

ЕМИЛИЯ НИКОЛОВА

**СТИМУЛИРАНЕ НА ОБУЧЕНИЕТО  
ПО  
ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО  
ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ**

ЖЕНИ  
ПОЛИТИКИ  
ИНСТРУМЕНТИ  
ПРОЕКТИ

**2013**

© Емилия Николова, автор, 2013

© Стимулиране на обучението по предприемачество през целия живот.

© Жени, политики, инструменти, проекти

© Светослав Вълков, художествено оформление на корицата  
[www.valkovdesign.com](http://www.valkovdesign.com)

С любезното съдействие на издателство \*Фабер\*, гр. Велико Търново

***Някои права запазени!***

**Това издание може да бъде копирано и разпространявано при следните условия:**

Трябва да посочите авторството на творбата по начина, определен от самия автор или носителя на правата (но не и по начин, който предполага, че те подкрепят вас или използването на творбата от вас).

Книгата не може да бъде използвана за търговски цели.

Съдържанието на книгата не може да бъде променяно, преработвано или надграждано.

**ISBN: 978-954-400-977-9**

# СЪДЪРЖАНИЕ

Актуалност на проблема .....	4
Действащи политики.....	9
Инструменти.....	20
Проекти .....	22
Заключение.....	26
Литература.....	31
Stimulating Lifelong Learning for Entrepreneurship: Public Policies, Instruments and Projects.....	34
Bibliography .....	48
Short Presentation of the Author .....	49

## АКТУАЛНОСТ НА ПРОБЛЕМА

Социалните, политическите и икономическите процеси, които днес протичат както в глобален, така и в национален мащаб, няма как да не окажат влияние върху развитието на цялостния предприемачески процес, върху преразпределението на трудовите ресурси, върху промяната в отношението на обществото към жената в бизнеса, върху изграждането на нов вид образователни и обучителни ценности и нов модел на поведение. Постигането на целите, поставени от Европейския съвет в Лисабон и Стокхолм, предполагат повишаване на икономическата активност и намаляване на безработицата – икономическа, социална и образователна политика в полза на заетостта на населението, с отчитане на различните възможности на жените на пазара на труда.

В Лисабонската стратегия изрично се подчертава, че *добрата макроикономическа перспектива* (good macroeconomic) е немислима без съответни адекватни промени и трансформации във всички основни сфери и области на живота, в системата на обществото. Поради това Лисабонската стратегия императивно говори за обществено *строителство върху основата на ценностите на Европейския социален модел* (building on the values of the European social model). Сърцето на този модел е *инвестирането в хората* (investing in people), т.е. *заякчаването* (strengthening) на модела е именно в инвестирането. Точно този модел, за разлика от монополно либералния модел от САЩ, *може да помогне за трансформирането на системата на обществото към новия тип общество* (can help the transition to the knowledge based society) [12], общество, осъзнало необходимостта от постоянно, целенасочено и адекватно на времето инвестиране в обучение, а именно – **учене през целия живот** (lifelong learning).

Свидетели сме на факта, че нашите общества се променят от индустриални към информационни, т.е. към общества на знанието. Няма съмнение, че в този процес образованието и обучението са ключови фактори. В този смисъл съвременното разбиране за обучението, в качеството му на основно средство за образование, като целенасочено информационно взаимодействие на човека с другите хора, със заобикалящия го свят и със самия себе си, очевидно налага тезата за неговата продължителност през целия живот. Въз основа на това разбиране както в теорията, така и в практиката на образованието, следва винаги да се вземат предвид специфичните особености на обучението през различните цикли на цялостния човешки живот. Това означава да се отчита фактът, че образователната информация носи на човека, в различните периоди от неговия живот, различно смислово натоварване, което от своя страна се дължи на разликата в осъзнаването на потребността от непрекъснато обучение. [6]

Практическата реализация на тази идея се опира върху „четирите основни стълба“: учене, свързано със знанието и разбирането; учене, свързано с конкретната дейност; учене, насочено към формиране на умения за пълноценно съжителство и разбирателство с другите; учене за оцеляване и персонално развитие – т.е. учене през целия живот.

Според **Националната стратегия за учене през целия живот** на Република България (УЦЖ), за периода 2008 – 2013 г., ученето се разбира като процес на непрекъснато, преднамерено придобиване на знания и умения, крайния резултат на съвременната информационна грамотност, предполагаща възможности за учене на всяка възраст и в разнообразен контекст – не само чрез традиционните форми в институциите за образование и обучение, но и на работното място, вкъщи, или през свободното време.

Определението за УЦЖ, използвано от настоящата Стратегия, включва на общо равнище шестте ключови послания, представени в Меморандума за УЦЖ: всеобхватен и постоянен достъп до учене с цел овладяване и актуализиране на умения, необходими за активно участие в обществото, основано на знания; повишаване на инвестициите в човешките ресурси; ефективни методи на преподаване и учене; значително подобряване на разбирането и оценяването на участието в учебния процес и резултатите от него, особено в областта на неформалното и самостоятелното учене; подобряване на консултантските услуги – осигуряване на високо качество на услугите по информиране и консултиране; довеждане на ученето възможно най-близо до дома на учещите.

Целта на Стратегията е създаване на условия всеки гражданин в Р. България да развива личностните и професионалните си знания, умения и способности за подобряване на собственото си благосъстояние и на конкурентоспособността на националната икономика чрез: повишаване на адаптивността на всеки човек към икономическите и социалните промени и насърчаване на участието във всички форми на УЦЖ за професионално и личностно развитие.

Процесът на учене през целия живот в нашата страна се осъществява на няколко равнища – формално образование и обучение, неформално обучение и самостоятелно учене, като включва всички възможности на традиционното и дистанционното учене.

Според визията на стратегията, до края на настоящата 2013 година трябва да се постигне значително нарастване на участието на гражданите на Република България в процеса на учене през целия живот, да им се осигури свободен достъп и условия за обучение, за да се развиват като отговорни към себе си и обществото личности, използвайки възможностите на съвременното знание. Целите, които трябва да бъдат достигнати до края на тази година, в областта на ученето през целия живот, са следните:

	2007 г. (базова стойност)	2013 г. (цел)
Равнище на участие на населението на възраст 25-64 г. в учене през целия живот	1,3 %	5 %
Дял на рано напусналите образователната система	16,6 %	12 %
Дял на лицата на възраст 20-24 г., завършили средно образование	83,3 %	85 %

В контекста на изложената постановка следва да кажем, че важна част от публичната концепция за ролята на жената, в това число и на жената предприемач в съвременното общество, основано на познание, е именно идеята за учене през целия живот. Нарастващият темп на промяна в икономиката, в технологиите и като цяло в обществото, налага необходимостта от способност за адаптация и периодично допълване и актуализиране на натрупаните познания. Традиционната идея за единично образование, което осигурява всички или повечето необходими способности, достатъчни през целия живот, вече е отживелица. Това е така, защото социалната действителност ежедневно търпи някакви изменения, общественото мнение също, а науката се стреми да отговаря на тези процеси и да разкрива и изследва все повече и повече явления. За да постигне максимална ефективност, всяка жена трябва да се стреми да е запозната с подобни новости и открития, следователно тя има нужда от все по-широка обществена подкрепа. Още повече, че това е важно условие за конкурентоспособност, решаваща за постигане на успешна реализация. Дискусията в публичното пространство вече не е дали жените ще работят, а как бизнесът и обществото ще се отнасят към заетите жени и към факта, че повечето работещи споделят някакви домашни и семейни отговорности.

Според Конституцията на Република България, гражданското, търговското и трудовото законодателство, българската жена има право да участва в икономическия живот наравно с мъжа – т.е. не съществуват пречки от формален характер пред установяването на равнопоставеност на двата пола по отношение на възможностите пред тях за професионално развитие. [18] Каква обаче е действителността в момента?

През последните години в нашата страна се наблюдава една доста тревожна тенденция – непрекъснато се увеличава броят на заетите жени, като значителна част от тях продължават да работят при осем и повече часов работен ден, а много често и при повече от пет, дори шест работни дни – т.е. придобилата значителни мащаби неформална икономика все по-често започва да разчита на заетостта на жените, да използва различни и нетрадиционни форми за тяхната заетост, като: удължен работен ден и работна седмица; разпокъсано работно време; работа на няколко работни места; висока несигурност от гледна точка на заетостта и др. Това неминуемо възпрепятства възможността за стимулиране на формите за обучение и развитие при съвременната българка – факт, който буди не само тревожност, но изисква и своевременна намеса от страна на държавата и компетентните институции.

Налице е и още един притеснителен факт. Икономическата, финансовата, социалната, духовната, образователната и прочее кризи в страната доведоха и до увеличение, и то предимно в частния икономически сектор, на разпределението между формалната и неформалната заетост при жената – т.е. увеличи се времето за труд в домакинството и в домашното стопанство – главно като алтернатива на загубените доходи, вследствие на уволненията, съкращенията от публичния, а през последните години и от частния сектор, драстичното спадане на реалните доходи и развилите се интензивни процеси на вътрешна и външна миграция на населението.

Днес в България сме свидетели на пререструктуриране на съвкупното индивидуално, семейно и национално време за труд в обществото както между двата пола, така и между отделните поколения. Преразпределението на времето за труд между двата пола се осъществява различно: по-голямата част от платения труд остава за мъжете, като се увеличава неплатеният труд главно за жените. Това доведе до увеличаване на неравенството между половете в сферата на труда както от гледна точка на натоварването с труд, така и от гледна точка на икономическите ресурси.

Представените факти само още веднъж показват, че за да имаш възможността да се развиваш и обучаваеш – изисквания, без които съвременният предприемач не би имал никакви шансове за успех – да бъдеш добър предприемач, особено в страни като нашата (има предвид манталитет, народопсихология и реални икономически условия), не само трябва да притежаваш качества като воля, упоритост, безкомпромисност, твърдост и т.н. За да си успешен предприемач, а още повече жена предприемач, тези качества трябва да бъдат двойно повече притежавани, двойно повече демонстрирани и двойно повече отстоявани. Доскоро липсата на жени в редиците на най-големите шефове в страната ни поне имаше логично обяснение. В продължение на години, по причини като дискри-

минация или предразсъдъци, просто нямаше много жени, които да стават мениджъри. Затова, когато бордовете са търсили хора с нужния опит за кандидати за най-висшите позиции, те са могли с основание да твърдят, че няма достатъчно жени сред потенциалните им кандидати. [5] В опровержение на тази теза бихме могли да кажем, че понастоящем България е една от страните с най-много жени мениджъри, и то във всички сфери на бизнеса.

Съвременните тенденции към глобално преосмисляне на традиционните задължения на жената предприемач в България хвърлят нова светлина върху целия процес на осмисляне на ролята ѝ в живота както на едно общество, така и на едно семейство. В момента у нас се наблюдава едновременно преход към нова икономическа система, към нова мениджърска и предприемаческа икономика. От възможностите, които икономическата свобода разкрива, се възползват не само мениджърите на старите предприятия, но и многото свободни жени, които искат да постигнат материалната основа на своята независимост, т.е. да станат успешни предприемачи. [8]

За формирането на такъв вид модерно функционираща пазарна икономика важно значение има не само съчетаването на възможностите на свободното действие на пазарно-конкурентния механизъм, като най-добър път за оптимизиране разпределението и използването на ресурсите, но и необходимостта от непрекъснато обучение и развитие.

В настоящия момент в най-силна степен важи максимата: *„Реалистичният подход към практиката на бизнеса показва, че един от най-сложните моменти при изучаване на конкретните бизнеси е тяхното многообразие и неповторимост”* – максима, която се опитва да следва всяка българска жена предприемач. По тази причина, въпреки изостреното внимание на редица учени и специалисти към тематиката на малкия и средния бизнес в България (бизнес територия, завладяна предимно от жени), е съвсем естествено съществуването на редица нови, важни проблеми, породени от самото функциониране на бизнеса и промените в неговата среда. [1,2]

Отварянето на страната ни към европейския пазар разширява в огромна степен шансовете, които се откриват пред всяка предприемчива българка и които са свързани с фактори като: многомилionen пазар; финанси и инвестиции; *трансфер на ноу-хау; учене от европейските добри практики* и т.н. [26] Заедно с това, идващите предизвикателства като: засилване на конкуренцията; работа в мултикултурна интернационална бизнес среда; налагане на строги правила и стандарти и пр. ни кара да търсим верния отговор на въпроси, насочени към готовността ни да посрещнем възможностите, които ни дава съвременният глобален бизнес климат, да потърсим нови практики и нови политики, чрез които да стимулира-



ме желанието на българската жена да прави бизнес, да се усъвършенства, да се развива, да дообогатява своите умения, качества и компетенции.

## ДЕЙСТВАЩИ ПОЛИТИКИ

За постигането на по-висока заетост и достъп до пазара на труда се разчита главно на политиките и действията за развитие на икономиката и увеличаването на заетостта, на социалните и други политики, които създават предпоставки за постигане на равнопоставеност на двата пола на пазара на труда и на условията на заетост и професионално развитие. Специфичните политики и действия за равнопоставеност на половете се счита, че съдействат, насочват и допълват тези общи политики за икономическо и социално развитие и за постигане на фактическо равенство между жените и мъжете.

Равното третиране на жените и мъжете е фундаментална ценност на Европейския съюз от 1957 г., когато учредителният Договор от Рим постави принципа за равно заплащане. След 1970 г. европейските и национални законодателства започнаха да разширяват възможностите на жените и да подобряват техния живот. Като се имат предвид различните стартови позиции на държавите членки обаче, трябваше да се определят и националните цели за повишаване на равнището на заетост (по този начин се считаше, че чрез увеличение на работната ръка ще се засили устойчивостта на системите за социална защита). [32]

Застъпените в различните законодателства постановки породиха необходимостта от ясно и критично обсъждане на въпроса доколко високите цели на Лисабонската стратегия са осъществени и са осъществими. Междинните прегледи-доклади бяха и продължават да са остро критични, като в тях се формулира и възможният песимистичен вариант на неуспех. Вече е ясно, че ако и доколкото Европейския съюз, като цяло, не успее да изгради своя нова икономика, основана на знанието (и с глобална конкурентоспособност), доколкото не успее да спре тенденциите към свръхцентрализация и бюрократизация на властта, към гражданско откъсване на наднационалната еврокрация и частично абдикиране от принципите на социалната държава, съхраняваща солидарността и гражданския контрол, то дотолкова страни като България ще бъдат оцетени в особено голяма степен – т.е. няма да дочакат зрелите плодове от членството си в Европейския съюз. Такива страни могат да се окажат дори изкупителни жертви на общия неуспех. За съжаление, това са реални алтернативи в Европейския съюз, които следва внимателно да бъдат анализирани и практически посрещани с адекватни действия. [4]

В контекста на разглежданата от нас тема обаче, следва да кажем, че многообразието от европейски социални политики в областта на женското предп-

риемачество показва, че именно днес Европа се нуждае от повече предприемачи, които притежават необходимите умения успешно да се конкурират на международните пазари. В този смисъл стратегиите на Европейския съюз призовават за по-голямо признание на ключовия принос на жените, като част от работната сила, и жените като предприемачи и новатори. [21] Политиките в областта на равните възможности на жените и мъжете на пазара на труда са само част от необходимия национален механизъм в тази област. Той включва както създаване на институции, така и постигане на социално партньорство, в т.ч. и с представителите на различните неправителствени организации.

Особената важност, която се придава на гарантирането на равнопоставеността между половете в сферата на заетостта, включва следните два основни подхода:

- ❖ политика за равнопоставеност на половете, която обхваща джендър измерението във всички приоритети на Европейския социален фонд;
- ❖ специфични дейности, които целят наемането на жени на работа и задържането им на работното място.

Изложените факти потвърждават необходимостта от създаване на цялостен положителен предприемачески климат и подходящи рамкови условия, които да улесняват и насърчават предприемачеството и следователно приканва държавите членки да засилят съответните мерки, включително чрез образование и обучение по предприемачество на подходящите образователни равнища.

България вече шеста година е член на Европейския съюз и е в интензивен процес на интегриране, в процес на включване в макросистемата на европейското общество. Това безспорно отвори нови възможности и перспективи за модернизация и просперитет на страната, както като голяма свобода за мобилност на хората, стоките и капиталите, така и поради системния натиск да се прилагат демократични форми на управление и политика.

В същото време членството ни в съюза изправи страната пред нови предизвикателства – да се предпазим от рискове и заплахи не само поради факта, че влязохме в европейското пространство с белега на бедност и изостаналост, с нисък административен и институционален капацитет, но и поради перспективата да останем в ролята на далечна периферия спрямо ядрото в Европейския съюз. Следвайки общата тенденция за развитие, Република България трябваше да започне да изработва свои собствени политики, насочени към развитие на женското предприемачество. Един от основните принципи, залегнали в тези политики, бе и принципът за равенство между половете (джендър принципа). Неговото спазване предполага активна политика за: намаляване на разликите в равнищата на безработица между мъжете и жените (чрез активна подкрепа за увеличаване на заетостта при жените) – общо и за конкретни възрастови и други групи; по-

вишаване и балансиране на представителството на жените и мъжете във всички сектори и дейности и на всички равнища (преодоляване на сегрегацията); намаляване на различията/несъответствията в заплащането и доходите; съвместяване на семейния с професионалния живот при жените и мъжете и други.

Въпреки трудностите и нарастващия скептицизъм, Лисабонската стратегия продължава да е валидна – полагат се усилия тя да успее, макар и не в най-пълния си вариант. В този смисъл тя е не само ориентир за България, но продължава да бъде и неин политически и граждански ангажимент.

Лисабонската стратегия, Европейската харта и значението на малките и средните предприятия за повишаване на конкурентоспособността на икономиката на Европейския съюз, за нейния потенциал за развитие, иновации и създаване на нови работни места, са основанията за приемането на т.нар. **Зелена книга за предприемачеството** [28] през януари 2003 г. (принципите, заложили в тази книга, са действащи и понастоящем). В нея изрично се подчертава защо предприемачеството е важно за страните от Европейския съюз и защо то следва да бъде стимулирано и насърчавано от Общността и от отделните страни. Причините, които се посочват, са следните: предприемачеството създава нови работни места и осигурява растеж на икономиката; предприемачеството е критично необходимо за повишаване на конкурентоспособността на Общността; предприемачеството отключва индивидуалния потенциал у човека; предприемачеството е важно поради необходимостта от задоволяване на социалните потребности на индивидите в Общността. [29]

През 2003 г. чрез **Националната стратегия за заетост** [25] и в съответствие с Европейската стратегия за заетост [31] се възприеха като национални и стратегическите цели и политики за равни възможности на двата пола в сферата на заетостта. Започна ежегодно разработване и изпълнение на национални планове за заетост, чието предназначение бе да подпомагат достигане целите на Националната стратегия за заетост, да съдействат за повишаването на заетостта и намаляването на безработицата, общо и в т.ч. на мъжете и жените (всеки от тези планове включва редица конкретни програми с определени участници и изпълнители, ресурси и организация).

В България през 2004 г. се положиха основите и за създаване на административен капацитет и ресурсна основа, за разработване и провеждане на национална политика за равни възможности на жените на пазара на труда. В края на същата година бе създаден **Национален съвет по равнопоставеността на жените и мъжете** към Министерския съвет, което бе в съответствие с поетите задължения на страната ни за изграждане на национални консултативни органи, с участието на социалните партньори и неправителствените организации, за укрепване и насърчаване на социалния и гражданския диалог. Предназначе-

нието му бе той да бъде консултативен орган в областта на разработване и координиране на политиката за равенство на жените и мъжете във всички сфери на икономическия, политическия и обществения живот на страната. Работата на Националния съвет бе подпомагана от Консултативната комисия за равни възможности на жените и мъжете. В подкрепа на тези действия бяха определени и служители в администрациите на централно, регионално и местно ниво (т.н. фокусни точки), отговорни за прилагане на политика за равнопоставеност на жените и мъжете, за които бе осъществено и подходящо обучение.

В рамките на изпълнението на **Националния план за действие по заетостта** през 2004 г. бяха реализирани специфични мерки и проекти за повишаване чувствителността на българското общество към проблемите на равнопоставеността и за съвместяване на професионалния и семейния живот. Те бяха насочени към повишаване на информираността на обществото и на работодателите, за принципите на равнопоставеност на жените и мъжете, с цел премахване на бариерите за трудова реализация. Целеше се насърчаване участието в пазара на труда на групи, за които съществуваше риск от затруднен достъп до заетост или от запазване на заетостта (проект „Стимулиране на самостоятелната стопанска дейност на жени за оказване на услуги при отглеждане на деца“ и проект „Отново на работа“).

През следващите години в Република България започна да се наблюдава своеобразно продължение на създадените политики и практики. През 2005 г. стартира изпълнението на **първия Национален план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете**, чиито мерки бяха насочени към повишаване на икономическата активност на жените и създаване на условия за постигане на равни възможности при достъп до пазара на труда и платената заетост (политиката за насърчаване на икономическата женска активност бе консултирана от създадения Национален съвет по равнопоставеност на жените и мъжете към Министерския съвет, съвместно с Консултативната комисия за равни възможности на мъжете и жените и на неравнопоставените групи в трудовата сфера към министъра на труда и социалната политика).

Националният план за действия по заетостта за 2007 г. също бе подчинен на насоките в Европейската стратегия по заетостта, за *по-добро съвместяване на професионалния с личния живот и осигуряване на достъпни услуги при отглеждането на деца и грижи за зависимите членове на домакинството*. Включените в него проекти за подпомагане на родителите, за отглеждане на децата и същевременно намаляване на безработицата, с включване на безработни жени, бе добро решение в политиката по заетостта и равнопоставеността, но с много ограничен ефект, сравнително висока цена и не голяма доза професионализъм – проекти, криещи рискове както за децата, така и за семействата като цяло. Може би с по-голям

ефект би било пренасочването на тази политика към другите зависими членове на семействата – възрастните и болните.

Ролята на предприемачеството и участието на жените на пазара на труда е отразена и в **Националния план за икономическо развитие на страната**. [9] Делът на малките и средни предприятия в българската икономика е относително малък, но нараства непрекъснато, успоредно със задълбочаването на приватизацията и налагането на финансова дисциплина. Въпреки сравнително ниската гъстота на малките и средни предприятия в България, тенденцията е в средносрочен план тези предприятия да играят все по-стратегическа роля като стопански субекти, предоставящи гъвкавост, осъществяващи предприемачески открития и създаващи значителен брой работни места. Непосредствените им цели са: *увеличение на заетостта и развитие на предприемачеството; насърчаване адаптивността на бизнеса и на заетите лица; засилване на равните възможности на мъжете и жените*. Тези цели са свързани със създаване на нова заетост и подкрепа на действащия бизнес за запазване на работните места. Основните направления за реализация на тези цели са: *насърчаване разкриването на нови работни места чрез развитие на предприемачество; стимулиране започването на самостоятелна стопанска дейност; подпомагане стартирането на бизнес и др.* [13]

Насърчаването на предприемаческия дух и умения чрез действията на Правителството е насочено към стимулиране на предприемачеството като ценно и продуктивно жизнено качество посредством следните мерки: създаване/запазване на нови работни места в малките и средни предприятия чрез облекчения и стимули за работодателите; насърчаване участието на малките и средни предприятия в европейски и други образователни програми; *изграждане на национална система за непрекъснато професионално обучение; включване в програмите от всички нива на образователната система на специализирани учебни дисциплини за повишаване на предприемаческата култура; стимулиране овладяването на умения за започване на собствен бизнес от социално слаби лица, хора в неравностойно положение, представители на малцинствата, млади хора и жени предприемачки.* [15]

Доколкото иновациите почиват на капацитета, уменията и креативността на учените и политиците, дотолкова е необходимо развитие на предприемаческата политика и култура, *насърчаване на обучение в предприемачески дух и промяна във фирменото поведение, залегнали в Националната стратегия за научни изследвания на Република България*, а именно: *брой създадени центрове по предприемачество във висшите учебни заведения; брой фирми, стартирали в резултат на подкрепата на централните по предприемачество; брой самонаети (жени) и брой стартирали фирми, със собственик жена; брой бизнес центрове, провеждащи редовни*

*курсове/квалификации по предприемачество; брой хора, преминали курс по обучение в предприемачество по пол, възраст и образование. [16]*

В тази посока на развитие, възпитанието на българските младежи в предприемачески умения, необходими им за създаването на конкурентоспособен малък и среден бизнес, цели да създаде предприемаческа култура и умения сред учениците от средните професионални (неикономически) гимназии, да създаде центрове по предприемачество (учебни компании) за обучение и създаване на практически професионални умения и да стимулира връзките между професионалните гимназии и фирмите от съответния регион и сектор. [14]

**С Националния план за действие за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете**, приет с Решение на Министерски съвет от 17.07.2008 г., в частта икономически дейности, бе предвидена работа в следните направления:

- ❖ проучване в областта на женското предприемачество като приложение към Годишния доклад за състоянието и развитието на малките и средни предприятия в България;

- ❖ провеждане на обучение на предприемачи и управленски екипи на дружества от различни икономически дейности за повишаване на осведомеността им за прилагане на политика по равнопоставеност на половете;

- ❖ насърчаване на участието на жени в програми за подходяща квалификация и преквалификация, даващи достъп до заетост по професии в сферата на информационните и комуникационни технологии;

- ❖ реализиране на програми и проекти за премахване на хоризонталната и вертикална сегрегация на пазара на труда и премахване на предпоставките за наличие на разлики в заплащането на жените и мъжете;

- ❖ постигане на равнопоставеност на жените и мъжете и повишаване на конкурентоспособността им на пазара на труда – осигуряване на възможност за равнопоставено участие в курсове за професионална квалификация и преквалификация, които да повишават пригодността им за заетост, включително и за самонаемане;

В изпълнение на Националната стратегия за насърчаване на малките и средни предприятия (2007-2013 г.), приета с Протокол № 7 на Министерския съвет от 20.02.2007 г., бе предвидено да се стимулира овладяването на умения за започване на собствен бизнес от социално слаби лица, хора в неравностойно положение, представители на малцинствата, млади хора и жени предприемачи. [11] Виж фигура 1.



**Стратегията за насърчаване на равнопоставеността на половете в Република България (2009 – 2015 г.)** се приема в изпълнение на препоръките на Съвета на Европа, стратегическите документи на Европейския съюз – Европейска пътна карта за равенство на жените и мъжете (2006 – 2010 г.), Европейския пакт за равнопоставеност на половете, добрите практики на държавите членки на Европейския съюз, принципите, залегнали в конвенциите на ООН за правата на жените, и др. [10] Тя цели ефективно прилагане на политиката



**Фигура 1**

на българското правителство, насочена към подобряване качеството на живот на хората и към достигане на висока степен на сплотеност на обществото в Република България; осигуряване на равни възможности за жените и мъжете за пълноценно и активно участие във всички области на обществения живот и недопускане на дискриминация по признак *пол* (според световния индекс за 2009 г. за различията между половете, България бе класирана на 38 позиция от 134 държави – по-предна позиция означава повече равнопоставеност – на първите места без изненади бяха скандинавските страни).

Друг акцент, свързан със Стратегията за насърчаване на равнопоставеността на половете в същия период, откриваме и в доклада, изработен по поръчка на Световния икономически форум, в който бяха отчетени следните четири параметъра: икономическо участие и възможности; достъп до образование; политическа власт и здраве. България се оказа в компанията на Молдова (36 позиция), Естония (37 позиция) и Ботсвана (39 позиция). Според този доклад съществува очевидна връзка между нивото на развитие на държавата, размера на брутния вътрешен продукт и участието на жените в икономиката, от което следва, че намаляването на неравнопоставеността на половете води до увеличаване на производителността и икономическия растеж. [7]

Насърчаването на равенството на жените и мъжете има пряко въздействие върху формирането на качествени човешки ресурси, в това число и на качествено обучение и развитие. В сферата на тяхната равнопоставеност през последните години бе поставено и началото на годишното планиране на мерките за постигане на равни възможности на половете чрез процес на укрепване на националната

инфраструктура за равнопоставеност на жените и мъжете, като съществена роля за развитието на този процес има и гражданското общество.

Считам за важно да отбележа, че виждането относно равните възможности за професионално и личностно обучение и развитие в България се споделя от обществото като цяло. В страната са рядкост драстичните случаи на дискриминация по полов признак. Въпреки това, все още се робува на стари стереотипи за ролята на мъжа и жената както в обществения, така и в личния живот, които до голяма степен предопределят наличието на известни различия между положението на жените и мъжете.

Реалността в България наложи създаване и на **Национален механизъм по равнопоставеност на половете** на най-високо ниво в изпълнителната власт, който да провежда, координира, контролира и оценява всички политики в сферата. Това обаче се оказва неблагоприятна тенденция, за чието успешно по-нататъшно развитие са отговорни както обществените движения, така и политическите партии в страната.

Равноправното участие на мъжете и жените в споделянето на обществения и домашния труд дава възможност за пълноценно участие и на двата пола в сферата на социалната и професионалната реализация. Въпреки това, жените в нашата страна продължават да разполагат с по-малко свободно време спрямо мъжете, тъй като поради недостатъчното развитие на редица обществени услуги те са натоварени изключително много както с неплатен домашен труд, така и основно с грижите по отглеждането на децата, възрастните и зависимите членове на семейството. В същото време българското семейство много се промени – в периода на преход вече се наблюдават нови съвременни нагласи и приоритети; нов тип семейна организация; взаимоотношенията между жените и мъжете също се променят, което постепенно и последователно се отразява в законодателството и в политиката, която държавата води. [17]

Очертава се тенденция, макар и слаба, млади мъже да възприемат доста отговорно своята роля на бащи и да участват в отглеждането на децата, споделяйки тези задължения със своите съпруги. Одобрението за споделянето на семейните задължения, в това число за отглеждане на децата, грижата за възрастните, домакинството и т.н., в България се движи около 65 %, докато в някои страни на Европейския съюз е над 95 %. Този факт, колкото и недостатъчен да е (като процент), даде възможност на българската жена да се чувства значително по-свободна в желанието си да се развива и обучава допълнително. Няма как да кажем, че постигнатото е достатъчно, но смело можем да заявим, че първите стъпки в тази посока вече са налице.

Очевидно общественият дебат по отношение на равнопоставеността на жените и мъжете, техните роли и позиции все още е валиден – както в общест-



вен, така и в политически план. Тук особено важна роля в промяната на съществуващите неблагоприятни стереотипи и нагласи имат образованието, медиите, както и цялото държавно управление, което трябва да служи за модел на ценностите, които обществото споделя.

*Възприемането на джендър принципа в политиките по заетостта е безспорно достижение в България както в приетата Стратегия за заетост, така и в ежегодните национални планове за заетост. Всички те осигуряват трайно внимание по въпроса на национално равнище. Този подход, както и провежданите обучения, водят безспорно до промяна в менталитета на вземащите решения, до промени в административната практика, както и до промени в работата със социалните партньори, медиите, обществото.*

Прилагането на джендър принципа в активната политика по заетостта може да се осъществи с използването на различни подходи: при разработване на активни политики на пазара на труда и увеличаване достъпа на жените да се отчита делът им в общия брой на безработните или равнището на безработица; постигане на приоритетно участие на жените в програми за обучение, консултации, посредничество за работа, предприемачество и др.

Актуализиране на българските политики в областта на заетостта, бизнеса и предприемачеството виждаме и в **Стратегията по заетостта в България (2008-2015)**. [23] В нея се съдържат някои от основните политики, разработени в Стратегията от 2003 година, като тяхното съдържание се дообогатява чрез акцентирание върху следните важни теми: *подобряване на средата и условията за стартиране и развитие на малкия и среден бизнес; насърчаване развитието на човешкия капитал и ученето през целия живот; насърчаване привличането на чуждестранни инвестиции и създаването на нови работни места; развитие на мрежата от центрове за обучение по предприемачество в (професионални) училища и университети; насърчаване на конкурентоспособността и иновациите; развитие на клъстерните структури; насърчаване на адаптивността и мобилността на пазара на труда; насърчаване на интеграцията и борба с дискриминацията на хората в неравностойно положение на пазара на труда; повишаване атрактивността на работата и заработване на доходите.*

Най-актуална е **Стратегията по заетостта (2012-2020)**. [24] Основните цели в нея са свързани със значително подобряване на инвестирането в човешкия капитал, осигуряване на значително по-висока и устойчива производителна заетост и интегриране на пазара на труда на най-широк кръг от трудоспособни лица. Според базисните концепции, заложи в тази стратегия, работата на държавните институции следва да бъде насочена основно към:

❖ улесняване на достъпа до финансиране в подкрепа на инвестициите и нуждите от оборотен капитал на малките и средните предприятия; *създаване на*

*унифицирана информационна система и база данни, предоставящи свободен достъп до обучение; възможности за търсене на партньори и достъп до секторна, аналитична и маркетингова информация;*

❖ стимулиране на преориентирането на малките и средни предприятия към определени ниши, заемани на основата на специфични конкурентни предимства и иновативни продукти с по-висока добавена стойност, съчетани с реализиране на почасова и гъвкава заетост, както и насърчаване на участието им в клъстери;

❖ *развиване на подходящи форми на обучение (дистанционни, съботно-неделни, самостоятелни и др.), с цел да се осигури повече информация, достъп до обучение за заетите, субсидиране на разходите и др.; обучение на предприемачите и предоставяне на безвъзмездна финансова помощ за стартиране на бизнес; насърчаване на предприемачеството сред безработните лица чрез осигуряване на обучение, консултиране и инициране при ползването на финансови средства за стартирането на самостоятелна стопанска дейност;*

❖ създаване на мрежа от организации в подкрепа на бизнеса, включваща институции, които подпомагат предприемачеството и предоставят широк набор от информационни и консултантски услуги за стартиращи и съществуващи малки и средни предприятия; насърчаване на бизнес кооперирането и клъстерите, с цел максимизиране на положителния ефект от обединяването, икономия от мащаба и подобрения достъп до иновации; предоставяне на подкрепа на нововъзникващи или вече съществуващи клъстери за подобряване на икономическото им представяне, за стимулиране на иновационните им дейности и ако има такива случаи, за превръщането им в иновативни клъстери и др.

България все още е далеч от достигането на тези показатели. Въпреки този факт, включването в обновяваната Стратегия по заетост на конкретни цели, политики и мерки би имало мултиплициращ ефект както за създаването на повече работни места, които основно в тази област се заемат от жени, за повишаване заетостта на майките с малки деца и учениците [19] и пр., така и за жените, които имат волята и мотивацията да развият свой собствен бизнес, независимо от тежката икономическа обстановка, финансовата криза, кризата на морал, ценности и човешки капитал.

Безспорно Стратегията за заетост, националните планове и програми и като цяло активната политика за заетост на нашата страна, допринасят за повишаване на заетостта главно на проблемните групи на пазара на труда, в които делът на жените е значителен, но сме длъжни да кажем, че в тази насока ни предстои още много работа. Активните политики по заетостта сами не могат да допринесат значително за достигане на високите европейски цели, за повишаване на заетостта и за постигане на равнопоставеност на двата пола, в достъпа им

до заетост, подобаващ статус и доходи. Само прилагането на интегриран подход за взаимно допълващи се икономически, социални, образователни и други политики може да направи необходимото и те заедно да съдействат на основата на джендърния подход да се постигнат поставените цели, за да няма противоречие или действие в различни посоки. Развитието на тази мрежа от услуги би създавало много нови работни места и би позволило на много други жени да се обучават, да развиват своите знания и компетенции, да намерят своята успешна професионална реализация.

Бизнес реалностите в България днес изискват да кажем, че биха могли да се реализират и още специални политики за насърчаване предприемачеството на жените и повишаване на тяхната заетост и квалификация в тази социална област, при това като трайна, а не временна заетост, а ефектът от това би бил доста значим – т.е. успешното реализиране и развитието на бизнеса от дребни услуги за населението и домакинствата биха били трайни и високи, ако доходите на домакинствата позволяват ползването на тези услуги (цените да са достъпни за всички). Това би могло да бъде предоставено на вниманието на местните органи на властта и на неправителствения сектор.

Важно е да се отбележи, че в тази посока на обществено, икономическо, социално, образователно, политическо и прочее развитие е целесъобразно прилагането на политики, програми и мерки, които съдействат за увеличаване заетостта на повече жени вместо (или наред с) политиките за създаване на заетост на отделни, малки групи жени. Следователно е нужно развитие на политики, които непряко, индиректно да повишават заетостта на жените в България. [3]

Днес става все по-необходимо да се регламентира практиката за предварителен преглед и оценка на внасяните проекти за закони, нормативни актове, стратегии, планове и програми, от гледна точка на постигането на по-висока степен на равнопоставеност на половете в икономическото развитие и използването на икономическите ресурси. Наред с това – да се направи необходимото и за приемането на специфично законодателство, с което да се регламентират и практиката, и отговорността по разработването и реализирането на стратегии, планове и насърчителни мерки за постигане на равнопоставеност на жените и мъжете в реалната икономика, за насърчаване на женското предприемачество и за равно заплащане при равностоен труд. В тази връзка ключово значение имат прозрачността в процедурите за насърчаване, механизмите за гъвкава заетост, наличието на съответните социални услуги за отглеждане на деца и за полагане на грижи за групи в неравностойно положение. [30]

## ИНСТРУМЕНТИ

Прилагането в политиките и практиките на принципа на равенство на половете (джендър принципа) изисква той да бъде подкрепен с подходящи инструменти като: джендър статистики; данни за равнопоставеността на половете и други показатели, открояващи разликите между жените и мъжете на пазара на труда; прилагането на интегриран подход, който включва джендър аспектите във всички правителствени политики и в националните планове за действие, т.е. равенството между половете да бъде интегрирано във всички политики, програми и планове от участниците в процеса на създаване на политиките, на всички нива и на всички етапи.

Съчетаването на класическите (традиционни) модели и съвременните системи за обучение може значително да обогати инструментариума на работещите в сферата на модерното образование и алтернативните форми за обучение. В него могат да бъдат включени:

- ❖ управление на обучението, базиращо се на професионални и устойчиви знания;
- ❖ по-добър (широк) достъп до обучение и подходящо образование;
- ❖ включване на повече обучаващи и неправителствени организации в обучителния процес;
- ❖ широко използване на университетските и педагогическите центрове;
- ❖ създаване и разпространение на професионални и в същото време ясни и коректни предложения за обучение;
- ❖ зачитане на общите решения за стабилно и стойностно развитие на предложенията за комбинирано обучение в сферата на женското предприемачество;
- ❖ създаване и непрекъснато обновяване на учебното съдържание по бизнес и предприемачество (нови планове, модернизирани програми и т.н.);
- ❖ концептуално развитие на учебни курсове и модули (интеграция на нови образователни и обучителни проекти, мултимедия);
- ❖ ефективно включване на отговорните фактори в образованието и обучението, които могат да си сътрудничат в рамките на общи проекти на национално и международно ниво, извличайки от това допълнителни ползи;
- ❖ постоянно сътрудничество в процеса на създаване, обмен и усъвършенстване на обучителните съдържания, медии, курсове, планове, учебни и образователни модули и др.;
- ❖ разгласяване, маркетинг и разпространение на обучителните предложения на партньорите;
- ❖ участие в съвместни европейски проекти;

- ❖ привличане на нови поддръжници и обучители от реалния пазар на труда – избягване само на „теоретичния обучител“;
- ❖ „хвърляне на мост“ между науката и практиката;
- ❖ експертно оценяване на проекти, програми и продукти;
- ❖ въвеждане и непрекъснато актуализиране на разнообразен инструментариум – продукти и услуги за комбинирано обучение (курсове, оценки, консултации, обмяна на идеи и пр.);
- ❖ адекватно реагиране на динамичните промени, особено в областта на женското предприемачество;
- ❖ широко използване на информационно-образователната и обучителната среда, без тя задължително да се счита, че зависи от типа предприемаческо учреждение (напр. промишлено предприятие, организация, фирма и т.н.);
- ❖ повишаване на нивото на обучителния състав – актуализиране на познанията, използване на модерните форми за обучение и комуникация; включване на нетрадиционни елементи на обучение;
- ❖ борба срещу липсата на координация между бизнеса, институциите и обучителите;
- ❖ поставяне под съмнение на универсалните правила в институциите и контекстуализиране на различията между мъжете и жените, между омъжените и неомъжените, между хората, принадлежащи към различни етноси, възрасти и пр.;
- ❖ повишаване на съзнателността – една от широко популяризираните феминистични практики;
- ❖ насърчаване духа на кооперативност, общност, групова кохезия, идентифицираност и взаимозависимост – това не означава, че се изключват различията, конфликтите, конкуренцията, йерархичността;
- ❖ подобряване на фирмената политика по отношение адаптивността на човешките ресурси в самия обучителен процес;
- ❖ повишаване на информираността и създаване на условия за придобиване на ключови компетентности;
- ❖ измерване и анализ на постигнатите резултати при усвояването на ключовите компетентности;
- ❖ усъвършенстване на Държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професия, на базата на резултатите от обучението, като се осигури гъвкавост и актуализиране спрямо променящите се изисквания на пазара на труда;
- ❖ реализиране на проекти за валидизиране и сертифициране на резултатите от неформалното и самостоятелното обучение, в това число и от вътрешнофирменото обучение;

- ❖ актуализиране на нормативната база, с цел определяне на правата и задълженията на заинтересованите страни (доставчици, потребители, работодатели), по отношение на качеството в областта на образованието, обучението и ученето;

- ❖ разработване на системи за мониторинг и контрол на качеството на образованието и обучението;

- ❖ укрепване на капацитета за мониторинг и измерване на резултатите от ученето и качеството на образованието и обучението чрез използване на специфична методология;

- ❖ създаване на т.нар женски приятелски настроени компании (women friendly company). [33]

## ПРОЕКТИ

1. Един от двата текущи проекта за обучение, в частност и за обучението по предприемачество, реализиран от държавата, е **Националната програма „Нова възможност за заетост“**. Тя е създадена от Министерството на труда и социалната политика на Република България. Реализацията на програмата се финансира със средства от бюджета за активна политика на пазара на труда на Министерството на труда и социалната политика, съгласно Националния план за действие по заетостта за 2013 година. Непосредствените цели на Програмата са свързани с предотвратяване на деквалификацията, загубата на умения и трудовите навици и повишаване на квалификацията чрез усвояване на нова професия и придобиване на ключови умения. Програмата се реализира на територията на цялата страна. Основните принципи, залегнали в нея, са: законосъобразност; ресурсна осигуреност; съгласуваност и допълняемост; партньорство и сътрудничество; прозрачност и гласност; доброволност и обратна връзка. В резултат от реализацията на Програмата до края на 2013 година се очаква:

- ❖ съкращаване на престоя на освободени лица на пазара на труда посредством включването им в заетост по Програмата или насочване към свободни работни места на първичния пазар на труда.

- ❖ предотвратяване изгубването на трудови навици на лицата, обект на Програмата.

- ❖ намаляване на предпоставките за деквалификация и загуба на умения на лицата, обект на Програмата, посредством включването им в обучения и/или заетост.

2. В действие е и проектната програма **„Аз мога повече“ – 2013** (безплатно обучение с ваучери). Тя е част от Европейската оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“. Участници в проекта могат да бъдат не само всички,



работещи на трудов договор в частната сфера, но и самоосигуряващи се лица. В програмата не могат да участват служители в бюджетната сфера – учители, военни, полицаи, държавна администрация. Всеки одобрен (според предварително обявени критерии) получава ваучер за обучение на стойност 700 лв. за езиково обучение и 1800 лв. за професионално обучение, с който заплаща своя курс на доставчика на услугата. Курсовете на обучение, предлагани в програмата, са следните: езикови курсове по английски, немски, испански и френски езици; обучение по оперативно счетоводство и уебпрограмиране. Към момента в програмата „Аз мога повече“ са кандидатствали: 180 000 човека – одобрени са 144 000; отпаднали са 36 000; получили ваучери са 91 000; завършили обучение са 62 000 и одобрени, но все още без ваучери, са 53 000 човека. Общият бюджет на схемата за текущия програмен период е 100 млн. лв.

3. Проект **„Развитие на предприемачеството чрез практическо обучение по бизнес, меки умения и креативност“** – проектът е финансиран от фондация „Америка за България“ и е с продължителност до месец септември 2015 г. Програмата е насочена изцяло към обучението на младите хора и тяхната бъдеща подготовка по бизнес и предприемачество. В нея са залегнали следните основни обучителни модули: програма „Учебна компания“ – програмата е въплъщение на подхода „учене чрез правене“, който носи осезаеми резултати, от гледна точка на придобити умения, увеличени познания и въздействие върху нагласите и културата на обучаваните; програма „Бизнес етика“ – важна за формирането на бъдещата класа от български бизнес лидери, които са израснали с разбиране за етичния и неетичния бизнес, с цел да могат да ги различават, за да избират етиката; „Иновационни лагери“ – неминуемо свързани с огромно въздействие сред обучаваните, защото насърчават техния предприемачески дух и развиват важни компетенции като: умения за решаване на проблеми, работа в екип, презентационни умения, работа под напрежение, бизнес планиране и др.; „Мониторинг и оценка“ – позволява непрекъснато събиране на актуална информация за броя на обучителните институции.

4. Проектът **„Предприемачество без граници“** се реализира от фондация „Клъстер информационни и комуникационни технологии“, съвместно с Община Ардино, кърджалийския клуб „Вега“ и високотехнологичния бизнес инкубатор „Корк БИЦ“ от Ирландия. Проектът включва обучението на 25 младежи и девойки, като основната цел е стимулиране на предприемачеството в малките общини чрез използване на добрите европейски практики. В рамките на проекта се организират четири безплатни интерактивни учебни семинара по предприемачество на следните теми: „Култура на бизнес мисленето“; „Използване на комуникационните и информационните технологии като условие за успех в работата на предприемачите“; „Обучение по природни науки, даващи възможност

за развитие на бизнес мисленето и създаващи системен подход към проблемите у предприемачите“ и „Виртуални цифрови ценности, стоки и пари“. Целева група на проекта са хора на възраст до 40 г., които имат свой собствен бизнес или идея за развитие на такъв.

5. Проект на **фондация „УниКредит в България“** заедно с **УниКредит Булбанк** – програмата е за социално предприемачество за нестопански организации за периода 2013-2014 г. Съгласно подписаното споразумение за сътрудничество между фондация „УниКредит“ и Българския център за нестопанско право (БЦНП), двете организации ще си партнират през следващите три години, с цел да насърчат бизнес мисленето сред представителите на нестопанския сектор. Включените в програмата организации участват в обучения по бизнес планиране. Всяка организация развива своята идея под формата на бизнес план, като в процеса на изработването му тя получава подкрепа от експерти. Разработените планове се включват в конкурса „Най-добър бизнес план на нестопанска организация“, в който независимо жури избира трите най-добри идеи, които си разпределят награден фонд от 30 000 лева. Чрез този проект програмата на БЦНП за социално предприемачество цели да подкрепи неправителствените организации да развият бизнес инициативи, които да им помогнат при постигане на техните мисии. По този начин организациите получават финансови средства, с които подпомагат уязвимите групи или каузите, които защитават.

6. Проектът **„Предприемачеството – инструмент за заетост“** е финансиран от програма ФАР на ЕС в рамките на проект BG2004/016-711.11.01 „Развитие на човешките ресурси и насърчаване на заетостта“. Дейностите по проекта се изпълняват на територията на Югозападен регион за планиране – област Перник, общините Перник, Радомир, Брезник, Трън, Земен и Ковачевци. Проектът „Предприемачеството – инструмент за заетост“ е ориентиран към безработни в трудоспособна възраст от Пернишки регион, регистрирани в дирекция „Бюро по труда“, за повишаване на тяхната предприемаческа активност и адаптивност, свързани с намиране на алтернативна заетост и трудова реализация чрез самонаемане. Основната му цел е да стимулира, подготви и подпомогне една специално подбрана група от безработни за стартиране на собствен бизнес. Дейностите по проекта са ориентирани към *създаване на стимулираща обучителна и промоционална среда за развитието на частната инициатива и предприемачеството*, разкриване на нови работни места и ограничаване на безработицата в региона. Проектът е развит в пет основни дейности: подбор и провеждане на обучение; консултиране при разработване на бизнес план; помощ при регистрация и стартиране на фирма; организиране и провеждане на финална конференция на тема: „Предприемачество за конкурентоспособна местна икономика“; управление на проекти.



Очаквани резултати от проекта са : обучение в предприемачество на 26 безработни; регистриране на минимум 8 фирми; разкриване на минимум 10 нови работни места; извършени консултации на участниците в проекта в реална и виртуална среда; проведена публична защита на най-малко 20 бизнес плана; разработване на поне 18 реалистични бизнес плана за стартиране на собствен бизнес; положително въздействие върху предприемаческата култура в региона и др.

7. Проектът **„All INCLUSIVE“ PARTNERSHIP FOR STRENGTHENING SOCIAL INCLUSION**“ е създаден по програма „Учене през целия живот“, секторна програма „Леонардо да Винчи“, дейност „Партньорства“ /2011 г. – 2013 г./. В проекта участват партньори от Италия, Унгария, Румъния и Германия. Проектът има за цел да изгради дългосрочно партньорство между организациите, участващи в него, като даде възможност за обмяна на добри практики в работата на деца и младежи със специфични нужди. В периода 10 – 13 април 2013 г. сдружение „Национална мрежа за бизнес развитие“ беше домакин на петата мобилност по проекта.

8. Проект-схема **„Подкрепа на предприемчивите българи“** – една от основните цели на проекта е *предоставяне на подходящо обучение за придобиване на професионална подготовка и умения за стартиране и управление на собствен бизнес* (допуска се обучение само по част от професия за специалност „Малък и среден бизнес“ или „Бизнес услуги“; продължителността на обучението е не по-малко от 300 учебни часа). Други цели, които си поставя проектът са: подпомагане на безработни лица, които имат желание и нагласа за започване на самостоятелна стопанска дейност – обучение в посока придобиване на умения относно развиване на самостоятелни идеи и разработване на бизнес планове; създаване на условия за постигане на устойчива заетост на лицата чрез самонаемане и възможност за разкриване на нови работни места в новосъздадени бизнеси.

Всички данни, изложени дотук, показват известна липса на ясна визия от страна на държавата в желанието ѝ да подкрепя предприемачеството в България, в частност и женското предприемачество. Тази все още празна ниша до някаква степен е запълнена от дейността на фирми и организации от сферата на частния бизнес, които са насочили своя професионализъм в посока допълнително обучение на хората, желаещи да развият своите бизнес и предприемачески умения и компетенции. Някои от тези фирми са: PROconsultbg.com, с управител д-р Емилия Николова (собствената ми фирма) – фирмата е специализирана в областта на обучение по женско предприемачество (индивидуално и групово) и бизнес психология; „Таурус консултантс“ – консултантска компания за подбор, развитие на персонала и обучения в областта на бизнес уменията и предприемачеството, с управител Цветелина Белутова; Бизнес център „Информа Интелект“

– за подпомагане развитието на малкия и среден бизнес; фирма „Сита Мениджмънт Консулт“ с управители Татяна Христова и Тодор Христов; фирма „Треинсофт“ – компания, разработила богата гама от учебни програми за обучения и тренинги в различни сфери на бизнеса; „Хирон – Мениджмънт консултинг“ – активна в създаването на добри практики в развитието на предприемачеството и управлението на малкия бизнес в страната, и пр. Наличието на тези фирми обаче се оказва съвсем недостатъчно, тъй като не успява да покрие всички съвременни изисквания за обучение в областта на модерното предприемачество. Ако към това се прибави и финансовата криза в страната, липсата на подкрепа от страна на държавата, институциите и банките – както за настоящите, така и за бъдещите предприемачи, то можем да кажем, че ни предстои още много работа.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Днес бизнесът в България е динамиката, гъвкавостта, интуицията да сменяме посоката и методите според конкретния клиент. Малкият бизнес, особено ръководен от жени, е онази бутикова услуга или продукт, създадена или направена специално за клиента. Малкият бизнес е и този, който запълва празните ниши на пазара с гъвкавостта и качеството си – ниши, които компаниите с многобройни екипи не успяват да усвоят.

Днешните несигурни времена изискват внимание в ключови области на бизнеса. Промените, направени в тези области, могат да ни помогнат да оценим, планираме и изпреварим събитията, да се чувстваме достатъчно обучени и подготвени, а по този начин и да подобрим представянето на нашата компания, когато икономиката се стабилизира. Ключови моменти в това направление са:

- ❖ определяне и управляване на талантите, които са фактор за устойчивото развитие на бизнеса;
- ❖ адекватно приемане на новите предизвикателства пред задържането на ключовите таланти и умения и предотвратяването на изтичане на ценни фирмени кадри;
- ❖ ефективно избягване на копирането на практики по управление на талантите от конкуренти, тъй като всяка организация има уникален бизнес, клиенти и продуктови стратегии;
- ❖ придобиване на умения за идентифициране на факторите, които определят критичните бизнес нужди и възможности при променящите се бизнес перспективи, новите управленски форми и новите предприемачески услуги;
- ❖ реална оценка на предприемаческия климат: управлението на програми за възнаграждение в динамично променящата се бизнес среда поставя уникални предизвикателства пред компаниите и техните лидери;

❖ разбиране и приемане на факта, че управлението на очакванията за възнаграждение и мотивация, както и задържането на висшите мениджъри по време на икономическа криза е ключово за задържането на критичните служители и за поддържането на тяхната мотивация за постоянно обучение и развитие.

Съвременната бизнес конкурентоспособност, общата визия за предприемаческото поведение и нивото на управление на бизнес структурите в България, в частност и на тези, ръководени от жени, не е само творчески процес – то има и своите проблеми, свързани с:

❖ ограничените ресурси на малките и средни предприятия (предимно ръководени от жени) и все още малкият им опит в управлението, в условията на конкурентна пазарна среда;

❖ огромната част от малките и средни предприятия се управляват от предприемача(тите)/собственик(ци) с произтичащите от това: липса на професионално управление; субективизъм и волунтаризъм, т.е. управлението на малките и средни предприятия е функция от персоналните и поведенчески характеристики на предприемача собственик, който често не е преминал през никакво обучение или тепърва търси такова;

❖ голямата част от предприемачите собственици, които са и мениджъри, се основават много повече на своята „крива на опита и интуицията“, отколкото на професионални подходи, методи и мотивация за формиране на конкурентно поведение;

❖ за нуждите на малките и средни предприятия липсва набор от методи и форми на управление, които да използват техните специфични характеристики и ресурси, а и огромната част от техните собственици мениджъри нямат афинитет и мотивация за придобиването на такива; обучението на предприемачите и мениджърите все още не е адекватно, а и самите те не проявяват голямо желание да бъдат обучавани;

❖ от една страна, липсата на общопризната теория за растежа на малките и средни предприятия, а от друга – на специфични познания и умения за растежа в българската бизнес действителност, задържат растежа на малките и средни предприятия или ги правят неконкурентни по отношение на чуждите фирми;

❖ отчита се липса на познания и умения за прехода от предприемачески към професионално управлявани фирми, включително нежеланието (и неумението) на предприемачите да делегират и да предоставят част от собствеността си на мениджърите и т.н.

Идентифицираните дотук основни проблеми на бизнес средата и мениджмънта на малките и средни предприятия в България – предприятия, ръководени в по-голямата си степен предимно от жени – показват ниското ниво на професионален мениджмънт и съответно се явяват една от основните причини за некон-

курентното поведение в динамизиращата се, турбулентна бизнес реалност. Тук в дълг са и изследванията в тази нова област, които често не отчитат специфичните характеристики на малките и средни предприятия, изискващи специфични методи и форми на управление. [27]

Такива са бизнес реалностите, основните положения в преразпределението на труда, които най-вероятно ще са валидни за повечето бизнеси през по-голямата част от времето – концепциите, върху които трябва да почива подходът към предприемаческата задача. До разпределение на икономическите ресурси и управление, адекватно на времето и икономическите реалности, както и до образование и обучение, необходими за днешния бизнес и в днешния ден, може да се достигне само ако стратегиите и тактиките, политиките, програмите и конкретните мерки отчитат количеството на съвкупното време за труд и неговото разпределение между платен и неплатен труд за всеки от двата пола – поотделно и в сравнителен аспект, общо и за различните социални и професионални групи от населението. Ясно е, че тук еднозначен отговор е невъзможен, защото става дума не за *програма*, а за *програми*, като всяка от тях предполага различен по времетраене срок за промяна, различно преразпределение на труда, а и подходът при овладяването на едни нови социални роли като тези, конструирани от институциите на Европейския съюз, също би трябвало да е диференциран и съобразен със съвременния етап на развитие на бизнеса в заобикалящия ни глобален свят.

Анализът дотук би трябвало да е „извадил на бял свят“ нови факти и да е „хвърлил светлина“ върху неща, които безпокоят жените в бизнеса от дълго време насам. Вероятно е повдигнал и много нови и често обезпокоителни въпроси, които могат да бъдат разрешени единствено с правилни и последователни социални политики както в рамките на всяка държава, така и в глобален аспект.

Особено внимание следва да се отдели на проблема за „производството“ на повече предприемачи. Основните препоръки, които могат да бъдат дадени, се заключават в следното: намаляване на бариерите, стоящи пред жените, които желаят да навлязат в територията на бизнеса; компенсиране на риска при започване на бизнес; подобряване на предприемаческия капацитет и умения; повишаване на качеството на обучение; правене на предприемачеството достъпно до всички членове на Общността – независимо от техния социален статус, пол, образование и пр.; промяна в данъчното облагане на предприемачите от малките и средни предприятия; достъп до квалифицирана работна сила на предприемачите от различен тип предприятия; улеснен достъп до финансови ресурси (и понастоящем банките в страната са „отворени“ да финансират по-често бизнеси, управлявани от мъже); подпомагане на жените предприемачи при откриване на ново пазарно знание и международни възможности за обмен; подпомагане на жените предприемачи при отглеждането и възпитанието на техните деца; при-

лагане на координиран подход към предприемачеството от страна на всички органи на Общността и националните държави.

Днес в страната ни се наблюдава тенденция към създаване на нов вид предприемаческа култура, нов вид възпитание и обучение на хората с предприемаческо мислене, с цел по-пълно усъвършенстване на практически професионални умения, овладяване на нови знания и стимулиране на предприемаческия климат. Непрекъснато намалява броят на хората, ръководени от своите остарели стереотипи и неадекватни на времето морални разбирания, т.е. все по-малък става броят на тези, които си мислят, че типичният модел за бизнеса в женски вариант е жена, която няма семейство или не може/не желае да създаде такова. По-възрастните хора все още имат такива схващания (предубеждения), но по-младите вече знаят, че това не е така.

В същото време хората у нас имат такива предварителни нагласи, че щом една жена се занимава с бизнес, тя трябва да е много умна и образована. В потвърждение на тази теза от Асоциацията на професионалните бизнес дами в България казват, че броят на жените, които се занимават със свой бизнес или заемат важен пост в голяма компания, непрекъснато се увеличава. Може би е вярно, че жените усилват фирмените достижения, а може и да е вярно това, че по-добрите фирми просто могат да си позволят да назначават жени с по-висок потенциал, но асоциацията при всички случаи е ясна: успешните фирми са ония, които насърчават жените и стимулират тяхната всеотдайност в бизнеса. [20] Това показват и резултатите от редица проучвания както в Европа, така и в България. Според тези проучвания, за постигането на успех в бизнеса и предприемачеството трябва да се установи баланс при участието на мъжете и жените (поне по 40 % от двата пола). С темповете, с които се развиваме в момента обаче, за това ще са ни необходими още над 40 години. Този баланс е важен, тъй като равното участие на мъжете и жените допринася за по-добри бизнес резултати, по-голяма конкурентоспособност и по-високи икономически ползи. В тази връзка 24 дружества в Европа през 2011 г. са подписали ангажимент, според който обещават да увеличат участието на жените в своите управителни органи съответно на 30 % до 2015 г. и на 40 % до 2020 г. [22] – тенденция, която нашата страна, като член на ЕС, трябва да продължи да следва.

В заключение можем да кажем, че от дистанцията на времето и натрупания опит към настоящия момент значителна част от илюзиите са изживени. Стопанската практика на прехода предостави и продължава да предоставя в изобилие доказателства, че усилията на предприемача са безусловно важни, но те не осигуряват (винаги, с „желязна логика“, „по необходимост“) желания резултат – необходимо е непрекъснато усъвършенстване, развитие, обучение.

Днес общественото мнение в страната ни е в посока на това, че съвременните българки безспорно имат повече възможности за професионална реализация. Дамите доказаха и всекидневно продължават да доказват, че могат да бъдат толкова добри и успешни лидери, колкото мъжете, че могат да управляват хора, да вземат мъдри решения, да се справят със стреса, да решават проблеми, да дообогатяват своите знания и умения, да поддържат „живо“ вечното си желание за себеусъвършенстване и постоянно развитие. Следователно, от всичко казано дотук, бихме могли да обобщим, че стремежът към напредък и непрекъснато добавяне на нови съставки към вече създадения женски образ изгражда нова същност на българката като цяло, във всички нейни аспекти и измерения – интелект, образование, знания, компетенции и пр. Това само затвърждава нейния публичен образ – образ на жена, която знае как да преследва целите си, как да сбъдва мечтите си, как да бъде непримирима с трудностите, как да не спира да се обучава и развива, как да създава здраво семейство, да възпитава достойни деца и никога да не изневерява на своята житейска максима – да се чувства уважавана, равнопоставена, успешна и реализирана съвременна жена.



## ЛИТЕРАТУРА

1. Алфа Рисърч. Общественото мнение. С., 2004. с. 10.
2. Алфа Рисърч. Общественото мнение. С., 2005. с. 73-74.
3. Владимирова, К. Стратегията по заетостта и равните възможности на мъжете и жените. – В: Научни трудове, УНСС, Т.1, Изд. „УНСС“, С., 2008. с. 46-47.
4. Георгиев, А. Дискусията за трансформациите и перспективите на европейския проект. Икономически алтернативи, УНСС, № 5, 2006. с. 73-90.
5. Гладуел, М. Проблясък. Изд. „Локус Пъблишинг“, С., 2008. с. 87-88.
6. Грудева, М., Връзката на проблема стареене с концепциите за съвременно образование, Бургаски свободен университет, Международна конференция «Взаимодействието теория – практика: ключови проблеми и решения, том IV, Бургас, 2011, с. 287.
7. Евтимова, В. Всичката икономическа власт на жените.  
<[http://www.capital.bg/karieri/suveti/2009/12/22/834695\\_vsichkata\\_ikonomicheska\\_vlast\\_na\\_jenite/](http://www.capital.bg/karieri/suveti/2009/12/22/834695_vsichkata_ikonomicheska_vlast_na_jenite/)>, 22.12.2009.
8. Коев, Й. Малкият бизнес 2002: проблеми и решения. Изд. „Стено“, Варна, 2002. с. 17.
9. Министерски съвет. Национален план за регионално развитие 2000-2006 г. Държавен вестник бр. 106, 1999.
10. Министерство на икономиката, енергетиката и туризма. Годишен доклад за състоянието и развитието на малките и средните предприятия в България о 2008. Специално приложение – Жените и предприемачеството, С., 2009. с. 4.
11. Министерство на икономиката, енергетиката и туризма. Национална стратегия за развитието на малките и средните предприятия в България 2007-2013. с. 21.
12. Мирчев, М. Икономическият подем в демографска примка. – В: Годишник на БСУ, Бургас, 2008. с. 217.
13. Национален план за икономическо развитие на Република България 2000-2006 г. Приета от МС през октомври 1999, С., 1999.
14. Национална програма за реформи 2008-2010 г. Приета с Решение № 658 на МС на 27.10.2008, С., 2008. с. 24.
15. Национална стратегия за насърчаване на малките и средните предприятия в България 2002-2006 г. Приета с решение на МС No.182 на 01.04.2002, С., 2002. с. 5.

16. Национална стратегия за насърчаване на малките и средните предприятия в България 2007-2013 г. Приета с протокол No.7 на МС на 22.02.2007, С., 2007. с. 26.
17. Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на половете за периода 2009-2015 г. Приета от МС на 11.12.2008, С., 2008. с. 7-8.
18. Николова, М. Женското предприемачество през призмата на демографския анализ. Население, № 1-2, 1994. с. 74-83.
19. Програма Европа 2002. За всекиго – частица от Европа. Издание на Института за Европейски изследвания и информация.
20. Райков, З., Корпоративен гражданин. Изд. „Дармон“, С., 2004. с. 70.
21. Становище на Комитета на регионите относно «Бъдещето на Лисабонската стратегия след 2010 г.». Официален вестник на ЕС, № С141, 2010. с. 8.
22. Стоянова, Р., Счупиха ли българските бизнес дами „стъкления таван“? <[http://econ.bg/Анализи/Счупиха-ли-българските-бизнес-дами-стъкления-таван-\\_I.a\\_i.388784\\_at.4.html](http://econ.bg/Анализи/Счупиха-ли-българските-бизнес-дами-стъкления-таван-_I.a_i.388784_at.4.html)>, 03.08.2012.
23. Стратегия по заетостта (2008-2015) с. 35-36.
24. Стратегия по заетостта (2012-2020) с.40-41.
25. Стратегия по заетостта на Република България. Приета от МС на 06.11.2003, С., 2003. с. 23.
26. Тодоров, К. Българското предприемачество в обединена Европа: предизвикателства и възможности. – В: Годишник на УНСС, Изд. „УНСС“, С., 2006. с. 78-79.
27. Пак там. с. 92-93.
28. COM(2003) 27 final. Green Paper Entrepreneurship in Europe. Brussels, 2003.
29. Ibidem. p. 7-8.
30. COM(2006) 92 final. A Roadmap for equality between women and men 2006-2010. Brussels, 2006. p.
31. European Employment Strategy.  
<<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>>.
32. European Parliament, The Lisbon Strategy. Lisbon European Council on 23 and 24 March 2000.  
<[http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact\\_sheets/info/data/policies/lisbon/article\\_7207\\_en.htm](http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/lisbon/article_7207_en.htm)>.
33. Martin, P. Feminist practice in organizations: Implications for management. – In: Women in Management: Issues, Trends, and Problems, SAGE Publications, London, 1993. с. 274-298.



**ДОКЛАДЪТ МИ, ПРЕДСТАВЕН НА  
МЕЖДУНАРОДНАТА КОНФЕРЕНЦИЯ ПО  
ПРОБЛЕМИТЕ НА ЖЕНСКОТО ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО  
- ЗАГРЕБ, 2-3 ОКТОМВРИ 2013 ГОДИНА**



**MY REPORT PRESENTED AT THE  
INTERNATIONAL CONFERENCE ON WOMEN  
ENTREPRENEURSHIP - ZAGREB, 2-3 OCTOBER 2013**

## STIMULATING LIFELONG LEARNING FOR ENTREPRENEURSHIP: PUBLIC POLICIES, INSTRUMENTS AND PROJECTS

The contemporary, global and national, social, political and economic processes will undoubtedly influence the development of total entrepreneurial process, redistribution of labour resource, changes of attitude of society towards women and business, the creation of new types of educational values and new model of business behaviour. Reaching the target placed by the Council of Europe in Lisbon and Stockholm presuppose increase of economic activity and decrease of unemployment – economic, social and educational policies in favour of employment of population, taking into account the specifics of women on labour market.

**The Labour Strategy** of Lisbon explicitly emphasizes that good macroeconomics is unthinkable without respective adequate changes and transformations in all basic spheres of life in the social system. In view of this the Lisbon Strategy imperatively defines the building of the values of the European Social Model. The core of this model is investing in people, i.e. the strengthening of the model means investing in people. This European model unlike the American monopoly liberal model, can help the transition to the knowledge based society – a society that has acknowledged the necessity of constant, properly targeted and adequate to the times investing in education, namely **Lifelong Learning** (LLL).

We are witnessing the fact that society is changing from industrial to information i.e. Society of Knowledge. No doubt that in this process education and training are key factors. In this context the contemporary understanding for learning as a main means for education as a targeted information interaction of man with other people and the surrounding world obviously imposes the thesis for Lifelong Learning. Based on this thesis both in theory and practice of education we have to take into account the specifics of education throughout the different cycles of human life. This means that educational information carries different meaning in the different periods of human life which is due to the difference in awareness of the need for continuous learning.

The practical realization of this idea is based on the four main columns:

- ❖ learning connected with knowledge and understanding,
- ❖ learning connected with specific activity,
- ❖ learning targeted at developing skills for fruitful co-existence and understanding with others,
- ❖ learning for survival and personal development – Lifelong Learning

In accordance with the **National Strategy for Lifelong Learning of Republic of Bulgaria** (LLL) for the period 2008 – 2013 learning is defined as a process of continuous deliberate acquisition of knowledge and skills, the ultimate result of contemporary information literacy which implies ability for learning in every age in different context

– not only through traditional forms in educational institutions but also at the working place, at home and/or in leisure time.

The definition of LLL used in the current strategy integrates on general level the six key messages represented in the Memorandum for LLL:

- ❖ universal and constant access to learning targeted at mastering and actualizing of skills necessary for the active participation in social life based on knowledge,
- ❖ increase of investment in human resources,
- ❖ effective methods for training and learning,
- ❖ significant improvement of the understanding and estimation of the participation in educational process and results from it, especially in the sphere of informal and self-studies,
- ❖ improvement of consultancy services – ensuring high quality of information and consultancy in the educational process,
- ❖ bringing education closer to the home of the learners.

The aim of the strategy is creating conditions for every citizen of Republic of Bulgaria to develop personal and professional knowledge and professional skills and abilities for the improvement of personal well-being and the compatibility of national economics through increase of adaptivity of every person to the economic and social changes and stimulation of participation of all forms of LLL for professional and personal development.

The process of Lifelong Learning in our country is carried out on several levels: formal education and learning; informal education and self-improvement, which includes all forms of traditional and distance learning.

In accordance with the vision of the Strategy by the end of 2013 a significant increase of the citizens of Bulgaria in Lifelong Learning has to be reached. The Strategy has to secure to citizens free access and conditions for learning, so they can develop as individuals responsible both to themselves and society, using the advantages of contemporary knowledge. Below chart indicates the targets that have to be reached by the end of this year in the sphere of LLL.

	2007 (base value)	2013 (target)
Level of participation of the population aged 25-64 in Lifelong Learning	1.30 %	5 %
Share of early abandon of educational system	16.6 %	12 %
Share of persons aged 20-24 with finished secondary education	83.3 %	85 %

In the context of above, we need to say that an important part of the public concept for the role of women including women entrepreneurs in contemporary society based on knowledge is the idea for lifelong learning. The dynamic changes in economy, technology and the social changes imply high level of adaptivity and continuous updating of knowledge and education. The traditional idea for individual education which ensures all necessary abilities for life is already outdated. This is so because the social environment changes on daily basis, so does social opinion – science tries to respond to those processes and to research more and more phenomena. In order to be effective in her work every woman has to be well informed about innovations and discoveries, therefore she needs wider social support. Moreover this is an important condition for compatibility decisive for successful realization. The question is no longer whether women should work but how the business and society will treat working women taking into account the fact that most working women carry on their shoulders heavy social load – family and home responsibilities.

The constitution of Republic of Bulgaria puts no formal impediments before the equality of the two genders for social and professional development. But what is reality at the moment?

In the recent years we observe a disturbing trend, the number of working women working overtime for more than 5 or 6 working days has increased, i.e. the so-called informal economy that has acquired considerable dimensions relies heavily on women. Different untraditional forms of occupation have expanded like: longer working day and working week, irregular working hours, running multiple jobs, job uncertainty and others. This inevitably interferes with the possibilities for stimulating the forms of education and development of contemporary Bulgarian women – a fact that not only raises anxiety, but also requires the timely interference of state and competent institutions.

There is another disturbing fact. The economic, financial, social, spiritual, educational and other crises in our country brought about the increase especially in the private economic sector of the distribution between formal and informal workload of women due to loss of income, redundancies in the public sector and in recent years in private sector, due to the dramatic reduction of income and the intensive processes and the internal and external migration of the population.

Today in Bulgaria we witness the restructuring of the total individual family and national time for work in society, both between the two genders but also the different generations. The redistribution of working time between the two genders is acting in a different way: the bigger part of paid labour is left to men, whereby the bigger part of unpaid labour is left to women. This has led to the increase of inequality of genders in the labour sphere both in terms of workload but also in terms of economic resource.

Historically working women in Bulgaria have gone a long way. In spite of existing discrimination and prejudices nowadays Bulgaria is one of the countries with most women managers in all spheres of business. This proves educational and professional qualities of Bulgarian women, but also their capacity to carry double workload. At the moment in our country we observed transition to new economic system which in fact means new manager and entrepreneurial economics.

Besides the new requirements for optimizing and redistribution of human resource in this process there is also the necessity of continuous training and development. Small and medium business in Bulgaria is a business territory occupied predominantly by women. It's quite natural that new business and changes in business environment bring about new important issues that have to be solved. The opening of our country to new European market expands to a great extent the chances for every entrepreneurial Bulgarian women – these chances are the multimillion market, finance and investment, transfer of know-how, transfer of European good practices and others. But there are also challenges like increase in competition; work in multicultural international business environment; imposing of strict rules and standards. This makes us look for new solutions, new practices and new policies to stimulate the abilities of Bulgarian women to make business, to improve her professional skills, to expand her professional competences.

## **PUBLIC POLICIES**

For the reaching for higher employment rate and access to labour market we rely mainly on the general policies and actions for the development of the economics and the increase of the employment, social and other policies, that create prerequisites for reaching gender equality on the labour market and employment and professional development. Specific policies and actions for equality of genders assist and guide the general policies for achieving actual gender equality on the labour market.

Gender equality is a fundamental value of the EU as of 1957, when the Rome Treaty laid the principle for equal pay. After 1970 European and National Legislation started to expand the opportunities for women and to improve their life. In view of the different start position of the different country-members, however the national targets for increasing the level of employment had to be defined as the concept was that increase in labour force would lead to increase in the systems of social security.

The differences in the different legislative concepts, however led about the necessity of critical discussion of the issue.

In the context of our thesis, however we need to mention that the variety of European social policies in the sphere of women entrepreneurship indicates that nowadays Europe needs more entrepreneurs that have the necessary skills to success compete

on the international market. In this sense the strategies of EU call for greater acknowledgment of the key input of women as part of work force and especially of women as entrepreneurs and innovators. The policies in the sphere of equal gender opportunities on the labour market are only part of the national mechanism in this sphere. It includes both creating of institutions, but also reaching social partnership with the representatives of different NGO's.

Special importance placed on achieving gender equality in the sphere of employment includes two main approaches:

- ❖ Policy of gender equality which is valid for all priorities of European Social Fund,

- ❖ Specific activities targeting at employment of women and retaining them.

Above facts confirm the necessity of creating a global positive entrepreneurial climate and suitable frame conditions to facilitate and stimulate entrepreneurship which include education in entrepreneurship on suitable educational levels.

Following the general trend of development Bulgaria had to start to develop her own specific policies targeted at development of women entrepreneurship.

In January 2003 the so called "**Green Paper on Entrepreneurship**" was voted in Europe. The principles of this document are still valid. The objective defined was to make the European Union by 2010, "the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world, capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion". Given the importance of entrepreneurship and the spirit of enterprise for a more competitive and dynamic Europe, the Commission wishes to spark off a debate on the role played by the spirit of enterprise and how it can be reinforced. The Green Paper first of all looks briefly at the definition and importance of entrepreneurship. It then studies the conditions required to encourage business start-ups and guide enterprises towards growth, before going on to examine the outlook for possible activities in this field. In the spirit of the new open coordination method, the Green Paper gives numerous examples based on best practices in the Member States on how to reinforce entrepreneurship.

This brought about the **National Strategy for Employment in Bulgaria** drafted in 2003 in line with the European Strategy.

In 2004 **The National Council for Gender Equality** with Council of Ministers of Republic of Bulgaria was created in line with the obligations of our country for creating National Consultancy Organizations with the participation of social partners and NGO's for strengthening and stimulating the social and civilian dialog. The work of The National Council was supported by Advisory Commission for Gender Equality which started to apply the policies on central, regional and local level and set-up special training. In 2004 in the course of implementation of the National Plan for Ac-



tion on Employment different specific measures and projects were realized targeted at informing society and employers on the principles of gender equality. The goal was to stimulate the participation in the labour market of groups with difficult access to employment – e.g. Project “Stimulating the Independent Economic Activity of Women for Rendering Services for Childcare” and Project “Back to Work”.

The first **National Plan for Action and Stimulation of Gender Equality** was started in 2005 followed by **National Plan for Action in Employment** in 2007. The National Plan of 2007 followed the directives of European Strategy for Employment for better compatibility of professional and personal life and ensuring accessible services in childcare and care for the elderly and dependant members of households. It included project for supporting parents, for childcare and decreasing unemployment through integrating unemployed women and was a very good solution in the employment and gender policies.

**The National Plan for Economic Development** of the Country reflects the role of entrepreneurship and the participation of women in the labour market. The share of small and medium enterprises in Bulgarian economy is comparatively small but dynamically growing. The trend is these enterprises to play increasingly strategic part as flexible economic subjects that can create significant number of jobs and bring about entrepreneurial innovations.

The stimulation of the entrepreneurial spirit and skills trough actions of the Government is carried out by the following measures: creating of new jobs in small and medium sized enterprises through tax relieves and stimuli for employers; stimulating the participation of small and medium sized enterprises in European and other educational programmes; creating national system for continuous professional training; integrating in programmes of all levels of educational system of specialized courses for the increase of entrepreneurial culture; stimulating the mastering of skills for starting of own business for socially weak persons; people with disabilities representatives of ethnic minorities; young people and women entrepreneurs.

**The National Strategy for Scientific Research to 2020** of Republic of Bulgaria stimulates education in entrepreneurial spirit and change in business behaviour. The Strategy reports the number of centers for entrepreneurship in higher education institutions, the number of companies started as a result of the centers of entrepreneurship, the number of self employed women and the number of start-ups owned by women, number of business centers conducting regular qualification courses in entrepreneurship and the number of people graduated those courses by sex and education.

In this direction of development the education of Bulgarian young people in entrepreneurial skills necessary for creating competitive small or medium business aims to create entrepreneurial culture and skills among students of professional high schools, to create centers for entrepreneurship /simulation companies/ for training and

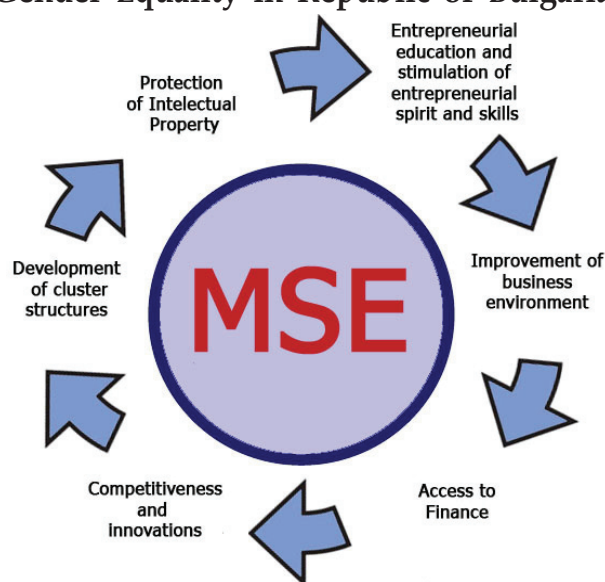
creating practical professional skills to stimulate connections between professional high schools and companies from the respective region and sector.

**The National Plan for Action for the Stimulation of Gender Equality** adopted with Act of 17.05.2008 by Council of Ministers in its part for economic activities provides for work in the following directions:

- ❖ Research in the sphere of women entrepreneurship as an annex to the annual report for the state and development of small and medium enterprises in Bulgaria;
- ❖ Training of entrepreneurs and managerial teams of companies of different economic spheres for the increase of awareness in application of gender policy;
- ❖ Stimulation of the participation of women in programmes for suitable qualification and retraining resulting in access to profession in the sphere of information and communication technologies;
- ❖ Realization of programmes and projects for removing of horizontal and vertical segregation on the labour market and removing the prerequisites for different pay for men and women;
- ❖ Achievement of gender equality and increasing competitiveness on labour market – access to equal participation in courses for professional qualification and retraining to improve employability including self-employability;

The execution of the **National Strategy for Stimulation of Small and Medium Enterprises 2007-2013** implies the stimulation of mastering skills for starting own business of socially weak persons, people with disabilities, representatives of ethnic minorities, young people and women entrepreneurs /see figure 1./

**The Strategy for Stimulation of Gender Equality in Republic of Bulgaria 2009-2015** is another key document reflecting official policies for stimulation of participation of women in national economy, for acknowledgment of their input in the size of GDP, economic growth and productivity. Bulgaria is ranked 38<sup>th</sup> in the list of 134 countries in gender equality whereby no wonder the first positions were taken by Scandinavian countries. In the list Bulgaria was preceded by Moldova /36<sup>th</sup> position/ and Estonia /37<sup>th</sup> position/. In accordance with this paper there is a direct connection between the level of development of a country, the size of the GDP and the participation of women in economics, which means that increase in gender equality leads to increase of pro-



**Figure 1**



ductivity and economic growth. The change of stereotypes is extremely important for the employment policies and is definite achievement in Bulgaria. This approach in addition to the training and education undoubtedly lead to change of mentality of decision-makers, to changes in administrative practice as well as to changes in the work with the social partners, media and society.

**The National Employment Strategy of Republic of Bulgaria 2008-2015** reflects updated policies in the sphere of employment, business and entrepreneurship. It is based on some policies developed in the Employment Strategy of 2003, but the accent is on the update of the following important subjects: improvement of environment and conditions for start-up and development of small and medium business; stimulation of development of human capital and lifelong learning; stimulation of attracting international investment and creation of new jobs; development of network of centers for education in entrepreneurship in /professional/ schools and universities; stimulation of competitiveness and innovations; development of cluster structures; stimulation of adaptability and mobility on the labour market; stimulation of integration and fight with discrimination for disadvantaged groups of people on the labour market; increase attractiveness of work and earning of income.

The most updated document is the current **National Employment Strategy of Republic of Bulgaria 2012-2020**. The main targets of this strategy are connected with the significant improvement of investment in human capital ensuring a higher and more stable employment productivity, integration of a wider circle of employable people into the employment market. In accordance with the basic concept of this strategy the work of the state institutions should be targeted mainly to: facilitating access to finance; to support investment and the need of working capital for small and medium sized enterprises; creating unified information system and database providing free access to education; opportunities for seeking for partners and access to analytical marketing information for the different sectors; stimulation of the orientation of small and medium size enterprises to specific niches; stimulation of participation in clusters; development of suitable forms of education – distance, weekend, individual and others with the aim to ensure more information and access to education of the employed by subsidizing the expenses and others; training of entrepreneurs and providing financial grants for starting business; stimulating entrepreneurship among unemployed through access to education, consultancy and information on finance availabilities for starting independent economic activities; creating a network of organizations for support of business including institutions providing support of entrepreneurship and consultancy for start-ups.

Bulgaria is still far from achieving the targets defined in these documents. Nevertheless the policies covered therein would have a multiple effect both for creating more jobs for women, for increasing employability of mothers with children as well

as for women who have the motivation and the will to develop their own business in spite of the heavy economic situation, the financial crisis in our country in the context of world crisis. Only the application of integrated approach of complementary social, educational and other policies can guarantee economic progress.

Business realities in Bulgaria today require a strong national mechanism of acting institutions harmonizing their efforts in the right direction to create positive entrepreneurial climate and the correct frame conditions for economic development.

## INSTRUMENTS

Combination of traditional models and contemporary systems for training can enrich the instrumentarium of those working in the sphere of education and alternative forms of education. It could include:

- ❖ Management of education based on professional stable knowledge;
- ❖ Wider access to education and specialized education;
- ❖ Integrating more trainers and NGO's in the educational process;
- ❖ Wider use of universities and training centers;
- ❖ Creation and distribution of professional and at the same time clear cut correct proposals for education;
- ❖ Respecting general decisions for stable and professional proposal for combined education in the sphere of women entrepreneurship;
- ❖ Creating and continuous update of educational content for business and entrepreneurship – new plans, modern programmes etc. ;
- ❖ Conceptual development of training courses and modules – integration of new educational and training projects, multimedia;
- ❖ Effective integration of responsible factors in the educational process that could cooperate within the frame of common project on national and international level for getting better results;
- ❖ Publication, marketing and distribution of educational proposal to partners;
- ❖ Participation in common European projects;
- ❖ Attracting new supporters and trainers from the real labour market – thus integrating practical experience into the educational process;
- ❖ “Building bridges” between science and practice;
- ❖ Expert assessment of projects, programmes and products;
- ❖ Introducing and continuous update of variable instruments – products and services for combined training: courses, evaluation, consultancy, exchange of ideas etc.;
- ❖ Adequate reaction to the dynamic changes especially in the sphere of women entrepreneurship;

❖ Wider use of information – educational and training environment independently of the type of entrepreneurial organization /e.g. industrial enterprise, organization, company etc./;

❖ Raising the standard of the training staff – update of knowledge, application of modern forms for training and communication; integration of unconventional elements in the training process;

❖ Work towards achieving better coordination between business, institutions and trainers;

❖ Putting under question the universal rules in institutions in the context of gender differences in the context of married and single women, people of different age, ethnoses etc.;

❖ Raising awareness – one of the most popular feminine practices;

❖ Stimulating the spirit of cooperation, community, group cohesion, identity and interaction – this does not mean that differences, conflicts, competition, hierarchy are excluded;

❖ Improvement of company policy in terms of adaptivity of human resource within the educational process;

❖ Increasing information and creating conditions for acquiring of key competences;

❖ Assessment and analyses of the result in the process of acquiring key competences;

❖ Improvement of the State educational requirements for acquiring professional qualification based on results from training, whereby ensuring flexibility and actualization against the changing requirements of the labour market;

❖ Realizing projects for validation and certification of the results of informal and individual education – including company training;

❖ Actualization of the legal basis in view of defining the rights and obligations of the interested parties /suppliers, users and employers/ in terms of educational quality and content and training standards;

❖ Development of systems for monitoring and control of quality and standard of education and training;

❖ Developing the capacity for monitor and assessment of the results of training and quality of education through using specific methodology;

❖ Creation of so-called women friendly companies;

## PROJECTS

### 1. National Programme „New Opportunity for Employment“.

Developed by Ministry of Labour and Social Policy of Republic of Bulgaria. Financed by budget funds for active policy for the labour market of the Ministry of Labour and Social Policy in accordance with the National Plan for Action on Employment for 2013.

**Aims:** decrease of loss of qualification, loss of skills and labour habits; increase of qualification through mastering new professions and acquiring key skills.

**Main principles:** legitimacy; guaranteed resource; coordination and coherence; partnership and cooperation; transparency and glasnost; voluntariness and feedback.

**Territory:** national scope.

**Expected results:**

- ❖ Reduction of the time for redundant people on the labour market through including them in employment based on the Programme for direction to free jobs on the primary labour market;

- ❖ Evading loss of labour skills of the people targeted by the Programme;

- ❖ Decrease of prerogatives for loss of qualification, skills of the people targeted by the Programme by integrating them in training and/or employment.

### 2. Programme „I can do better“ – 2013

Part of European Operational Programme “Development of Human Resource”. Participating in the project could be not only those working in private sector, but also self-employed. Employees from budget sphere could also participate: teachers, military, policeman, state administration etc. The approved applicants receive voucher for training and qualification.

The courses of the Programme are: languages – English, German, Spanish and French; operational accountancy; web programming.

Range:

Candidates: 180 000

Approved: 144 000

Received vouchers: 91 000

Expecting vouchers: 53 000

Completed the courses: 62 000

Total Budget: 100 mio BGN for current programme period

### **3. Project “Development of Entrepreneurship through Practical Training on Business, Soft Skills and Creativity”**

Financed by “America for Bulgaria”

Period: by September 2015

Description: The Programme is targeted to training young people for business and entrepreneurship. It includes the following training modules: “training company” – the programme reflects the approach “training through creation” and develops the interpersonal skills /soft skills/ which include proficiencies such as communication skills, conflict resolution and negotiation, personal effectiveness, creative problem solving, strategic thinking, team building, influencing skills and selling skills.

Programme Sections: Business Ethics, Innovation Camps, Monitoring and Assessment.

### **4. Project “Entrepreneurship without Frontiers”**

Realized by the foundation “Cluster Information and Communication Technologies”, together with Ardino Municipality, Club “Vega” from the town of Kardzhali and the high-tech business incubator “Cork Bits” from Ireland.

Description: training of 25 young people with the aim of stimulation of entrepreneurship in small municipalities by using good European practices. Includes for seminars on entrepreneurship: “Culture of Business Thinking”; “Use of Communication and Information Technologies as a Prerogative for Success in Entrepreneurship”; “Training in Natural Sciences for the Development of Business Thinking and the Creation of Systematic Approach to Problems with Entrepreneurs”; “Virtual Digital Values, Goods and Money”.

Target group: people under 40 with own business or idea for creating one.

### **5. Project of Foundation “Unicredit in Bulgaria” 2013-2014**

Programme for social entrepreneurship.

Partners: Foundation “Unicredit in Bulgaria” and Bulgarian Center for Non-Profit Law.

Description: training in business planning with experts, competition “The Best Business Plan of Non-Profit Organization”.

Prize: 30 000 BGN

Target: developing social entrepreneurship by supporting business initiatives in the sphere.

## **6. Project “Entrepreneurship – Instrument for Employability”**

Financed by EU Programme “PHARE”, Project BG2004/016-711.11.01 “Development of Human Resource and Stimulating of Employment”

Territory: Southwest Region – Pernik, municipalities of Pernik, Radomir, Breznik, Trun, Zemen and Kovachevci.

Target: unemployed in employment age from the region registered in the Labour Bureau. To stimulate, train and support a specially selected group of unemployed for starting their own business.

Description: creating of stimulating educational and promotional environment for development of private initiative and entrepreneurship in view of creating new jobs and curbing unemployment in the region. The project includes 5 main activities: selection and training; consultancy and development of business plan; support with registration and start-up; organization of final conference “Entrepreneurship for Competitive Local Economy”; management of projects.

Expected results: training of 26 unemployed; registration of minimum 8 companies; creating minimum 10 new jobs; consultancy in real and virtual environment; approval of minimum 20 business plans; development of 18 realistic business plan for starting own business; positive influence on the entrepreneurial culture in the region.

## **7. Project “All Inclusive – Partnership for Strengthening Social Inclusion”**

Created as a part of EU Programme “Lifelong Learning”, part of “Leonardo Da Vinci”, activity “Partnership” /2011-2013/.

Partners: Italy, Hungary, Romania and Germany.

Target: long-term partnership between participating organizations with the aim of exchange of good practices for the work of children and young people with specific needs. Bulgarian Association “National Network for Business Development” hosted the fifth mobility meeting in the period 10-13 April 2013.

## **8. Project-schedule “Support for Entrepreneurial Bulgarians”**

Target: providing suitable education for acquiring professional qualification and skills for starting and managing own business. Support for unemployed who have the mindset to start independent economic activity – development of business plan; creating conditions for achieving stable employability through self-employment and possibility for new jobs in new businesses.

Duration of training: 300 training hours

All above examples indicate certain lack of clear vision on the part of the State in its intention to support entrepreneurship in Bulgaria and especially women entrepreneurship. Certain companies and organizations like “PR Consulting”, “Taurus

Consulting”, “Informa Intellect”, “City Management Consult”, “Trainsoft” and “Hiron Management Consulting” are active in the sphere of professional training, consultancy and support of entrepreneurship, creating good practices in the development of entrepreneurship and management of small business in the country.

## CONCLUSION

As we analyze the many examples of good practices and innovative solutions among universities that offer Lifelong Learning in Europe and our country, it becomes clear that there is no such thing as a singular, definitive strategy and business model that can be generically implemented in all institutions.

Although high priority has been given to Lifelong Learning on the European educational agenda since the late 1990s the implementation has been slow among conventional universities, but not among the open universities.

Several programmes and projects are already in place, however there is a lot of work to be done in future both on the part of State, Institutions, banks and specialized companies in the sphere of training and consultancies to bridge the gap between target and reality. Priorities are set and the target is clear.

Experience so far indicates that the key factor is to achieve harmonization of effort between the different entities both in the educational sphere in the state institutions as well as in the real business, use the positive experience, improve communication and create the right environment and prerequisites for Lifelong Learning.



## BIBLIOGRAPHY

1. Basis of Women Entrepreneurship – Theoretical and Practical Aspects by Ph.D. Emilia Nikolova
2. Bulgarian Face of Women Entrepreneurship. Practical, Social and Media Discourse by Ph.D. Emilia Nikolova
3. Green Paper on Entrepreneurship
4. National Employment Strategy of Republic of Bulgaria 2008-2015
5. National Employment Strategy of Republic of Bulgaria 2012-2020
6. National Plan for Action for the Stimulation of Gender Equality
7. National Plan for Action in Employment 2007
8. National Plan for Economic Development
9. National Programme „New Opportunity for Employment“
10. National Strategy for Employment in Bulgaria 2003
11. National Strategy for Lifelong Learning of Republic of Bulgaria (LLL) 2008-2013
12. National Strategy for Scientific Research to 2020 of Republic of Bulgaria
13. National Strategy for Stimulation of Small and Medium Enterprises 2007-2013
14. Programme „I can do better“
15. Project „All Inclusive – Partnership for Strengthening Social Inclusion“
16. Project „Development of Entrepreneurship through Practical Training on Business, Soft
17. Project „Entrepreneurship – Instrument for Employability“
18. Project „Entrepreneurship without Frontiers“
19. Project of Foundation „Unicredit in Bulgaria“ 2013-2014
20. Project-schedule „Support for Entrepreneurial Bulgarians“
21. Skills and Creativity“
22. Strategy for Stimulation of Gender Equality in Republic of Bulgaria 2009-2015
23. The Labour Strategy of Lisbon
24. Young Entrepreneurs in Bulgaria by Ph.D. Emilia Nikolova

## SHORT PRESENTATION OF THE AUTHOR

Emilia Nikolova is Ph.D. in "Social Communications and Information Sciences". She has defended doctor's dissertation with the thesis "The Image of Woman Entrepreneur in Public Space: Functional and Dysfunctional Effects" – Chair of UNESCO "Communications and Public Relations" – Faculty of Journalism and Mass Communication Sofia University "Kliment Ohridski".

She has taught the academic specialties "Theory and History of Public Relations" and "Strategy and Tactics in Public Relations". Currently she is a Professor at the Burgas Free University, teaching "Business Communications" and "Theory and History of Public Relations".

Emilia Nikolova has a Master Degree in "Consultative Psychology", "Public Relations" and "Social Activities".

She has written a number of books, monographs and papers published in Bulgarian and international scientific editions, among them: "Young Entrepreneurs in Bulgaria", "Basis of Women Entrepreneurship – Theoretical and Practical Aspects", "Communication as Social-Psychological Phenomenon", "Bulgarian Face of Women Entrepreneurship. Practical, Social and Media Discourse".

And last but not least Emilia Nikolova has a long personal experience in real life women entrepreneurship in a country in transition.

She is an important and active member of our AWEB SELENA Team.

ЕМИЛИЯ НИКОЛОВА

**СТИМУЛИРАНЕ НА ОБУЧЕНИЕТО  
ПО  
ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО  
ПРЕЗ ЦЕЛИЯ ЖИВОТ**

ЖЕНИ, ПОЛИТИКИ, ИНСТРУМЕНТИ  
ПРОЕКТИ

Компютърна обработка  
Графично оформление  
Оформление на корицата  
Светослав Вълков  
[www.valkovdesign.com](http://www.valkovdesign.com)

*Valkov design*  
WEB&PRESS STUDIO

С любезното съдействие на издателство „Фабер“ – Велико Търново

**БУРГАС, 2013**