мониторинг при поддръжката;

2. Следене на заявки – специалист поддръжка следи и обработва заявки; попълва заявки от клиент; следи мониторинг и създава заявка при проблем;

[4] Като софтуер за моделиране в труда сме използвали Enterprise Architect. Ползваната анотация от графични елементи е описана в посочените източници (Booch et al., 2015).

3. Конвертиране на заявки – заявките се преобразуват в дефекти, задачи или характеристики за обновяване на продукт и се назначават за програмист;

4. Опис на внедряване - координатор описва внедрени версии;

5. Отчет за поддръжка – координатор и собственик продукт получават отчет за оказана поддръжка.

Главните сценарии може допълнително да се детайлизират в подчинени бизнес сценарии за взаимодействие.

5. Заключение

Настоящата статия представя бизнес сценарии за взаимодействие, като съществен етап при моделирането на софтуерна система, предназначена за целите на стартираща софтуерна компания. Предложения вариант може да подпомогне дейността на компанията за ефективното управление на дейностите по разработка на продукт, неговото валидиране и изпълнение на проектите свързани с него. Вниманието при софтуерната система е концентрирано над разработката на проекти във връзка с разработката на продукти.

Използвана литература / Literature

Anwer, F., Aftab, S., Waheed, U. & Muhammad, S. S., 2017. Agile software development models tdd, fdd, dsdm, and crystal methods: A survey. *International journal of multidisciplinary sciences and engineering*, 8(2), 1-10.

Blank, S. & Dorf, B., 2012 *The Startup Owner’s Manual: The Step-By-Step Guide for Building a Great Company*. K & S Ranch Publishing.

Booch, G., Rumbaugh, J. & Jacobson, I., 2015. *The Unified Modeling Language User Guide: Covers UML 2.0*. Pearson Education.

Bosch, J., Olsson, H., Björk, J. & Ljungblad, J., 2013. The early stage software startup development model: a framework for operationalizing lean principles in software startups. *Lean Enterprise Software and Systems*, Springer, pp. 1–15.

Bulut F. & Erol M.H., 2018. A Real-Time Dynamic Route Control Approach on Google Maps using Integer Programming Methods. *International Journal of Next-Generation Computing*, 9(3), pp.189-202.

Campos, C., Fernandes, J. E. & Machado, R. J., 2016. Business modeling and requirements in RUP: a dependency analysis of activities, tasks and work products. In *International Conference on Computational Science and Its Applications*, Springer, pp.595-607.

Ciccozzi, F., Malavolta, I. & Selic, B., 2019. Execution of UML models: a systematic review of research and practice. *Software & Systems Modeling*, 18(3), 2313-2360.

Colombo, M. & Grilli, L., 2010. On growth drivers of high-tech start-ups: Exploring the role of founders? human capital and venture capital. Journal of Business Venturing, 25, pp. 610-626.

Croll, A. & Yoskovitz, B., 2013. *Lean Analytics*, Sebastopol, CA: O’Reilly Media.

Crowne, M. (2002) Why software product startups fail and what to do about it. *Proceedings of the International Engineering Management Conference*, pp.338-343.

Ejermo, O. & Xiao, J., 2014. Entrepreneurship and survival over the business cycle: How do new technology-based firms differ? *Small Business Economics*, 43, 411-426.

Iliev, P., Sulov, V. & Petrov, P., 2010. *Virtualni sistemi*. Varna: Universitetsko izdatelstvo „Nauka i ikonomika“.

Katila, R., Chen, E. & Piezunka, H., 2012. All the right moves: How entrepreneurial firms compete effectively. *Strategic Entrepreneurship Journal*, Volume 6 Issue 2, pp.116-132.

Koev, Y., 2016. *Kratak kurs po predpriemachestvo*. Varna: STENO.

Kuyumdzhiev, I., 2019. Comparing Backup and Restore Eficiency in MySQL, MS SQL Server and MongoDB. *19 International Multidisciplinary Scientific Geoconference SGEM 2019: Conference Proceedings*, 19(2.1), pp.167-174. doi:10.5593/sgem2019/2.1/S07.022

Malkawi, R., Alzaqebah, M., et al., 2019. The impact of the digital storytelling rubrics on the social media engagements. *International Journal of Computer Applications in Technology*, 59(3), pp.269-275. doi:10.1504/IJCAT.2019.098605

Malkawi, R., Saifan, A. A., et al., 2020. Data Mining Tools Evaluation Based on their Quality Attributes. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3). pp.13867-13890.

Marinova, R. & Momcheva, G., 2019. Survey of Information Technology Undergraduate Degree Programs in Canada, In *2019 IEEE Canadian Conference of Electrical and Computer Engineering (CCECE)*, pp.1-4. doi:10.1109/CCECE.2019.8861715

Maurya, A., 2012. *Running lean: iterate from plan A to a plan that works. The lean series* (2nd ed.). Sebastopol: O’Reilly.

Mingay, S. (2016), *Combine design thinking, lean start up and agile to raise everyone's game in digital business*, Gartner Inc., <https://twitter.com/gartner_sym/status/799174404068560896>

Panayotova, G., Dimitrov, G., et al., 2016. Modeling and data processing of information systems. *3rd International Conference on Artificial Intelligence and Pattern Recognition (AIPR)*, Lodz, Poland, IEEE, pp.154-158. doi:10.1109/ICAIPR.2016.7585229

Pashev G., Rusenova L., Totkov G. & Gaftandzhieva S., 2020. Adaptive Workplace E-Learning Model. *TEM Journal*, 9(2), pp.613-618. doi:10.18421/TEM92-25

Pashev, G., Rusenova, L., Totkov, G. & Gaftandzhieva, S., 2019. Business Process Modelling & Execution Application in Work Education Domain. TEM Journal, 8(3), pp.992-997. doi:10.18421/TEM83-42

Paternoster, N., Giardino, G., Unterkalmsteiner, M. et al., 2014. Software development in startup companies: A systematic mapping study. *Information and Software Technology*. 56, pp.1200-1218.

Petrov, P. & Valov, N., 2019. Digitalization of Banking Services and Methodology for Building and Functioning of Fintech Companies. *Izvestia Journal of the Union of Scientists - Varna. Economic Sciences Series*, 8(1), pp.110-117. doi:10.36997/IJUSV-ESS/2019.8.1.110

Petrov, P., Dimitrov, P., Stoev, S., et al., 2020. Using the Universal Two Factor Authentication Method in Web Applications by Software Emulated Device. *20 International Multidisciplinary Scientific Geoconference SGEM 2020: Conference Proceedings*, 20(2.1), pp.403-410. doi:10.5593/sgem2020/2.1/s07.052

Petrov, P., Ivanov, S., Aleksandrova, Y., et al., 2020. Opportunities to Use Virtual Tools in Start-Up Fintech Companies. *20 International Multidisciplinary Scientific Geoconference SGEM 2020: Conference Proceedings*, 20(2.1), pp.247-254. doi:10.5593/sgem2020/2.1/s07.032

Petrova, S., Stefanov, S., Ivanov, S., Sergeev, A., & Getova, I., 2019. Information systems used in Bulgarian university libraries as online public access catalogs. *International Multidisciplinary Scientific GeoConference Surveying Geology and Mining Ecology Management, SGEM*, 19(2.1), pp.353-360. doi:10.5593/sgem2019/2.1/S07.046

Poppendieck, M. & Poppendieck, T., 2003. *Lean Software Development: An Agile Toolkit*. Addison-Wesley Professional.

Preisendorfer, P., Bitz, A. & Bezuidenhout, F., 2012. Business Start-ups and their prospects of success in South African Townships. *South African Review of Sociology*, 43(3), 3-23.

Radev, M., 2017. Using the TOPSIS Method to Evaluate Projects for Virtualization. *Izvestia Journal of the Union of Scientists - Varna. Economic Sciences Series*. 6(2), pp.234-241.

Radev, M., 2019. Organizational Variants of IT Department at the University. *Information and Communication Technologies in Business and Education: Proceedings of the International Conference Dedicated to the 50th Anniversary of the Department of Informatics*. Varna: Science and Economic Publ. House, pp.284-290.

Radev, M. & Aleksandrova, Y., 2013. Combining Virtualization Technologies in SOA-Application. In *3rd International Conference on Application of Information and Communication Technology and Statistics in Economy and Education (ICAICTSEE-2013): Conference Proceedings*. pp.56-61.

Ries, E., 2011. The Lean Startup. Crown Publishing Group.

Ripsas, S., Schaper, B. & Troger, S., 2015. A startup cockpit for the proof-of-concept. *Handbuch Entrepreneurship*. [Online] Available at: https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-658-05263-8_21-1.

Rumpe, B., 2016. Modeling with UML (pp. 1-281). Cham: Springer.

Santisteban, J. & Mauricio, D., 2017. Systematic Literature Review of Critical Success Factors of Information Technology Startups. *Academy of Entrepreneurship Journal*. Volume 23, Issue 2.

Scott, K. & Fowler, M., 2017. *UML Distilled Second Edition A Brief Guide to the Standard Object Modeling Language*. Addison Wesley.

Stoev, S., 2016. Product Risk Management in Information Systems Implementation. *Izvestia Journal of the Union of Scientists - Varna. Economic Sciences Series*. 5(2), pp.109-116.

Stoev, S., 2017. Integration of Risk Management Processes into the Business of IT Companies. *Izvestia Journal of the Union of Scientists - Varna. Economic Sciences Series*. 6(2), pp.225-233.

Stoev, S., 2019. Using of additional packages of components for accelerated application development. *Izvestia Journal of the Union of Scientists - Varna, Economic Sciences Series.* 8(2), pp.171-179. doi:10.36997/IJUSV-ESS/2019.8.2.171

Suciu, G., Boscher, C., Prioux, L., Pasat, A. & Dobre, C., 2017. Insights into Collaborative Platforms for Social Media Use Cases. *Studies in Informatics and Control*, 26(4), pp.435-440. doi:10.24846/v26i4y201707

Tingling, P., 2007. Extreme programming in action: a longitudinal case study. *Proceedings of the 12th International Conference on Human–computer Interaction: Interaction Design and Usability (HCI)*, pp. 242–251.

Vasilescu, C., Suciu, G. & Pasat, A., 2019. A New Method to Help the Human Resources Staff to Find the Right Candidates, Based on Deep Learning. In *The International Scientific Conference eLearning and Software for Education*, "Carol I" National Defence University, v.3, pp. 240-246. doi:10.12753/2066-026X-19-170

Vasilev, J. & Stoyanova, M., 2019. Information Sharing with Upstream Partners of Supply Chains. *19 International Multidisciplinary Scientific Geoconference SGEM 2019*, 19(2.1), pp.329-336. doi:10.5593/sgem2019/2.1/S07.043

Wautelet, Y. & Poelmans, S., 2017. An integrated enterprise modeling framework using the RUP/UML business use-case model and BPMN. In *IFIP Working Conf. on The Practice of Enterprise Modeling*, Springer, pp.299-315.

Business scenarios for interaction in the development of the software system in a start-up software company

Svetoslav IVANOV[1], Pavel PETROV[2]

[1] University of Economics, Varna, Bulgaria
svetoslav_ivanov@ue-varna.bg

[2] University of Economics, Varna, Bulgaria
petrov@ue-varna.bg

Abstract. The purpose of the article is to consider the issues related to one of the main points in the development of software systems for creating interaction scenarios. The scope of the research includes the approaches in software development - classical and modern, defining the scope of the software system and the business scenarios for interaction with the system. The methods used in the research are analysis and synthesis of different points of view in the literature. The main achievements of the development are that an overview of the research on the topic has been made and an option for creating business scenarios for interaction with the system in a technology start-up company has been proposed. The practical significance of the work is that a practical solution has been proposed in an area that is relatively poorly researched. The main conclusions are that a significant point in designing a software system is the business scenario for interaction with the system, which reflects the goals and scope of the future software system, interaction with users and what services are provided. Based on it, a conceptual model can be effectively developed to show how employees and the objects they manage connect (statically and dynamically) to achieve the respective business interaction scenarios.

Key words: software system, start-up software company, business scenarios for interaction, information modelling.

Особености на контрола, осъществяван от Агенцията по заетостта по програми и мерки на пазара на труда

Svetlozar STEFANOV[1]

[1] University of Economics, Varna, Bulgaria
svetstefanov@ue-varna.bg

Резюме: Обект на разглеждане в настоящата разработка са контролните процедури, осъществявани от служителите на Агенцията по заетостта (АЗ), по отношение на контрола върху работодателите, участващи по програми и мерки за субсидирана заетост. Целта на изследването се свежда до анализиране на възможностите за участие на работодателите в програми и мерки, в областта на трудовата заетост. Обхватът се ограничава само до онези програми и мерки, които са свързани с квалификацията на персонала или наемането му на работа. Причината за това е, че останалите мерки имат по-скоро социален ефект, а не ефект върху трудовата заетост. Акцентът се поставя върху проблемите, които възникват както при присъствените проверки от органите на АЗ на място в предприятието, така при финансовите проверки, на база на документи, представени от работодателя. Посочват се причините за възникването на тези проблеми, като се правят и конкретни предложения за разрешаването на проблемите и подобряване на комуникацията между служителите на Агенцията по заетостта и работодателите. Програмите и мерките, в областта на трудовата заетост, финансирани от фондовете на Европейския съюз се прилагат от началото на 2007 г. Това е достатъчно дълъг период от време за да се посочат съществуващите проблеми, както и да се предложат възможности за разрешаването им в бъдеще. Именно в това се състои и практическата значимост на предлаганата разработка. Прилаганите от българското правителство програми и мерки имат съществено значение за подкрепа на работодателите и персонала, особено в периоди на криза. Независимо от това съществуват редица проблеми, които предстои да бъдат решавани в бъдеще. Например неподходящо образование и квалификация на безработните лица, несъответствие между търсенето и предлагането на труд, необходимост от повече знания и умения в областта на информационните технологии и др.

Ключови думи: програми и мерки по заетост, работодатели, контрол, субсидирана заетост, документи

1. Въведение

През последните години в Република България се забелязва трайна тенденция към намаляване на безработицата. Независимо от известно влошаване на ситуацията на пазара на труда, породено от пандемията COVID-19, към края на 2020 година не се очаква безработицата да превиши 7%. Същевременно работодателите изпитват сериозен недостиг на квалифициран персонал, като анализите на Министерството на труда и социалната политика (МТСП) показват, че най-голям недостиг на квалифицирана работна ръка има в предприятията от преработващата промишленост, туризма, хотелиерството и ресторантьорството, търговията и селското стопанство. Следва да се отбележи, че понастоящем, безработните лица без образование и професионална квалификация заемат висок относителен дял от всички безработни лица. Имайки предвид горепосоченото, Правителството на Република България в лицето на МТСП и Агенцията по заетостта (АЗ), полагат значителни усилия за квалификация и преквалификация на безработните лица, което се осъществява посредством разработването и реализирането на редица програми и мерки, финансирани от републиканския бюджет и оперативните програми на Европейския съюз (ЕС). По този начин се създават възможности за осигуряване на субсидирана заетост и/или обучение на безработните лица по актуални за пазара на труда професии и специалности, както и обучения за придобиване на ключови компетентности.

2. Подпомагане на работодателите със средства от републиканския бюджет и Оперативна програма Развитие на човешките ресурси

Националният план за действие по заетостта (НПДЗ) е насочен към стабилизиране на пазара на труда за да се отговори на предизвикателствата, свързани с преодоляване на различията между търсенето и предлагането на работна сила с определени знания и професионални умения. Приоритетно по НПДЗ се финансират дейности насочени към повишаване на професионалната квалификация и придобиване на ключови умения (най-вече дигитални) на най-уязвимите групи от безработни и икономически неактивни лица. В тази група попадат предимно продължително безработни лица, лица без образование и квалификация, хора с увреждания и др. Посредством финансиране на включените в НПДЗ програми, мерки и дейности се цели подпомагане на безработните и неактивни лица от най-уязвимите групи при търсенето на работа, посредством включването им в обучение и стимулиране на заетост, финансирайки частично или изцяло трудовите възнаграждения за определен период от време, което на практика представлява стимул за работодателите да откриват нови работни места.

Приоритетни целеви групи при осъществяване на активната политика на пазара на труда са следните групи лица в неравностойно положение (Таблица 1)

Таблица 1

Приоритетни целеви груи лица в неравностойно положение

Целеви групи	**Подгрупи**
1.Продължително безработни лица	• без квалификация и с ниско образование в т.ч. от ромски произход; • безработни на социално подпомагане.
2. Безработни младежи до 29 г.	• безработни до 25г.; • младежи, които нито се обучават, нито са заети (NEET’s); • младежи, рано отпаднали от системата на образованието.
3.Безработни без или с нетърсена на пазара на труда професионална квалификация, независимо от възрастовата група	• безработни лица без квалификация от области с равнище на безработица над средното за страната; • безработни с недостиг на ключови компетентности; • безработни с ниско общо образование (включително от ромски произход); • безработни на социално подпомагане.
4.Безработни над 50-годишна възраст	• без квалификация и с ниско общо образование; • в предпенсионна възраст; • с нетърсена от работодателите квалификация.
5.Безработни лица с трайни увреждания	• безработни лица с квалификация, но с потребности от активиране; • безработни лица без квалификация.
6.Неактивни лица, желаещи да работят в т.ч. обезкуражени лица.	• от области с равнище на безработица над средното за страната; • без квалификация и с ниско общо образование; • с период на неактивност повече от две години.

Източник: Национален план за действие по заетостта през 2020 г.

Активната политика на пазара на труда, провеждана от българското правителство се реализира от МТСП и Агенцията по заетостта (АЗ). Последната е изпълнителна агенция към министъра на труда и социалната политика. Основната цел на АЗ е насочена към търсенето на възможности за пълноценно използване на способностите на отделните граждани, посредством осигуряването на заетост, повишаване на икономическата активност на населението и ограничаване на безработицата. Агенцията по заетостта реализира своите цели, посредством разработването и прилагането на национални програми (НП) и мерки за активна политика на пазара на труда. Националните програми са насочени към;

а) за младежи – Национална програма „Старт на кариерата”;

б) за хора с увреждания – Национална програма 'Заетост и обучения за хора с трайни увреждания”;

в) за насърчаване на заетостта – НП „Активиране на неактивни лица,” НП „Помощ за пенсиониране,” НП „Мелпомена,” НП „Предоставяне на грижи в домашна среда,” НП „Заетост и обучения на бежанци,” НП „Заетост и обучение на продължително безработни лица,” Проект „Ново

начало за работа,” Проект „Трудова активност,” Проект „Успешни заедно-за едно ново достойно образование, Проект „Хоризонти – 4,” Проект „Ние също можем – 2”, Проект „Предизвикателства.”

г) Проекти, подкрепящи трудовата заетост, реализирани от МСТП и социалните партньори.

Мерките, реализирани от АЗ и насочени към заетост и обучение са насочени към две големи групи потребители:

а) насърчителни мерки за безработни лица – Насърчаване на териториалната мобилност, Насърчаване на предприемачеството, Насърчаване започването на самостоятелна стопанска дейност като микропредприятие;

б) насърчителни мерки за работодатели – процедури за подбор на работодатели при ползване на насърчителни мерки за заетост и обучение по Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ).

Съществена роля за намаляването, наемането на персонал без сключването на трудов договор има взаимодействието между държавните институции и национално представените организации на работниците и служителите (т. нар. Социални партньори). Последните включват представители на управлението и работната сила и по-конкретно профсъюзите и организациите на работодателите като: Българска стопанска камара, КНСБ, КТ „Подкрепа,” Асоциация на индустриалния капитал в България (АИКБ), Конфедерация на работодателите и индустриалците в България (КРИБ) и Българска търговско промишлена палата. Като пример за дейността на социалните партньори могат да бъдат посочени реализираните през последните години проекти, насочени към повишаване на квалификацията и преквалификацията на безработни лица (предимно в сферата на туризма, хотелиерството и ресторантьорството), като проектите: „Рестарт” и „Стъпка напред,” реализирани от АИКБ и др. Изпълнението на тези проекти се финансира от МТСП, посредством средствата за активна политика на пазара на труда, осигурявани от републиканския бюджет за съответната година и планирани за реализация през съответната година в НПДЗ.

Акцентът в настоящото изследване ще бъде поставен върху особеностите на контрола по отношение на програмите и мерките насочени към подпомагане на работодателите при наемането на персонал, а не към всички програми и мерки, реализирани от МТСП и АЗ. Причината фокуса на изследването да бъде ориентиран в това направление е стремежът на автора да разгледа особеностите на контролната дейност, прилаганите средства и способи на контрола от служителите на АЗ по отношение верифицирането на разходите на работодателите при възстановяването на средствата по отделните програми. Извън обхвата на изследването остават програми и мерки, които не са пряко свързани с осигуряване на субсидирана заетост и провеждане на обучение за повишаване на квалификацията на персонала, както и такива, свързани с прилагането на мерките по ЗНЗ, тъй като по мерките се осигурява субсидирана заетост на сравнително малък брой лица, те не действат постоянно и следователно не са определящи по отношение на ефективността на прилаганите от държавата програми и мерки, подкрепящи трудовата заетост на безработните и икономически неактивни лица.

Реализираните от МТСП и АЗ програми, насочени към преодоляване на дисбаланса между търсенето и предлагането на труд намаляването на безработицата и подпомагането на работодателите се характеризират с редица особености, които оказват влияние върху осъществяваната контролна дейност. Това налага преди да преминем към разглеждане на особеностите на контрола, осъществяван от поделенията на АЗ, да направим общ преглед на отделните програми, реализирани от правителството на Република България в областта на трудовата заетост.

Национална програма „Старт на кариерата” е насочена към осигуряване на възможности за младежи до 29 навършени години, завършили висше образование, без стаж по специалността да започнат работа в публичната администрация за срок от 12 месеца. Посредством програмата се цели да се даде възможност на младежите, придобили знания на съвременно равнище, да придобият конкретни умения и да приложат на практика своите знания. Следва да се отбележи, че това е една от най-популярните програми, посредством която, младежите завършили висше образование, стартират своята професионална кариера. Може да се посочи, че това е и програмата, отличаваща се с най-голяма ефективност. Работодателите по програмата са централните, областните и общинските администрации. Реализирането на програмата стартира през 2015 година, като през последните години се забелязва известна промяна във формата на програмата, което води до подобряване на критериите за подбор на лицата, кандидатствали за съответната позиция и до повишаване на нейната ефективност. Независимо от посочените положителни страни, реализирането на програмата през последните няколко години показва и някои нейни недостатъци. Последните са свързани с това, че работодатели по програмата са преди всичко звена от публичната администрация. Това предполага придобиването на работни умения и навици, необходими за упражняване на дейността на конкретното работно място. Поради спецификата на работата в държавната и общинска администрация, много често се оказва, е тези умения са неприложими в други сфери на стопанския живот, дори и в други структури на публичната администрация. В много

малко случаи, лицата, стартирали своята кариера в публичната администрация, могат да бъдат назначени на постоянна работа на същата или подобна позиция в същото административно звено. Ето защо, придобитите умения от лицата, по време на участието им в програмата, в много случаи се оказват неприложими при наемането им на работа в реалния (особено частен сектор) на икономиката. Поради тази причина, след приключването на участието им в програмата, една немалка част от лицата се регистрират като безработни лица в бюрото по труда и получават обезщетение от фонд „Безработица” на Националния осигурителен институт (НОИ) до следващата дата на прием на документи по същата програма, на която документи за участие в програмата подават същите лица и отново са одобрени за участие в програмата, в друго звено на публичната или общинска администрация. По този начин програмата се превръща във форма на социално подпомагане и това до голяма степен обезсмисля идеята, посредством участието си в програмата, лицата да придобият ключови умения, които да има дадат възможност по-лесно да се адаптират към непрекъснато повишаващите се изисквания на работодателите. На практика по този начин се отчита намаляване на безработицата, без да се създават условия за трайна заетост. В този смисъл, считаме за целесъобразно, да се възстанови съществуващата до преди няколко години практика, в програмата да се предвиди компонент, в който като работодатели да бъдат привлечени предприятия от реалния сектор на икономиката. Дори и по този втори компонент, срокът за участие в програмата да бъде по-кратък (примерно 6 или 9 месеца), считаме, че попадайки в предприятие от реалния сектор на икономиката, насочените за участие в програмата лица, ще придобият практически умения и организационен опит. Които ще им бъдат много полезни за адаптирането им към изискванията на работодателите в реалната икономика.

Национална програма Заетост и обучение на хора с трайни увреждания (ЗОХТУ). Тази програма е разработена в съответствие с политиката на ЕС, насочена към премахването на съществуващите пречки за пълна интеграция на хората с трайни увреждания на пазара на труда. Ето защо, наличието на субсидирани работни места по програмата, представлява предпоставка за интегрирането на хората с трайни увреждания в обществото и подобряването на качеството им на живот. Работодатели по програмата могат да бъдат както структури на публичната администрация, като областни и общински администрации, общински предприятия, дирекции Социално подпомагане и дирекции Бюра по труда, така също и държавни, общински и частни предприятия от реалния сектор на икономиката, юридически лица с нестопанска цел и специализирани предприятия на хора с увреждания. Наличието на възможност в програмата да участват работодатели като от публичния, така и от реалния сектор на икономиката, дава много повече възможности на хората с трайни увреждания да бъдат предложени подходящи работни места, съответстващи на тяхното образование и професионална квалификация. Този факт, както и продължителният период на субсидирана заетост (24 месеца) гарантират една сравнително продължителна постоянна заетост на хората с увреждания, а също така и на работодателите, които могат да разчитат на наетото лице, да изпълнява трудови функции за един относително дълъг период от време. Определени проблеми, по отношение на осигуряването на работни места за хората с увреждания, представляват изискванията, на които работодателите трябва да отговорят във връзка с приспособяване на работното място за нуждите на лице от тази целева група. Не е за пренебрегване и факта, че програмата се реализира в два компонента. Първият компонент е Обучение, а вторият компонент, е Заетост. По първия компонент се провеждат обучения, породени от специфичните потребности на лицата от целевата група. Приоритетно се организират мотивационни обучения и обучения за придобиване на ключови (най-вече дигитални) компетентности. В по-малък брой случаи се организира обучение за придобиване на професионална квалификация, в съответствие възможностите на лицата от целевата група и изискванията на работодателите. По компонент 2 Заетост се осигурява работа на хората с трайни увреждания за период от 24 месеца, като приоритетно в този компонент се насочват лица, които успешно са преминали през Компонент 1 Обучение.

Независимо от факта, че работодателите трябва да инвестират определени средства и да положат усилия за обособяването на работно място и приспособяването му за нуждите на лице с трайни увреждания, считаме, че тези средства и усилия са пренебрежимо малки в сравнение с ефекта, който се създава за работодателя, сключил трудов договор с лице с трайни увреждания, което се наема при условията на субсидирана заетост за период от 24 месеца. Практиката показва, че по тази програма, успешно се наемат лица в публичната администрация, както и в реалния сектор на икономиката, на които се възлагат трудови функции, свързани с обработката на счетоводни документи в специализираните счетоводни предприятия, или други подходящи административни дейности.

Проекти, реализирани от МТСП и социалните партньори. Към тези проекти се отнасят ежегодно реализираните от МТСП и социалните партньори по НПДЗ, насочени към повишаване на квалификацията или преквалификация на безработни и икономически неактивни лица и последващото им включване в субсидирана или несубсидирана заетост. Тъй като през последните години пазарът на

труда в България се характеризира с трайна тенденция към намаляването на безработицата, то и делът на субсидираната заетост непрекъснато намалява, за сметка на увеличаващия се дял на несубсидирана заетост. Реализирането на тези проекти е насочено към търсенето на възможности за намаляване на структурната безработица, посредством квалификация и преквалификация на работната сила и осигуряване на последяваща заетост. Обикновено тези проекти се реализират в общини с високо равнище на безработицата, като се предоставят обучения по професии по които има устойчиво търсене от страна на работодателите през последните няколко години. Възможно е да се организират и обучения по професии и специалности, за които се очаква търсенето да се увеличи като по този начин се търсят възможности за гарантиране на устойчива заетост във времето. Целевата група обхваща продължително безработни лица (в т. ч. и младежи до 29 навършени години), както и такива с ниска или нетърсена професионална квалификация на пазара на труда, безработни лица над 50 годишна възраст и обезкуражени лица.

Основните дейности по проекта са няколко и протичат в следната последователност:

Дейност 1 – Организация и управление на проекта. Тази дейност е насочена към навременното изпълнение на всички дейности по проекта, осигуряване на центрове за професионално обучение, преподаватели по теория и практика, както и предприятия (на база на предварително подадени заявки от работодателите), в които обучените лица за започнат работа при условията на субсидирана или несубсидирана заетост.

Дейност 2 Подбор на бенефициенти. Подборът на бенефициенти (обучаеми лица) се извършва от дирекция Бюро по труда в съответните общини и областни центрове, в които се реализира проекта. Дейност 2 се свързва с информиране на безработните лица и мотивирането на последните за участие в проекта. Подборът на лицата се осъществява съответствие с тяхното образование и квалификация към момента на стартиране на проекта, както и в зависимост от това дали здравословното им състояние позволява да упражняват съответната професия.

Дейност 3 Планиране и организиране на обученията. Обученията по проекта се организират по професии и специалности, на база на база на получени заявки от работодателите и включени в НПДЗ за съответната година. Обучението по проекта включва:

1. Обучение по ключови компетентности;
2. Обучение за придобиване на професионална квалификация, провеждано по реда и условията на Закона за професионалното образование и обучение.

Обучението за придобиването на ключови компетентности най-често се извършва по КК 5 Умение за учене, КК 6 Обществени и граждански компетентности и КК 7 Инициативност и предприемачество с продължителност 30 учебни часа.

Както вече беше посочено, обучението за придобиване на професионална квалификация се извършва съобразно подадените от работодателите заявки, като най-често е по професии (или част от професия) в сферата на туризма, хотелиерството, ресторантьорството и търговията като: „Готвач,” „Камериер,” „Сервитьор-барман,” „Администратор в хотелиерството,” „Работник в заведения за хранене и развлечения,” „Продавач-консултант” и др. По заявка на работодател се организират и обучения по професията „Леяр,” „Заварчик” и „Работник в дървообработването,” но предвид спецификата на тези професии, подобни заявки постъпват значително по- рядко.

Анализирайки съществуващата практика през последните години, следва да се отбележи, че тези проекти се реализират успешно и преобладаващия брой лица, завършват успешно курсовите за професионална квалификация и постъпват на работа при условията на субсидирана или несубсидирана заетост. Тъй като тези обучения се финансират от републиканския бюджет, от бюджета се субсидират обучения по професии и специалности, които попадат в най-ниските квалификационни равнища съобразно критериите на НАПОО. Най-често се финансират обучения на първо квалификационно равнище (например „Касиер,” „Камериер,” Работник в заведенията за хранене и развлечения” и др.) или обучения за част от професия на второ квалификационно равнище (например „Готвач,” „Сервитьор-барман,” „Хлебар-сладкар” и др.). С цел повишаване на ефективността на провежданите обучения е желателно да се помисли да се финансират обучения (макар и за по-малък брой обучаеми лица) по професии и специалности на по-високи образователни равнища. Например пълен курс на обучение по професии и специалности на второ квалификационно равнище и обучения по част от професия на трето квалификационно равнище. Друг проблем, който предстои да бъде разрешен (независимо от постъпващите заявки от работодателите) е, че на практика всяка година по НПДЗ се финансират обучения по едни и същи професии и специалности. Предвид на факта, че участниците в тези обучения всяка година са едни и същи лица, то съвсем естествено е когато тези лица са преминали едно-две обучения, те да загубят интерес към участие в последващи квалификационни курсове по сходни професии и специалности. Ето защо е целесъобразно да се разшири обхвата на предлаганите обучения,

като започнат да се прилагат обучения и в сферата на информационните технологии. Като първа стъпка в тази посока която може да се предприеме е в рамките на обученията по ключови компетентности да се предвиди обучение по КК4 Дигитална компетентност, в рамките на 45 учебни часа.

Друг много сериозен проблем, е че обученията по ключови компетентности и професионална квалификация започват сравнително късно, обикновено през месец март на текущата година. За да се проведе едно обучение, спазвайки нормативните изисквания, е необходимо много време, като обученията обикновено приключват през месец май на текущата година. Следователно лицата могат да се включат в субсидирана или несубсидирана заетост, най-рано от средата на месец май или началото на месец юни, когато за предприятията от сферата на туризма (или подготвителните дейности за него) са вече започнали. Последното води до намаляване на интереса на работодателите за участие в подобни проекти. За да се реши проблемът следва да се възстанови позабравената практика, обученията да започнат през месец ноември или декември на предходната година, с цел да приключат до края на месец март или началото на месец април следващата година, като по този начин лицата ще могат да бъдат назначени на работа до началото на летния туристически сезон.

3. Програми, проекти и схеми, финансирани по Оперативна програма Развитие на човешките ресурси

Проект Нова възможност за младежка заетост. Това е може би най-често използваната схема за наемане на персонал при условията на субсидирана заетост. Схемата стартира през предходния отчетен период и поради големия интерес и доказана ефективност, продължава и през настоящия. По тази схема са допустими всички работодатели, които попадат в приложното поле на Регламент Регламент (ЕС) № 1407/2013 на Комисията от 18 декември 2013 година относно прилагането на членове 107 и 108 от Договора за функционирането на Европейския съюз към помощта de minimis (ОВ L 352, 24.12.2013 г.) (Регламент (ЕС) № 1407/2013). Следователно заявки за участие в схемата могат да подават както работодатели от реалния сектор, така и органи на изпълнителната власт по смисъла на Закона за местното самоуправление и местната администрация. Практиката показва, че тази схема се използва най-вече от работодатели от реалния сектор на икономиката. Представители на целевата група за лица, които са регистрирани в дирекции Бюро по труда и са на възраст до 29 навършени години. Лицата, попадащи в целевата група не трябва да упражняват трудова дейност под каквато и да е форма (в т. ч. и. работа по облигационни договори) и да не са регистрирани като самоосигуряващи лица или земеделски производители. По схемата „Младежка заетост”, работодателите могат да наемат младежи като сключат трудов договор за стажуване (по смисъла на чл. 233 б от КТ) или трудов договор за обучение по време на работа (по смисъла на чл. 230 от КТ). Практиката показва, че в преобладаващия брой случаи, работодателите предпочитат да наемат лицата по трудов договор за стажуване и в значително по-малък брой случаи под формата на обучение по време на работа. Това е напълно обяснимо, тъй като при договора за стажуване, на работодателя се възстановяват средства за трудови възнаграждения в размер на минималния осигурителен доход за съответната икономическа дейност и квалификационна група професии към която се отнася откритото работно място, разходи за допълнителни възнаграждения, в рамките на минималния размер, установен в КТ, както и разходи за платен годишен отпуск, по смисъла на чл. 155 и 319 от КТ, разходи за осигурителни вноски за сметка на работодателя, разходи за възнаграждения за наставници, които ще отговарят за обучението, в размер на ½ от минималната работна заплата, установена за страната за съответната година.

При условие, че работодателят сключи с наетото лице трудов договор за обучение по време на работа, на него ще му бъдат възстановени разходите за трудови възнаграждения на наетото лице в размер на 90% от минималната работна заплата, установена за страната, както и средствата за осигуровки върху тази сума за сметка на предприятието. Това обстоятелство, както и някои неясноти и пропуски в нормативната уредба прави трудовия договор за обучение по време на работа неатрактивен и по-малко използван от работодателите.

Следва да се отбележи,, че схемата „Младежка заетост” непрекъснато се усъвършенства. През последните години бяха положени огромни усилия от страна на АЗ, насочени към намаляване на административната тежест и облекчаване на процедурите по кандидатстване от страна на работодателите. Като стъпка в правилната посока може да се посочи, въвеждането на служебна проверка от страна на ДБТ по отношение на: липса/наличие на задължения към НАП; липса/наличие на задължение към общината; актуално състояние в т.ч., че предприятието не се намира в несъстоятелност, в открито производство по несъстоятелност или ликвидация; издаване на Свидетелство за съдимост и др. Въвеждането на подобни служебни проверки доведе до значително намаляване на административната тежест за работодателите и съкрати времето за обработване на документите. Това даде възможност за

значително намаляване на периода от време от момента на подаване на заявката до момента на сключването на трудов договор с насочените и одобрени лица. В бъдеще би било добре да се помисли за известно разширяване на обхвата на разходите, които се възстановяват на работодателя, като се включат и разходи за другите видове отпуски, регламентирани с КТ като например за встъпване в брак, при кръводаряване, при смърт на близък или роднина, за участие в правораздавателния процес и др.

Проект Обучение и заетост и Обучение и заетост на младите хора. Независимо, че тези два проекта са насочени към представители на различни целеви групи, те имат сходни характеристики, поради което в следващото изложение ще ги разгледаме заедно. Основната цел на двата проекта е насочена към интегрирането на безработни лица (по първия проект над 29 години, по втория – до 29 години) при работодател от реалния сектор на икономиката или публична институция. При подбора на лицата за участие в тези проекти се насочват лица, които; а) са с основно или по-ниско образование; б) са продължително безработни лица, с регистрация в ДБТ от 12 и над 12 месеца; в) са на възраст над 54 години. Проектите предвиждат работодателят да прецени доколко е необходимо преди сключването на трудовия договор за субсидирана заетост, одобреното лице да бъде включено в курс за придобиване на професионална квалификация или обучение за придобиване на ключови компетентности (чужд език или дигитална компетентност). Обучението се извършва на база на издаден ваучер за обучение, като следва да се извърши от център за професионално обучение, който има издадена валидна лицензия от Националната агенция за професионално образование и обучение (НАПОО) и едновременно с това е одобрен като доставчик на обучение от АЗ.

На работодателите, които откриват нови работни места по тези проекти се възстановяват средства по проектите се възстановяват средства за а) трудови възнаграждения, в размер на минималния осигурителен доход; б) разходи за допълнителни възнаграждения, в минимални размери, установени от КТ; в) възнаграждения за платен годишен отпуск, по КТ; г) разходи за дължимите от работодателя осигурителни вноски по смисъла на Кодекса за социално осигуряване (КСО) и Закона за здравно осигуряване (ЗЗО). По отношение на лицата от приоритетните целеви групи, посочените разходи се възстановяват за период от 12 месеца, а за останалите лица, наети по проекта, за първите 6 месеца.

Анализирайки съществуващата практика, може да се установи, че по тези проекти, работодателите наемат безработните лица, без обучение, т.е възползват се само от компонента Заетост, а не и от компонента Обучение. Като причина за това може да се посочи факта, че обучението трябва да се извърши по реда и условията на Закона за професионалното образование и обучение. Това означава, че обучението, дори и по част от професия отнема твърде много време, през който обучаемото лице получава стипендия, чиито размер е прекалено малък, което прави този компонент неатрактивен както за работодателите, така и за безработните лица.

Схеми, подпомагащи бизнеса, в отговор на пандемията COVID – 19. От месец юли 2020 г., чрез посредничеството на АЗ, в Република България стартираха схеми, финансирани от оперативните програми на ЕС, насочени към предоставяне на подкрепа на предприятията, които бяха засегнати от пандемията COVID-19 и следователно бяха поставени в невъзможност да запазят заетостта на персонала. Основната схема, която придоби изключително голяма популярност е схемата 60/40, по която на работодателите се предоставя 60% от осигурителния доход на лицето за месец май през периода 01.07-30.09.2020 г. Впоследствие периодът за изплащане на помощта беше продължен и понастоящем се предвижда тази схема да продължи да функционира и през 2021 г. Схемата беше допълнена специално за предприятията от сектор хотелиерство, ресторантьорство, транспорт и туризъм, с разработването и прилагането на проект **Краткосрочна подкрепа за заетост в отговор на пандемията от COVID – 19.** По тази процедура се подкрепят работодателите, осъществяващи дейност в посочените сектори като се компенсират в размер на 290 лева. Участвайки в проекта работодателите поемат ангажимента да запазят персонала за определен период от време, По този начин за работодателите от посочените сектори, схемата придоби вида 80/20.

Проект Заетост за теб. Проектът се реализира с подкрепата на оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” в отговор на настъпилите икономически последствия в резултат на усложнената обстановка в република България. Посредством реализацията на проекта се цели да се предостави подкрепа на работодателите, да наемат безработни лица, посредством включването на последните в субсидирана заетост. В проекта могат да вземат участие работодатели от реалния сектор, в т. ч. общински предприятия и юридически лица с нестопанска цел, осъществяващи стопанска дейност. Представителите на целевата група са безработни лица, регистрирани в ДБТ, които не са били в трудови правоотношения с работодателя за период не по-малък от един месец преди подаване на заявката за участие от страна на работодателя. На работодателите се възстановяват средства за: а) трудови възнаграждения на наетите по проекта лица за период до 6 месеца в размер на минималната работна заплата, установена за страната; б) средства за платен годишен отпуск по чл. 155 и чл. 319 от КТ; в)

средства за задължителни осигурителни вноски за сметка на работодателя, по смисъла на КСО и ЗЗО, изчислени върху минималната работна заплата за страната. Това е много използвана от работодателите схема, като по официални данни на АЗ, от началото на месец юли 2020 г., схемата „Заетост за теб” е осигурила заетост ма 6804 безработни лица, като само за месец ноември 2020 г., са сключени трудови договори с 683 безработни лица (Официален сайт на Агенцията по заетостта https://www.az.government.bg).

Проект Запази ме. Проект „Запази ме” е последния стартирал проект (от 30.11.2020 г.) на Агенцията по заетостта, финансиран от ОП „Развитие на човешките ресурси.”Целта на проекта е да бъдат подкрепени работодателите да запазят заетостта на своите служители в предприятията, които са с преустановена дейност, в резултат на пандемията COVID-19. Допустими работодатели по проекта са тези, които са регистрирани преди датата на която са въведени временни ограничения за осъществяване на дейността. В проекта могат да участват работодатели от всички сфери на реалния сектор на икономиката, които са засегнати от въведените със заповед на министъра на здравеопазването ограничителни мерки. Представители на целевата група са всички работници и служители на работодателя, които са в неплатен отпуск, работят по трудов договор на пълно работно време или пропорционално на уговореното работно време. Размерът на помощта е 24 лева на ден за всяко едно лице, което представлява 80% от минималната работна заплата, установена за страната. Предвижда се тази мярка да бъде променена от 01.01.2021 г., като идеята е всяко едно лице, което е в неплатен отпуск да получава компенсация в размер на 75% от декларирания осигурителен доход, за период не по-дълъг от 60 дни. На практика това един по-справедлив подход, тъй като средствата, които лицата получават по действащата понастоящем методика са такива, че всички лица, получават еднакъв размер компенсация, която не зависи от размера на осигурителния им доход. Подобна уравниловка води до появата на негативни практики, свързани с това, че работещите лица не виждат смисъл да се осигуряват върху по-големи размери на осигурителния доход, което е и една от причините в определени сектори на икономиката заетите лица да бъдат осигурени върху минималния осигурителен доход. Определянето на размера на компенсацията в зависимост от осигурителния доход ще съдейства за изсветляване на икономиката, като заетите лица все повече ще търсят своите права и ще настояват пред работодателите да бъдат осигурявани върху реалния размер на трудовите възнаграждения, които получават. През месец декември 2020 г., по този проект са кандидатствали около 20 000 души, като около 3000 от тях вече са получили своите компенсации. Тази мярка на правителството идва да покаже, че коректните работодатели, които не са заобикаляли разпоредбите на действащото трудово и осигурително законодателство и са осигурявали своите служители върху реалните трудови възнаграждения, на практика са съдействали на своите служители, последните да бъдат по-справедливо компенсирани. Както е известно, в сектори като хотелиерство, ресторантьорство и туризъм които са най-много засегнати от наложените ограничителни мерки, част от служителите да е осигуряват върху осигурителен доход, който е значително по-малък от размера на реално получаваното трудово възнаграждение. Все още се срещат случаи, независимо от прилаганите от контролните органи действия, през последните години, служители в предприятия от посочените сектори, да работят на 10-12 часов работен ден, като същевременно са назначени на работа по трудов договор, който е сключен с работно време 4 часа. Именно тези служители, няма да бъдат справедливо компенсирани, тъй като размерът на компенсацията ще се определи върху размера на декларирания от работодателя в ТД на НАП, осигурителен доход, посредством подаване на декларация – образец 1.

4. Особености на контролната дейност върху средствата, предоставени на работодателите по програми и мерки, подкрепящи трудовата заетост

Контролът представлява сложно и многоаспектно явление и процес. Смисълът, който се влага на първо място в понятието „контрол” е проверяване на факти и обстоятелства с цел установяване на слабости, пропуски, нарушения и щети, причините и факторите, които са ги предизвикали и създаване на условия за недопускане на подобни нарушения в бъдеще. Контролът се разглежда като една от основните функции на управлението, като без наличието на контролни процедури, управленската стратегия на МТСП не може да се реализира. Средствата, предоставени на работодателите по програми и мерки подкрепящи трудовата заетост се контролират от различни контролни органи в структурите на АЗ и по-конкретно: Дирекция „Координация и контрол.” Дирекция „Регионална служба по заетостта” и ДБТ, респ. филиали, осъществяващи контролни функции. На практика това са това са контролни органи за външен, държавен контрол, който може да се осъществява и в трите му основни форми, а именно предварителен, текущ и последващ.

Осъществявайки контролната си дейност, контролните органи се придържат към общите принципи на контрола, които могат да се систематизират по следния начин:

Принципът „независимост“ е регламентиран в редица нормативни актове като Закона за независимия финансов одит, Данъчноосигурителния процесуален кодекс, Закона за сметната палата и Закона за финансовото управление и контрол в публичния сектор. Спазването на този принцип предполага ненамеса в дейността на контролните институции.;

Принципът „прозрачност“ се свързва с оповестяване на резултатите от контролната дейност. Прилагането на този принцип създава предпоставки за повишаване на доверието между страните в контролния процес, подобряване на комуникацията между обекта и субекта на контрол, постигане на по-висока обективност и др.;

Принципът „ефективност“ на контрола е един от най-съществените контролни принципи и следва да се разглежда като степен на постигане на целите при съпоставяне на действителните и очаквани резултати.;

Принципът „конфиденциалност“ исисква да не се разпространяват сведения от страна на контролните органи, които са им станали известни в процеса на осъшествяваната контролна дейност, както и по повод изпълняване на служебните им задължения.;

Принципът „обективност“. Спазвайки този принцип, контролните органи следва обективно и безпристрастно да установят всички факти и обстоятелства, които попадат в обхвата на извършваната финансова проверка или ревизия. Обективността на проверяващите органи представлява и предпоставка за установяване на причините за допуснатите слабости, пропуски, нарушения и щети, както и за налагане на адекватни санкции на виновните лица.

Служителите на АЗ прилагат различни способи на контрола, посредством които може да се установи какво е състоянието на предоставените от работодателите отчетни документи, посредством които се иска възстановяване на изразходвани средства, по различни програми и проекти. Способите на контрола се делят на две големи групи, а именно способи на документален и способи на фактически контрол.

Прилагането на способите на документалния контрол се свързва с прилагане на различни видове проверки на документите, представени от работодателя. Посредством проверката на документите, контролните органи, служителите на АЗ могат да установят законосъобразността и правилността на документирането на стопанските операции, доказващи изразходването на средствата. По отношение на проверката на документите, представени от работодателя, най-често се извършва обща, детайлна, формална и аритметична проверка на документите. В определени случаи, служителите на АЗ прилагат и способи на фактически контрол посредством които може да се установи доколко лицата, които са наети по проекта, реално изпълняват трудова дейност на заявеното работно място. Това се установява, посредством извършване на фактически проверки на място, в обекти на работодателя. Друг способ на фактически контрол, прилаган от контролните органи на АЗ е искането на писмени обяснения от работодателя по отношение на конкретни факти и обстоятелства, установени при документалните проверки или при проверките на място. Освен това, много често от работодателите се изискват рекапитулации под формата на различни видове справки. Представляващи друг способ на фактически контрол.

Методиката (технологията) на контролната дейност, върху средствата, предоставени на работодателите по програми и проекти, подкрепящи и запазващи трудовата заетост може да се представи по следния начин:

Както вече беше посочено, при контролната си дейност, служителите на АЗ, осъществяват предварителен, текущ и последващ контрол. Предварителният контрол се осъществява на етапа на подаване на документите от работодателя за участие в програми и проекти, подкрепящи трудовата заетост. На този етап, служителите извършват три вида проверки:

а) административна проверка. При тази проверка се проверява дали представения от работодателя пакет документи съдържа всички изискуеми документи по съответната процедура (Заявка, Декларация за липса на обстоятелства, Декларация за минимални помощи – de minimis и др.);

б) проверка за съответствие на данните. Посредством извършване на тази проверка се цели да се установи съответствие между декларираните от работодателя данни при подаване на заявката за участие и данните, съдържащи се в информационните масиви на държавни институции (ТД на НАП, ТП на НОИ, НСИ и др.);

в) проверка за допустимост на работодателя. При извършването на тази проверка, служителите на АЗ трябва да установят дали работодателят е допустим за участие в проекта. На този етап се извършва и служебната проверка относно: а) наличието/липсата на задължения към НАП; б) наличието/липсата на задължения към общината; в)актуално състояние, че предприятието не е в ликвидация, в производство

по ликвидация и несъстоятелност; г) относно това, дали представляващия предприятието е лице, което е осъждано за престъпления от обща характер и др. Ако по проекта се предвижда участието на наставник (наставници) следва да се извърши проверка и дали определените от работодателя лица са допустими да бъдат наставници по проекта.

При осъществяване на предварителния контрол се прилагат най-вече способи на документален контрол, под формата на различни видове проверки на документите. При констатиране на пропуски в представения пакет от документи за участие в проекта, изразяващи се в нередовни документи, непопълнени реквизити и др., работодателят се уведомява писмено и се определя срок, в който следва да бъдат отстранени констатираните пропуски.

Текущ контрол. Текущият контрол от страна на служителите на АЗ се извършва под формата на проверки на място (в обекти) на работодателя. Проверките биват два основни вида – присъствени и финансови.

По време на проверки се цели да се установи дали което то лице изпълнява трудови функции на конкретното работно място, в рамките на определеното работно време. Съгласно нормативните изисквания, по сключените с работодателя договори за подкрепа на трудовата заетост по проекти и програми, финансирани от републиканския бюджет и ОП „Развитие на човешките ресурси”, присъствени проверки, в обекти на работодателя се извършват най-малко веднъж на 6 месеца. На практика това представлява фактическа проверка, при която се прилагат способи на фактически контрол (най-често справки), посредством които се цели да се установи, доколко работодателят спазва клаузите на сключения с АЗ договор по проекта. По-конкретно при извършването на присъствената проверка на място следва да се провери:

а) Доколко се спазва разпределението на наетите лица по обекти на работодателя и спазва ли се регламентираното работно време. При преместване на лицата между различните обекти на работодателя т.е при промяна на работното място, уведомена ли е съответната ДБТ в рамките на нормативно определените срокове;

б) В обекта на работодателя води ли се месечна присъствена форма (форма за явяване/ неявяване на работа) и последната попълва ли се своевременно (ежедневно)? Отсъствията на лицето по здравословни и други причини, отразяват ли се своевременно в месечната присъствена форма?;

в) при отсъствие на лицето по здравословни и други причини, работодателят разполага ли с редовни документи (болнични листове, заповеди за платен и неплатен отпуск и др.), доказващи причината за отсъствието? Когато при проверката се констатира, че наетото лице отсъства и не упражнява трудови функции за деня на проверката и работодателят не може да представи в момента на проверката документи, доказващи отсъствието, същите се изискват от ръководителя на предприятието, който следва да ги представи в ДБТ в рамките на пределен срок. В случаите когато работодателят не представи документи, доказващи отсъствието, то той се санкционира, като не му се възстановяват средствата за трудови възнаграждения и осигурителни вноски на наетото лице за съответния ден. Когато при проверката се установи отсъствие на лицето без уважителна причина служителите на АЗ задължително извършват повторна проверка в същия обект на работодателя в рамките на следващите няколко дни с цел да се установи доколко се спазва сключения договор;

г) По време на проверката следва да се установи, доколко наетото лице изпълнява трудови функции в съответствие с утвърдената от работодателя длъжностна характеристика. Целта е доколкото е възможно да се установи дали лицето не изпълнява други функции, които не са регламентирани в длъжностната характеристика и не съответстват на длъжността, на която лицето е назначено на работа. Нещо повече. При тази проверка следва да се установи дали наетото лице не изпълнява трудови функции по други проекти и програми, по които работодателят получава финансиране от републиканския бюджет или оперативните програми на ЕС. Когато се констатират подобни случаи, на работодателя не се възстановяват средства за трудови възнаграждения и осигурителни вноски за периода от време, за който е доказано, че лицето е изпълнявало трудови функции по други проекти. Например лице, което по схемата „Младежка заетост,” на длъжност Програмист системи за управление на бизнеса, работи като преподавател по Информационни технологии в курсове за професионална квалификация, финансирани по НПДЗ, без да има сключено допълнително споразумение към трудовия договор за съответната длъжност.

При тази проверка следва да се установи и доколко работодателят е склонен да сключи трудов договор за неопределено време с наетото по проекта лице, след приключване на периода на субсидираната заетост.

В случаите когато по съответната схема или проект се предвижда провеждане на обучение за придобиване на професионална квалификация и/или ключови компетентности, органите на АЗ следва да извършат присъствени проверки и на провежданите обучения. При обучения с продължителност повече

от 30 дни, задължително се извършва проверка в деня на започването и в деня на приключването на обучението (най-често в деня на провеждането на изпита по практика). При проверката, която се извършва в деня на приключването на обучението, на обучаемите лица се връчват анкетни карти, посредством които се цели да се установи доколко последните са удовлетворени от проведеното обучение. Това е напълно логично, тъй като тези обучения се финансират с публични средства, поради което финансиращия орган следва да получи обратна информация, с оглед да се прецени доколко ефективно, ефикасно и икономично се изразходват публичните средства. В рамките на периода, през който се провеждат обученията, служителите на АЗ следва да извършат поне една присъствена проверка на обучаемите лица.

При обучения с продължителност до 30 дни (най-вече такива за придобиване на ключови компетентности), проверката в началото и в края на обучението не е задължителна. При тези обучения следва да се направи най-малко една междинна проверка, като деня на проверката се избира от контролните органи на база на представения в ДБТ учебен график.

Както вече беше посочено, по отношение на провежданите обучения следва да се извърши минимум една проверка, по време на която трябва да се провери:

а) учебният предмет, по който се провежда обучението, съответства ли на предмета, посочен в графика за обучение за съответния ден;

б) Преподавателят, провеждащ обучението съответства ли на този, който е посочен в учебния график;

в) доставчикът на обучение, осигурил ли е подходяща материално-техническа база, съответстваща на държавните образователни изкисквания;

г) На обучаемите лица, предоставени ли са оригинални учебни материали (учебници и учебни помагала), по съответния предмет по който се провежда обучението. Съгласно нормативните изисквания на лицата следва да се предоставят оригинални учебни материали, по всеки учебен предмет, които не трябва да бъдат връщани и използвани повторно. Това е така, тъй като съгласно клаузите на сключения договор за обучение (особено при обучение с ваучери по ПМС 280/2015 г.), доставчикът на обучение се задължава да предостави оригинални учебни материали на обучаемите лица. Подобно изискване съществува и при провеждане на обучения от социалните партньори, които се финансират от републиканския бюджет, съгласно НПДЗ.

д) Доставчикът на обучение предоставил ли е учебен график на обучаемите лица и предоставения учебен график, актуален ли е към деня на провеждане на обучението. Следва да се провери всяка промяна в графика за обучение, представена ли е в ДБТ, в рамките на определените срокове и промяната в графика за обучение, сведена ли е до знанието на обучаемите лица;

За извършените проверки на обученията, служителите на АЗ следва да изготвят Протокол, който се подписва от служителя на АЗ, извършил проверката, преподавателят, провеждащ обучението и един от курсистите от съответната учебна група. При констатирани слабости, пропуски и нарушения по време на провеждане на обученията, те следва да бъдат отразени в протокола от проверката и по преценка на служителите на АЗ да се изискат писмени обяснения от доставчика на обучение.

По сключените договори с работодателите по програми и проекти, подкрепящи трудовата заетост, служителите на АЗ извършват и финансови проверки на място при работодателя. При извършването на финансови проверки се прилагат способи на фактически контрол (най-често изготвяне на справки и ли изискване на писмени обяснения), като следва да се провери:

а) Дали работодателят води редовна документация, отразяваща изпълнението на договора;

б) В счетоводната система на работодателя, счетоводното отчитане на разходите и приходите по договора, организирано ли е посредством отделни аналитични сметки;

в) Когато работодателят е юридическо лице с нестопанска цел, което осъществява и стопанска дейност, в счетоводната система на работодателя, водят ли се отделни аналитични сметки за отчитане на разходите и приходите на стопанската и нестопанската дейност. Освен това, счетоводната система на работодателя следва да бъде организирана така, че да позволи на служителите на АЗ да установят по категоричен начин, че наетото лице не изпълнява трудови функции, свързани с нестопанската дейност на организацията с нестопанска цел;

г) При финансовата проверка трябва да се докаже по категоричен начин, че наетите по проектите лица не осъществяват трудови функции, по други програми и проекти, финансирани от републиканския бюджет или фондовете на ЕС;

д) Обикновено финансовата проверка се осъществява след като на работодателя вече са възстановени суми по проекта за поне един отчетен месец. Това е необходимо за да може по време на проверката да се провери отчитането на разходите и приходите по проекта в счетоводната система на работодателя. Служителите на АЗ, извършващи проверката следва да се убедят на място в правилността

на счетоводното отчитане най-вече на разходите по проекта, като за да докажат това, следва да изискат от работодателя да бъдат направени разпечатки, от които да може да се проследи начина на счетоводно отчитане на разходите по проекта, т.е. да се разпечата хронологически регистър на аналитичните сметки отчитащи разходите за трудови възнаграждения и осигурителни вноски на наетите лица по проекта, както и хронологически регистър на сметка Разплащателна сметка в левове, от който да е видно, че са осчетоводени плащанията на трудовите възнаграждения, осигурителни вноски и данъци на лицата, наети по проекта.

Последващ контрол. Последващият контрол се упражнява от служители на АЗ върху представените от работодателите пакети отчетни документи за възстановяване на изразходвани суми по проекта. Следователно, последващият контрол се извършва посредством документални проверки, след като отчетният месец за който са представени документите вече е приключил.

Контролните процедури протичат в следната последователност:

а) Проверка на представеното Искане за плащане и по-конкретно на правилното определяне на исканата за възстановяване сума и наличието на всички задължителни реквизити;

б) Следва да се проверят представените болнични листове, както и заповедите заплатен или неплатен годишен отпуск, ако за отчетния период има такива;

в) Внимателно следва да се провери представената месечна присъствена форма (формата за явяване/неявяване на работа), от гледна точка на правилността на попълване на отработените дни, празничните и почивни дни, както и дните, както и дните, в които лицето е отсъствало поради ползването на отпуск поради временна нетрудоспособност, платен или неплатен годишен отпуск;

г) Следва да се провери представената едновременно с първото и последно Искане за плащане Карта за участие, дали е попълнена правилно:

д) Следва да се провери представената от работодателя, едновременно с първото Искане за плащане финансова идентификация, както своевременното представяне на нова финансова идентификация при промяна на банковата сметка;

е) Следва да се провери представената Рекапитулация на исканата сума, дали е заверена с подпис и печат на работодателя;

ж) Следва да се провери дали представените счетоводни регистри на аналитичните сметки използвани за отчитане на разходите и плащанията по проекта дали са заверени с подпис на счетоводителя и работодателя, както и дали е поставен печата на предприятието;

з) Следва да се провери представената Разчетно-платежна ведомост, от която може да се установи размера на трудовите възнаграждения и дължимите осигурителни вноски. Особено внимание следва да се обърне на начина по който в Разчетно-платежната ведомост са отразени, дните, през които лицето е ползвало отпуск за временна нетрудоспособност, платен или неплатен годишен отпуск и дали тези дни съответстват на месечната присъствена форма (формата за явяване/неявяване на работа);

и) Следва да се установи, дали в Разчетно-платежната ведомост, правилно ли е изчислена сумата, която се иска за възстановяване, за дните, през които лицето е ползвало отпуск за временна нетрудоспособност;

к) Следва да се проверят платежните нареждания, доказващи платените суми за трудови възнаграждения и осигурителни вноски на наетите лица. Особено внимание следва да се обърне в случаите, когато са изплатени аванси или има известно забавяне на трудовите възнаграждения от страна на работодателя за съответния месец. Следва да се обърне внимание и на случаите, когато работодателят погасява задълженията за осигуровки и данъци, посредством прихващане чрез Разпореждане на публичен изпълнител за сметка на други негови вземания. В този случаи следва да се изиска рекапитулация (справка) от работодателя, от която да е видно по какъв начин са погасени задълженията и как тази операция е осчетоводена в счетоводната система на предприятието;

л)Следва да се провери, дали е сключен договор с обучаемото лице, чието обучение се финансира с ваучер за обучение по ОП Развитие на човешките ресурси;

м) Следва да се установи, дали е издадена фактура на обучаемото лице, за частта от стойността на обучението, която следва да бъде заплатена от лицето на доставчика на обучение;

н) Следва да се изиска извлечение от счетоводната система на работодателя и по-конкретно хронологически регистър на всички синтетични и аналитични счетоводни сметки, по които се осчетоводяват разходите и приходите по проекта;

о)Следва да се провери Дневника за продажбите по ЗДДС (за доставчиците на обучение, които са регистрирани по ЗДДС), с цел да се установи дали всички издадени фактури от предприятието доставчик на обучение на обучаемите лица са намерили отражение в Дневника за продажбите по ЗДДС. За доставчиците на обучение, които не са регистрирани по ЗДДС лица следва да се изиска да представят Опис на издадените фактури;

п) Следва да се провери, дали издадените от предприятието – доставчик на обучение фактури са отразени по отделна аналитична сметка, открита към сметките, използвани за отчитане на приходите от услуги.

Анализирайки съществуващата практика през последните години, може да се отбележи, че при представянето на документите, от страна на работодателите. за възстановяване на средствата по програмите и проектите, подкрепящи трудовата заетост в дирекциите Бюро по труда се констатират следните по-съществени слабости, пропуски и нарушения:

а) Налице е едно формално отношение от голяма част от работодателите и счетоводителите както по отношение на начина на попълване на отчетните документи, така и по отношение на копията от документите, които трябва да се представят в ДБТ. Последното води до неправилно попълване на документите, което налага впоследствие да се представят допълнителни документи, което значително удължава времето за тяхната обработка и до забавяне на своевременното получаване на средствата;

б) В програмите и схемите, по които е допустимо участието на наставници се констатира, че в много от случаите, определените от работодателя лица не отговарят на съществуващите изисквания за образование и трудов опит;

в) Не се следят промените в отчетните документи, които следва да се представят за възстановяване на сумите, в резултат на което в много от случаите, се представят стари образци на документи, което налага впоследствие да бъдат представени нови такива, което представлява предпоставка за забавяне на възстановяването на средствата на работодателя;

г) Много често представените хронологически регистри не са заверени с подписи на счетоводителя и работодателя, както и с печата на предприятието.

д) Много често се констатира неправилно попълнени месечни присъствени форми (форми за явяване/неявяване на работа);

е) Често се констатира несъответствие между Разчетно-платежната ведомост и месечната присъствена форма по отношение на дните в които лицето е ползвало отпуск за временна нетрудоспособност, платен или неплатен годишен отпуск;

ж) Констатира се непредставяне на платежни нареждания и/или банкови извлечения, доказващи изплатени суми за трудови възнаграждения и осигурителни вноски, или представяне на банкови извлечения, които не са заверени от обслужващата банка;

з) По отношение на наставниците много често се констатира, че последните не са назначени на същата или сходна длъжност;

и) При проверката на обучението по практика, обикновено се констатира, че в обекта, където се провежда практиката не се води форма за явяване/неявяване на работа;

з) Често пъти при извършването на проверките се установява, че не се спазва представения в ДБТ график за обучение. Води се обучение по предмет, който не е включен в графика за съответния ден, както и от преподавател, който не е вписан в графика за обучение за деня.

и) По отношение на материално-техническата база в много от случаите се констатира, че последната не отговаря напълно на ДОИ. Например при проверки на обучения по дисциплината „Информационни технологии” много често се констатира, че доставчикът на обучение не е осигурил достатъчен брой персонални компютри за всички обучаеми лица. Също така в много от случаите, на обучаемите лица не се предоставят оригинални учебни материали, а същите разполагат с копирани такива или с електронни учебни материали, които не са издадени по съответния ред. Считаме, че успешно решение на този проблем са намерили социалните партньори. По отношение на организираните от тях обучения най-вече в сферата на туризма, хотелиерството и ресторантьорството е възприет подход при който за обучението по всяка една професия (специалност) се издава едно оригинално учебно помагало, което съдържа учебни материали по всички изучавани учебни дисциплини.

Следва да се отбележи, че както при извършване на проверките на място при работодателите, така и при обработване на отчетните документи, представени за възстановяване на средствата, служителите на АЗ са изключително гъвкави и в много случаи по пътя на диалога и комуникацията с работодателите се намира правилното решение на проблемите. Практиката показва, че в много редки случаи се стига до санкциониране на работодателя или доставчика на обучение, поради неспазване на подписаните договори или споразумения с АЗ. Не следва да се забравя, че нормативната уредба в сферата на трудовите и осигурителни отношения се променя много често, в отговор на настъпващите динамични изменения в стопанската практика. Това налага, служителите на АЗ, непрекъснато да повишават своята квалификация в областта на трудово-правното и осигурително законодателство, с цел по-ефективно да прилагат следващите се контролни процедури, което представлява и предпоставка за своевременно възстановяване на средствата на работодателите.

Заключение

Независимо от съществуващата тенденция за намаляване на безработицата, все още съществуват редица проблеми, на които през следващите години следва да се търси адекватно решение. Въпреки полаганите усилия от страна на българското правителство и държавните институции, нерешени остават проблемите, свързани с липсата на подходящо образование и квалификация на безработните лица, недостигът на квалифицирана работна сила, несъответствие между изискванията на работодателите по отношение на знанията и уменията на персонала и притежаваните от работната сила знания и умения; регионалните дисбаланси между търсенето и предлагането на труд; промяна в характера на труда, изискващ все повече притежаване на знания и умения в сферата на информационните технологии и др.

Именно към решаването на горепосочените проблеми следва да бъдат насочени усилията на българските институции в лицето на МТСП и АЗ, които планират, разработват и реализират програми и проекти в областта на трудовата заетост. По-ефективно следва да се използват средствата от националния бюджети европейските фондове, използвани за стимулиране на трудовата заетост. По наше виждане усилията следва да се насочат в следните направления:

- Насочване на безработните икономически неактивни лица, с основно и по-ниско образование към подходящи образователни институции, където последните могат да завършат основно (ако нямат такова) и впоследствие средно образование. Това е особено необходимо с цел тези лица да бъдат включени в курсове за професионална квалификация, за които се изисква минимално образователно равнище;
- Значителна част от програмите и проектите трябва да бъдат насочени към работодателите от частния сектор, тъй като практиката показва, че при тези работодатели голяма част от лицата се назначават на постоянни трудови договори, след приключване на периода на субсидираната заетост.
- Програмите и проектите, осигуряващи субсидирана заетост следва да се насочват към региони с висок относителен дял на безработните лица;
- Повишаване на квалификацията на служителите на АЗ, посредством провеждане на специализирани обучения по счетоводство и трудово-правно законодателство и тяхното мотивиране за по-ефективно изпълняване на трудовите им задължения. Последното ще създаде предпоставки за икономия на време при обработката на документите, представени от работодателите и ще повиши ефективността от прилаганите програми и проекти, подкрепящи трудовата заетост.

Literature (Използвана литература)

National Employment Action Plan for 2020 (in Bulgarian). https://www.mlsp.government.bg/natsionalni-planove-za-deystvie-po-zaetostta.

Employment Agency (in Bulgarian). https://www.az.government.bg.

Characteristics of the control implemented by the employment agency on labour programmes and measures

Svetlozar STEFANOV
[1] University of Economics, Varna, Bulgaria
svetstefanov@ue-varna.bg

Abstract: The subject of consideration of this study is the control procedures implemented by officials of the Employment Agency (EA) regarding the control on employers participating in subsidized employment programmers and measures. The purpose of the study is to analyse the possibility for employers to participate in programs and measures in the field of employment. The scope is limited to those programs and measures that are related to the qualification of the staff or their employment. The reason for this is that the other measures have a social effect rather than an effect on employment. An emphasis is placed on the problems arising both in the on-site attendance checks carried out by EA bodies and in the financial audits based on the documents submitted by the employer. Reasons for the occurrence of these problems have been identified and specific proposals for solving them and improving the communication between the officials of the Employment Agency and the employers have been made. The employment programs and measures financed by the European Union funds have been implemented since the beginning of 2007. This is a long enough period to point out the existing problems, as well as to offer opportunities for their solution in the future. This is the practical significance of the proposed development. The programs and measures implemented by the Bulgarian government are of great importance for the support of employers and staff, especially in times of crisis. Nevertheless, there are several problems that need to be addressed in the future. For example, inadequate education and qualification of the unemployed, discrepancy between the demand and supply of labour, the need for more knowledge and skills in the field of information technology.

Keywords: employment programmers and measures, employers, control, subsidized employment, documents