

ТЕМИ ОТ МЕДИИТЕ

27.05.2014 г.

Вестник Сега

✓ Бизнесът събира номинации за "Икономика на светло"

Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ) обяви, че събира примери за успешно справяне със сивата икономика. Както е известно от много класации и проучвания, страната ни е сред "най-сенчестите" в ЕС, но има експерти и институции, които се опитват да променят това. Идеята на АИКБ е чрез обществено допитване да открие и отлични случаите, в който някой е допринесъл за спиране или съществено ограничаване на сиви практики и явления.

В момента се събират номинациите, а през юни на специална церемония за първи път ще бъдат връчени наградите "Икономика на светло". Ще има три големи приза: за закон, наредба или друг административен акт, който е пресякъл схеми за укриване на доходи и за избягване на задължения към държавата; за личност или организация, допринесла за подобряване на бизнес средата; за медия с особен принос в битката със сенчестата икономика.

Номинации се приемат до 31 май на мейл v.radeva@bica-bg.org и на адреса на Националния център "Икономика на светло" - 1527 София, ул. "Тракия" № 15.

✓ Държавата ограничава пенсиите на 54 228 възрастни

Заради тавана 1200 българи вземат само половината от парите си

Все повече са българите, които не получават реалния размер на пенсията си заради действащия таван, показват разчетите на Националния осигурителен институт за 2013 г. и за първото тримесечие на тази година в сравнение с данните от трите предходни години. В момента таванът на пенсиите е в размер на 770 лв., а от 1 юли трябва да стане 840 лв. Според Кодекса за социално осигуряване таванът за новоотпуснатите пенсии трябваше да отпадне от началото на тази година, но това решение непрекъснато се отлага от всяко поредно правителство.

Към края на март т.г. са били необходими 128.4 млн. лв., за да получат 54 228 българи, чиито пенсии сега са ограничени от тавана от 770 лв., реалните си пари за старост. За сравнение в края на миналата година хората, на които държавата не изплаща пенсиите в реален размер, са били 52 483. Те общо са получили 124.1 млн. лв. под реалните си пари. Тогава таванът също бе 770 лв.

Към края на 2012 г., когато таванът на пенсиите беше 700 лв., ограничени от него са били парите на 51 885 възрастни хора. От тях бюджетът си е спестявал 112.5 млн. лв. В края на 2011 г. по-малко от заслуженото са вземали 48 685 възрастни, на които държавата не е изплатила 105 млн. лв. за годината. И за 2010 г. - при таван от 700 лв., над 45 хил. пенсионери не са получили над 98 млн. лв. заради ограничението.

Според експертите ограничението демотивира работещите да се осигуряват върху реалните си доходи, защото няма да получат парите за старост, съобразени с реалния им осигурителен принос. С вдигането на тава от 1 юли на 840 лв. очакванията са броят на пенсионерите с този размер на пенсиите да намалее на около 32 000 души.

Според статистиката на НОИ около 20 000 пенсионери получават с до 100 лв. по-ниски пенсии от реалните си. А около 1200 вземат половината от полагаемото им се, т.е. толкова са българите с пенсия от 1540 лв.

НА ДРУГИЯ ПОЛЮС

Държавата доплаща на повече хора, за да получават минималната гарантирана пенсия, въпреки че нямат достатъчно осигурителен принос за нея. Към края на март бюджетът доплаща на 508 222 възрастни хора, за да получават по 150 лв. месечно, показват данните на НОИ, изготвени за социалните партньори. За цялата година необходимите разчетени средства са 201.6 млн. лв. За сравнение през 2013 г. доплащането е било за 500 857 пенсионери в размер на 200.4 млн. лв. През 2012 г. обаче броят им е бил значително по-голям - 583 038 души.

Вестник Капитал Daily

✓ Аутсорсинг индустрията прогнозира стабилен ръст

Секторът очаква мерки и от държавата, за да се насърчи изнасянето на услуги към България

Стабилен ръст въпреки продължаващата икономическа криза. Това са очакванията за сектора на Българската аутсорсинг асоциация (БАА). За 2013 г. индустрията на изнесените услуги в страната отчита около 20% растеж, измерен както чрез приходите от продажби, така и чрез броя на заетите, казва Илия Кръстев, изпълнителен директор на All Data Processing и член на ръководството на БАА. Според него обаче най-важната предпоставка за това индустрията да продължи да се движи напред и така да донесе ползи и за страната е бизнесът и държавата да обединят усилията си в промотирането и създаването на позитивен имидж на България, в осигуряването на предвидимост и достатъчно квалифицирани кадри, които да отговорят на нуждите на сектора.

"Как България да се превърне във водеща аутсорсинг дестинация" е и темата на първата годишна конференция, посветена на аутсорсинга, организирана от "Капитал" съвместно с БАА. Тя ще се проведе на 3 юни (вторник) в хотел "Балкан" в София.

Ключът към успеха

Очакванията на браншовата организация са заетите в сектора да се увеличат от над 20 хил. души в края на изминалата година до 45 хил. служители през 2018 г. БАА прогнозира, че дотогава годишният оборот на аутсорсинг индустрията ще достигне 2 млрд. лева, или 3% от brutния вътрешен продукт на страната (БВП). Един от основните фактори това да се случи е държавата и бизнесът да започнат да работят заедно за решаване на някои от основните предизвикателства в бранша. Основата може да се положи, като се приеме ясна стратегия за развитие на сектора.

"Ключът е бизнесът и държавата да обединят усилията си – по отношение на създаване на положителна репутация на България зад граница, облекчаване на регулациите, подобряване на нивото на предвидимост", смята Кръстев. "Важно е и да се създадат предпоставки и да се насърчи излизането на този бизнес извън София. И не на последно място - да се натрупа запас от достатъчно образовани кадри, които биха могли да отговорят на очакваното търсене", допълни той.

Не само кол-центрове

За стабилното развитие на индустрията говори навлизането на чуждестранни инвеститори от сектора в България. През февруари тази година американската TeleTech придоби "Софика груп", а по-рано канадската TELUS купи CallPoint New Europe. Част от вече присъстващи играчи пък обявиха, че ще разширят звената си в страната. Сред тях е американската С3i, която съобщи, че ще отвори нови 100 работни места в България до края на годината, с което персоналът ѝ ще достигне 500 души. Българското звено на TELUS също планира да увеличи служителите си двойно и те да достигнат 2 хил. души през следващите три години.

Аутсорсингът отдавна не се ограничава до възприятието на повечето хора единствено за изграждане и поддържане на кол-центрове. В страната през последните години навлязоха компании, които предлагат услуги за изнасяне на най-разнообразни дейности – включително високотехнологични и финансови процеси. През 2013 г. Coca-Cola Enterprises например откри аутсорсинг център за финансови, юридически и други административни услуги за клиенти от Западна Европа. Което изисква висококвалифицирани професионалисти в съответните сфери.

"Засилва се ролята на знание интензивните процеси и поръчки, които изискват цялостни и глобално приложими решения", коментира Кръстев. Освен традиционните за момента в сектора изисквания за владеене на поне два чужди езика и компютърна грамотност се засилва търсенето на по-тесни специалисти, както и на мениджъри и ръководители на проекти.

"Квалифицираните кадри, които могат да отговорят на тези изисквания, обаче не са достатъчно. Това създава потенциален риск за устойчивостта на секторното развитие", обяви Кръстев.

Така аутсорсинг индустрията може да изпадне в ситуацията на софтуерните компании в България, които заради недостига на кадри са принудени да обучават вътрешни такива чрез стажантски програми или да търсят специалисти от други фирми. Всъщност границата между двата сектора се размива. Доста компании аутсорсват все повече IT процеси. Например до края на годината в България врати ще отвори развойното звено на украинската SoftServe, която е изнесен софтуерен разработчик. Нейните амбиции са да наема по 200 души на година, но и да развие собствена IT академия. Това е един от начините за справяне с недостига на кадри, който обаче не е панацея.

"Изключително важно е при разработването на учебните си програми висшите училища да работят съвместно с бизнеса. Това ще гарантира съвременна, бизнес ориентирана подготовка на студентите и създаване на оптимални, полезни както за студентите, така и за компаниите стажантски програми и кадри", коментира Кръстев.

✓ ЕЦБ се подготвя за действия срещу дефлацията

МВФ призовава за по-тясно сътрудничество между централните банки

Европейската централна банка наблюдава внимателно валутните курсове и динамиката на кредитирането и е готова за активни действия, ако има опасност от изпадане в негативна ценова спирала, заяви президентът на институцията Марио Драги, цитиран от Reuters. По думите му кредитните ограничения слагат спиратка на възстановяването в най-засегнатите от кризата в страни, което заедно с високия курс на еврото потиска инфлацията в региона.

Опасност от дефлация

От миналата есен насам потребителските цени в еврозоната растат с под 1%, което е двойно по-ниско от заложените от ЕЦБ цели. "Най-голямата опасност, пред която сме изправени сега, е потенциалът за изпадане в негативна спирала заради ниската инфлация, дефлационните очаквания и слабото кредитиране. Длъжни сме да вземем мерки при такъв сценарий", заяви Драги на организираната от ЕЦБ годишна среща на централните банкери в португалския град Синтра.

Според Драги, ако развитието на пазара доведе до неоправдано затягане на паричните и финансови условия, това ще изисква на първо място настройване на конвенционалните инструменти на банката. Дестабилизиране на инфлационните очаквания пък би създавало обстановка за "широка програма за изкупуване на активи". Досега ЕЦБ отбягваше идеята за мащабно "количествено облекчаване" по модела на Федералния резерв на САЩ и британската централна банка. Драги предвижда и нуждата от "целенасочени" мерки, ако светото предлагане на кредити попречи на прилагането на паричната политика на банката.

По-рано този месец Драги обяви, че ръководството на банката е готово да въведе промени в политиката на заседанието си на 5 юни, като решението ще зависи от новите данни за икономиката. След това статистиката показа леко повишение на инфлацията до 0.7% през април спрямо 0.5% през май, но също така стана ясно, че през първото тримесечие икономическият растеж в еврозоната е бил по-нисък от очакваното.

Международно сътрудничество

На форума в Синтра говори и управляващият директор на Международния валутен фонд Кристин Лагард, която призова за по-тясно сътрудничество между централните банки в решаването на предизвикателствата пред все по-

взаимосвързаната и сложна световна финансова система. По думите ѝ потенциалните ползи от такова сътрудничество ще са огромни в тежки моменти като последната финансова криза.

"Ако на политиките се гледа само от национална гледна точка, ще имаме още извънредни интервенции, по-слаб баланс и потенциал за износ на финансова нестабилност. Това ще доведе до големи загуби на благосъстояние много държави, като страничните ефекти няма да са само от развитите икономики към нововъзникващите пазари, но и в обратна посока", предупреждава тя.

✓ Недостигът на IT кадри формира един кръговрат на "кражба" на специалисти

Наташа Кумчева, директор човешки ресурси на Ахвай за България, Румъния и Ирландия пред "Capital Daily"

Има ли дефицит на IT кадри в България и как оценявате тяхната подготовка, умения и знания?

Недостиг на кадри наистина има. Този проблем не е от година или две, а съществува от около четири-пет години. В бранша съм от десет години и смело мога да твърдя, че с всяка изминала година положението става все по-зле и по-трудно успяваме да наемем хора с нужната квалификация. Това съответно налага доста повече усилия от наша страна, когато искаме да затворим дадена позиция за работа. В случаите, когато искаме да назначим стажанти, нещата са доста по-лесни, защото тогава получаваме много CV-та, но за да намерим един човек, средно правим между 15 и 20 интервюта за стажант. Когато говорим за хора с опит, положението е доста по-страхотно. Доста по-трудно е самите кандидати да си подадат документи за дадена позиция, защото те очакват да бъдат потърсени. Затова за Ахвай най-работещият вариант, който сме намерили за момента, е препоръката на нашите служители. Съответно имаме такава програма – когато има отворени позиции за работа, ние ги обявяваме и вътрешно, като им даваме възможност да препоръчат човек. Естествено такива кандидати преминават през целия процес на кандидатстване и след това служителите получават бонус за това. Споменахте за стажанти – имате ли планове да развивате младши експерти и наскоро завършили кадри в по-големи мащаби? Тоест да си създавате една критична маса от специалисти, които да използвате както вие, така и останалите от сектора?

За момента нямаме такава инициатива, нещо което да се казва академия и да е с подобни мащаби. Факт е, че нашата стажантска програма е отворена целогодишно, тоест не я правим кампанийно само за лятото. При нас подобни хора се наемат през цялата година, когато имаме нужда от тях. Тази програма съществува от 2007 г., доказала е своята ефективност и целта ни е да имаме поне по един стажант във всеки един от екипите, било то софтуерен инженер или QA специалист.

После какъв процент от тях се назначават на постоянна позиция?

Около 85% от тях минават на постоянни позиции, което е доста висок процент. Отначало имахме доста голяма съпротива от страна на мениджърите поради факта, че един стажант изисква доста време. Трябва да се определи човек, който да го обучава, и в първите два-три месеца е като малко дете и се държи за ръка. Всекидневно се изисква много работа с него. Но с времето, когато види, че има отворена позиция, този човек директно преминава в екипа. Защото стажантите знаят самите процеси, познават фирмата и хората, което от своя страна прави интеграцията им доста по-лесна.

Колко отнема горе-долу обучението на един стажант за пълноценното му интегриране?

Между шест месеца и една година. Зависи от подготовката на всеки човек, но при нас практиката е показала, че минимумът е от този порядък.

Има ли отлив на софтуерни специалисти в чужбина?

Ние имаме такива колеги, но при нас става въпрос за вътрешна релокация. Тоест те отиват в други офиси на Ахвай, било то в Ирландия, Франция, САЩ и пр. Но до момента нямаме човек, който да е напуснал целенасочено, за да отиде да работи в чужбина.

Какво е качеството на българските IT специалисти в сравнение с другите страни в Европа?

В България стажът уж е задължителен, но в някои случаи се прави, за да се намалят разходите. Понякога хората, които търсят подобни програми, наистина искат да научат неща от практиката. Например във Франция има задължителен шестмесечен стаж и фирмите са принудени от регулаторите да осигуряват подобни места и налагат санкции както за студента, така и за дружеството, ако не приеме определен брой студенти на година. В България за съжаление качеството на обучение на самите висшисти спада все повече и повече с всяка изминала година. Ако трябва да направя един паралел – споменах вече за стажантите. Преди правихме между пет и десет интервюта, за да наемем един човек, а в момента правим между 15 и 20.

Това се дължи на факта, че програмите в университетите не са с практическа насоченост. Много често се изучават програми или технологии отпреди пет и повече години. Така че хората, за да навлязат наистина в практиката, кандидатстват за такива стажантски програми.

Набляга се и повече на теоретична подготовка. Освен това вече не е задължително присъствието на лекции, което е добре дошло за стажантите, защото при нас те прекарват по шест или осем часа на ден и успяват да съвместяват двете дейности.

Какви мерки могат да се вземат за подобряване на ситуацията с IT кадрите в страната?

Правят се стъпки в тази насока, каквато беше конференцията за бизнеса и образованието например. Просто нещата според мен не трябва да се случват толкова тромаво. Искахме да работим с един университет и да направим програма само за QA специалисти, защото такива липсват в България като образование. Има кадри с технически познания, но самите фирми трябва да ги научат какво е това QA. За подобна програма обаче се изисква акредитация и толкова голяма бюрокрация, че Ахвай накрая се отказа от инициативата. Когато нашето образование узрее за тази идея, тогава може и да станат нещата. Според мен трябва да се държи по-близка връзка какво трябва на бизнеса като изисквания и нещата да се имплементират в учебните програми. Но не след пет или повече години, а нещата да стават доста по-бързо. Друго,

което може да се направи и вече чувам, че се полагат първи стъпки в тази насока е просто да се отворят повече квоти за студенти, които искат да учат инженерни науки, информатика и т.н. Да пренасочват места от едни специалности към други.

Този проблем няма ли да бъде частично решен с частни инициативи като Софтуерния университет, Академията на "Телерик" и др.?

Наистина се надявам да го подобрят. Въпросът е, че поне ние още не сме видели резултата. Софтуерният университет току-що стартира и за да видим възможностите на кадрите оттам, ще трябва да мине време. От Академията на "Телерик" имаме доста хора, които кандидатстват при нас, но те са по-скоро подходящи за стажантските програми. Но това е на базата на кадрите, които са кандидатствали при нас, не мога да твърдя подобно нещо генерално за цялата академия.

Какви други добри практики можем да вземем от останалите държави от Европа?

Примерно в една Румъния, която, общо взето, е сходен пазар, има 16% облекчение в данъка за софтуерните инженери, които си намират работа по специалността. Това е намаление на разходите. Една държава като Армения си е поставила за цел да произвежда по 2000 IT кадри на година и съответно да увеличават бройката. Украйна и Латвия стимулират инвестициите в подобни специалисти и затова има доста фирми, които отварят офиси там. Може да се направи така, че да се инвестира повече в образованието на IT инженери, които да останат в България.

Какви са особеностите на българския IT трудов пазар спрямо съседните държави и Западна Европа?

В България специалистите са доста млади. Средната възраст в Ахвай е 29 години, но по мои наблюдения е сходна и с останалите фирми от бранша. Според мен целият IT пазар горе-долу е на тази средна възраст. Ако вземем Германия, средната възраст на подобни специалисти е 49 години, а във Франция – 40 години. Съответно българските експерти са млади и успяват да учат много бързо новите технологии, но понякога им липсва житейският опит в годините, който съответно също е важен и необходим. Това са едни от големите разлики. Но за мен другият показател, по който се отличаваме, е в образованието. Един кадър, като завърши в Германия или Франция например, е готов да започне веднага на постоянна позиция, докато в България студентите са предприемчиви и от първи курс имаме стажант. По мое мнение, ако един програмист изчака да завърши университет, вече е с години назад. Кое то означава, че висшистът трябва да започне от стажант и след това да стане младши-експерт. Тоест те нямат необходимата подготовка да започнат директно работа. Просто в Германия и Франция през годините на обучение в университетите са имали задължителните стажове, които не са фиктивни. Вътре в самите програми се учат работни процеси и др. курсове, които помагат за адаптирането им после в бизнеса. Тези неща не се покриват в българските университети.

Има голяма разлика между трудовите пазари в България, Румъния и Европа. В първите две държави кандидатите са много глезени. Ние рядко получаваме CV-та и в двете страни по обяви. Пускаме такива за свободни позиции по-скоро повече за имидж, отколкото да привлечем интерес. Хората искат да се свържем с тях, а не те да търсят нас. Софтуерните инженери в България получават по едно, две и дори по три предложения за интервюта за работа, така че пазарът е толкова гладен за кадри, че хората си казват "Ако някой ме иска, ще ме потърси." Не че нямаме CV-та, но те са много малко. Докато в Европа и например в Ирландия, където пазарът също се разраства и има дефицит за кадри, там специалистите доста често сами кандидатстват по обява. Това го правят и доста професионалисти, които имат сериозен опит зад гърба си. Такива са тенденциите в Германия, Франция, Англия и т.н. Там недостигът на кадри не е толкова остър. При нас просто е проблем намирането на хора. Ние трябва да си ги "крадем" от други фирми, както други софтуерни компании крадат от нас, и се получава един кръговрат.

Забелязвам в българските студенти един отлив на интерес те да правят нещо за себе си. Преди доста повече бяха хората, които са правили нещо от самоинициатива – малко сайтче, игра или др. Все по-малко стават хората в момента, които са пипвали нещо само от чисто любопитство. Кое то мисля, че е част от негативното развитие на пазара на труда. Значи има толкова голямо търсене, че няма нужда те самички да показват какво могат, защото така или иначе все някъде ще започнат.

Споменахте, че младите кадри по-бързо се адаптират към новите технологии. Колко време отнема средно на един специалист да направи подобна смяна?

Зависи от човека и доколко е навлязъл в тази сфера. При нас хората по-бързо превключват от една технология на друга. За тях това е предизвикателство да знаят различни системи. В един от нашите продукти например се изисква работа на пет операционни системи. Тоест те искат, не искат трябва да ги покриват като знания, за да могат да си вършат работата. Убедена съм, че по-младите се учат по-бързо, но пък, от друга страна, хората с повече опит може да не могат да се адаптират толкова лесно, за сметка на това разполагат с по-задълбочени познания.

Има ли възможност по-възрастните кадри да получат допълнително мениджърско образование и така постепенно да се изкачат в ръководните процеси на компанията?)

Да, в Ахвай даваме право на избор. Всеки човек получава оценка в края на годината и е важно какво той иска да прави и накъде иска да се развива. Дори млади или на по-зряла възраст, те желаят да останат в сферата на технологиите. Инвестираме в подготовката им за нови тенденции или да разширяват текущите си знания. Ако решат друг кариерен път да се развиват като лидери или мениджъри, тогава влагаме ресурси, за да могат те да израснат в тази насока.

Има ли доста примери, които избират втория път – този на мениджъра?

Да, има. В повечето ни екипи, не във всички, около 80% от хората, които са ръководители в Ахвай, са израснали отвътре. Те са били идентифицирани като лидери от преките мениджъри и съответно са изявили желание. Защото, ако един човек иска да си остане фокусиран основно в технологиите, няма как да му вмениш да стане ръководител. Те са си гийкове, така да се каже, и живеят с IT продуктите и работата им с хора е от съвсем друга планета.

Какви са предимствата и недостатъците на идеята за внос на кадри от чужбина? Идеята е посрещана противоречиво от обществото и бизнеса. Съществуват ли пречки в процеса по наемане на подобни специалисти?

Процесът чисто законодателно и процедурно е доста тежък. Ако искаме да наемем чужденец, трябва да му се издаде работна виза, което е бюрократично усложнено и времеемко. Трябва да докажем, че няма подходящ кандидат с българско гражданство. И от тази гледна точка процесът е доста тромав. Започнаха да се появяват различни облекчения – ако човекът е женен за български гражданин, за представители на страни - членки на ЕС и др., но като цяло процедурата е мудна. От друга страна, има проблеми със заплащането и поемането на разходите по преместването им. Има такива хора, но те сами са ни потърсили. Някои фирми като Hewlett-Packard имат доста кадри от Румъния, Гърция и т.н. предвид големия брой хора, които назначават. При нас има специалисти основно от Македония и от Полша например. Има раздвижване на пазара, но не залагаме на хора от чужбина, тъй като IT секторът също е доста динамичен в страните, от които се стремим да привлечем кадри. Така че, ако искаме да докараме някой тук, трябва да му предоставим нещо повече от това, което предлага местният пазар. В Румъния има гиганти като Adobe, Dell и Oracle, които все още нямат развойни центрове в България и предлагат добри условия.

Имаше едно проучване, че от школите за извънкласно обучение в София едва 4 предлагат компютърно обучение. Така че по отношение на началното образование сме все още много далеч. Ако започнем още от ранна детска възраст и така се постигне някакво влечение към компютрите, програмирането и високите технологии ще може да е по-лесно след това.

Да, но няма ли възможности и да ги откаже, ако директно започнат да се учат да програмират на Pascal примерно?

Прав сте, но все пак се сещам за инициативи като Robopartans за състезанията по роботика. Има различни математически игри, които следват движението на децата и реално можеш да се забавляваш. А по отношение на теоретичната подготовка в програмирането са много важни математическите познания. Говорим за математика на много високо ниво. Започнахме да си правим експерименти на интервюта и даваме на кандидатите чисто елементарни логически задачи. Близко 90% от хората не се справят. Те нямат логическо мислене. Ако са учили математика задълбочено и имат логическото мислене – задачите ще са им елементарни. Точно за две минути могат да ги решат, ако човек мисли логично. Една от тях е давана в детски градини в Япония например. Това го забелязахме като тенденция през последните години и решихме да пробваме, като задаваме на хората елементарни логически въпроси.

[Вестник Монитор](#)

✓ ЕЦБ засилва кредитирането за малки фирми

Европейската централна банка (ЕЦБ) може да предприеме целенасочени стъпки за по-добро кредитиране на малките компании като начин за укрепване на плахото икономическо възстановяване, обяви вчера президентът на банката Марио Драги, цитиран от АП. По думите му трудностите при кредитирането накърняват жизнеспособността на компаниите в страни като Испания и Португалия, а и възпират растежа там. Той посочи, че ЕЦБ може да повиши достъпа на банките до кредитиране, така че те да могат да отпускат повече лизинги. ЕЦБ би могла да купува ценни книжа, основани на заеми за малки компании, което е непряк начин за по-голям достъп до средства. Очаква се, че ЕЦБ ще предприеме действия на заседанието си на 5 юни, но Драги не поясни какви точно могат да бъдат мерките на банката.

[Вестник Класа](#)

✓ Фонд „Земеделие“ изплати в срок 15 милиона лева по de minimis

Фонд „Земеделие“ изплати близо 15 млн. лева по схемата de minimis за изхранване на преживни животни през 2014 г. Средствата са преведени на 13 403 земеделски стопани. Така Фондът изпълни обещанието си към фермерите в срок и им осигури подпомагане за изхранване на животни, се похвалиха от ръководството. Животновъдите взеха по 39 лева за биволици и крави и по 5 лева за овце-майки и кози-майки. Условието е да запазят 75% от броя на животните, за които е получена помощта до 31 декември 2014 г. След приема на документи заявени за подпомагане бяха близо 750 хил. овце-майки, малко над 108 хил. кози-майки, почти 263 хил. крави и повече от 6 хил. биволици.

По схемата de minimis за подкрепа на пчеларите за справяне с нестабилните климатични условия през 2013 г. и началото на 2014 г. са подадени 4 208 заявления за 398 469 пчелни семейства. Приемът на документи продължи от 12 до 23 май 2014 г. в областните дирекции на ДФ „Земеделие“. Срокът за сключване на договорите и изплащане на помощта е от 2 до 20 юни 2014 г. Условието е земеделските производители да запазят 90% от броя на пчелните семейства до 1 декември 2014 г.

Общият размер на помощите de minimis за един земеделски производител, както и за едно и също предприятие, не може да надхвърля левовата равностойност на 15 000 евро за период от три данъчни години (2012 – 2014).

[investor.bg](#)

✓ До 2020 г. туризмът у нас ще расте с поне по 4% всяка година

Това е два пъти над средния очакван ръст на бранша в Европа

През всяка следваща година до 2020 година България ще има устойчив ръст на туризма от над 4% според прогнозите на Световната организация по туризъм към ООН. Това е два пъти над средния очакван ръст на туризма в Европа. В близките години се очаква за Европа той да е 2,7%, а за Азия 3,5-4%.

Това е записано в доклад на икономическия министър Драгомир Стойнев относно проекторешение на кабинета за приемане на стратегията за туризма у нас (2014-2030).

Очаква се през 2020 година България да бъде посетена от над 9 милиона чуждестранни посетители, без транзитно преминаващите. През 2030 година се очакват над 12 милиона чужди туристи, като за периода до 2020 година туризмът

може да генерира до 18% от БВП на България. В момента той вече е 13,6% от БВП на страната, като преди една година е бил 12,5%.

В стратегията по туризма, която беше одобрена от МС в края на март, е записано, че, за да се реализира тази цел, е необходимо да бъдат разработени специални туристически продукти, подходящи за възрастовата категория над 65 години, като комбинация между специализирани видове туризъм – балнео, културен, еко и селски туризъм. В същото време националната реклама трябва да бъде приоритетно насочена към този сегмент туристи с акцент върху възможностите, които страната ни предлага за оздравителен туризъм, медикъл спа, таласотерапевтични центрове (за лечение с морска вода) и предоставяне на възможности за възползване от лечебните свойства на минералните ни води, лечебна кал и луга.

Планирано е и разработване на туристически продукти, които са с потенциал да преодолеят сезонността на българския туризъм. Ще се предлагат диференциране продукти, комбинирани и комплексни услуги – море-СПА, море-гольф, планина-СПА, СПА-културно-исторически маршрути, които да позволяват целогодишен туризъм.

Туристическото райониране е друг акцент от стратегията, който има за цел да изведе на преден план спецификите на регионите с възможност за съчетаване на няколко туристически продукта, гарантиращи целогодишна заетост.

Има идея и за промяна в структурата на чуждестранните туристи в България. СПА и рехабилитационният туризъм, които са акцент в стратегията в следващите шест години, ще се развиват чрез привличане и на корпоративни клиенти и осигуряване на дългосрочни договори за балнеолечение чрез здравни каси, пенсионни фондове и здравно-застрахователни дружества от страните-членки на ЕС.

Основна цел в развитието на туризма до 2030 г. е затвърждаването на конкурентоспособността на туристическия сектор чрез пълноценно използване на наличните природни ресурси.

В следващите години за реализирането на стратегията ще се черпи ресурс от всички оперативни програми, залага документът.

✓ Евразийският икономически съюз влиза в сила от началото на 2015 г.

Русия, Беларус и Казахстан планират съгласувана политика в редица ключовите сектори – енергетика, промишленост, селско стопанство и транспорт

Политическите лидери на Русия, Беларус и Казахстан планират да подпишат през тази седмица Договора за Евразийския икономически съюз, който ще влезе в сила от 1 януари 2015 г. Това се посочва в официално прессъобщение на властите в Москва, цитирано от руският информационен портал "Вести".

От Кремъл посочиха, че "създаването на съюза ще донесе по-висока степен интеграция на страните-членки". Споразумението се основава на ангажимента на трите страни, които ще гарантират свободното движение на стоки, услуги, капитали и работна ръка в рамките на Съюза.

Освен това Русия, Беларус и Казахстан възнамеряват да провеждат съгласувана политика в някои от ключовите сектори – енергетика, промишленост, селско стопанство и транспорт.

"По този начин ще се образува най-големият общ пазар в страните от Общността на независимите държави (ОНД), който ще бъде нов мощен център за икономическо развитие", подчерта руската правителствена пресслужба. В рамките на 170 млн. живеят около 170 млн. души.

По време на предстоящите в казахстанската столица Астана преговори страните ще обсъдят дейността на митническия съюз, както и въпроса за допълнително разширяване на съюза, включително и ситуацията с Армения. Очаква се да бъде изготвена и "пътна карта", която ще има за цел да приведе законодателството в отделните страни в съответствие с единна правна рамка.

Вестник Преса

✓ Митничарите се похвалиха: 47% ръст на уловените нелегални цигари за една година

Търговията на Женския пазар обаче процъфтява

Заловените контрабандни цигари се увеличават. За година (от април 2013 до април 2014 г.) ръстът е впечатляващ, хвалят се от Агенция „Митници“. През първите четири месеца на т.г. митничарите са пресекли контрабанда на 16,268 млн. къса цигари. Година по-рано инспекторите са заловили 11,057 млн. бройки. Причината за внушителния ръст е по-ефективната работа на агенцията, обясняват от държавното ведомство. Митничарите са направили няколко крупни удара. Такъв например е случаят от края на март на гръцката граница. Мобилни групи заловиха там 4 млн. къса, скрити в блокчетата като промишлен парафин. Пак там в средата на януари инспекторите хванаха 6 млн. къса контрабандни цигари.

Но това не е достатъчно. Справките показват, че миналата година са обложени 11,6 млрд. къса цигари, а средно годишно населението пуши над 20 млрд. къса.

Нелегалната търговия на столичния Женски пазар процъфтява.

Търговците са завардили тротоарите и рекламират стоката си без притеснение. Журналист от „Преса“ започна пазарлък с мургава търговка, която се представи като Маргарита. Тя обясни, че разполага с няколко марки, които не се продават официално у нас. Сред тях „Вигор“ и „Велвет“, които идвали от Румъния. Цената им е 3 лв. за една кутия.

Маргарита усложливо предостави и номера на мобилния си телефон, за да си поръчваме цигари, ползвайки услугите ѝ като „личен дилър“. Попитахме я дали се страхува от полицейски проверки. Според Маргарита служебни лица имало, но те не тормозели нелегалните търговци.

Друг продавач на същия тротоар ни обясни, че МВР не правело проблеми, защото „големите“ си плащали.