

# ТЕМИ ОТ МЕДИИТЕ

## 10.10.2016 г.

### *Асоциация на индустриалния капитал в България в медиите*

#### Капитал

##### **✓ Най-големият проблем за икономиката**

Компания от сектор Електроника проучва региона за инвестиция в производствена дейност. Страната ни е в шортлистата заедно с Македония и Сърбия. Проектът предвижда да се разкрийт около 4 хил. нови работни места. България има стратегическо предимство като член на ЕС, впечатлява и успехът на Пловдив като индустриална зона. Въпреки това инвеститорът избира Сърбия. Причината – липсата на достатъчно хора тук.

Голяма западна компания, която е сред най-големите инвеститори в страната, има план за трето разширяване. От почти година той е в застой. "Няма как да защита пред борда разширяване, за което не знам дали ще намеря хора", казва местният мениджър.

Турската "Теклас" има три завода у нас и произвежда каучукови съединения и пластмасови тръби за компании като Mercedes, BMW и Audi. Компанията е с най-силен ръст на служителите през миналата година в класацията за стоте най-големи работодатели. Преди време обяви, че е готов проектът ѝ за четвърти завод в България. Инвестицията обаче се задържаше дълго време, а една от причините, които изтъкнаха от компанията, беше, че осигуряването на подходящ персонал става все по-трудно.

**Това е новата реалност на пазара на труда - няма хора. "Ако преди можехме да подбираме кой да работи за нас, в момента се радваме и на полунеграмотни кандидати с отвратителни трудови навици. Мъчим се да ги обучаваме, защото няма други", казва Васил Велев, изпълнителен директор на "Стара планина холд" и председател на Асоциацията на индустриалния капитал (АИКБ). "Имаме повече поръчки, отколкото можем да произведеме, но сме предпазливи в разширяването на дейността си и заради човешкия фактор", допълва той.**

Две години и половина след като икономиката започна да създава нови работни места, липсата на кадри става все по-осезаема. И то на всички нива – от шофьори, през инженери, до мениджъри високи позиции. Перспективите не изглеждат особено оптимистични, въпреки очакванията през следващата година пазарът на труда леко да забави темповете си. Причините са влошаваща се демография, лоша образователна система и нарастващ брой добре образовани млади хора, които мислят за еднопосочен билет през Терминал 2. Липсата на достатъчно подходящи кадри обаче вече е фактор фирмите да спрат да се разрастват и да инвестират, а това е проблем. Защото рефлектира върху потенциала на икономиката да расте.

#### *Пазар на червено*

"През първите две тримесечия на годината, икономическата активност на населението остава непроменена спрямо същия период на 2015 г. Това означава, че в избора си на кадри работодателите все по-често се оказват ограничени в рамките на текущо безработните лица, голяма част от които са дългосрочно безработни. Самият факт, че след десет силни тримесечия за пазара на труда част от безработните не успяват да си намерят работа, подсказва, че шансът именно те да запълнят дупката между нуждите на работодателите и уменията на свободната работна ръка, е малък", казва Явор Алексиев от Института за пазарна икономика. Според него потенциалът на икономиката да продължи да генерира заетост постепенно се изчерпва.

В момента заетите са 3.033 млн. души, като броят им расте постоянно от началото на 2014 г. Логично пада и безработицата и през август достига до 7.7% по данни на Евростат. Очакванията на Министерството на финансите са тя да продължи да се свива и да достигне до 6.5% през 2019 г. - колкото в предкризисните нива. В същото време дори и скритите ресурси на пазара на труда, т.е. хора, които в момента са извън работната сила, но имат желание да се трудят, постепенно намаляват. В последното издание на Световния икономически форум за глобалната конкурентоспособност българските предприемачи посочват липсата на достатъчно квалифицирана работна ръка и лошите работни навици на служителите



като двата най-негативни фактора веднага след корупцията. Някои от компаниите за подбор на персонал са на мнение, че вече има прегряване на пазара на труда.

"Първо при някои традиционно нарочени за "растящи" сектори: SW development, ITO, BPO (софтуерни разработки, IT аутсорсинг, изнесени услуги – бел. ред.). Това са сектори, където работят относително високо квалифицирани служители, които се обучават и създават относително бавно. Кол центровете и центровете за изнесени услуги отдавна достигнаха своя потенциал и растежът им е, меко казано, под въпрос", казва Николай Николов, изпълнителен директор на Horizons България. Според него прегряване има и в някои други сектори – шофьори на автобуси и камиони, лекари и медицински сестри (с уточнение, че при последните няма ръст на нови работни места, но има определен дефицит на нови и по-млади служители). "Инженерите по автоматизация и електроника също вече са на червено. Специалистите по качество в производството и мениджърите производство не могат да достигнат нужния баланс на пазара на труда (виж мненията). Прегряването започна към края на 2014 г. и сега се увеличава. Можем дори да говорим за балон", убеден е Николов.

По-умерен е Георги Георгиев, мениджър за България на Adecco: "Не бих могъл да кажа, че има прегряване на пазара на труда. В определени моменти в определени сектори изглежда като да има прегряване, но шест-седем месеца след като конкретният работодател намери нужните му хора, пазарът се успокоява."

Според Георгиев в момента секторите, в които има засилено търсене, са услуги, IT, логистика, търговия, лека промишленост, т.е. тези, в които има чуждестранни инвестиции. "България не е чак толкова голям пазар и когато две-три предприятия си увеличат мощностите, пазарът на труда се раздвижва", допълва той. Според него, когато няма достатъчно хора, работодателите си отглеждат нужните кадри. Така впоследствие част от тези специалисти излизат на пазара на труда. "Преди 5 години например нямаше позиции в споделените услуги, нямаше ги много от позициите, свързани с производството. Сега вече има обучени хора с по 4-5-годишен опит", допълва наблюденията си Георгиев.

#### *София и още няколко*

Пазарът на труда съвсем не е така бумтящ навсякъде. В София например усещането за криза отмина отдавна, а нивата на безработица са далеч под средните за страната. На другия полюс е Видин, където средната работна заплата продължава да е най-ниската в сравнение с останалите 28 области в страната. Основен фактор, който определят колко динамичен е пазарът на труда в даден район, се оказват привлечените инвестиции. Те следват показателя икономически активно население, а то расте там, където има възможности за по-добра реализация и по-високи доходи. Получава се нещо като омагьосан кръг. Друг вариант е този във Велико Търново, където има огромен спад на безработицата за последната година само заради местните малки и средни фирми.

"Динамичен пазар на труда означава да има търсене, но да има и предлагане, т. е. да се срещат двете страни. За съжаление в повечето градове има търсене, но вече няма такова предлагане – основно поради демографски и миграционни причини. Квалифицираните и опитни (т.е. атрактивни) служители все по-активно мигрират към по-големите градове, София или чужбина. Поради това пазарът е трескав, но не е динамичен – просто все повече липсва такъв", казва Николай Николов. В общия случай най-привлекателни са големите областни градове. Експертите по подбор на персонал посочват като най-динамични освен София, пазарите на труда в Пловдив, Бургас, Стара Загора, Варна, Русе, Хасково, Шумен.

#### *Заплатите – според зависи*

"От приемането на България в Европейския съюз до днешна дата средната годишна заплата се е увеличила повече от два пъти. Разбира се, не можем да генерализираме, когато говорим за заплати, но средното им нарастване беше между 3% и 20% на година", казва Надя Василева, управляващ директор на "Менпауър" за България, Сърбия и Хърватия. Но допълва, че в различните сектори и региони нивата на заплащане варират и съответно ръстът им също е бил различен.

Нейни колеги дават конкретни примери: "В IT сектора прегряването на пазара е в своя пик. За програмисти с рядка експертиза (предишен опит със специфична база данни, frameworks или комбинация от езици) и сравнително малък професионален опит се предлагат възнаграждения в рамките на 5 - 7 хил. лв. нето", дава пример Анелия Димитрова, управляващ директор на "Катро България".

Николай Николов разказва, че при международните шофьори заплатите през последните две-три години са нараснали с повече от 50 - 70%. И въпреки това работодателите изпитват огромни трудности да наемат достатъчно хора. "В много случаи говорим да се наемат въобще никакви хора, дори и да не отговарят на критериите", казва Николов.

Сравнение на средната работна заплата по региони също допълва картината: в области като Пловдив, Кърджали, Шумен, в които през последните години имаше инвестиции в производствена дейност, средната работна заплата за последните пет години е пораснала с над 40%. В същото време пропастта в заплащането между столицата и останалите области остава, като на места разликите са почти два пъти в полза на София.

"Опитни инженери, владеещи един-два чужди езика, също са висококвалифицирани специалисти, които трудно се откриват на пазара. Но работодателите, търсещи този тип експертиза, все още не са достатъчно гъвкави да отговорят на очакванията за възнаграждение на кандидатите - особено в по-отдалечени от столицата райони", допълва Димитрова.

Наблюденията й споделя и Николай Николов - регионални работодатели в страната, най-вече в производството, при квалифицирани работници и инженери, променят възнагражденията в диапазона 3-5% годишно въпреки очевидния дисбаланс в търсенето и огромната липса на работници.

"При всичко това очаквам по-бърз ръст на заплатите тази и следващата година. Единствено, ако продължи ръстът на наетите в по-нископлатените дейности, е възможно средният ръст да не ускори или да забави", прогнозира Явор Алексиев от ИПИ.

#### *Трудната задача*

Младите хора с добър образователен ценз, завършили университет зад граница, са много по-мобилни и обикновено не се връщат в страната. В същото време за пет години работната сила със средно специално образование е намалела с почти 12% за сметка на тези със средно общо или висше образование. Предвид качеството на доста от българските университети

обаче дипломата оттук невинаги гарантира успех. А и преобладаващата част от завършващите са с хуманитарен профил, докато търсенето е по-производствено ориентирано. Така допълнителните работни места, които ще се създават в бъдеще, ще трябва да се запълват с хора с по-ниски от търсените компетенции, а това означава и че производителността на труда ще е по-ниска.

"Единственото решение в този случай е да се създадат обучителни центрове за кадри с нужните умения, за да могат да се интегрират бързо в новата работна среда и да се включат в производствения процес още на входа или до самата фабрика. Изграждането на жилищни сгради в близост до тези производства също би помогнало да се увеличи мобилността на търсещите работа. Преодоляването на някои остарели стереотипи относно етноса на кадрите също би имало положителен резултат", е мнението на Надя Василева.

Колегите ѝ от другите агенции за подбор на персонал посочват още няколко решения. Едно от тях е отваряне на пазара на труда. "Опитваме се да решим проблема с липсата на персонал по най-нестандартни начини, включително да привлечем българи от чужбина", разказва Васил Атанасов, управител на куриерската компания "Рапидо". Но се оказва, че вносът на служители в България в момента е възможен единствено ако става въпрос за висока мениджърска позиция.

Атанасов разказва и за неуспешния опит да привлече млади хора на стаж в компанията. "Опитахме се да създадем стажантска програма за средните училища, защото куриерството е занаят, той се учи. Младите хора могат да се ориентират дали им харесва, пък и така ще изкарат пари. Оказа се, че трябва да го направим заедно с МОН. Сблъскахме се с непробиваема стена. След като успяхме, макар и трудно, да осъществим контакт, така и не получихме адекватна информация с кого точно трябва да се свържем, а ни прехвърляха като пинг-понг между отделните дирекции." Опитът на компанията да се свърже директно със столично училище също не успява, тъй като и там липсва интерес. Както стана ясно на дискусиата, организирана от МОН и "Капитал" в Пловдив преди седмица, задачата тръгва още от това да се разкаже на младите, че има възможности. И да им се позволи да ги опитат.

*Пазарът на труда трябва да се отвори*

Николай Николов, изпълнителен директор на Horizons България:

Пазарът на труда влияе пряко на много други ключови сектори на икономиката: недвижими имоти, производство, услуги, инвестиции, банки/финанси, ритейл и др. От една страна – като работници, от друга – като потребители. До голяма степен проблемите на пазара на труда са вече не само квалификационни, а чисто демографски. Броят на заетите наближава този преди кризата, но при много по-малко население. Най-добрите служители имат най-лесен достъп до чужди пазари на труда – най-вече на западно- и централноевропейския.

Липсват основно ниско и средно квалифицирани служители. Мениджъри има относително висок брой, особено на средно и високо ниво. Заплатите с малки изключения са отчайващо ниски за вече отворения и за България европейски пазар на труда. Предлаганите тук възнаграждения не са много атрактивни и за внос на средно квалифицирани работници от Виетнам, Индия, Бангладеш и др. Със сигурност вносът е едно от решенията, които трябва да се вземат, за да се преодолее тенденцията. Може би възможни и "близки" дестинации биха били Молдова, Украйна, Македония. Със сигурност ще трябва да погледнем и към Филипините, Индонезия, Непал и др.

Според мен останалите решения са регламентирани на по-гъвкави форми на заетост – почасови, непълнен работен ден и др.; премахване на ограниченията пред временната заетост за "предприятията, осигуряващи временна работа" (лизинг на персонал); премахване на ограниченията за извънреден труд; привличане на работници, заминали в чужбина за връщане в България.

*Търсят се умения, а не диплома*

Надя Василева, управляващ директор на Менпауър България, Сърбия и Хърватия:

В момента сме свидетели на една тиха революция на работното място, която е свързана с липсата на приемственост от двете страни. Това, което работодателите рядко забелязват, а то реално се случва, е, че талантите стават по-мобилни и глобални, много по-свързани и информирани, търсят по-голямо разнообразие и автономност на работното място и предпочитат да работят по няколко проекта едновременно. За тях работодателят не е за цял живот, затова често предпочитат да работят на парче, за да имат повече възможности за свободно време. Младите кадри бягат от токсични работни среди, често са разочаровани от предишни некоректни работодатели.

От друга страна, това, което търсещите работа не забелязват, а то се случва, е, че работата престава да бъде просто място и се превръща в поредица от задачи за изпълнение, което води до липсата на баланс между професионалния и личния живот. Също така вече няма сигурност на работното място. Заплатите замръзнаха и станаха функция от производителността – от безусловни те вече са тясно обвързани с резултата на компанията, защото се наложиха нови бизнес модели, свързани с намаляване на фирмените разходи. Не на последно място сме свидетели на една все по-отчетлива дестандартизация на търсените умения, затова не дипломата е важна, а готовността да учиш нови неща, да имаш хъс за работа и високо ниво на самодисциплина.

Пазарът става все по-динамичен и по-малко предсказуем вследствие на развитието на технологиите и намаляването на жизнения цикъл на продуктите, услугите и компаниите. Работодателите трябва сериозно да преосмислят ролята, която играят в кариерното развитие на хората, защото не специалистите трябва да сменят компании, за да придобият нови умения и знания. Напротив, работодателите трябва да са тези, които да им помагат да се развиват, за да се превърнат в реактив за бъдещия успех на компанията.

### ✓ Бизнесът масово бойкотира преговорите за осигуровките

Председателят на управителния съвет на АИКБ Васил Велев и президентът на КНСБ Пламен Димитров и разговарят по време на заседание на тристранката.

Синдикати и работодатели са на противоположни позиции за определянето на минималните осигурителни прагове. Работодателите от над 60 икономически дейности подкрепят бойкота срещу вдигането на осигурителните прагове и отказват да преговарят със синдикалните браншови организации. Това съобщи шефът на АИКБ Васил Велев на последното заседание на Националния съвет за тристранно сътрудничество, проведено през миналата седмица.

"Има и такива дейности, на които им е все едно. Например Асоциацията на българските авиокомпани. Там всичко е на светло, праговете са много под реалните заплати, но те се солидаризират с останалите, защото, ако се договорят, ще вдигнат летвата и за други дейности", заяви Велев.



Вече е ясно, че през 2017 г. минималните осигурителни прагове ще останат на тазгодишните нива. "Бих защитавал позицията, че правителството трябва да е модератор, но вие не искате да си говорите и какъв избор остава за нас", каза финансовият министър Владислав Горанов. Той вече обяви, че при липсата на споразумения нивата ще се запазят. Според Горанов трябва да започне диалог за определянето на минималните доходи, за да "не изпаднем в същата ситуация след 12 месеца".

Работодателите обаче искат и замразяване на минималната заплата за 2017 г. в тазгодишния ѝ размер от 420 лв. Плановите на кабинета са тя да скочи на 460 лв. "Този размер не е обсъждан с нас и ние сме категорично против него. Той е определен под натиска на синдикатите", коментира Велев. Синдикатите искат минимални заплати по категории персонал. Бизнесът иска да се определят заплати по сектори, като се вземат предвид инфлацията, производителността на труда, БВП и др. Според Велев минималната заплата трябва да е между 30 и 40% от средната за страната, а в момента тя е 55%. Според него с ръста от 460 лв. заплатата ще се е увеличила с 35% за последните три години "при валутен борд, при 2-3% ръст в икономиката, толкова и в производителността".

"Ако слушахме доводите на работодателите от години наред как черният бизнес ще се появи в огромни количества, ще уволним работниците, безработицата ще стане трицифрено число, щяхме да стоим още на 85 лв. минимална заплата", заяви Ася Гонева от КНСБ.

#### СПОР

Заседанието на тристранката започна с настояване на четирите национално представителни организации - АИКБ, БСК, КРИБ и БТПП - за отстраняване от съвета на петата организация - тази на Мирослав Найденов - Съюз за стопанска инициатива. Вицепремиерът Томислав Дончев обеща среща с всички бизнес организации и с експертите, които са участвали в процедурата за признаването на ССИ за национална организация. Социалният министър Зорница Русинова посочи, че по време на самата процедура не е имало никакви възражения от страна на работодателите. "Министър Русинова лъже. Имаме 4 писма до МТСП с изходящи номера, в които възражаваме още при провеждането на процедурата", коментира Велев.

### [Банкеръ](#)

### ✓ Избягалите студенти ни струват 1.5 млрд. евро

Бизнесът официално поиска студентите, които завършват държавна поръчка, да работят между две и пет години за българската икономика, преди да напускат страната ни. А който иска да пътува - да си плати обучението. Тази идея се подкрепя от две от национално представителните работодателски организации - Българската търговско-промишлена палата и Асоциацията на индустриалния капитал, докато от Българската стопанска камара са скептични, че тя изобщо може да бъде реализирана. Дузина морализатори и анализатори ревнаха, че работодателите искали да върнат крепостничеството, нарушавали се правата на човека, правото на свободно движение и т.н. Но в цялата работа има резон, стига да се измисли схема, по която "и вълкът да е сит, и агнето - цяло". Защото не е редно образованието на студентите да се плаща от данъчните отчисления и после висшистите да се изнасят с диплома в ръка, без дори да кажат "благодаря и довиждане". Както не е редно и завършилите университет да останат у нас на всяка цена, за да продават банички или, не дай Боже, да ровят по боклукчийските кофи.

Всъщност работодателите не искат "крепостни селяни", а гаранции, че ще намерят необходимите им висококвалифицирани кадри на пазара на труда. Шефът на "индустриалците" Васил Велев предлага фирмите да имат "трансферни права" върху специалистите по подобие на футболните клубове, които продават и купуват играчите си. Естествено, това би било резонно само ако дадена компания, а не държавата е инвестирала в образованието на висшиста. И ако му е осигурила добре платена и перспективна позиция.

"Искаме специалистите да доказват, че няма къде да работят тук, преди да отидат в чужбина, както ние доказваме за чуждестранни специалисти от трети страни с пазарен тест, че няма български кандидат", допълва Велев. Това лесно може

да се докаже например с извадка от свободните позиции в бюрата по труда или с документи, доказващи, че кандидатът не е бил одобрен, след като се е явил на N на брой интервюта за работа.

Ако обаче образованието е финансирано от държавата, отговорност на просветното ведомство е да се грижи за кариерното ориентиране на студентите и за бъдещата им реализация. Досега в тази посока слушаме само голи обещания, а над половината висшисти продължават да не работят по специалността си или на позиции за "среднисти". Най-пресният пример е именно от образователната система, където по данни на Нели Колева от "Заедно в час" около 90% от завършващите педагогическо образование изобщо не влизат да преподават, а половината от тези, които се престрашат, напускат системата до две години. Разбира се, от съществена важност е и финансовият въпрос, тъй като младите учители (с основание) искат 1500 лв. стартова заплата, а не мизерните 500-600 лв., които им се предлагат.

Така че, ако образованието наистина ще стане държавен приоритет №1, най-важният подприоритет е да се задържат младите специалисти. А това може да се случи, като се прекрати финансирането на "глава студент", рязко се вдигне качеството на обучението и се съкратят до минимум "кухите" специалности. Къде как се преподава и колко "безработни висшисти" излизат много добре се вижда в рейтинговата система на университетите и просто някой трябва да събере две и две.

Докато не решим това просто уравнение, България ще губи милиарди от "изтичане на мозъци". Според експерта проф. Иван Тодоров, от началото на прехода досега висшистите, напуснали страната, за да работят в Западна Европа, са стрували на държавата 1.5 млрд. евро, изчислено по български цени, или 4 млрд. евро по осреднени западноевропейски цени. За всичките ни емигранти загубите са съответно 29 млрд. и 75 млрд. евро. И това без "режийните".

## *Важни обществено-икономически и политически теми*

### Икономика

#### **✓ Актуализиране на бюджета за по-ниски разходи**

*През август консолидираните приходи са вторите най-ниски от началото на годината*

Кумулативният бюджетен излишък от началото на годината продължава да се увеличава и през август, макар и със затихващи темпове. През август месечният салдото отново е положително, но възлиза на едва 37,6 млн. лв. в сравнение с 208 млн. лв. през предходния месец. През август консолидираните приходи са вторите най-ниски от началото на годината, като са по-ниски и в сравнение със същия месец на предходната година. От една страна това се дължи на по-ниските приходи от европейски средства, а от друга – на намаляващата събираемост на данъчните приходи. В същото време месечните разходи отново са по-ниски от миналогодишните – с 223 млн. лв. Това се дължи на продължаващото изоставане на капиталовите разходи, които през август тази година са с 267 млн. лв. по-ниски от миналогодишните, а изоставането за осемте месеца на годината (спрямо същия период на 2015 г.) възлиза на 1,6 млрд. лв.

Ситуацията с разходите вероятно рязко ще се промени в края на годината заради приетия в края на септември Закон за предоставяне на помощ за изплащане на задължения на "Национална електрическа компания" - ЕАД. Законът предвижда отпускане на държавна помощ за покриване на разходите, свързани с присъдата на арбитражния съд по делото между НЕК и Атомстройекспорт. Помощта се отпуска от бюджета на Министерството на енергетиката, което би следвало да увеличи разходите по държавния, а оттам – и по консолидирания бюджет с размера на отпуснатата помощ. Към 31 декември 2016 г. задължението на НЕК ще възлиза на 646 млн. евро, които включват около 403 млн. евро главница и 243 млн. евро лихви. Тъй като в закона не е разписан точният размер на държавната помощ, на този етап може единствено да се гадае какъв ще е допълнителният бюджетен разход.

Тъй като към момента НЕК обжалва размера на дължимите лихви, би следвало бюджетният разход за 2016 г. да включва единствено главницата в размер на малко над 788 млн. лв. Ако арбитражният съд реши окончателно въпроса с дължимите лихви до края на годината, този разход може да се увеличи, но на този етап не е известно с какъв размер. С други думи от 3,3 млрд. лв. натрупан излишък към август вече се намериха непредвидени разходи в размер на поне 788 млн. лв.

Предвид доброто изпълнение на бюджета и предстоящите президентски избори, напълно логично е да се очаква разхлабване на разходната политика в края на годината. Преди няколко месеца премиерът беше намерил употреба на по-доброто изпълнение на бюджета - общински проекти и строеж на автомагистрала "Хемус". Малко по-късно, на заседание на Министерския съвет (МС), министър-председателят обясни, че няма да се харчат. Подобни разногласия навеждат на мисълта, че управляващите не са определили приоритети в политиката си, които могат да бъдат финансирани с настоящия излишък, а той най-вероятно ще се използва непрозрачно, опортюнистично и/или за потушаване на напрежението в отделни сектори.

Съществува и друга възможност – приключване на годината с излишък, който да бъде спестен и използван за попълване на фискалния резерв, чието ниво в момента се дължи в по-голяма степен на набраните от държавата заемни средства. За целта управляващите могат да предложат актуализация на бюджета, така че от планиран дефицит в размер на 1,8 млрд. лв. (и очакван 1,7 млрд. лв. според Средносрочната бюджетна прогноза за периода 2017-2019 г.), прогнозното бюджетно салдо в края на 2016 г. да бъде положително, например в размер на около 400 млн. лв.

Подобна актуализация на бюджета не е законово задължителна за отпускането на държавната помощ за НЕК, тъй като това става с решение на МС за промени в бюджети, които са част от държавния бюджет (чл. 109, ал. 4, т. 2). Въпреки това тя е логична, от гледна точка на стабилно и прозрачно управление на публичните средства. Ако в години като 2013 и 2014, когато фискалната рамка бе актуализирана заради по-високи от очакваните разходи и невъзможност за изпълнение на приетия бюджет то би следвало и в години с по-добро от очакваното изпълнение ситуацията да е същата, но да се гласуват по-малко разходи. По този начин още преди края на годината би била ясна употребата на допълнителните приходи или на спестените бюджетни разходи.

Прозрачното и стабилно управление на публичните финанси, включително актуализация с излишък, обаче изглежда все по-малко вероятно след като само преди няколко дни бяха обещани допълнителни разходи за образование през 2017 г. Възнагражденията в сектора наистина са ниски, но увеличението им само по себе си нито ще повиши удовлетвореността на учителите, нито ще подобри качеството на образованието. Подобни стъпки следва да са част от дългосрочна реформа, от която по-високите заплати са само един от елементите за постигане на по-високо качество на образованието и по-добрата му връзка с реалния сектор.

Именно подобни политически ходове по-скоро обезкуражават надеждите, че изпълнението на бюджета през 2016 г. ще изненада приятно. След като просто продължават да се наливат повече пари в нереформирани сектори, както се правеше досега, по-скоро може да се очаква, че в края на годината ще бъде намерена употреба на по-доброто от очакваното изпълнение на бюджета, както досега.

*Анализ на Калоян Стайков, Института за пазарна икономика (ИПИ)*

## [Informo](#)

### **✓ Повече пари за здраве, социални дейности, образование и култура през 2017-та**

В бюджета на държавата за следващата година най-вероятно ще има повече пари за здравеопазване, социални дейности, образование и култура.

Плановете са догодина минималната заплата да стане 460 лв., но за последен път да бъде определяна без точни критерии от правителството. Идеята е този размер на минималното трудово възнаграждение да бъде запазен през 2018-та и 2019-та година, съобщава бТВ.

Предстои да се договори механизъм, по който заплатата да се договаря между синдикатите и бизнеса. А минималните доходи, на които се внасят осигуровките, отиват в историята.

Това беше заложено още през пролета сред приоритетите на правителството. Като се предвижда одобрената от кабинета средносрочна бюджетна прогноза да се изпълни за следващите три години.

Припомняме, че е планирано бюджетният дефицит да бъде съответно 1,4 на сто от БВП от догодина, 1% през 2018 година и половин процент за 2019 година. Целта е данъчната политика да повиши приходите в бюджета и да намали дела на сивата икономика, като ще има мерки срещу борбата с данъчните измами и укриването на данъци, както и за намаляване на административната тежест и разхода за бизнеса и гражданите.

## [Агенция "КРОСС"](#)

### **✓ Регионалното неравенство в България е голямо**

Регионалното неравенство в България остава голямо, най-вече между Югоизточна България и останалата част на страната. Това се казва в доклад на Европейската комисия за оценка на програмите за кохезионна политика в периода 2007-2013 г., фокусиран върху европейския Фонд за регионално развитие и Кохезионния фонд.

Според доклада, през периода разликата между югозападните части и останалата част от страната се запазва относително непроменена, като финансовата криза има сходен ефект върху тях, възпрепятствайки сближаването им. Неравенството между Югозападния регион, в който се намира София, и останалата част на страната личи най-силно при сравнението със Северозападния регион, където БВП на глава от населението на базата на популателна способност представлява само 30% от средното за ЕС. Значително изоставане има и по отношение на инфраструктурата. В същото време БВП на глава от населението в Югоизточния регион е 2,5 пъти това в Северозападния и по-високо от средното за EU-12. Това се дължи най-вече на столицата София.

Общото финансиране от Фонд за регионално развитие и Кохезионния фонд е в размер на 5,4 млрд. евро, което е равно на малко над 2% от БВП и около 39% от капиталовите разходи на правителството. В доклада се посочва, че през периода 2007-2013 г. двата фонда са били основен източник на инвестиции както за публичния, така и за частния сектор и са спомогнали за намаляването на икономическия спад. Повече от две трети от достъпните фондове са отишли за проекти в сферата на транспорта и околната среда. В същото време подкрепата за предприятия и иновации е съставлявала 14%, цитира БГНЕС. Съфинансираните мерки през периода са довели директно до създаването на 6018 работни места. Помощта за инвестиции в транспорта е довела до построяването на 175 км нови пътища, ремонта на 1040 вече съществуващи пътища и 234 км жп-линии. Също така са били финансирани проекти, определени за национална важност като връзки между София и източните части на страната, както и такива до турската граница. Докладът посочва още, че световната икономическа и финансова криза е оказала значителен ефект върху българската икономика, където растежът е спаднал от 6% на година в периода 2000-2007 г. до под 1% през периода 2007-2009 г. През следващите две години растежът се задържа около 1% на година преди да стигне 1,5% през 2014 г. и 2% през 2015 г.

### ✓ Глобалният дълг е достигнал 152 трилиона долара

*Тази сума е два пъти по-голяма, отколкото е обемът на световната икономика, може да попречи на нейното възстановяване и увеличава риска от нова финансова криза*

Световният дълг на нефинансовия сектор е достигнал рекордните 152 трилиона долара през 2015 г. За това предупреждава Международният валутен фонд (МВФ) в свой доклад, цитиран от Бгнес. Тази сума е два пъти по-голяма, отколкото е обемът на световната икономика, може да попречи на нейното възстановяване и увеличава риска от нова финансова криза.

През последните години дългът растеше по-бързо от световната икономика, се подчертава в доклада. Ако през 2002 г. той бе равен на 200% от световния БВП, то през 2015 г. вече е 225%. Дългът е концентриран в развитите страни, но е висок и в някои развиващи се, като Бразилия и Китай. Две трети от дълга се пада на частния сектор.

"Прекомерният дълг на частния сектор представлява особено голяма пречка за възстановяването на световната икономика и риск за финансовата стабилност", твърди Виктор Гаспар, директор на департамента по бюджетни въпроси на МВФ. Често бързият растеж на дълга на частния сектор води до финансови кризи, предупреждава той. Тези цифри подчертават парадокса: съществуват рискове заради високия дълг, но политиката на някои големи централни банки само стимулира неговото увеличаване, пише "Файненшъл таймс".

През последните години ФЕД, ЕЦБ и "Банк ъф Ингленд" намалиха лихвите до рекордно ниски равнища и стартираха програми за купуването на облигации с цел да стимулират икономиката и кредитирането. Освен това, МВФ съветва правителствата да използват заеми за финансирането на бюджетните разходи и по този начин да стимулират икономическия ръст. Този съвет има смисъл да бъде следван там, където няма рискове, отбелязва Дмитрий Полевой от ING.

Проблемът е в това, че в развитите страни дългът вече е висок и не се очакват съществени подобрения в икономиката. В ефективността на фискално стимулиране се съмнява главният икономист на министерството на финансите на Германия Людгер Шукнехт. В колонката си в "Уолстрийт джърнъл" той пише, че ниската цена на заемите не трябва да превръща правителствата в безумци.

Според него държавният дълг в много страни е огромен, а възможностите за фискално стимулиране са преди всичко резултат от меката парична политика на централните банки, но някой ден те ще трябва да я ожесточат. Самият МВФ отбелязва, че подобно стимулиране е неефективно в условията на пълна заетост, а САЩ, Германия, Великобритания и други страни с големи икономики са близки до нея, отбелязва Шукнехт.

### [Дневник](#)

### ✓ Липсата на кадри поставя в риск икономиките на Централна и Източна Европа

В разгара на прибирането на реколтата в лозето на унгарския винопроизводител Шандор Фонт има работа за поне 30 души – стига да успее да събере толкова желаещи. В един от последните слънчеви дни очакванията му са да се появят двайсетина души. В действителност му се налага да се справи с около десетина, повечето – от Румъния. "Срещаме огромни трудности в намирането на хора. Предизвикателството е огромно", обяснява той.

Затрудненията на Фонт са симптом за един по-голям проблем в страни като Унгария, Полша и Чехия, където масовото напускане на гражданите към по-богатата Западна Европа създаде огромен проблем с недостига на работна ръка, разказва "Ройтерс".

Агенцията пише, че тези фактори забавят икономическия растеж на централноевропейските страни и усилията им да се изравнят със стандартите на живот на Запад. За да се справят с липсата на кадри, някои от тези страни се опитват да привличат хора от по-бедните си съседи, включително от такива, които все още не са в ЕС.

Унгарският премиер Виктор Орбан, който издигна ограда по границите, за да спре мигрантите от арабски страни, обяви, че планира да допуска икономически мигранти от "културно приемливи" и близки до унгарския бит страни като Украйна и Сърбия.

След колапса на комунизма в Полша 2.5 милиона души са емигрирали на запад. В Унгария броят им е половин милион, а в Румъния - 3.5 милиона.

"Ако направим анализ на ситуацията след 1989 г., основните проблеми на трудовия пазар в Полша са високата безработица и малкото свободни работни места", обяснява Анджей Кубизиак от най-голямата компания за човешки ресурси в страната.

"Но сега ситуацията се обърна на 180 градуса. Предизвикателството днес е да откриеш човек за мястото, а не място за човек".

След години на стабилен икономически растеж, процентът на незааетост е рекордно нисък – 4.9 на сто в Унгария и 5.3 на сто в Чехия. В същото време свободните работни места в двете държави са се увеличили до 55 000 и 140 000 съответно, въпреки че в някои случаи работодателите предлагат с 20% по-високо заплащане по време на много ниска инфлация.

*"Изсмяха ми се в лицето"*

Петер Сабо има собствен бизнес. Той произвежда и пакетира червен пипер на прах – една от най-емблематичните унгарски стоки. "Всяка година при събирането на реколтата ме побиват тръпки. Ако например си търся хора, които да вдигат тежки щайги и кашони, им предлагам между 800 и 1000 форинта на час (2.61-3.26 евро), а те просто ми се изсмиват в лицето и ми отговарят: "Виж какво, правителството ще се погрижи за мен". За сравнение, надницата във Великобритания е минимум 7.20 паунда на час (8.41 евро).

Сабо иска правителството да подпомогне фермерите, като по време на прибирането на реколтата прекратява социалните си програми. Схемите на управляващите осигуряват заетост на близо 250 000 души по проекти като поддръжка на пътища и защита от наводнения.

Специалистите по човешки ресурси посочват, че проблемът е толкова голям, че не могат да изтъкнат в коя област недостигът на кадри се усеща най-силно. Дори привличането на етнически унгарци от румънския регион Трансилвания е трудно, защото те предпочитат да си търсят работа на Запад. Според анализатори работодателите може да се принудят да увеличат надниците до двуцифрени стойности в краткосрочен план, за да спрят миграцията към по-богатите съседи.

#### *Икономика в риск*

Според икономисти в дългосрочен план масовото напускане на висококвалифицирани кадри и заменянето им с по-ниско ниво работници е риск за качеството на трудовия пазар и заплахата за чуждестранните инвестиции. През 2016 г. Унгария е паднала с 6 места надолу и е на 69-та позиция в световния индекс за конкурентоспособност, изготвян от Световния икономически форум.

Запахата има и в продължаването на тенденцията на икономически растеж, който централноевропейските страни бележеха през последните години.

Според доклад на Международния валутен фонд (МВФ) от юли, ако миграцията продължава със същите темпове, това може да намали растежът в Югоизточна, Централна и Източна Европа с 9% в периода 2015 г. - 2030 г.

Полша, където безработицата е 8.5 на сто – най-ниското ниво в последните 25 години, разчита на над 1 милион украинци да запълнят недостига на работна ръка тази година в сфери като производство, логистика и строителство. Тя работи върху нови правила, които да позволят на икономическите имигранти да останат по-дълго в страната. Работодателите разказват, че без тях много фирми не биха могли да изпълнят задълженията си и биха спрели работа.

Големи чуждестранни инвеститори в Унгария – като германските автомобилпроизводители "Ауди" и "Даймлер" - са решили да финансират местните университети, за да са сигурни, че ще могат да избират кадри с подходящата квалификация. И двете компании отказват да коментират колко средства ще отделят за тези планове.

Ищван Холос, който управлява автосервиз в покрайнините на Будапеща, е само един от многото, които изпитват трудности с попълването на работните места. Той би искал да разшири дейността си, но няма достатъчно персонал. "Може да държим обява за работа с месеци и накрая пак само един-двама кандидатстват", разказва той. "Тъй като далеч не можем да избираме от безброй висококвалифицирани кадри, се налага да се справяме с това, което получаваме насреща".