

ПРОБЛЕМИ НА УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СОЦИАЛНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В БЪЛГАРИЯ

доц. д-р Петя Данкова
Икономически университет – Варна

PROBLEMS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN SOCIAL ENTERPRISES IN BULGARIA

Assoc. Prof. Petya Dankova, PhD
University of Economics – Varna, Bulgaria

Резюме

Фокусът върху социалната икономика и социалните предприятия, който се поставя в рамките на Европейския съюз през последните години, поставя България пред предизвикателството да създаде нормативна и стопанска среда за тяхното формиране и функциониране. Към момента в България има тридесет и три действащи социални предприятия, включени в Регистъра на Министерството на труда и социалната политика. В болшинството тях съществена част от наетите са лица от уязвими групи, което изправя предприятията пред специфични предизвикателства в сферата на управлението на техните човешки ресурси. Цел на този доклад е да се представят особеностите на социалните предприятия в България и да се изведат проблеми при управлението на човешките ресурси в тях.

Ключови думи: *управление на човешките ресурси, социална икономика, социални предприятия*

JEL Класификация: *O15, M14*

Abstract

The focus on the social economy and social enterprises within the European Union in recent years has challenged Bulgaria to create a normative and economic environment for their creation and operation. There are currently thirty-three social enterprises operating in Bulgaria, listed in the Registry of the Ministry of Labour and Social Policy. In most of them, a significant part of the employees are people from vulnerable groups, which poses specific challenges in the area of human resources management in these enterprises. The aim of this paper is to discuss the specific features of social enterprises in Bulgaria and to highlight the problems of their human resource management.

Keywords: *human resource management, social economy, social enterprises*

JEL Classification: *O15, M14*

Въведение

През последните години в Европа все по-голям акцент се поставя върху социалната икономика като стопанска дейност, ориентирана към постигане на благоденствие за общността като цяло и за определени уязвими социални групи в частност. По данни на Европейската комисия, към момента в рамките на Европейския съюз (ЕС) функционират 2,8 милиона предприятия от социалната икономика, които представляват 10% от всички предприятия в ЕС. Почти 13,6 милиона души – около 6,2 % от заетите в ЕС – работят в предприятия от социалната икономика. В допълнение към това, социалната икономика в

ЕС ангажира около 5,5 млн. доброволци (European Commission. Social Economy in the EU). В България понастоящем има тридесет и три действащи социални предприятия, включени в Регистъра на Министерството на труда и социалната политика. Като работодатели социалните предприятия привличат човешки ресурси със специфични особености, което на свой ред е свързано с някои проблеми при управлението им. Цел на този доклад е да се представят особеностите на социалните предприятия в България и да се изведат проблеми при управлението на човешките ресурси в тях.

Нормативна рамка на социалната икономика в Европейския съюз и в България

През 2011 г. Европейската комисия публикува документа „Инициатива за социален бизнес – създаване на благоприятен климат за социалните предприятия“, чиято основна цел е да се поощри извършването на стопанска дейност, насочена към постигането на конкурентоспособност на европейската икономика при съблюдаване на социални и етични принципи и водеща до приобщаването на европейските граждани и разрешаването на съществуващи социални проблеми (European Commission, 2011). Във фокуса на вниманието на социалната икономика се поставят интересите на широк кръг заинтересовани лица. Социалното предприятие е дефинирано като предприятие, чиято основна цел е не реализирането на печалба за собствениците, а постигането на положителен социален ефект. Към момента в Европейския съюз липсва възприета единна дефиниция на понятието „социално предприятие“. В посочената „Инициатива за социален бизнес“ терминът „социално предприятие“ се прилага за предприятия, които (European Commission, 2011):

- поставят постигането на социални цели или на обществен интерес като причина за своята стопанска дейност, която често е под формата на социална иновация;
- реинвестират печалбата си основно за постигането на тези социални цели; и
- прилагат демократични принципи на организация и управление или акцентират върху социалната справедливост.

Следователно, в съзвучие с това разбиране, социалните предприятия могат да бъдат (European Commission, 2011):

- предприятия, които предоставят социални услуги и/или стоки и услуги, предназначени за уязвими групи лица (достъп до жилища, здравеопазване, помощ за възрастни хора или хора с увреждания, грижи за деца, достъп до работни места и до обучение, справяне със зависимости и др.);
- предприятия, чийто начин на производство на стоки или предоставяне на услуги има за цел укрепване на социалния ред (социална и професионална интеграция чрез достъп до работни места за хора в неравностойно положение, особено такива с недостатъчна квалификация или със социални или професионални проблеми, водещи до изолация или маргинализация), но чиято дейност може да е извън сферата на предоставянето на социални стоки или услуги.

В отговор на европейските инициативи, през 2019 г. в България влезе в сила Законът за предприятията на социалната и солидарна икономика (ЗПСИ), който си поставя за цел да насърчи развитието на социалната и солидарна икономика като стопански отрасъл, като създаде специални правила за намаляване на социалното неравенство и за постигане на устойчиво териториално развитие. Във фокуса на този нормативен акт стои оказването на подкрепа, повишаването на жизнения стандарт, създаването на условия за самостоятелен начин на живот чрез подобряване на достъпа до обучения и заетост на следните лица от социално уязвими групи:

- хора с трайни увреждания;¹
- продължително безработни лица, които имат право на месечна социална помощ съгласно Закона за социално подпомагане и правилника за прилагането му;
- лица до 29-годишна възраст, които нямат предходен професионален опит;
- лица, настанени извън семейството по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето,² включително след прекратяване на настаняването им;
- безработни лица над 55 години, които са регистрирани в дирекция "Бюро по труда";
- лица, които отглеждат деца с трайни увреждания и получават помощи по чл. 8д от Закона за семейни помощи за деца;³
- лица, изтърпели наказание лишаване от свобода за срок, не по-кратък от 5 години, ако краят на наказанието е настъпил през последните три години от постъпването на работа;
- лица със зависимост към алкохол или наркотични вещества, преминали успешно лечебна или психосоциална рехабилитационна програма през последните две години преди постъпването на работа, което се удостоверява чрез документ, издаден от лицата, при които е проведено лечението или психосоциалната рехабилитация;
- бездомни лица;⁴
- чужденци, получили закрила в Република България по реда на Закона за убежището и бежанците през последните три години от постъпването им на работа;
- лица, получили статут на специална закрила по реда на Закона за борба с трафика на хора;
- лица, пострадали от домашно насилие по смисъла на Закона за защита от домашното насилие.

ЗПССИ дефинира социалното предприемачество като „форма на предприемачество, която съвместява стопанска дейност с преследването на социални цели, в резултат на което се произвежда социална добавена стойност“ (вж. §1, т. 6 от Допълнителните разпоредби). Като субекти на социалната и солидарна икономика ЗПССИ извежда (i) кооперациите, (ii) юридическите лица с нестопанска цел за осъществяване на обществено-полезна дейност и (iii) социалните предприятия. Дейността на първите два от тези субекти – кооперациите и на юридическите лица с нестопанска цел за осъществяване на обществено-полезна дейност – е регламентирана съответно от Закона за кооперациите и Закона за юридическите лица с нестопанска цел.

¹ По смисъла на § 1, т.2 от допълнителните разпоредби на Закона за хората с увреждания, „хора с трайни увреждания“ са лица с трайна физическа, психическа, интелектуална и сетивна недостатъчност, която при взаимодействие с обкръжаващата ги среда би могла да възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществения живот, и на които медицинската експертиза е установила вид и степен на увреждане 50 и над 50 на сто.

² Чл. 26 от Закона за закрила на детето урежда реда за настаняване на деца (лица до 18-годишна възраст) в семейство на роднини или близки, в приемно семейство или в социална или интегрирана здравно-социална услуга за резидентна грижа.

³ Чл. 8д от Закона за семейни помощи за деца урежда предоставянето на месечни помощи за отглеждане на дете с трайно увреждане до 18-годишна възраст и до завършване на средното образование, но не по-късно от 20-годишна възраст. Същите се предоставят на родители (осиновители), когато отглеждат деца с трайни увреждания, независимо от доходите на семейството, при условие че детето живее постоянно в страната и не е настанено за отглеждане извън семейството по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето.

⁴ По смисъла на § 1, т. 1 от Закона за предприятията на социалната и солидарна икономика, „бездомно лице“ е лице, което не притежава собствено жилище, не е в състояние да наеме жилище със собствени средства и не е настанено в общинско жилище по реда на Закона за общинската собственост и/или което поради инцидентно възникнали обстоятелства (пожар, природни бедствия, срутване на сграда и други) е останало без подслон.

Така с въвеждането на ЗПССИ през 2019 г. на практика в стопанската реалност у нас се въвежда един нов стопански субект: социалното предприятие, дефинирано като „предприятие, което независимо от правноорганизационната си форма има за предмет на дейност производство на стоки или предоставяне на услуги, като съчетава икономически резултати със социални цели, постига измерима, положителна социална добавена стойност, управлява се прозрачно с участието на членовете, работниците или служителите при вземане на управленски решения, осъществява своята икономическа дейност, като част от средносписъчния брой на персонала са лица уязвими групи и/или като печалбата преимуществено се разходва за осъществяване на социална дейност и/или социална цел съгласно учредителния договор или устав“ (ЗПССИ, §1, т. 5 от Допълнителните разпоредби). По смисъла на същия нормативен акт социалната добавена стойност представлява „постигнатият социален ефект за целевата група в резултат от извършваната от социалното предприятие дейност, като се вземат предвид както положителните, така и отрицателните промени и съпътстващите ефекти в резултат от други действия или липса на действия от страна на социалното предприятие“ (ЗПССИ, §1, т. 7 от Допълнителните разпоредби).

Според мащаба на реализираната от социалното предприятие социална добавена стойност ЗПССИ различава два типа социални предприятия: социални предприятия клас А и социални предприятия клас А+. По-конкретно, социално предприятие клас А е всяко социално предприятие, независимо от правноорганизационната му форма, което отговаря на следните основни условия:

(1) осъществява социална дейност, която произвежда социална добавена стойност, определена съгласно методика, издадена от министъра на труда и социалната политика (вж. Методика за оценка на социалната добавена стойност); и

(2) се управлява прозрачно с участие на членовете, работниците или служителите при вземане на решения по установена в учредителния договор, устава или друг устройствен документ процедура.

В допълнение на горните две, социалното предприятие клас А следва да отговаря на поне едно от следващите условия:

(3) положителният му счетоводен финансов резултат след данъчно облагане за последния отчетен период да се разходва повече от 50 на сто и не по-малко от 7500 лв. за осъществяване на социална дейност или цел;⁵ или

(4) не по-малко от 30 на сто и не по-малко от три лица от наетите в предприятието към датата на възникването на трудовото правоотношение да се отнасят към изброените по-горе лица от уязвими групи.

Що се отнася до социално предприятие клас А+, то следва да отговаря съвкупно на всички гореизброени четири изисквания, както и на поне едно от следните допълнителни условия:

(1) социалната добавена стойност да се осъществява изцяло в административните граници на общини, които за предходната година имат равнище на безработица, равно или по-високо от средното за страната спрямо наличните статистически данни към датата на подаването на заявлението; или

⁵ Това изискване се смята за изпълнено и когато положителният счетоводен финансов резултат на предприятието след данъчно облагане е реинвестиран в самото предприятие, ако основната му дейност е социална по смисъла на ЗПССИ.

(2) положителният счетоводен финансов резултат на предприятието след данъчно облагане да се разходва повече от 50 на сто и не по-малко от 75 000 лв. за осъществяване на социална дейност;⁶ или

(3) най-малко 30 от наетите да се отнасят към гореизброените лица от уязвими групи и да са работили без прекъсване в предприятието през последните 6 месеца.

Предимствата за социалните предприятия клас А+ се състоят в това, че за тях ЗПССИ предвижда възможност да бъдат насърчавани чрез следните:

(1) Възмездно учредяване в тяхна полза за развитието на социалните им цели на право на строеж върху имоти - частна общинска собственост, без търг или конкурс след решение на общинския съвет; този случай социалното предприятие се задължава да продължи да съществува и да действа като такова за срок, не по-кратък от 10 години от учредяването на правото на строеж, като при неизпълнение на това задължение дължи на общината парично обезщетение;

(2) Възмездно учредяване в тяхна полза за постигането на социалните им цели на право на ползване върху имоти и вещи - частна общинска собственост, без търг или конкурс след решение на общинския съвет; правото на ползване се погасява със заличаването на социалното предприятие от регистъра на социалните предприятия или с изтичането на определения срок, който не може да надхвърля 10 години;

(3) Финансово подпомагане за обучение за повишаване на професионалната квалификация на лицата от уязвими групи, наети от социални предприятия клас А+, по предложение на министъра на труда и социалната политика, когато икономическата дейност се извършва изцяло в административните граници на общини, които за предходната година имат равнище на безработица, равно или по-високо от средното за страната.

Особености на социалните предприятия в България

Министерството на труда и социалната политика води Регистър на социалните предприятия. Всички социални предприятия, вписани в Регистъра, имат право да използват безплатно отличителния сертификационен знак „Продукт на социално предприятие“ за своите стоки или услуги. Към момента в Регистъра са включени 45 социални предприятия, от които:

- 33 са действащи и 12 са в процес на проверка;
- От действащите социални предприятия 32 се отнасят към клас А и 1 се отнася към клас А+.⁷ Данните за действащите социални предприятия от клас А са обобщени в таблица 1.
- От социалните предприятия в процес на проверка 11 се отнасят към клас А и 1 се отнася към клас А+.⁸ Данните за социалните предприятия от клас А в процес на проверка са обобщени в таблица 2.

Въпреки малкия брой социални предприятия, анализът на достъпните данни за тях недвусмислено сочи, че в болшинството от тях не по-малко от 30 на сто и не по-

⁶ Това изискване се смята за изпълнено и когато положителният счетоводен финансов резултат на предприятието след данъчно облагане е реинвестиран в самото предприятие, ако основната му дейност е социална по смисъла на ЗПССИ.

⁷ Отговаря на условията за социални предприятия от клас А и на следното допълнително условие: „социалната добавена стойност да се осъществява изцяло в административните граници на общини, които за предходната година имат равнище на безработица, равно или по-високо от средното за страната спрямо наличните статистически данни към датата на подаването на заявлението“.

⁸ Отговаря на условията за социални предприятия от клас А и на следните две допълнителни условия: „социалната добавена стойност да се осъществява изцяло в административните граници на общини, които за предходната година имат равнище на безработица, равно или по-високо от средното за страната спрямо наличните статистически данни към датата на подаването на заявлението“; и „положителният счетоводен финансов резултат на предприятието след данъчно облагане да се разходва повече от 50 на сто и не по-малко от 75 000 лв. за осъществяване на социална дейност“.

малко от три лица от наетите към датата на възникването на трудовото правоотношение са лица от гореизброените уязвими групи. Това се отнася за 25 от действащите социални предприятия от клас А, което представлява 78% от тях (вж. таблица 1, колони 3 и 4); както и за 9 от социалните предприятия от клас А в процес на проверка, което представлява 82% от тях (вж. таблица 2, колони 3 и 4).

Таблица 1

Социални предприятия (СП) клас А, действащи

Правноорганизационна форма на СП	Бр. регистрирани СП според условията, на които отговарят			ОБЩО СП (бр.)
	усл. 1, 2 и 3	усл. 1, 2 и 4	усл. 1, 2, 3 и 4	
1	2	3	4	5
Регистрирано по ЗЮЛНЦ ⁹	3	9	1	13
Регистрирано по ТЗ ¹⁰	4	12	1	17
Общинско предприятие ¹¹	-	2	-	2
ОБЩО СП (бр.)	7	23	2	32

Източник: МТСП. Регистър на социалните предприятия

Таблица 2

Социални предприятия (СП) клас А, в процес на проверка

Правноорганизационна форма на СП	Бр. регистрирани СП според условията, на които отговарят			ОБЩО СП (бр.)
	усл. 1, 2 и 3	усл. 1, 2 и 4	усл. 1, 2, 3 и 4	
Регистрирано по ЗЮЛНЦ ¹²	2	3	1	6
Регистрирано по ТЗ ¹³	-	5	-	5
Общинско предприятие ¹⁴	-	-	-	-
ОБЩО СП (бр.)	2	8	1	11

Източник: МТСП. Регистър на социалните предприятия

Съществени проблеми на управлението на човешките ресурси в социалните предприятия в България

От изложеното става видно, че в болшинството от социалните предприятия в България съществена част от наетите са лица от уязвими групи, което изправя тези предприятия пред специфични предизвикателства в сферата на управлението на техните човешки ресурси, които могат да бъдат обобщени както следва:

- Наетите лица от уязвими групи често страдат от редица здравословни проблеми, което се отразява негативно върху тяхната работоспособност и от което произтичат чести отсъствия от работа и последващи проблеми с организацията на трудовия процес.

⁹ Закон за юридическите лица с нестопанска цел.

¹⁰ Търговски закон.

¹¹ По смисъла на чл.52 от Закона за общинската дейност.

¹² Закон за юридическите лица с нестопанска цел.

¹³ Търговски закон.

¹⁴ По смисъла на чл.52 от Закона за общинската дейност.

- Наетите лица от уязвими групи често имат ниска професионална квалификация и недобре развити трудови навици, което налага необходимостта от провеждане на съответни обучения и менторски програми. На този етап ЗППСИ предвижда финансова помощ за обучения на наетите от уязвими групи, но това се отнася само за социални предприятия клас А+.

- Често качеството на продуктите и услугите, произвеждани от наетите лица от уязвими групи, е на по-ниско ниво в сравнение с тези на останалите предприятия, което поставя социалните предприятия в една неблагоприятна конкурентна среда и се отразява негативно на техните приходи от дейността (Долина на растеж, 2021). Преодоляването на този проблем изисква от една страна предвиждане на допълнителни обучения, а от друга – на подходи за привличане вниманието на съответна група потребители, които са склонни да заплащат за съответните продукти и услуги. В противен случай се стига до това, че „животът“ на редица социални предприятия се изчерпва с приключване на обезпеченото и гарантирано проектно финансиране“ (Нинов, 2016).

- Макар една от фундаменталните цели на социалните предприятия да се заключава в предоставяне на възможност за интеграция чрез трудова заетост на лица от уязвими групи, в редица случаи тяхната трудова мотивация не е достатъчно висока (Тодорова, 2014). Една от причините е т. нар. „капан на помощите“ – когато се сблъскат с предизвикателствата на трудовия процес, лицата от уязвими групи понякога решават, че получаваните от тях социални помощи са им достатъчни и затова нямат стимул да работят (Михайлов, 2014).

- Един допълнителен проблем произтича от самата нормативна уредба. Съгласно утвърдената от Министерството на труда и социалната политика Методика за оценка на социалната добавена стойност, за да удостовери статута си на социално предприятие съответната кандидатстваща организация периодично попълва и подава формуляр със съответни количествени показатели, в т.ч. брой наети лица от уязвими групи. Този подход за измерване на социалната добавена стойност обаче „не отчита качествената социална промяна, която социалните предприятия постигат“ (Адамова и др., 2021). Става дума за това, че към един последващ момент на подаване на съответния формуляр е вероятно наетите в социалното предприятие лица от уязвими групи вече да не се отнасят към тези групи, тъй като тяхното уязвимо социално положение е било преодоляно именно в резултат от работата им в предприятието. Така например едно лице, претърпяло положителна качествена промяна в своето социално положение, вече не би могло да бъде отнесено към броя на наетите в предприятието лица от уязвими групи, което би могло да доведе до отписване на предприятието от Регистъра на социалните предприятия и до отнемане на произтичащите от това за него предимства. По този начин законодателят не само не насърчава социалните предприятия, но на практика ги наказва за техните усилия по приобщаване на лицата от уязвими групи.

Заключение

Социалните предприятия са специфичен стълб на социалната икономика, необходим за създаване на условия за социално приобщаване, трудова заетост и повишаване на благосъстоянието на лица от редица уязвими групи. От своя страна, управлението на тези лица в качеството им на работници или служители по трудово правоотношение поставя наемащите ги предприятия пред редица проблеми и предизвикателства, очертани в този доклад само в най-общи рамки. Поощряването на развитието на социалните предприятия в бъдеще обаче изисква задълбочено изследване на тези проблеми и извеждане на нормативни и икономически пътища за тяхното разрешаване.

Използвана литература

1. Адамова, А., Шабани, Н, Алексиева П. (2021). Изследване на нуждите и предизвикателствата на социалните предприятия (СП) – доклад. Български център за нестопанско право. Достъпен онлайн: <https://bcnl.org/analyses/izsledvane-na-nuzhdite-i-predizvikelstvata-na-sotsialnite-predpriyatiya-doklad.html> [Последно достъпен на: 16/10/2023]
2. Долина на растеж (2021). Социалното предприемачество в България по пътя на растежа: Екосистема, финансови нужди, регулаторна рамка и уроци от практиката. Достъпен онлайн: <https://valleyofgrowth.reachforchange.org/bg/resursi> [Последно достъпен на: 16/10/2023]
3. Закон за закрила на детето (обн. ДВ. бр. 48 от 13.06.2000 г.). Достъпен онлайн: <https://justice.government.bg/home/normdoc/2134925825> [Последно достъпен на: 14/10/2023]
4. Закон за кооперациите (обн. ДВ. бр.113 от 28.12.1999 г.). Достъпен онлайн: <https://lex.bg/laws/ldoc/2134696966> [Последно достъпен на: 14/10/2023]
5. Закон за предприятията на социалната и солидарна икономика (обн. ДВ. бр. 91 от 02.11.2018 г.; в сила от 02.05.2019 г.). Достъпен онлайн: <https://lex.bg/bg/laws/ldoc/2137187968> [Последно достъпен на: 14/10/2023]
6. Закон за семейни помощи за деца (обн. ДВ. бр. 32 от 29.03.2002 г.). Достъпен онлайн: <https://lex.bg/laws/ldoc/2135441920> [Последно достъпен на: 14/10/2023]
7. Закон за хората с увреждания (обн. ДВ. бр.105 от 18.12.2018 г.; в сила от 01.01.2019 г.). Достъпен онлайн: <https://www.mlsp.government.bg/uploads/38/khu/normativni-dokumenti/2019-zakon-za-horata-s-uvregdania.pdf> [Последно достъпен на: 14/10/2023]
8. Закон за юридическите лица с нестопанска цел (обн. ДВ. бр. 81 от 06.10.2000 г.; в сила от 01.01.2001 г.). Достъпен онлайн: <https://lex.bg/laws/ldoc/2134942720> [Последно достъпен на: 14/10/2023]
9. Методика за оценка на социалната добавена стойност, произвеждана от дейността на социалните предприятия по чл. 7 и чл. 8 от Закона за предприятията на социалната и солидарна икономика (утв. със Заповед № РД 01-307/07.05.2019 г. на министъра на труда и социалната политика). Достъпна онлайн: <https://seconomy.mlsp.government.bg/wp-content/uploads/2022/12/Methodika.pdf> [Последно достъпена на: 14/10/2023]
10. Михайлов, С. (2014). Социални предприятия в България – доклад от изследване. Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“.
11. Нинов (2016). Проблеми и перспективи за развитие пред социалните предприятия в България. Сборник с доклади от международна научна конференция "Икономическо благосъстояние чрез споделяне на знания", СА Свищов. сс. 281 – 287. Достъпен онлайн: <https://dlib.uni-svishtov.bg/handle/10610/2980?show=full> [Последно достъпен на: 15/10/2023]
12. Правилник за прилагане на закона за предприятията на социалната и солидарна икономика (обн. ДВ. бр. 40 от 17.05.2019 г.; в сила от 17.05.2019 г.). Достъпен онлайн: <https://lex.bg/bg/laws/ldoc/2137193136> [Последно достъпен на: 14/10/2023]
13. Регистър на социалните предприятия. Министерство на труда и социалната политика. Достъпен онлайн: <https://secprod.mlsp.government.bg/index.php?section=REG> [Последно достъпен на: 14/10/2023]
14. Тодорова, Теодора (2014). Социалните предприятия в България – иновативен модел за заетост и социално включване. Информационен бюлетин по труда, бр.8, сс. 23-31.
15. European Commission. (2011). Social Business Initiative - Creating a Favourable Climate for Social Enterprises, Key Stakeholders in the Social Economy and Innovation, COM

(2011) 682. Достъпен онлайн:

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0682:FIN:en:PDF>

[Последно достъпен на: 14/10/2023]

16. European Commission. Social economy in the EU. Достъпен онлайн: https://single-market-economy.ec.europa.eu/sectors/proximity-and-social-economy/social-economy-eu_en [Последно достъпен на: 14/10/2023]

Информация за контакт с автора:

доц. д-р Петя Данкова

Икономически университет – Варна, катедра „Индустиален бизнес и логистика“

E-mail: dankova@ue-varna.bg