



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
Оперативна програма Развитие на човешките ресурси ” 2014 2020

ПРОЕКТ: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL POLICY OF BULGARIA
Operational Programme "Human resources development" 2014-2020

PROJECT: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



Ръководство с описание на идентифицирана социална иновация и как тя е трансферирана в община Ботевград

в изпълнение на проект „Адаптация и
изпълнение на социални иновации за заетост на
маргинализирани групи чрез обществени
поръчки“, финансиран с ДБФП №
BG05M9OP001-4.003-0046-C01, чрез
Инициативата за младежка заетост и
Европейският социален фонд по Оперативна
програма „Развитие на човешките ресурси 2014-
2020 г.“



NATIONAL INSTITUTE
FOR HEALTH AND WELFARE

Guide on the identified social innovation and how it has been transferred into Botevgrad municipality

in implementation of project “Adaptation and
Implementation of Social Innovations for the
Employment of Marginalized Groups through
Public Procurement”, funded under Grant
Agreement BG05M9OP001-4.003-0046-C01 by the
Youth Employment Initiative and the European
Social Fund through the Operational Program
"Human Resources Development 2014-2020“.



NATIONAL INSTITUTE
FOR HEALTH AND WELFARE



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
Оперативна програма Развитие на човешките ресурси ” 2014 2020

ПРОЕКТ: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



Въведение

Настоящият документ съдържа ръководство с описание на идентифицирана социална иновация и как тя е трансферирана в община Ботевград. Целта му е да предложи практическа помощ на служителите, занимаващи се с обществени поръчки, помагайки им да използват социалната иновация.

Настоящото ръководство не е правнообвързващ документ, а и ма за цел да представи идентифицираната социална иновация и как тя е трансферирана в община Ботевград.

Статутът на настоящия документ е на „ръководство“. То има за цел да подкрепя, а не да заменя националните правила и процедури.

Настоящото ръководство е изготвено в резултат на изпълнение на дейностите за разпространение на постигнатите резултати по проект „Адаптация и изпълнение на социални иновации за заетост на маргинализирани групи чрез обществени поръчки“, финансиран с ДБФП № BG05M9OP001-4.003-0046-C01, чрез Инициативата за младежка заетост и Европейският социален фонд по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2014-2020 г.“



NATIONAL INSTITUTE
FOR HEALTH AND WELFARE



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL POLICY OF BULGARIA
Operational Programme "Human resources development" 2014-2020

PROJECT: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



Introduction

This document contains a guide describing an identified social innovation and how it was transferred to the municipality of Botevgrad. Its purpose is to offer practical assistance to public procurement staff, helping them to use the social innovation.

This guide is not a legally binding document, but aims to present the identified social innovation and how it was transferred to the municipality of Botevgrad.

This document is defined as a "guide,.. It aims to support, not to replace the national rules and procedures.

This guide was prepared as a result of the activities for dissemination of the results achieved under the project "Adaptation and Implementation of Social Innovations for the Employment of Marginalized Groups through Public Procurement", funded by grant agreement BG05M9OP001-4.003-0046-C01, through Youth Employment Initiative and the European Social Fund under the Operational Program "Human Resources Development 2014-2020“.



NATIONAL INSTITUTE
FOR HEALTH AND WELFARE

Предговор

По данни на проведено по проекта проучване относно финландските принципи, изисквания и стандарти по отношение на провеждането на процедурите за обществени поръчки с включени критерии за заетост, много публични власти в Европейския съюз прилагат **устойчиви обществени поръчки** – процес, чрез който те се стремят да постигнат подходящия баланс между трите стълба на устойчивото развитие – икономически, социален и екологичен.

Икономически отговорните обществени поръчки включват:

- Насърчаване на конкуренцията;
- Борба със сивата икономика и финансовите престъпления и
- Гарантиране на плащането на данъци и други такси.

Социално отговорното възлагане на обществени поръчки насърчава възможностите за:

- Заетост;
- По-добри условия на труд;
- Социално включване;
- Подпомагане на малките и средни предприятия.

Preface

According to a study on Finnish principles, requirements and standards regarding the conduct of public procurement procedures with employment criteria included, which has been carried out on the project, many public authorities in the European Union implement **sustainable public procurement** – a process by which they seek to achieve the right balance between the three pillars of sustainable development – economic, social and environmental.

Economically responsible public procurement includes:

- Promoting competition;
- Combating the informal economy and financial crime and
- Ensuring payment of taxes and other fees.

Socially responsible public procurement promotes opportunities for:

- Employment;
- Better work conditions;
- Social inclusion;
- Support small and medium-sized enterprises.



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
Оперативна програма Развитие на човешките ресурси " 2014 2020

ПРОЕКТ: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



Чрез екологичните обществени поръчки публичните органи вземат под внимание екологичните проблеми. Във Финландия приблизително две трети от поканите за участие в обществени поръчки включват общи аспекти на устойчивостта и около 40% включват по-подробни аспекти на устойчивостта.

По отношение на социалните аспекти възложителите са в състояние да ги вземат предвид, когато възлагат обществени поръчки въз основа на „най-доброто съотношение цена-качество“.

Наличието на критерии за заетост в обществените поръчки създава възможности за въвличане в трудовия живот.

Прилагането на условието за заетост към обществените поръчки е пазарен инструмент, който може да се използва от общините за постигане на общи социални цели. Общините могат чрез обществени поръчки да насочат компаниите да наемат хора, които иначе нямат възможност да покажат уменията си в професионалния живот. Представители на маргинализирани групи могат да получат работа, която иначе не биха получили поради предразсъдъци относно техния етнически или мигрантски произход.



NATIONAL INSTITUTE
FOR HEALTH AND WELFARE



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL POLICY OF BULGARIA
Operational Programme "Human resources development" 2014-2020

PROJECT: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



Through environmental procurement, public authorities take into account environmental problems. In Finland, approximately two-thirds of calls for public procurement include general sustainability aspects and around 40% include more detailed sustainability aspects.

With regard to social aspects, contracting entities are able to take them into account when awarding public contracts on the basis of “best value for money”.

The existence of employment criteria in public procurement creates opportunities for involvement in working life.

The application of the employment condition to public procurement is a market instrument that can be used by municipalities to achieve common social objectives. Municipalities can, through public procurement, direct companies to hire people who otherwise do not have the opportunity to show their skills in working life. Representatives of marginalised groups can get jobs they would not otherwise get because of prejudices about their ethnic or migrant background.



NATIONAL INSTITUTE
FOR HEALTH AND WELFARE

Тази подкрепа за заетост играе огромна роля в няколко аспекта:

- ✓ За заетия - под формата на благополучие, приобщаване и икономическа сигурност;
- ✓ За компанията - за намиране на нови умения и компетенции;
- ✓ За обществото – чрез увеличаване на благосъстоянието и намаляване на разходите за социално подпомагане.

Със съдействието на транснационалния партньор на община Ботевград, в лицето на Националния институт по здравеопазване и социални грижи, в изпълнението на проект BG05MOPool-4.003-0046 „Адаптация и изпълнение на социални иновации за заетост на маргинализирани групи чрез обществени поръчки“, успешно успява да се адаптира и валидира идентифицирана социална иновация, формулирана в контекста на ЕСФ Регламент 1304/2013/13, от където и да се създадат възможности за заетост на лица, далеч от пазара на труда чрез прилагане на критерии за заетост в обществените поръчки.

This support for employment plays a huge role in several aspects:

- ✓ For the employed - in the form of well-being, inclusion and economic security;
- ✓ For the company - to find new skills and competencies;
- ✓ For the society – by increasing well-being and reducing the cost of social assistance.

With the assistance of the transnational project partner of Botevgrad municipality, facing the National Institute for Health and Welfare, in the implementation of project BG05MOPool-4.003-0046 “Adaptation and Implementation of Social Innovations for the Employment of Marginalized Groups through Public Procurement“, successfully adapts and validates identified social innovation formulated in the context of ESF Regulation 1304/2013/13, from wherever employment opportunities are created for persons away from the labour market by applying employment criteria in public procurement.



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
Оперативна програма Развитие на човешките ресурси ” 2014 2020

ПРОЕКТ: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



Финландските принципи, изисквания и стандарти по отношение на провеждането на процедурите за обществени поръчки с включени критерии за заетост

По проект „Адаптация и изпълнение на социални иновации за заетост на маргинализирани групи чрез обществени поръчки“ е проведено проучване на финландския опит за възможностите за създаване на работни места за хора, отдалечени от пазара на труда с много ниско образование и липсващ професионален опит чрез прилагане на критерии за заетост в обществените поръчки. На база на това проучване община Ботевград успешно е адаптирала и валидирала използването на социални критерии в обществените поръчки с цел интегриране и реинтегриране на пазара на труда на маргинализирани групи.

Финландският Закон за обществените поръчки позволява на възложителите да вземат предвид фактори, свързани със заетостта, условията на труд, положението на уязвимите хора и корпоративната социална отговорност при тяхното възлагане на обществени поръчки.



NATIONAL INSTITUTE
FOR HEALTH AND WELFARE



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL POLICY OF BULGARIA
Operational Programme "Human resources development" 2014-2020

PROJECT: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



Finnish principles, requirements and standards as regards the conduct of public procurement procedures with employment criteria included

A study of the Finnish experience of job creation opportunities for people far from the labour market with very low education and lack of professional experience by applying employment criteria in public procurement has been carried out under the project “Adaptation and Implementation of Social Innovations for the Employment of Marginalized Groups through Public Procurement“. On the basis of this study, Botevgrad municipality has successfully adapted and validated the use of social criteria in public procurement in order to integrate and reintegration of marginalized groups into the labour market.

The Finnish Public Procurement Act allows contracting entities to take into account factors related to employment, working conditions, the situation of vulnerable people and corporate social responsibility in their procurement.



NATIONAL INSTITUTE
FOR HEALTH AND WELFARE



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
Оперативна програма Развитие на човешките ресурси ” 2014 2020

ПРОЕКТ: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



Тръжните процедури на финландските възложители са предмет на Закона за обществените поръчки и договорите за концесия (1397/2016) и на акта за обществените поръчки и концесионните договори, действащи във водоснабдителните и енергийните сектори и в транспортния и пощенския сектор.

Според проучването на Микко Кеша на 19 финландски общини „Заетост чрез поръчки. Измерване на резултатите“: „Заетостта чрез обществени поръчки е една от най-ефективните услуги за постигане на високи икономически резултати и вариант за безработните да намерят постоянна работа“. За да се постигнат тези резултати е необходимо:

- Ясни критерии за заетост;
- Добри практики за възлагането на обществените поръчки, без увеличаване на общите разходи;
- Наличие на честна и лоялна конкуренция;
- Допълнителна подкрепа за компаниите при наемането на лица, отговарящи на критериите за заетост, както и намаляване на бюрокрацията.

През 2017 г. финландското министерство на икономиката и заетостта издава „Ръководство за социално отговорни обществени поръчки“.



NATIONAL INSTITUTE
FOR HEALTH AND WELFARE



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL POLICY OF BULGARIA
Operational Programme "Human resources development" 2014-2020

PROJECT: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



The tendering procedures of the Finnish contracting entities are subject to the Law on public procurement and concession contracts (1397/2016) and to the procurement act and concession contracts in force in the water and energy sectors and in the transport and postal sectors.

According to Mikko Kesha's survey of 19 Finnish municipalities "Employment through orders. Measuring results": „Employment through public procurement is one of the most effective services for achieving high economic performance and an option for the unemployed to find permanent employment“. In order to achieve these results, it is necessary to have:

- Clear criteria for employment;
- Good practices for public procurement, without increasing overall costs;
- Existence of fair and loyal competition;
- Additional support for companies in hiring people who meet the criteria for employment, as well as bureaucracy decrease.

In 2017, the Finnish Ministry of Economy and Employment issued a "Guide to Socially Responsible Public Procurement".



NATIONAL INSTITUTE
FOR HEALTH AND WELFARE



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
Оперативна програма Развитие на човешките ресурси ” 2014 2020

ПРОЕКТ: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



Целта на ръководството е да опише ползите от социално отговорните обществени поръчки и да даде практически съвети чрез конкретни примери на служителите, които отговарят за тържните процеси в ежедневната си работа. Ръководството посочва, че „социално отговорните поръчки изискват богат опит по отношение на организацията на възлагането и засилено сътрудничество между експертите по обществени поръчки и специалистите по социални въпроси. Експертите по социални въпроси са тези, които могат да се консултират с групите потребители на обекта на поръчката, което играе важна роля при определянето на нуждите от обществени поръчки и при прилагането на обществените поръчки. По отношение на задълженията за трудова заетост социалните експерти следва да определят дали лицата, които отговарят на изискванията са налице преди да се зложат критериите в тържните документи. Ръководството препоръчва да се опишат лицата, които ще бъдат наети по-подробно в критериите за заетост, включително чрез дефинициите на възложителя например за младите хора, хората с увреждания или имигрантите. Когато в договора е включено изискване за предоставяне на заетост е необходимо да се уточнят подробности, свързани с продължителността на трудовите правоотношения и гаранции, че наетите лица получават достатъчно опит и ползи от работодателя си.



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL POLICY OF BULGARIA
Operational Programme "Human resources development" 2014-2020

PROJECT: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



The purpose of the guide is to describe the benefits of socially responsible public procurement and to give practical advice through specific examples of the employees responsible for the tendering processes in their day-to-day work. The guide states that "socially responsible contracts require extensive experience with regard to the organisation of the award and enhanced cooperation between public procurement experts and social professionals". The experts on social issues are those who can consult the consumer groups on the site of the contract, which plays an important role in determining public procurement needs and in the implementation of public procurement. With regard to employment obligations, social experts should determine whether eligible persons are present before the criteria are set in the tender documents. The guide recommends describing the persons who will be employed in more detail in the employment criteria, including through the definitions of the contracting authority, for example for young people, people with disabilities or immigrants. Where a requirement to provide employment is included in the contract, it is necessary to specify details relating to the duration of the employment relationship and guarantees that employees receive sufficient experience and benefits from their employer.



 NATIONAL INSTITUTE
FOR HEALTH AND WELFARE



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
Оперативна програма Развитие на човешките ресурси ” 2014 2020

ПРОЕКТ: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



Ръководството препоръчва и включване на специфични условия в договора, които се отнасят до контрола на договорните условия за предоставяне на работа. Например, изпълнителят е необходимо да представи план за наемане на продължително безработни лица за срока на договора, като е възможно този план да бъде поискан в началото на изпълнение на договора или дори по време на тръжната процедура, като в този случай изискването трябва да бъде включено в тръжната документация.

Финландският опит по отношение на провеждането на процедурите за обществени поръчки с включени критерии за заетост, конкретно е проучен и адаптиран от опита на община Вантаа. Вантаа е четвъртият по големина град във Финландия, с население от 200 000 човека, намиращ се на 20 км. от гр. Хелзинки. В общината, веднъж седмично експерти от отделите по заетост и обществени поръчки, подкрепени от юрист в общинската администрация преглеждат обществените поръчки, които общината подготвя и решават, в кои от тях могат да се включат критерии за заетост или професионално обучение. Основните елементи, които се анализират са предмета, срока и сумите на обществените поръчки.



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL POLICY OF BULGARIA
Operational Programme "Human resources development" 2014-2020

PROJECT: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



The guide also recommends including specific conditions in the contract that relate to the control of contractual conditions for the provision of work. For example, the contractor is required to submit a plan for the employment of long-term unemployed persons for the duration of the contract, and it is possible to request this plan at the beginning of the performance of the contract or even during the tendering procedure, in which case the requirement must be included in the tender documents.

The Finnish experience with regard to the conduct of public procurement procedures with employment criteria included has been specifically explored and adapted from the experience of the Municipality of Vantaa. Vantaa is the fourth largest city in Finland, with a population of 200,000 located 20 km away from the town of Helsinki. In the municipality, once a week experts from the employment and public procurement departments, supported by a lawyer in the municipal administration, review the public procurement that the municipality prepares and decides in which of them employment or vocational training criteria can be included. The main elements to be analysed are the subject matter, duration and amounts of public procurement.





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
Оперативна програма Развитие на човешките ресурси ” 2014 2020

ПРОЕКТ: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



По отношение на предмета подбират обществени поръчки, които да не изискват определени специфични умения и професионална компетентност, по отношение на сроковете стремежът е заетостта да е минимум 9 или 12 месеца, като стартира не по-късно от 3 месеца от подписването на договора, по отношение на сумите се цели реципрочност между обема на обществената поръчка и броя на работните места.

На базата на този анализ общината провежда активен пазарен диалог с различни заинтересовани страни по отношение на целите на обществените поръчки и приложимостта на критериите за заетост. Следва окончателното оформяне на документацията за обществената поръчка с включените критерии за заетост и нейното публикуване. След сключването на договор с избрания изпълнител, той бива подкрепен при изпълнението на критериите за заетост и достигането му до потенциални лица, които да бъдат наети чрез сътрудничество със службите за заетост.

Изключително важно е мониторирането на това доколко се изпълняват ангажиментите, свързани със заетост. При неизпълнение на критерия за заетост договорите не се прекратяват, а се налагат санкции в размер на 3%. Като финален етап от този процес се прави оценка на изпълнението и постигнатите резултати, които се описват за следващите подобни процедури за обществени поръчки.



EUROPEAN UNION
European Social Fund

MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL POLICY OF BULGARIA
Operational Programme "Human resources development" 2014-2020

PROJECT: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



As regards the subject matter, they select public contracts which do not require certain specific skills and professional competence, in terms of time limits, the aim is to ensure that employment is at least 9 or 12 months, starting no later than 3 months after the signing of the contract, with regard to the amounts aimed at reciprocity between the volume of the contract and the number of jobs.

On the basis of this analysis, the municipality conducts an active market dialogue with various stakeholders regarding the objectives of public procurement and the applicability of the employment criteria. Next up is the finalisation of the procurement documents with the employment criteria included and its publication. After the conclusion of a contract with the selected contractor, he is supported in fulfilling the employment criteria and reaching out to potential persons to be recruited through cooperation with the employment services.

It is essential to monitor the fulfilment of employment commitments. In the event of non-fulfilment of the employment criterion, contracts are not terminated, but sanctions of 3% are imposed. As a final stage of this process, an assessment of the implementation and the results achieved, which are described for the following similar procurement procedures, shall be carried out.



NATIONAL INSTITUTE
FOR HEALTH AND WELFARE

Обобщено представено, за да се случат иновативните обществени поръчки е необходимо:

- ✓ Познаване на индустрията/на пазара (необходимо е да бъде направено пазарно проучване за да се изготвят техническите спецификации);
- ✓ Прогнозиране при ключовите технологии и пазари;
- ✓ Прозрачност и диалог с бизнеса;
- ✓ Планиране на базата на нуждите;
- ✓ Предсказуемост при провеждането на обществените поръчки;
- ✓ Отдаденост и капацитет за изпълнение;
- ✓ Сътрудничество между възложителя и изпълнителя.

При подобни обществени поръчки от значение е да се посочат какви са нуждите, а не как да се направят продуктите/услугите.

Голямо предизвикателство е как се измерва иновативността на тези поръчки, за което се наемат специални фирми, които да го извършат.

Summarised, in order to realise innovative public procurements, therefore are necessary:

- ✓ Knowledge of the industry/market (a market study needs to be done in order to prepare the technical specifications);
- ✓ Forecasting key technologies and markets;
- ✓ Transparency and dialogue with business;
- ✓ Needs-based planning;
- ✓ Predictability in the conduct of public procurement;
- ✓ Dedication and capacity to perform;
- ✓ Cooperation between the contracting authority and the contractor.

In the case of such public procurement, it is important to indicate what the needs are and not how to make the products/services. A big challenge is how the innovation of these orders is measured, for which special companies are hired to carry it out.



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
Оперативна програма Развитие на човешките ресурси ” 2014 2020

ПРОЕКТ: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



На тази основа, партньорската организация има ключова роля в проекта чрез споделянето на разработените от нея модели и натрупания досегашен опит относно възможностите за създаване на работни места за хора от маргинализирани групи¹, чрез прилагане на критерии за заетост при възлагане на обществени поръчки в градовете Хелсинки и Вантаа. В контекста на ЕСФ и Регламент 1304/2013¹³ тази практика с основание се разглежда като „социална иновация“, защото безспорно при нея имаме прилагане на нови модели с цел да се отговори на социални потребности, които оказват влияние върху процеса на социалните взаимодействия и подобряват капацитета за действие на отделните индивиди.



1. Маргинализацията е състояние, при което хората (предимно от ромската общност) живеят на ръба поради силно ограничения достъп до ресурси и възможности необходими за да се води достоен живот.



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL POLICY OF BULGARIA
Operational Programme "Human resources development" 2014-2020

PROJECT: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



On this basis, the partner organization has a crucial role in the project reflected in sharing the developed models and the experience gained so far on job creation opportunities for people from marginalized groups², by applying employment criteria in public procurement in Helsinki and Vantaa's cities. In the context of the ESF and Regulation 1304/2013¹³, this practice is rightly seen as 'social innovation.' The conclusion is due to the new model application that provides a sustainable response to social needs that affect social interactions and improve the capacity for active individuals.



2. Marginalization is a condition in which people (mostly from the Roma community) live on the edge due to severely limited access to resources and opportunities needed to lead a dignified life.



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
Оперативна програма Развитие на човешките ресурси " 2014 2020

ПРОЕКТ: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



Предпоставки и условия за адаптиране и трансфериране на идентифицираната социална иновация в община Ботевград

Безработицата в община Ботевград има нисък процент – 4,59% или 697 човека за ноември 2019 г. по данни на Дирекция „Бюро по труда“ Ботевград. В същото време в общината има силно маргинализирани групи, които трудно намират своето място на пазара на труда. Тези, към които е насочен проекта са с ниско образование (съгласно статистиката на Бюрото по труда: с основно образование са 89 човека, с начално образование също са 102, без образование са 72), трайно безработните лица (138 лица) и представителите на уязвими етнически групи (289 лица). Основната цел на проекта е как за тези хора да се създадат работни места чрез прилагане на критерии за заетост в обществените поръчки, обявявани от община Ботевград.

Българското законодателство дава възможност за създаване на работни места чрез прилагане на критерии за заетост в обществените поръчки. В чл. 47. (1) на Закона за обществените поръчки е посочено, че възложителите могат да включват в изискванията за изпълнение на поръчката специални условия, свързани с икономически или социални аспекти на изпълнението, иновациите, опазване на околната среда или със заетостта.



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL POLICY OF BULGARIA
Operational Programme "Human resources development" 2014-2020

PROJECT: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



Prerequisites and conditions for adapting and transferring the identified social innovation in Botevgrad municipality

Unemployment in Botevgrad municipality has a low rate – 4,59% or 697 people for November 2019 according to data of the Labour Office Directorate Botevgrad. At the same time, there are highly marginalised groups in the municipality that find it difficult to find their place in the labour market. Those targeted by the project have low education (according to the Labour Office Statistics: there are 89 people with basic education, 102 with primary education, 72 without education), the long-term unemployed (138 persons) and the representatives of vulnerable ethnic groups (289 persons). The main objective of the project is how to create jobs for these people by applying employment criteria in the public procurement announced by Botevgrad municipality.

Bulgarian legislation enables job creation by applying employment criteria in public procurement. In Art. 47. (1) of the Public Procurement Act states that contracting entities may include in the requirements for performance of the contract special conditions related to economic or social aspects of performance, innovation, environmental protection or employment.





МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
Оперативна програма Развитие на човешките ресурси ” 2014 2020

ПРОЕКТ: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL POLICY OF BULGARIA
Operational Programme "Human resources development" 2014-2020

PROJECT: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



Специалните условия трябва да са свързани с предмета на поръчката и да са посочени в обявлението, с което се оповестява откриването на процедурата, или в документацията за обществената поръчка. По отношение на критериите за възлагане могат да се дават точки въз основа на броя на наетите лица от уязвими групи сред персонала, изпълняващ договора.

Оттук, община Ботевград има възможност да вземе предвид заетостта на уязвимите групи, когато възлага обществени поръчки въз основа на „най-доброто съотношение цена-качество“. Общината има възможност да избере изпълнители, които да предоставят заетост на най-много дългосрочно безработни или лица в неравностойно положение, за да изпълнят договора. Тъй като процедурата за възлагане на обществени поръчки трябва да бъде недискриминационна при спазване на правните стандарти, в обществените поръчки не могат да се поставят изисквания, които са дискриминационни.

The special conditions must relate to the subject-matter of the contract and be specified in the notice announcing the opening of the procedure or in the procurement documents. As regards award criteria, points may be awarded on the basis of the number of employees from vulnerable groups among staff performing the contract.

Hence, Botevgrad municipality has the opportunity to take into account the employment of vulnerable groups when awarding public contracts on the basis of the "best value for money". The municipality has the opportunity to choose contractors to provide employment to the most long-term unemployed or disadvantaged persons in order to fulfil the contract. Since the procurement procedure must be non-discriminatory in compliance with legal standards, public procurement cannot lay down requirements that are discriminatory.



Прилагане на добрата финландска практика в община Ботевград чрез провеждане на обществена поръчка за пилотно наемане на лица от целевата група

На 12.06.2020 год. чрез Агенцията за обществени поръчки (АОП) е обявена обществена поръчка по реда на глава двадесет и шеста от ЗОП чрез „събиране на оферти с обява“, № С-10 от 12.06.2020г., ID № 9099615 с Възложител Община Ботевград. Предметът на поръчката е от областта на строителството и е обявен по следния начин: „Ремонт на тротоара по ул. „Зелинград“ в участъка между ул. „Патриарх Евтимий“ и ул. „Хан Аспарух“, Ботевград“.

Фактът на публикуването на тази обществена поръчка от АОП показва, че същата отговаря на нормативните изисквания на националната законодателна система. Обявата е надлежно оповестена и подробно разкрива всички формални условия и изисквания към заинтересованите лица. Процедурата по набирането и оценяването на подадените оферти от участниците в обществената поръчка не е обжалвана, което говори за липсата на съществени пропуски в нея.

Implementation of the good Finnish practice in Botevgrad municipality by conducting a public procurement for the pilot hiring of persons from the target group

On 12.06.2020 through the Public Procurement Agency (PPA) a public procurement was announced under Chapter Twenty-six of the Public Procurement Act (PPA) through "collection of tenders with announcement", № С-10 of 12.06.2020 ., ID № 9099615, with Assignor Botevgrad Municipality. The subject of the procurement is from the field of construction and is announced as follows: "Repair of the sidewalk on Zelingrad Street in the section between Patriarch Evtimiy Street and Khan Asparuh Street, Botevgrad".

The fact that the public procurement meets the national legislative system's regulatory requirements is proved by the event of its publication by the PPA. The announcement is duly declared and reveals in detail all the formal conditions and requirements to inform the interested parties. The procedure for collecting and evaluating the submitted offer proposals by the public procurement participants has not been appealed, which testifies to the absence of significant gaps.



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
Оперативна програма Развитие на човешките ресурси ” 2014 2020

ПРОЕКТ: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL POLICY OF BULGARIA
Operational Programme "Human resources development" 2014-2020

PROJECT: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



В Доклад с анализ на резултатите от обществена поръчка за пилотно наемане на лица от целевата група и прилагане на добрата финландска практика, проведена от Община Ботевград, изготвен по проекта, се поставя фокус върху точка четвърта от Критериите за подбор. Става ясно, че в своята цялост, конкретно обявената обществена поръчка има за цел да адаптира и валидира социални иновации формулирани в контекста на ЕСФ Регламент 1304/2013¹³. С цел да отговори на изразените на територията на община Ботевград социални потребности, стремейки се да повиши ефекта от социалните взаимодействия на местно равнище и работейки за подобряването на капацитета за действие на отделните индивиди, Община Ботевград пилотно въвежда използването на социални критерии при обществените си поръчки.

За да обезпечи успешното въвеждане на социални иновации, община Ботевград залага на подхода „от частното – към цялото“, при който местната (микро) среда се разглежда като отражение на националната (макро) среда във всичките ѝ аспекти – икономически, социален, политически, нормативен и т.н.



In the Report with analysis of the results of the public procurement for pilot employment of persons from the target group and implementation of the good Finnish practice, conducted by the Municipality of Botevgrad, developed under the project, focuses on point four of the Selection Criteria. It is clear that, in its entirety, the explicitly announced public procurement aims to adapt and validate social innovations formulated in the context of the ESF Regulation 1304/2013¹³. To meet the social needs expressed in the municipality of Botevgrad, striving to increase the effect of social interactions at the local level and working to improve the capacity of individuals, Botevgrad Municipality introduces the pilot use of social criteria in public procurement.

In order to ensure the successful introduction of social innovations, Botevgrad Municipality relies on the approach "from the private to the whole," in which we observe the local (micro) environment as a reflection of the national (macro) environment in all its aspects - economic, social, political, normative, and others.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД

МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
Оперативна програма Развитие на човешките ресурси ” 2014 2020

ПРОЕКТ: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



EUROPEAN UNION
European Social Fund

MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL POLICY OF BULGARIA
Operational Programme "Human resources development" 2014-2020

PROJECT: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



Така отчитайки у нас наличието на горепосочените изисквания на микро и макро ниво, възложителят на обществената поръчка за строителство има двойното основание да валидира добрата практика на обявяването на обществени поръчки с критерии за заетост, изучена в градовете Хелзинки и Вантаа в рамките на проекта. Анализът на документите показва, че възложителят от една страна е длъжен (като бенефициент по проектния договор и пред партньорите си) да използва и оценя ефекта от тази конкретно проведена обществена поръчка за пилотно наемане на лица от целевата група, а от друга страна се изправя пред предизвикателството да определи функционалния и системния потенциал на тази иновация да се превърне в национална практика у нас.

В подкрепа към трансферирането на социалната иновация, е че проект „Адаптация и изпълнение на социални иновации за заетост на маргинализирани групи чрез обществени поръчки“ е изпълняван от екип от общински служители, участващи в процеса на възлагане на обществени поръчки и трудови, здравни, образователни, социални медиатори (работещи с ромската общност в община Ботевград и съответно притежаващи повишен капацитет за привличане на маргинализирани групи към пазара на труда) и има партньорски характер.

Thus, considering the above requirements at the micro and macro level, the contracting authority has a second reason to validate public procurement's good practice with employment criteria studied in the cities of Helsinki and Vantaa within the project. According to the document analysis, the contracting authority is obliged (as a beneficiary under the project contract and to its partners) to use and evaluate the specific public procurement for pilot employment of target groups effect. On the other hand, it faces the challenge of determining this innovation's functional and systemic potential to become a national practice in our country.

In support of the social innovation transfer is that the project "Adaptation and implementation of social innovations for the employment of marginalized groups through public procurement" is implemented by a team of municipal officials involved in the procurement process and labour, health, educational, social mediators (working with the Roma community in the municipality of Botevgrad and, accordingly, having an increased capacity to attract marginalized groups to the labour market) and has a partnership character.



NATIONAL INSTITUTE
FOR HEALTH AND WELFARE



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
Оперативна програма Развитие на човешките ресурси ” 2014 2020

ПРОЕКТ: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL POLICY OF BULGARIA
Operational Programme "Human resources development" 2014-2020

PROJECT: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



Пълноценното участие на финландския Национален институт по здравеопазване и социални грижи (THL) помага да се оцени адекватността на така формулираните финландски изисквания и възможното им адаптиране към българските условия.

Не на последно място, за да се прецени доколко правилно е приложена идентифицираната по проекта добра практика от финландската държава, в изготвения Доклад с анализ на резултатите от обществена поръчка за пилотно наемане на лица от целевата група и прилагане на добрата финландска практика, проведена от Община Ботевград е направен сравнителен анализ по адрес на формираните финландски препоръки за действие при наличието на горепосочените основни изисквания, а именно:

- Препоръка 1 - включването на критерии за заетост, като минимални критерии или включването им в методиката за оценка, така че участникът да получи допълнителни точки за изпълнение на критерия за заетост;
- Препоръка 2 - обявлението за обществената поръчка трябва да посочва броя на лицата, които ще бъдат наети, срокът на трудовото правоотношение или процента на наетите лица от общата стойност на поръчката;

The full participation of the Finnish National Institute of Health and Welfare (THL) helps to assess the adequacy of the Finnish requirements formulated in this way and their possible adaptation to Bulgarian conditions.

Last but not least, to assess the correct implementation of the good Finnish practice identified in the project, a comparative analysis of the Finnish recommendations for action in the presence of the above basic requirements is carried out in the developed Report with analysis of the results of the public procurement for pilot employment of persons from the target group and implementation of the good Finnish practice, conducted by the Municipality of Botevgrad, including:

- Recommendation 1 - the inclusion of employment criteria as minimum criteria or their inclusion in the evaluation methodology so that the participant receives additional points for fulfilling the employment criterion;
- Recommendation 2 - the public procurement notice should indicate the number of persons to be employed, the term of employment or the percentage of employees of the total value of the contract;



- Препоръка 3 - критериите за заетост могат да обхващат и възможности за стажуване/чиракуване или други договорености за сътрудничество, които насърчават перспективите за заетост на младите хора, хората с увреждания, имигрантите или хора, които са били безработни дълго време и други групи в уязвимо положение на пазара на труда;
- Препоръка 4 - критериите за заетост могат да бъдат дефинирани по такъв начин, че заетостта да покрива всяка позиция в компанията или възложителят изрично да е посочил в договора позициите и задачите;
- Препоръка 5 - критериите за заетост могат да бъдат посочени в обявлението за обществена поръчка, например като част от условията, приложени към описанието на конкретния процес;
- Препоръка 6 - необходимо е наличието на отчитане и проследяване на изпълнението на критериите за заетост от страна на възложителя;
- Препоръка 7 - при неспазване на критериите за заетост възложителят може да наложи санкция, или може да предложи бонус за допълнително предлагане на работа;
- Препоръка 8 - критериите за заетост и възможните санкции или бонуси се записват в договора за изпълнение;

Recommendation 3 - Employment criteria may also cover internship/apprenticeship opportunities or other cooperation arrangements. They will promote young people's employment prospects, people with disabilities, immigrants, or people who have been unemployed for a long time, and other vulnerable groups in the labour market;

Recommendation 4 - the employment criteria can be defined in such a way that the employment covers each position in the company, or the contracting authority has explicitly indicated in the contract the positions and tasks;

Recommendation 5 - Employment criteria may be specified in the contract notice, for example, as part of the conditions attached to the description of the specific process;

Recommendation 6 - it is necessary to report and monitor the fulfilment of the employment criteria by the contracting authority;

Recommendation 7 - in case of non-compliance with the employment criteria, the contracting authority may impose a sanction or may offer a bonus for additional job proposal;

Recommendation 8 - the employment criteria and possible sanctions or bonuses are recorded in the performance contract;

- Препоръка 9 - на изпълнителя би могла да бъде предложена помощ, при постигане на критериите за заетост и намиране на работници/служители. Подходящо е и осъществяването на сътрудничество със структурите, предлагащи услуги по заетостта;
- Препоръка 10 - необходимо е да се удостовери, че лицето, което е наето отговаря на социалните критерии, посочени в договора за обществената поръчка;
- Препоръка 11 - препоръчително е да се договарят редовни срещи между изпълнителя и възложителя за срока на договора, за да се следи изпълнението на критериите за заетост;
- Препоръка 12 - изпълнителят докладва за изпълнението на критериите за заетост като част от отчитането на договора;
- Препоръка 13 - оценка на процеса на възлагане на обществени поръчки с критерии за заетост, които да се съсредоточават върху цялостния процес на насърчаване на заетостта чрез обществени поръчки. Методите могат да включват самооценка, обратна връзка от службите по заетостта, работодателите и заетите. Систематичното проследяване на резултатите ще допринесе за разработване на метод, който подкрепя постоянното развитие на социално отговорните поръчки.

- Recommendation 9 - the contractor could be offered assistance in meeting the criteria for employment and finding employees. It is also appropriate to cooperate with the structures offering employment services;
- Recommendation 10 - it is necessary to verify that the person employed meets the social criteria set out in the public procurement contract;
- Recommendation 11 - it is advisable to arrange regular meetings between the contractor and the contracting authority for the duration of the contract in order to monitor the fulfilment of the employment criteria;
- Recommendation 12 - the contractor reports on the fulfilment of the employment criteria as part of the reporting of the contract;
- Recommendation 13 - Assess the procurement process with employment criteria, focusing on the overall process of promoting employment through public procurement. Methods may include self-assessment, feedback from employment services, employers, and employees. Systematic monitoring of results will contribute to developing a method that supports the continuous development of socially responsible procurement.



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
Оперативна програма Развитие на човешките ресурси ” 2014 2020

ПРОЕКТ: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



Заклучение

В заключение, опитът на Националния институт по здравеопазване и социални грижи (Финландия), както и добрата финландска практика за въвеждането на социални иновации в обществените поръчки, са ефективно изучени, адаптирани и пилотно приложени от община Ботевград при изпълнението на проект „Адаптация и изпълнение на социални иновации за заетост на маргинализирани групи чрез обществени поръчки“.

Сравнителният анализ между пилотната обществена поръчка със заложили критерии за заетост и възложител Община Ботевград от една страна, и идентифицираната по проекта BG05M9OP001-4.003-0046-C01 финландска практика, от друга страна показва, че за целите на нейната валидация и при обективните условия в общината, последната е правилно приложена.

Препоръките са Община Ботевград да разгърне усилията и потенциала си в разширяването на обхвата на обществените поръчки, чиито предмет позволява залагането на критериите за заетост като основен техен елемент.



NATIONAL INSTITUTE
FOR HEALTH AND WELFARE



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL POLICY OF BULGARIA
Operational Programme "Human resources development" 2014-2020

PROJECT: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



Conclusion

In conclusion, the experience of the National Institute of Health and Social Welfare (Finland), as well as the good Finnish practice of introducing social innovation in public procurement, have been effectively studied, adapted and piloted in Botevgrad Municipality in the implementation of the project "Adaptation and implementation of social innovations for the employment of marginalized groups through public procurement."

The comparative analysis between the pilot public procurement with set employment criteria and the contracting authority Municipality of Botevgrad on the one hand, and the Finnish practice identified under the project BG05M9OP001-4.003-0046-C01, on the other hand, showed that for its validation and objective conditions in the municipality, the studied practice has been properly applied and successfully implemented.

The recommendations therefore to the Municipality of Botevgrad are to develop its efforts and potential in expanding the scope of public procurement that allow the setting of employment criteria as their central element.



NATIONAL INSTITUTE
FOR HEALTH AND WELFARE



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
Оперативна програма Развитие на човешките ресурси ” 2014 2020

ПРОЕКТ: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL POLICY OF BULGARIA
Operational Programme "Human resources development" 2014-2020

PROJECT: BG05M9OP001-4.003-0046-C01



Идентифицираната по проекта добра практика от финландската държава да бъде популяризирана сред останалите общини в България, различни публични възложители, бизнес средите и работодателските организации, НПО, медиаторски и доброволчески мрежи, университети и консултиращи фирми в областта на обществените поръчки.

Потенциалът на обществените поръчки с критерии за заетост следва да се разкрие чрез: пълното им съобразяване с националното законодателство; припокриването им с обществения интерес; обогатяването на местните практики за ефективна реализация на ресурси от различно естество и в контекста на европейската концепция за разширяване на партньорствата.

There are good opportunities to promote the good practice identified in the Finnish state and apply it among other municipalities in Bulgaria. Various contracting authorities, business and employers' organizations, NGOs, mediation and volunteer networks, universities, and public procurement consulting firms could benefit from the good practice identified and implemented within the project.

The potential of public procurements with employment criteria should be revealed through their full compliance with national legislation, their overlap with the public interest, the enrichment of local practices for efficient use of resources of various kinds, and in the context of the European concept of expanding partnerships.



NATIONAL INSTITUTE
FOR HEALTH AND WELFARE



NATIONAL INSTITUTE
FOR HEALTH AND WELFARE

Този документ е създаден в изпълнение на Договор №BG05M9OP001-4.003-0046-C01 за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ по Проект „Адаптация и изпълнение на социални иновации за заетост на маргинализирани групи чрез обществени поръчки“, по процедура BG05MOP001-4.003 „Транснационални партньорства“, финансирана от Инициатива за младежка заетост и Европейски социален фонд чрез Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2014-2020.“

This document has been created in implementation of Grant Agreement BG05M9OP001-4.003-0046-C01 for the project "Adaptation and Implementation of Social Innovations for the Employment of Marginalized Groups through Public Procurement", under procedure BG05MOP001-4.003 "Transnational Partnerships", funded by Youth Employment Initiative and the European Social Fund through the Operational Program "Human Resources Development 2014-2020".