

ТЕМИ ОТ МЕДИИТЕ

22.03.2016 г.

Асоциация на индустриалния капитал в България в медиите

Инфо мрежа

✓ **Община Сандански набира желаещи за професионална квалификация и обучение в областта на озеленяването**

Асоциацията на индустриалния капитал в България /АИКБ/ разработва проект по Националния план за действие по заетостта 2016 г. Целта на проекта е да се обучат безработни лица, регистрирани в Бюрата по труда, като на част от успешно завършилите ще бъде осигурена работа.

Във връзка с успешното реализиране на проекта, Община Сандански набира желаещи за провеждане на професионална квалификация и обучение в областта на озеленяването. След приключване на курса, успешно представилите се ще бъдат назначени в Звено "Озеленяване" в администрацията с професия "Работник в озеленяването".

Обучението е безплатно. Ще бъдат обучавани 20 души в рамките на 2 месеца.

АВТОР: INFOMREJA.BG

ПИК

✓ **Конференция за Европейския енергиен съюз в София**

Икономическият и социален съвет на България (ИСС) и Европейския икономически и социален комитет (ЕИСК) организират в София днес от 9.30 ч. в хотел Балкан конференция на тема "Европейски енергиен съюз – въздействие и последици за гражданското общество в България".

На конференцията представители на българските и европейските институции ще обсъдят теми, свързани с интегрирането на пазарите и енергийните политики.

В работата на конференцията ще вземат участие Пиер Жан Кулон – председател на специализираната секция "Транспорт, енергетика, инфраструктури и информационно общество" (TEN) в ЕИСК, председателят на ИСС проф. д-р Лалко Дулевски, **членовете от българска страна в ЕИСК Милена Ангелова - член на ИСС, главен секретар на АИКБ** и Димитър Манолов - член на ИСС, президент на КТ "Подкрепа", както и **Васил Велев - член на ИСС, председател на АИКБ** и Богомил Николов - член на ИСС, изпълнителен директор на Българска национална асоциация "Активни потребители". Поканени са да участват министърът на енергетиката Теменужка Петкова, председателят на КЕВР Иван Иванов, народни представители, представители на бизнеса и на неправителствения сектор, експерти.

Европейският енергиен съюз е един от десетте ключови приоритети на ЕК до 2019 г., която преди една година започна програма за създаване на Европейски енергиен съюз. Програмата, която има за цел да намери решение на предизвикателства като интеграцията на пазара, измененията в климата и същевременно да повиши прозрачността и укрепи управлението на процеса. Идеята за Европейски енергиен съюз цели да създаде европейска енергийна система, която ще гарантира сигурно, устойчиво, конкурентноспособно и достъпно енергоснабдяване на гражданите на Европа. България, като част от бъдещия Европейски енергиен съюз, ще търси своите пътища чрез него да се справи с редица предизвикателства, като например, зависимостта от вноса и енергийната бедност.

Факти

✓ **Защо Европейският енергиен съюз е важен за България?**

Защо Европейският енергиен съюз е важен за България?

На този въпрос ще търси отговор международната конференция на тема "Европейски енергиен съюз – въздействие и последици за гражданското общество" на 22 март т.г. от 9.30 ч. в хотел Балкан (Шератон), зала "Сердика". Форумът е организиран от Икономическия и социален съвет на България (ИСС) и от Европейския икономически и социален комитет (ЕИСК).

Представители на български и европейски институции ще обсъдят теми, свързани с интегрирането на пазарите и енергийните политики. В работата на конференцията ще вземат участие Пиер Жан Кулон – председател на специализираната секция "Транспорт, енергетика, инфраструктури и информационно общество" (TEN) в ЕИСК, заместник-министърът на енергетиката Николай Николов, председателят на КЕВР Иван Иванов, председателят на Генералната

дирекция "Енергетика" в Европейската комисия, **българските членове на ЕИСК Милена Ангелова** и Димитър Манолов, както и **членовете на ИСС Васил Велев** и Богомил Николов. Поканени са народни представители, експерти, представители на неправителствени организации и на бизнеса.

Програмата на ЕС за създаване на Европейски енергиен съюз стартира през 2015 г. и има за цел да създаде европейска енергийна система, която ще гарантира сигурно, устойчиво, конкурентноспособно и достъпно енергоснабдяване на гражданите на Европа.

[Конфедерация на труда Подкрепа](#)

✓ Европейски енергиен съюз – въздействие и последици за гражданското общество в България

Президентът на КТ "Подкрепа" Димитър Манолов участва като докладчик по резолюцията на Икономическия и социален съвет (ИСС) на Р България на конференция за "Европейски енергиен съюз – въздействие и последици за гражданското общество в България", която се провежда днес, 22 март 2016 г., в "София Хотел Балкан" /Шератон/. В проявата взимат участие високопоставени представители на ключовите институции на ЕС, националните правителства и регулаторни органи, национално представителни синдикални и работодателски организации, експерти, които ще обсъдят европейския енергиен съюз и производствените от него възможности, предизвикателства и последици за България и нейното гражданско общество. Форумът се организира от ИСС съвместно с Европейския икономически и социален комитет /ЕИСК/, като поканени да вземат участие са: Теменужка Петкова /министър на енергетиката/; Лалко Дулевски /председател на ИСС и член на ЕИСК/; Иван Иванов /председател на КЕВР/; **Васил Велев /член на ИСС и председател на АИКБ/**; Пиер Жан Кулон /председател на секция "Транспорт, енергетика, инфраструктури, информационно общество", ЕИСК/; Петер Ван Къмсеке /експерт в кабинета на заместник-председателя Марош Шефчович, Европейска комисия/; Флавио Дзанонато /член на Европейския парламент/; Тома Пелрен-Карлен /"Нашата Европа"/; Патрисия дьо Сюзони /Комисия за енергийно регулиране, Франция/.

Важни обществено-икономически и политически теми

[Телевизия Блумбърг](#)

✓ За европейския енергиен пазар

Пиер-Жан Кулон, председател на секция Транспорт, енергетика, инфраструктури и информационно общество в Европейския икономически и социален комитет в предаването "Бизнес старт" на Bloomberg TV Bulgaria, 22.03.2016.

[Линк към новината](#)

[Publics](#)

✓ Солидарността в политиките ще е основен въпрос на енергийния съюз

Участниците в дискусиата "Европейски енергиен съюз: въздействие и следствия за гражданското общество в България" се обединиха около мнението, че солидарността в енергийните политики и мерките за защита на уязвимите потребители ще са важните точки при създаването на европейския енергиен съюз

70 млн. европейци не могат да плащат сметките си за електричество, защото са енергийно бедни. Всички преговарят с "Газпром" всяка година едностранно, без да се създаде общност, картел за постигане на най-добрата цена. Това заяви Пиер Жан Кулон, председател на секция "Транспорт, енергетика, инфраструктури, информационно общество" на ЕИСК, при откриването на дискусиата "Европейски енергиен съюз: въздействие и следствия за гражданското общество в България". ЕС трябва да може да помогне на България, в т.ч. и финансово, да успее в енергийния преход. Близо 40 на сто от енергията в България е от въглища, над 30 процента – от АЕЦ, преходът не става бързо, изтъкна той.

Гостите и лекторите на събитието бяха приветствани и от Лалко Дулевски, председател на Икономическия и социален съвет на България и член на ЕИСК, който подкрепи г-н Кулон в призива му за повече солидарност в енергийните политики на ЕС. Мнението, че енергийният преход трябва да бъде направен поносим за уязвимите потребители бе споделено и от зам.-министъра на енергетиката Николай Николов. По думите му се ускорява работата по интерконектора със Сърбия. Зам.-министър Николов изтъкна важноста на другите интерконектори със съседните на България страни. Модернизацията и разширяването на българската газопреносна мрежа започна с разширението на газохранилището Чирен – предвижда се двойно увеличаване на съхранението от 500 млн. куб. м на 1 млрд. куб. м. Акцент бе поставен и на съвместната работа на България и ГД "Енергетика" на ЕК по планирания газов хъб "Балкан" на българска територия.

Игнасио Перез-Калдентей представи плана на ЕК за т. нар. пакет за сигурност на доставките, който бе наскоро представен. Акцент ще бъде поставен на отношенията на ЕС с Русия относно газовите доставки. По думите му до края на годината има ново законодателство за интегриране на енергийния съюз и мерки за енергийна ефективност в отделните страни-членки. Интерконекторите и енергийната свързаност се движат по много стегнат график, изтъкна г-н Перез-Калдентей.

Тома Пелрен-Карлен от "Нашата Европа" (Notre Europe) говори за прехода от енергетиката на газа и въглищата към енергетика на ВЕИ и децентрализирано снабдяване и производство. Премахване на остарелите технологии и бизнес

модели, даването на сила на потребителите и отстраняването на некоординираните национални политики в енергетиката са част от основните принципи на енергийния съюз, изтъкна г-н Пелрен-Карлен.

Тони Видан от ЕИСК говори за ползите от ВЕИ и енергийна ефективност. По думите му 4,2 трилиона долара на година могат да бъдат спестени от по-голям дял на ВЕИ. Той се обърна към зам.-министър Николов, като заяви, че планът на България се дублира в основите си с този на Хърватия. Г-н Видан предложи България да разгледа и възможността да се развива и сектора на ВЕИ. Според него идеите на правителствата в голяма степен се съвпадат с исканията на обществото за повече ВЕИ.

Димитър Манолов член на ЕИСК и Икономическия и социален съвет на България, подчерта, че е важно да се доразвие политиката за защита на енергийно бедните потребители. По думите му има голям риск от натоварване на публичните финанси от нивото на енергийна бедност в България. Според него въвеждането на ваучери за енергийно-ефективни уреди и субсидирани тарифи при инсталиране на интелигентни измервателни средства, наред с въвеждане на добри европейски практики и консултации по региони за либерализация са част от необходимите стъпки към по-добра политика за защита на уязвимите потребители.

inews.bg

✓ Заплатите тръгнаха нагоре в края на 2015 г.

Най-голям ръст има в строителството, докато в хотелите и ресторантите разходите за труд намаляват.

Леко увеличение на заплатите у нас е констатирано в края на 2015 г. Според анализите на Националния статистически институт (НСИ) през четвъртото тримесечие на м.г. разходите на работодателите по това перо нарастват средно с 5.8% спрямо същия период на 2014 г. В отделните сектори обаче увеличението е доста различно, а в някои е почти равно на нула. Данните на НСИ сочат, че най-голям ръст има в строителството – с 11%. На второ място се нарежда индустрията с 8.1%, а на трето - секторът услугите с 4.6 на сто.

Според видовете дейности пък най-висок ръст на общите разходи за труд е регистриран при административния персонал, където той е 14.2% процента. Брокерите на имоти също са започнали да получават повече, както и строителните работници – и при двете дейности ръстът е от 11%.

На обратната страна на монетата пък са разходите на работодателите за труд в секторите "Доставяне на води; канализационни услуги, управление на отпадъци и възстановяване", където те се увеличават с едва 2.3%, както и в "Транспорт, складиране и пощи" - с 2.5%.

Най-негативна тенденция се наблюдава пък при туристическия бизнес. Там през периода октомври-декември 2015 г. в сектор "Хотелиерство и ресторантьорство" е регистрирано намаление на общите разходи за труд с 0.6%. Възможно е обаче това да се дължи не на намаление на заплатите, а на спад в броя на заетите предвид по-слабия сезон.

Капитал

✓ Разходите за труд в България растат с един от най-високите темпове в ЕС

Разходите на работодателите за персонал продължават да растат с едни от най-високите темпове в ЕС. През четвъртото тримесечие на 2015 г. са се увеличили с 5.8% на годишна база, което все пак е известно забавяне спрямо първите три тримесечия на годината, когато стойностите бяха около 7%. Най-много е увеличението в строителния сектор, а най-малко – в услугите. Любопитното е, че след рекордно високи двуцифрени темпове на растеж през предходните тримесечия на 2015 г. разходите за заплати в ИТ сектора през последното тримесечие са се увеличили едва с 2.2%. С по-малко от тях (с 0.1%) са нараснали единствено разходите за заплати в хотелиерството и ресторантьорството. Това показват изчисленията за индекса на Националния статистически институт (НСИ).

Най-бързо растат разходите за труд в административните дейности

Общите разходи за труд включват както заплати и социалните разходи, така и други видове: обезщетения по Кодекса на труда и КСО; социални и здравни осигуровки; данък върху социалните разходи. Основна причина за повишаването на разходите на работодателите през всяко от тримесечията на миналата година е ефектът от вдигането на минималната работна заплата (МРЗ) до 360 лв. през януари 2015 г. и до 380 лв. през юли 2015 г., както и на минималните осигурителни прагове в началото на изминалата година. Това се вижда най-вече от темповете, с които растат разходите за труд, които са най-високи в секторите с едни от най-ниските средни работни заплати - административните и спомагателните дейности с 14.2%, операциите с недвижими имоти и строителството с по 11%. И в трите сектора се покачват със сходни темпове както разходите за заплати, така и другите – за различните обезщетения и осигуровки.

Увеличение с над 10% на работодателските плащания за труд има и в културата и спорта, както и в професионалните дейности и научните изследвания. Към последните се включват различни счетоводни и адвокатски кантори, архитекти и други свободни професии.

Забавя се увеличаването на заплатите в ИТ

На другия полюс са туризмът, ВиК услугите и транспортът, складирането и пощите. Общите разходи за труд в хотелиерството и ресторантьорството всъщност спадат през периода октомври - декември 2015 г. спрямо същия период на предходната година, като това се дължи на по-ниски обезщетения и осигуровки и съвсем минимален ръст от 0.1% на заплащането в сектора. Вероятно тенденцията е свързана и с края на летния сезон. Във ВиК услугите и транспорта традиционно темповете на увеличаване на работодателските разходи за персонал не са високи. Изненадата обаче идва

по линия на рязкото забавяне на ръста на разходите за труд в ИТ сферата спрямо двуцифрения темп през предходните тримесечия. Това вероятно може да се обясни и с високата номинална стойност, която достигнаха заплатите в сферата през годината. Данните на НСИ показват, че средната им стойност за последните три месеца на 2015 г. е достигнала 2049 лв. За сравнение - средният доход за страната за периода е бил 915 лв. По-нисък е ръстът на заплатите и във финансовите и застрахователните дейности, както и в производството и разпределението на електрическа и топлинна енергия, които са другите най-скъпо платени сектори.

Разходите за труд в България продължават да нарастват по-бързо от средните за Европа стойности. Според данните на Евростат за четвъртото тримесечие на 2015 г. средното увеличение на номиналните разходи на работодателите за труд за всички 28 страни в ЕС е 1.9% на годишна база. България заема четвърто място в класацията по най-висок ръст на разходите за труд за тримесечието след Румъния, Чехия и Латвия. На дъното са Италия, Кипър и Холандия, където плащанията на работодателите всъщност намаляват.

Profit.bg

✓ 800 лв. бонус за всеки работещ, довел нов служител

Борбата за кадри в някои сектори у нас стана толкова ожесточена, че работодателите са принудени да прибегват до необичайни трикове за привличане на нови служители. В аутсорсинг индустрията, която набира мощна скорост през последните години, в някои компании се плащат бонуси на всеки работещ, довел нов човек.

От 300 до 800 лв. варира паричният стимул, ако докараш попълнение във фирмата, ако остане на работа поне 6 месеца. Размерът на сумата зависи от езиците, които знае новият. По-голяма е премията за редките езици като финландски, датски, норвежки, шведски. Повече се плаща и за привлечен ИТ специалист или счетоводител с два перфектни чужди езика.

Въпреки доброто за българските стандарти заплащане, аутсорсингът трудно набира необходимия персонал. Причината - годишно секторът расте средно с над 20%, а някои компании - с над 50%, посочва вестник "Стандарт".

Компаниите в ВРО индустрията (business process outsourcing) са над 50. Заетите в тях са близо 40 000 - пет пъти повече отпреди четири години. За този период с около 50% са скочили стартовите заплати за позиции, за които не се изисква висше образование, и те вече са около 1600-1700 лв.

"50% от хората ги наемаме чрез препоръка от наши служители", казват от аутсорсинг компанията Telus International Europe. От своите два офиса в София и един в Пловдив тя обслужва около 50 корпоративни клиента по цял свят с различни бизнеси - телекомуникации и технологии, електронна търговия и логистика, туризъм, финансови услуги, гейминг индустрия, фармация.

Започнала през 2012 г. с 840 души персонал, днес фирмата има 2000 служители в България, а до края на 2015 г. планира да наеме още 500. "До 2020 г. плановете ни за разрастване включват служителите ни в България да са 10 000 души", казва Ксавие Марсенак, президент на компанията.

От Telus обясняват, че при наетите с препоръки от работещи в компанията има по-слабо текучество. Вероятно и защото в един разговор между приятели или познати хората получават по-пълна информация за добрите и лошите страни на работата и са по-подготвени какво да очакват, обясняват от компанията.

Социалните придобивки също са важна предпоставка за привличане и задържане на качествени кадри, особено млади хора.

В Telus твърдят, че екстрите в компанията са над 40. Ваучерите за храна и безплатният транспорт до офисите се смятат за нещо нормално. По-екзотичните са Марокански бар за почивка, фитнес зала и йога студио в офиса, безплатни масажи в работно време, а също и корпоративен психолог, който помага и при решаване на лични житейски проблеми.

"70% от хората ни са завършили университет и идват с високи очаквания", казва Филип Угринов, вицепрезидент на компанията. На служителите се предлагат още разнообразие от тимбилдинги, съвместни празненства, включване в различни социални каузи и инициативи в извън работно време.

Всеки има достъп до безплатни обучения, включително и задълбочаване познанията по даден език. По този начин работят и другите центрове за споделени услуги. Някои предлагат в два от 5-те работни дни в седмицата работата да е от вкъщи.

На иновативни HR методи разчитат и ИТ компаниите. Подобна фирмена култура засилва ангажираността на служителите, намалява текучеството, повишава финансовите резултати на фирмата, убедени са работодателите. Въпреки това текучеството на кадри в аутсорсинг индустрията, особено сред младите, е голямо. Агентите на по-ниско ниво се задържат средно 24 месеца в една компания.

Синя карта и за аутсорсинга

Бърза процедура за издаване на синя карта за чужденци от страни извън ЕС искат и от аутсорсинг индустрията. За момента държавата разреши по ускорената процедура да се наемат чужденци само в ИТ сектора. В останалите браншове обаче ще продължи да се чака поне 9 месеца за издаване на работни визи за граждани извън ЕС.

От аутсорсинг компаниите дават за пример Полша, където техните колеги са успели през миналата година само за няколко месеца да наемат 20 000 специалисти от Украйна.

Бежанската криза пък може да даде шанс за центровете за споделени услуги, които от Европа обслужват арабските пазари. Засега наемането на граждани от тези страни на работа у нас е изключително трудно.

По-агресивна държавна политика за връщане на българи, заминали да учат и работят зад граница, препоръчва още бизнесът. Дори ако трябва, да се предприемат екстравагантни мерки като например предоставянето на чек или жилище

за такива млади хора, казва Филип Угринов от Telus. Друго предложение на аутсорсинг компаниите е държавата да организира едногодишни езикови курсове за безработните младежи.

Всяка пета фирма ще увеличава персонала

Всеки пети работодател планира да увеличи персонала си в следващите три месеца и само 2% от фирмите прогнозираят съкращения. Това показва проучването на компанията за подбор на персонала "Менпауър" за нагласите на бизнеса да разкрива работни места в периода април-юни. То е направено сред над 600 компании в страната.

"Това са най-обнадеждаващите резултати за пазара на труда, които сме получавали, откакто започнахме тримесечните проучвания през 2011 г.", заяви Надя Василева, управляващ директор на "Менпауър" за България. Данните за работната ръка са добри за всички региони в страната, както и за всички сектори. Изключение прави само селското стопанство, където въпреки приближаващия земеделски сезон плановете за разкриване на работни места са по-малко от намеренията за съкращения.

Най-силен в следващите три месеца - от април до юни - се очаква да бъде трудовият пазар в Русе и София. След това са Варна и Бургас заради летния туристически сезон.

По сектори най-много възможности за намиране на работа ще има в индустрията. Там всяка пета фирма е обявила, че ще наема нови работници. "Производствените компании търсят да наемат служители с умения и без умения, предвид своите плановете за разрастване на производствените си съоръжения", обясни Василева.

Част от плановете са свързани и със спечеленото от фирмите еврофинансиране в края на миналата и началото на тази година по ОП "Иновации и конкурентоспособност". Държавата одобри 202 проекта на малки и средни фирми на стойност 116.4 млн. лв. Одобрени са още 229 проекта по втория транш.

Добри възможности за намиране на работа се очертават също така в строителния бранш, финансите, застраховането, недвижимите имоти, бизнес услугите и, разбира се, туризма - хотелиерство и ресторантьорство. Фирмите от сектора "Производство и разпределение на ток, вода и газ" също имат намерения да наемат нови работници в следващите три месеца.

Слънчев бряг наема 10 000 за лятото

Хиляди безработни се готвят да атакуват трудовите борси по морето, които се провеждат след броени дни. Само за Слънчев бряг се търсят около 10 000 души. Пазарлъците за сезонна работа започват в края на март и от 1 май избраните вече трябва да са на работните си места.

Заплатите по Южното Черноморие през този сезон ще са малко по-високи от миналогодишните, заявиха от Съюза на собствениците в Слънчев бряг. Увеличението обаче е незначително и следва ръста на минималните осигурителни прагове.

"Сериозен остава проблемът с квалифицираните кадри. Имаме по-високи изисквания към кандидатите, но през последните години пазарът не реагира. Когато попаднем на добре подготвени служители с отлична квалификация, даваме по-високи заплати от средните, за да ги задържим, но това са много редки случаи", коментира председателят на Съюза на собствениците в Слънчев бряг Елена Иванова.

Един от най-големите проблеми на хотелиерите е, че кандидатите за работа в морските курорти не знаят чужди езици. Повечето са с елементарни познания по английски. Другият проблем е неразбирането какво означава да обслужваш гост.

"Нямат приветливо поведение, нито нормална позитивна комуникация с гостите. Не можеш да гледаш намусено един човек, който е дошъл да почива. Той иска добро отношение, иска усмивка", коментира Иванова.

Най-голям е дефицитът сред готвачите и кухненския персонал, казват от бранша. За добър майстор на черпака заплатите тръгват от 2 бона нагоре, но хотелите с ол инклузив предлагат на главни готвачи и помощник-главни готвачи по-скромните 1000-1500 лева.

Сред дефицитните кадри са още барманите и рецепционистите. Най-малък е проблемът с охранителите - тези места масово се заемат от пенсионери, които нямат големи претенции за работната заплата.

Камериерки на Златните за 500 лв.

Туристическият сезон това лято се очертава да е добър, заяви председателят на регионалната структура на БХРА за Североизточна България Димитър Димитров. В Златни пясъци, Албена, Св. св. Константин и Елена, Бялата лагуна и всички хотели в региона се радват на ръст на записванията на туристи от Германия, Русия, скандинавските страни, Полша, Чехия, Белгия, добави Димитров.

В момента трескаво тече подготовката на хотелите и ремонтите в тях. Част от персонала в комплексите по Добруджанското Черноморие вече са наети и в момента се провеждат обученията, защото амбицията на бизнеса тази година е да повиши качеството на услугата, заяви Димитров.

В Златни пясъци се наемат хора за всички позиции - от камериерка до управител. Заплащането за камериерки, според квалификацията и владенето на езици, е между 460 и 520 лв. За рецепционисти заплатите са между 550 и 620 лв. Най-ниски са възнагражденията за сервитьори на блок-маса - 460 лв.

По Добруджанското Черноморие, където има по-висококатегорийни обекти, заплатата на камериерка достига и до 700 лв., а за рецепционисти - до 900 лв. До 900 лв. може да стигне заплатата на сервитьор в изискан ресторант, а ако знае няколко езика - и над 1000 лв.

Стартово главен готвач може да се започне със заплата от 700 лв., като горен праг няма. Сред търсените кадри са и спасители за плажа и басейните. Тази година те ще бъдат наемани за по 800 лв.

Фабрика отваря в Катунци

Строителството и оборудването на голяма фабрика в санданското село Катунци ще приключат до края на май. Няма да има никакъв проблем предприятието да отвори врати през юни. То ще даде първоначално работа на 150 души. Строителството на базата е в разгара си, работи се от ноември 2014 г.

✓ Близо 800 работни места са обявени на трудовите борси от началото на март

Само през първата половина на месец март – до 18 март 2016 г., на трудовите борси, организирани от Агенцията по заетостта, са обявени 795 свободни работни места. 11-те трудови борси, проведени до момента, посетиха близо 1 000 търсещи работа лица и 150 работодатели.

Шест от проведените в началото на месец март единадесет трудови борси са общи – в градовете Павликени, Търговище, Две могили, Мездра, Тервел и Оряхово. 56 работодатели представиха дейността на фирмите си пред повече от 600 търсещи работа лица и обявиха 276 свободни работни места в сферата на строителството, селското стопанство, промишлеността и услугите. Търсещите работа лица имат възможност да избират различни позиции в зависимост от изискваната квалификация и образование за длъжността – тракторист, водач на селскостопански машини, механик на земеделски машини, шофьор на товарен автомобил, полевърден работник, пазач, монтажник кабелни комплекти, работник в строителството, енергетик, техник, сезонен работник в горското стопанство, машинен оператор в производството на пластмасови изделия, общ работник, машинен оператор, продавач-консултант, барман, сервитьор, печатар, медицинска сестра, лаборант, шивач и др.

На трудовите борси присъстваха и представители на областните военни окръжия, които презентираха военната служба и информираха за набирането на кадрови военнослужещи и резервисти в Българската армия. В повечето градове бе обособен и отделен EURES щанд, на който търсещи работа лица бяха консултирани за възможностите за заетост в Европа. Пет специализирани трудови борси се проведоха през първата половина на месец март 2016 г. Четири от тях са в сферата на селското стопанство – в градовете Левски, Искър и Никопол, а борсата в Тутракан е ориентирана в сферата на селското и горското стопанство. 69 работодатели от аграрния и горския сектор обявиха близо 130 работни места за длъжностите общ работник, полевърд, бригадир, домакин, тракторист, механизатор, полевърден работник, шофьор на товарен автомобил, работник строителство, хлебар, водач на селскостопански машини, заварчик, ел. техник, механик земеделска техника, работник стопанство със смесени култури, монтьор, работник поддържане на сгради, продавач-консултант и др. Интерес към предложенията за работа в сферата на селското и горското стопанство проявиха повече от 200 търсещи работа лица.

Петата трудова борса, проведена в Поморие, е специализирана в сферата на туризма, хотелиерството и ресторантьорството. 25 работодатели от бранша обявиха 393 свободни работни места за позициите камериер, сервитьор, готвач, помощник готвач, работник в кухня, пиколо, барман, администратор и др. Борсата посетиха повече от 150 търсещи работа лица.

През месец март 2016 г. Агенцията по заетостта планира провеждането на общо 30 трудови борси. До края на месеца ще бъдат организирани още 19 трудови борси – 11 общи и 8 специализирани.

[Труд](#)

✓ “Агрион” пусна нова услуга, ще кредитира земеделци

Не са необходими съдлъжници, поръчители и гаранți

Финансовите продукти са без такси за кандидатстване, разглеждане и обработка

Компанията за купуване и наемане на земеделска земя "Агрион" влиза на пазара на кредитни продукти редом с българските банки. Дружеството бе регистрирано от БНБ като небанкова финансова институция. Така компанията стана първата, специализирана в управлението на земя, която предлага на пазара кредитни продукти за физически и юридически лица от агросектора. Продуктите ѝ покриват трите основни типа финансиране - дългосрочно инвестиционно, краткосрочно оборотно и лизинг на земя.

"Опитът ни показва, че земеделският бизнес определено се сблъсква с трудности и неразбиране за осигуряване на финансови средства. Често фирмите трябва да се борят с бавна и тромава процедура, затыват в документация и докато чакат поредното становище, пропускат възможности за милиони. Затова решихме, че е време, а и имаме административния, ресурсен и експертен капацитет да разширим услугите си с кредитиране. То е разработено точно според нуждите и особеностите на земеделския бизнес", казват от "Агрион".

"Нашите предимства спрямо останалите финансови институции са свързани с бързината, лесното кандидатстване, както и по-малкото документация. За разлика от другите финансови институции с кредити за земеделие компанията не изисква подробни бизнес отчети и анализи, нито допълнителни застраховки или откриване на сметки, не събира такси и комисиони за разглеждане на документи. Наблюденията ни за пазара показват, че именно земеделският сектор ще бъде сред най-активните в търсенето на средства", посочиха от "Агрион".

От компанията разчитат услугата да привлече земеделците от всички сектори независимо от тяхната големина. Като основно обезпечение се приема земята, а реалният процент на отпуснатото финансиране е до 80% от пазарната ѝ стойност. Не са необходими съдлъжници, поръчители и гаранți, нито допълни обезпечения като апартаменти, къщи или друго имущество, освен земята, уточниха от дружеството. В момента земеделският бизнес е основна таргет група за кредитните продукти на българските банки, но малка част от тях залагат на земята като основно обезпечение. Услугата вече се предлага във всички офиси на "Агрион" в цялата страна.

[Булевард](#)

✓ Български бизнесмени мотивират младежи да развият потенциала си

Инициативата "Млади и успешни: първи стъпки" има за цел да вдъхнови младежите да останат в България и да създават стойностни проекти у нас

Един от големите проблеми на българското образование е липсата на връзка между бизнеса и обучаващите се. В последните години обаче крачка по крачка се работи в тази посока.

Още едно събитие по темата е инициативата "Млади и успешни: първи стъпки" - Български предприемачи ще мотивират ученици да реализират идеите си и ще търсят таланти сред тях. Срещата между бизнеса и младежите ще се състои на 26 март от 10 ч. в Софийския университет "Св. Климент Охридски".

Целта на инициативата е да вдъхнови младежите да останат в България и да създават стойностни проекти у нас. Събитието е подходящо за гимназисти, които искат да научат повече за бизнес средата и предприемачеството в България. На него младежите ще получат ценни съвети от вече успели предприемачи и ще имат възможността да се запознаят със свои връстници, които също имат интерес към предприемачеството и развиването на бизнес в България.

Сред лекторите ще е Георги Иванов, основател на българския стартап Enhance, Дарин Маджаров - създател на платформата за видео уроци Уча.се, Роси Каралийска от националната предприемаческа организация Start It Smart и др. Всички те ще разкажат за своя път към успеха. Лекторите ще покажат още кои са основополагащите умения, които са нужни на днешните предприемачи, за да реализират идеите си. Събитието е безплатно, а достъпът е след предварителна регистрация.

[Капитал](#)

✓ Четири неща, които трябва да знаем за дуалното обучение

В материала "Техникуми, но с перспектива" от последния брой на "Капитал" описахме три иновативни проекта, които имат за цел да свържат по-успешно компаниите и професионалните гимназии. Тук можете да видите обобщени най-важните неща, които засягат бизнесът, гимназиите, родителите и децата, които се интересуват от дуалната форма на професионалното образование. Освен това можете да прочетете и как работи системата в три от страните, където тя се е развивала в продължение на стотици години.

1. За бизнеса - топката е във вашето поле

Най-важният играч в развитието на дуалното обучение е бизнесът. Самите фирми трябва да поемат голяма част от инициативата за започване на паралелка по специалността, която им е нужна. Първо, трябва да се провери дали има близко училище, което подготвя ученици за тази професия, и да се говори с него. Една фирма рядко може да приеме цяла паралелка - дори и големите приемат 5-10 ученици, а за да има дуална форма, един цял клас трябва да се обучава по една и съща програма. Това означава, че е нужно да бъдат създадени междуфирмени партньорства. След това училището и компанията изработват план-график за провеждане на практическото обучение, а компаниите определят наставници, които да обучават на работните места учениците. Минимумът е 1 наставник на всеки 5 обучаеми. Компаниите подписват трудов договор с ученика и му заплащат възнаграждение в размер 90% от минималната работна заплата спрямо положения труд.

2. За учениците и родителите - пътят към университет и кариерно развитие е отворен

Най-значимите позитиви за учениците в дуална програма са, че тя ще им позволи да редуват теория и практика. Работата в реална работна среда от 16-годишна възраст също е безценен опит - на учениците им се доверяват сложни и скъпи машини, те работят наравно с по-опитни колеги и имат възможността да започнат работа веднага след завършването, без да губят време в допълнителна подготовка. Ако решат, обаче, винаги могат да продължат и с висше образование. Ще получават и възнаграждение, с което ще могат да подпомагат семейния бюджет. Голямото предимство на дуалното обучение е, че за много кратко време, ако положиш успешно изпитите, получаваш диплома за завършено средно образование, от една страна, а от друга - свидетелство за професионална квалификация с придобита трета степен. Фирмите също така инвестират в тези ученици. Компания, която работи по швейцарския проект, вече дава допълнителни стипендии например.

Разбира се, рискове също съществуват - прекаленото профилиране може да означава, че в един момент уменията на ученика не са адекватни за нуждите на пазара на труда. Освен това никога не знаеш дали ще случиш на работодателя.

3. За учителите и директорите - нужна е не по-малка инициативност

Ако работата на бизнеса е да поиска определени кадри, то тази на училището е да предложи подготовката им. Учителите и директорите на професионалните гимназии трябва да осигурят учители по теория и практика на професията, които заедно с представителите на компаниите да изработят нови учебни програми, както и програма за практическо обучение по съответната професия. След това трябва да осъществят приема на учениците, а в края на обучението им - да проведат изпитите. Според Петя Евтимова от ДОМИНО учителите също имат притеснения - най-вече за броя им часове в училище. "Действително намаляват част от часовете им на заетост в училището, но те се компенсират с вече новите им задължения да следят какво се случва с практическото обучение във фирмите", обяснява Евтимова.

4. Какво предлагат трите чуждестранни програми?

Проектът ДОМИНО предлага семинари за изготвяне на учебна документация и обучение на учители и наставници от фирмите. Освен това се предоставят застраховки на учениците, стипендии за тях, както и покриване на разходите за реклама и администрация. От Австрийската камара пък помагат и при изготвянето на проектоспоразумения, проектодоговори и друга необходима документация. Планът е скоро тази дейност да бъде унифицирана измежду трите

проекта. Немската камара също предлага свой собствен пакет услуги "Клъстър дуално професионално обучение", както и пилотно обучение по професия "фирмен мениджър" в Националната финансово-стопанска гимназия в София. Освен това се предлагат курсове за допълнителна квалификация съвместно с българо-немските центрове за професионално обучение, както и сертификация по стандартите за качество на Асоциацията на германските търговско-индустриални камари.

А ето как работи дуалното обучение в три от страните, в които то се е развивало с Германия

Безспорно Германия е страната, където системата за дуално обучение не само постига най-големи резултати, но и може да бъде описана като най-мощната, защото обслужва над две трети от завършващите всяка година 2.4 млн. души. Германските ученици прекарват между две и четири години по дуални програми, като за някои професии курсовете могат да бъдат дори по-кратки. Специфично за системата е тясното профилиране - веднъж постъпили в дуална форма на обучение, повечето общообразователни предмети отпадат, а преподаването залага на теорията в училище (1-2 дни в седмицата) и на практическата работа (3-4 дни в седмицата) на място в компанията. Професиите, по които могат да се обучават учениците, не са само технически, а и административни, като федералното правителство е одобрило списък с над 350, по които може да се предлага обучение. Успешното приключване на програмите гарантира получаването на сертификата от браншовите камари на съответната област, който е високо ценен от бъдещите работодатели. На институционално равнище федералното правителство е отговорно за създаването на макрорамката - определянето на професиите и общите правила за изпитване и сертифициране на завършващите. Освен това то плаща за създаването и поддържането на центрове за обучение на обучители. На местно ниво се създават учебните планове, а компаниите предлагат промените - кои професионални направления трябва да бъдат добавени, кои да отпаднат, осигуряват практическите обучения за учениците и разпределят финансовите средства. Резултатите са показателни - германската икономика продължава да е конкурентоспособна на международно ниво, а младежката безработица в страната за 2015 г. е средно 7% при 20% за ЕС и около 49% за Гърция.

Австрия

Австрийската система наподобява германската, но има и своите специфики. Най-сериозната разлика е, че в страната има два типа професионално обучение, като и двата започват след завършването на 9-годишното задължително образование. Първият тип професионално обучение е чиракуването във фирми, които най-често се занимават с търговия, занаяти и туризъм. Професионалното обучение на стажантите продължава между 2 и 4 години, а компаниите осигуряват учениците пенсионно, здравно, срещу злополуки и в случай на загуба на работното място - точно като обикновени служители. Стажантите посещават и задължителни часове, като могат да избират как и кога - предлага им се възможност за целогодишно учене по 1-2 дена на седмица, сезонно учене или интензивни курсове за по няколко седмици, в зависимост от изискването на индустрията. Близко 40% от учещите поемат по този път. Други 40% пък се насочват към професионално училище или колеж, където пропорцията между учене и работа е малко по-различна. Само 20% от учениците продължават в общообразователни гимназии. Близко една трета от висшия мениджмънт в Австрия са завършили като последна степен на обучение дуалната. Въпросите, които се отнасят до бизнеса и компаниите, се регулират от федералното министерство на икономиката и труда, а педагогическите въпроси попадат в обсега на министерството за образование, наука и култура. Институции като стопанската камара имат важно значение като свързващо звено между правителството и бизнеса. В Австрия младежката безработица през миналата година е била около 10.6%, двойно по-ниска от средната за ЕС, а сред тези, завършили дуална система на обучение - между 3 и 6%.

Швейцария

Системата за дуално обучение в конфедерацията е една от най-добре финансираните в световен мащаб, като към 2011 г. Швейцария е инвестирала 95% повече в професионалното образование от средното ниво за страните от ОИСР. В допълнение към това самите компании допринасят за финансирането - 41% от общите разходи по дуалното професионално образование идват от тях. Но, изглежда, инвестицията си струва, защото до 4 години след включването на фирма в системата тя вече започва да отчита печалба върху инвестицията си. Обучението и сертифицирането на специалисти - учители и наставници - е централизирано в швейцарския Федерален институт за професионално образование (SFIVET). Принципите, които управляват съдържанието и стандартите на учебната програма, са включени в наредби, които се обсъждат и преразглеждат по предложения както на индустрията, така и на ученици, родители и учители. Кантоните (регионите) имат водеща роля при администрацията и свързването на училищата с бизнеса, а професионалните организации отговарят за сертифицирането, обучението на педагози и изграждането на стандарти. Резултатите от взаимодействието между държавата, професионалните организации и бизнеса е, че само 5% от учениците в курсове с дуален начин на преподаване не са способни да си намерят стаж. През 2015 г. само 6.4% от швейцарските младежи между 16- и 24-годишна възраст са били безработни.

Miroqled

✓ Държавата финансира работодатели, за да наемат безработни

Агенцията по заетостта стартира схемата "Обучения и заетост" за безработни лица над 29 години. Това съобщи директорът на Бюрото по труда в Перник Росен Симеонов.

"Всеки работодател може да заяви своите потребности да наеме работници по схемата. Тя се съфинансира от Европейския социален фонд и ще се реализира на два етапа. Първият стартира на 25 март и за него е осигурен бюджет от 8 100 000 лв.

за трудови възнаграждения на безработни, регистрирани в Бюрата по труда. Във втория етап пък се предвижда обучение и преквалификация", обясни Симеонов.

Приоритетните групи са хора с основно или по-ниско образование, продължително безработни от 12 месеца и повече и лица на възраст над 54 години. За наетите по проекта от въпросните групи лица ще се възстановяват средствата за заплати за период от 12 месеца, като държавата ще покрива 100% от сумата за минималния осигурителен доход за съответната длъжност, както и всички дължими вноски. 50% от назначените на работа трябва задължително да са от приоритетните групи. За останалите, които са безработни над 29 г., но не попадат в целевите общности, държаната ще покрива 100% от разходите на работодателите, но само за първите 6 месеца, а за следващата половин година – само дължимите вноски без трудовите възнаграждения, които трябва да поеме фирмата. Работодателите, които желаят да се включат в новата схема, могат да подават заявления във всички Бюра по труда от 25 март до 1 април, допълни Симеонов.

Акцент бг

✓ Ивайло Калфин: Работа има, но няма кадри

Министър Калфин, официалната безработица в България е около 8,8%. Факт е, че бизнесът страда от сериозен недостиг на квалифицирани кадри. Защо според Вас?

През последната половин година се наблюдава постепенно възстановяване на пазара на труда в България. Въпреки това все още сме свидетели на т. нар. структурна безработица, при която има сериозно разминаване между предлагане и търсене на пазара на труда. Много е важно да направим така, че тази тенденция да се обърне и дистанцията между тях да се скъси. Разбира се, за това са необходими целенасочени действия на всички нива – от държавата, през бизнеса, обществото, до училището и семейството. Много е важно да започнем да мислим за бъдещото развитие на децата още докато те са в детската градина и в училище.

Образованието е в основата на всичко. Защото профилът на трайната безработица показва категорично, че трайно безработните са хора с много ниско образование. Обратно – твърде малък е процентът на хората с висше образование, които за дълъг период са без работа. Много е важна интервенцията в ранното детско развитие. Това особено силно се отнася за уязвимите групи, при които включването в обучение от най-ранна детска възраст изгражда навици, които са изключително важни и дават отражение в последващото развитие на порасналото вече дете.

Когато става дума за училище, знаете, че аз съм един от хората, които от години подкрепят идеята за въвеждане на дуално обучение. Изграждането на система, която да дава възможност на учениците в горните класове, едновременно да учат и да работят при истински работодатели, за което да получават и първите си заплати, със сигурност ще окаже положително отражение върху последващата мотивация за реализация на младия човек.

Какъв резерв виждате в немалкия процент безработни и къде е голямото разминаване с онези хора, от които компаниите се нуждаят, за да работят и постигат растеж?

Компаниите се нуждаят от квалифицирани кадри. Мит е, че у нас няма работа. По-скоро нещата са малко обърнати. Работа има, но няма кадри, квалифицирани за предлаганата работа. Именно затова ние – и чрез националния бюджет, и чрез възможностите, които Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси" предоставя, разработваме механизми, чрез които всички записани в Бюрата по труда, които нямат работа, но имат желание за развитие, да могат да получат обучение и преквалификация. Благодарение на успешните програми, реализирани досега, днес все повече компании се обръщат към Бюрата по труда, за да намерят там своите нови работници. Особено успешни са програмите, насочени към обучение на безработни младежи до 29 години.

Младите хора бързо се адаптират към новата среда, изграждат навици, учат се и процентът на тези от тях, които преминават платени програми за обучение при работодател, често са оставяни от него на постоянен трудов договор. Сериозното ни предизвикателство е с дълготрайно безработните и хората в предпензионна възраст. Близко 60% от дълготрайно безработните, които са записани в бюрата по труда, са хора без никаква квалификация и почти половината са с основно или по-ниско образование. За да бъдат включени ефективно в заетост, те ще имат възможността да преминават през различни обучения за възрастни, така че да започнат работа.

В кои сектори освен в ИКТ са готови да наемат специалисти от трети страни?

Не е възможно да се отговори какъв е общият брой на търсените на българския пазар на труда кадри, тъй като не става дума за моментно състояние на пазара на труда и определени бройки, които трябва да бъдат заети. Ръстът на работните места в ИКТ сектора за 2015 г. е между 6-10% и не може да бъде компенсиран само от български висококвалифицирани специалисти. Това беше и причината, след поредица от срещи с представители на бранша, да направим тази поправка в закона и да облекчим процедурата за наемане на висококвалифицирани кадри от други страни. Списъкът за специалностите, за които може да се издава тази облекчена "синя карта", не е голям. Той е изготвен, според нуждите на ИКТ индустрията, но така че да не застрашава реализацията на български висококвалифицирани експерти.

През какви процедури трябва да мине една компания, докато наеме професионалист от чужбина?

Няма ограничение за секторите, в които може да се наемат граждани на трети държави с разрешение тип "Синя карта". МТСП предостави възможност на национално представителните работодателски организации в България да изпратят предложения за длъжностите и професиите, за които има недостиг на такива кадри. До средата на януари 2016 г. всички изпратиха своите предложения и въз основа на тях и след обсъждане, беше изготвен и утвърден списъкът на професиите, за които има доказан недостиг на висококвалифицирани специалисти.

По отношение на процедурата за издаване на "Синя карта на ЕС" – трябва работодателят да внесе необходимите документи в дирекция "Бюро по труда" по месторабота. След като получи от работодателя копие от решението на

Агенцията по заетостта, чужденецът следва да подаде в най-близкото дипломатическо или консулско представителство на Република България съответните документи за получаване на виза тип "D". След влизане в страната ни, той трябва да подаде в МВР заявление по образец за издаване на разрешение за пребиваване и работа тип "Синя карта на ЕС".

Защо разрешението не се издава само на "едно гише"? Средно колко време ще отнема при сегашния вариант назначаването на чужденец?

При наемане на работа на чужденци за целите на висококвалифицирана заетост се издава единно разрешение за пребиваване и работа тип "Синя карта на ЕС". За хората, наети за професии от списъка на професиите, за които има доказан недостиг на висококвалифицирани специалисти, не се прилага изискването за "пазарен тест", което облекчава значително процедурата. Сроковете за издаване на "Синя карта на ЕС" в тези случаи са съобразно заявения вид услуга, като най-дългият срок е 1 месец. Синята карта, обаче може да бъде готова и след 3 дни.

Ясно е, че бизнесът има проблем с намирането на добри специалисти. Защо да няма облекчена процедура за всеки бизнес по наемането на хора от чужбина? Може да е само за определен период от време...

Българското законодателство и в момента предвижда достатъчно възможности за наемане на работници чужденци – граждани на трети държави. Така например и сега, при доказана необходимост, може да се разреши издаването на разрешения за работа в отделни случаи, извън законовите ограничения. Предвидените в Закона ограничения за достъпа до пазара на труда за граждани на трети държави в България, са част от необходимостта да се пазят интересите на българските работници и да се предотвратява възможността за създаване на условия за социален дъмпинг.

Какви мерки според вас биха променили към по-добро картината на пазара на труда?

Заетостта е абсолютен приоритет на Министерството на труда и социалната политика. Резултатът от нашите усилия е все по-намаляващата безработица. Имаме много важни групи безработни, чиято интеграция на пазара на труда все още представлява предизвикателство за нас. Насочили сме усилия към активизиране и на държавния бюджет, и на европейските фондове, в посока към трайно безработните, хората в предпензионна възраст и хората с увреждания. За да постигнем сериозна промяна в заетостта при всяка една от тези групи се налагат специфични и конкретно насочени усилия. Предстои стартиране на програми за обучение на възрастни, към интеграция на хора с увреждания, както и на такива, насочени към майките на деца с увреждания. Към последната група – съвсем скоро ще сме готови с нова, комплексна програма, която едновременно ще предоставя възможност за изграждане на дневни центрове и предоставяне на специализирана дневна грижа за деца с увреждания и докато децата са заети през деня, ще се предоставя специфична грижа за майките – обучени и преквалификация, с цел реализирането им на пазара на труда.

Най-важното обаче, за да се намали безработицата драстично, е да имаме работеща икономика. Държавата не може и не бива да е най-големият работодател в страната. Работещата икономика, реалният бизнес – той е този, който може да помогне да намалим безработицата драстично. Държавата трябва да създава условия, така че бизнесът да разкрива повече работни места.

Имате ли виждане как да задържаме българите да остават да работят в България?

Не съм привърженик на самоцелното задържане на българи. То не би могло да се случи с рестрикции или санкции. Българите, които са тръгнали да напускат или пък вече са напуснали, ще се върнат, ако виждат възможности за реализация тук. Тоест от нас като държава, заедно с бизнеса, зависи да създадем такива условия, в които българите да виждат своята възможност за реализация, да виждат бъдещето си. Работещата икономика е в основата на всичко.

Капитал

✓ Европейските индекси отвориха с над процент понижение след експлозиите в Брюксел

Експлозиите в Брюксел понижиха индексите на европейските борси.

Малко след 10.30 часа DAX се понижи с 1.2%, EURO STOXX 50 загуби 1.21%, FTSE 100 спадна с около 1%, а френският CAC 40 с 1.57%. Над процент губи и белгийският Bel 20.

Разнопосочни сигнали дадоха и данните за германските PMI - този, следящ сектора на услугите се повиши от 55.3 пункта на 55.5, при очакване за 55.0. Производственият индекс обаче не достигна прогнозната стойност от 50.8 пункта и реално достигна 50.4 пункта. Все пак успокояващото е, че всички стойности над 50 пункта говорят за подобрене и експанзия.

Днес ще бъдат публикувани и индексите за бизнес климата на Германия и PMI за Европейския съюз, които трябваше и да са в основата на движенията на капиталовия пазар. Прогнозите са те да покажат подобрене.

В София индексите също са на червена територия макар и по-скромно. Малко след 11 часа Sofix губи 0.12%, а оборотът на борсата надминава 100 хил. лв.

Alarma news

✓ Акциите на авиокомпаниите и еврото се сринаха заради експлозиите в Брюксел

Автор: Яница Бояджиева

Акциите на европейските авиокомпаниите паднаха рязко след новините за експлозиите на летището в Брюксел, съобщиха Bloomberg. Цените на акциите на EasyJet Plc, Air France-KLM Group и Ryanair Holdings Plc намаляха с поне 3,3 на сто, повличайки книжката за пътувания и свободно време до най-лошия резултат в индекса Stoxx Europe 600.

Летището в белгийската столица бе евакуирано, а полетите бяха отклонени, след като две експлозии избухнаха във вторник сутринта. Има няколко пострадали, по информация на Belga. Бенчмарковият европейски индекс се понижи с 0,7% към 8:11

ч. в Лондон. Индексът Stoxx Europe 600 не е отчитал печалба от повече от седмица – знак, че изстрелването, което го издигна до двумесечен връх, може би се изчерпва. Преди това отскок в банковия и минния сектор на фона на политиката на ЕЦБ тласна европейския индекс с 14% след ниското ниво от 11 февруари. Оптимизмът по отношение на паричната политика бе смекчен от притесненията за перспективите за печалба.

Стойността на еврото също спадна рязко след серията от експлозии в Брюксел.

Валутата падна спрямо долара:

Източник: Business Insider

Паундът също намаля силно спрямо долара:

Източник: Business Insider

Междувременно инвеститори ще оценяват икономическите доклади за здравето на икономиката с данни за производството и услугите по-късно днес.

Италианската кооперативна банка Banco Popolare SC поведе банковата сфера към втория най-лош спад сред индустриалните групи, включени в Stoxx 600. Институцията е загубила 6,5 на сто, след като запознати заявиха, че планира да събере около 1 милиард евро чрез продажба на акции, лоши кредити и прехвърляне на активи, за да получи одобрение от Европейската централна банка за сливане с Banca Popolare di Milano Scarl.

Източник:

money.bg