

# ТЕМИ ОТ МЕДИИТЕ

## 20.10.2016 г.

### Асоциация на индустриалния капитал в България в медиите

#### Агенция "КРОСС"

##### ✓ Скокът на осигурителните прагове води до скок на сивата икономика

Тази година минималните осигурителни прагове се увеличават административно при 45% от секторите в резултат на увеличението на минималната работна заплата. Това става въпреки че няма споразумение в нито една икономическа дейност, коментира Васил Велев от АИКБ в ефира на Bloomberg TV Bulgaria.

Според него административното определяне е недопустима намеса на пазара на труда и увеличава сивия сектор.

"В някои дейности съотношението между минималната и средната работна заплата достига 80% и така се слива нискоквалифициран със средноквалифициран труд", обясни Велев.

По думите му вдигането на осигурителната вноска за пенсия с 1 пр.п. е било договорено преди година от работодателите, синдикатите и правителството и затова не е изненадващо.



#### БТВ

##### ✓ Бизнесът е готов да увеличава заплатите догодина

*Броят служители също ще се запази*

Бизнесът е готов да увеличава заплатите догодина, показват анализите на Асоциацията на индустриалния капитал в България.

Повече от половината работодатели очакват възнагражденията на техните служители да растат. Останалите ще запазят заплатите на нивата от тази година.

От Асоциацията преценяват, че повишението на заплатите може да е в резултат на малкото квалифицирана работна ръка, която трябва да стимулира, и от повишението на потреблението и по-добри резултати в продажбите.

"Продажбите на компаниите ще се увеличат средно с 3-4%, като ръста от продажбите в голяма степен ще се използва за увеличаване на възнагражденията", пояснява Васил Велев.

Догодина по-голямата част от фирмите планират да запазят броя на своите служители, а 24% дори очакват да назначават нови.

##### ✓ Бизнесът с планове да увеличава заплатите догодина

Това показват анализите на Асоциацията на индустриалния капитал в България.

Вижте [видеото](#) за повече информация.

#### Експерт БГ

##### ✓ Бизнесът е склонен да увеличи заплатите през 2017 г.

Бизнесът е готов да увеличава заплатите догодина. Това показват анализите на Асоциацията на индустриалния капитал в България, цитирани от bTV. Повече от половината работодатели очакват възнагражденията на техните служители да растат. Останалите ще запазят заплатите на нивата от тази година. От Асоциацията преценяват, че повишението на заплатите може да е в резултат на малкото квалифицирана работна ръка, която трябва да стимулира, и от повишението на потреблението и по-добри резултати в продажбите. "Продажбите на компаниите ще се увеличат средно с 3-4%, като ръста от продажбите в голяма степен ще се използва за увеличаване на

възнагражденията", пояснява Васил Велев. Догодина по-голямата част от фирмите планират да запазят броя на своите служители, а 24% дори очакват да назначават нови.



**✓ Бизнесът е склонен да увеличи заплатите през 2017 г.**

Бизнесът е готов да увеличава заплатите догодина. Това показват анализите на Асоциацията на индустриалния капитал в България.

Повече от половината работодатели очакват възнагражденията на техните служители да растат. Останалите ще запазят заплатите на нивата от тази година.

От Асоциацията преценяват, че повишението на заплатите може да е в резултат на малкото квалифицирана работна ръка, която трябва да стимулира, и от повишението на потреблението и по-добри резултати в продажбите.

"Продажбите на компаниите ще се увеличат средно с 3-4%, като ръста от продажбите в голяма степен ще се използва за увеличаване на възнагражденията", пояснява Васил Велев.

Догодина по-голямата част от фирмите планират да запазят броя на своите служители, а 24% дори очакват да назначават нови.  
[www.expert.bg](http://www.expert.bg)

[Икономика](#)

**✓ Бизнесът е готов да увеличава заплатите догодина**

*Потреблението се увеличава, работодателите ще стимулират служителите си*

Бизнесът е готов да увеличава заплатите догодина, показват анализите на Асоциацията на индустриалния капитал в България.

Повече от половината работодатели очакват възнагражденията на техните служители да растат. Останалите ще запазят заплатите на нивата от тази година.

От Асоциацията преценяват, че повишението на заплатите може да е в резултат на малкото квалифицирана работна ръка, която трябва да стимулира, и от повишението на потреблението и по-добри резултати в продажбите.

"Продажбите на компаниите ще се увеличат средно с 3-4%, като ръстът на продажбите в голяма степен ще се използва за увеличаване на възнагражденията", пояснява Васил Велев.

Догодина по-голямата част от фирмите планират да запазят броя на своите служители, а 24% дори очакват да назначават нови.

Догодина по-голямата част от фирмите планират да запазят броя на своите служители, а 24% дори очакват да назначават нови.

[Actualno.com](#)

**✓ Бизнесът е готов да увеличава заплатите догодина**

Бизнесът е готов да увеличава заплатите догодина, показват анализите на Асоциацията на индустриалния капитал в България. Повече от половината работодатели очакват възнагражденията на техните служители да растат. Останалите ще запазят заплатите на нивата от тази година.

От Асоциацията преценяват, че повишението на заплатите може да е в резултат на малкото квалифицирана работна ръка, която трябва да стимулира, и от повишението на потреблението и по-добри резултати в продажбите.

"Продажбите на компаниите ще се увеличат средно с 3-4%, като ръста от продажбите в голяма степен ще се използва за увеличаване на възнагражденията", пояснява Васил Велев, предаде бтв.

Догодина по-голямата част от фирмите планират да запазят броя на своите служители, а 24% дори очакват да назначават нови.

[Утро Русе](#)

**✓ Бизнесът е готов да увеличава заплатите догодина**

Бизнесът е готов да увеличава заплатите догодина, показват анализите на Асоциацията на индустриалния капитал в България.

Повече от половината работодатели очакват възнагражденията на техните служители да растат. Останалите ще запазят заплатите на нивата от тази година.

От Асоциацията преценяват, че повишението на заплатите може да е в резултат на малкото квалифицирана работна ръка, която трябва да стимулира, и от повишението на потреблението и по-добри резултати в продажбите.

"Продажбите на компаниите ще се увеличат средно с 3-4%, като ръста от продажбите в голяма степен ще се използва за увеличаване на възнагражденията", пояснява Васил Велев.

Догодина по-голямата част от фирмите планират да запазят броя на своите служители, а 24% дори очакват да назначават нови.



#### ✓ АИКБ: Бизнесът склонен да вдига заплатите догодина

Работодателите смятат, че има условия за ръст на възнагражденията

Бизнесът е готов да увеличава заплатите догодина, показват анализите на Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ), цитирани от БТВ.

Повече от половината работодатели очакват възнагражденията на техните служители да растат. Останалите ще запазят заплатите на нивата от тази година.

От Асоциацията преценяват, че повишението на заплатите може да е в резултат на малкото квалифицирана работна ръка, която трябва да стимулира, и от повишението на потреблението и по-добри резултати в продажбите.

"Продажбите на компаниите ще се увеличат средно с 3-4%, като ръстът от продажбите в голяма степен ще се използва за увеличаване на възнагражденията", пояснява шефът на АИКБ Васил Велев.

Догодина по-голямата част от фирмите планират да запазят броя на своите служители, а 24% дори очакват да назначават нови.

#### Капитал

#### ✓ Комисия отхвърли промените в Кодекса за социално осигуряване

С 4 гласа от ГЕРБ "за", 4 "против" и трима въздържали се комисията по труда и социалната политика отхвърли законопроекта за промени в Кодекса за социално осигуряване на първо четене. С изключение на най-голямата партия всички останали смятат, че редакциите са непълни, тъй като не уреждат етапа на изплащане на пенсиите и не предлагат възможност за различни по риск продукти, между които да избират осигурените в пенсионните фондове.

Проектът беше подготвен от финансовото министерство през април и включваше прелицензиране на осигурителните дружества, по-строг контрол върху управлението и инвестициите им от страна на Комисията по финансов надзор и в него беше записано, че бъдещите пенсионери ще могат да получават само пожизнена пенсия, а ако починат, средствата им ще отиват в общ фонд. Обществената реакция принуди вносителя да оттегли изцяло главата за уреждане на фазата, в която пенсионните фондове ще изплащат пенсии.

Досега винаги социалната комисия е била водеща при гласуване на промените в КСО. Този път обаче изпълняващият длъжността председател на парламента в един и същи ден е разпределил проекта първо на нея, а след това я е оставил втора комисия и е направил бюджетната водеща. С този мотив, както и че законопроектът не е консултиран със социалните партньори, не урежда фазата на изплащане и не разрешава мултифондовете, повечето партии гласуваха "против" и "въздържал се". Подобни критики отправиха и работодателските организации, синдикатите и асоциацията на дружествата за допълнително пенсионно осигуряване, като настояха да се уредят законодателно пропуснатите глави и проектът да се допълни с възникнали проблеми при стрес тестовете, а не да се гласува на парче.

#### *Неконсултиран проект*

Председателят на комисията Хасан Адемов обясни, че проектът засяга социални отношения и е трябвало да бъде гледан от Националния съвет за социално сътрудничество. По думите му в проекта има много текстове, които дават възможност за субективни преценки от страна на КФН, например, че директорите на фондове не трябва да дават основания за съмнение за тяхната надеждност и пригодност.

"Няма възможност за избор на пенсионни продукти. Дискусията за мултифондовете е изстрадана в социалната комисия, имаме история по това законодателство", каза Адемов. Той допълни още, че финансовите санкции, заложили в проекта, са несъизмерими с останалите компании от небанковия финансов сектор и всяка обтекаема формулировка означава удар върху дружествата и осигурените лица.

Заместник-министърът на финансите Маринела Петрова отвърна, че министерството в никакъв случай не подценява социалните партньори и винаги съгласуват проект, когато касае широк кръг представители на обществото. В конкретния случай, понеже е отпаднала фазата на изплащане и остават въпроси, свързани с финансовата сфера, които касаят директно управлението на пенсионните фондове, проектът не е съгласуван в НСТС, каза тя.

Радан Кънев, депутат от Реформаторския блок, изтъкна, че е напълно необяснимо внасянето на поредни изменения на парче. "От КФН казаха, че ги готвят пет години, но са внесли една трета от тях, другите кога да ги чакаме, изменението на парче внася крайна нестабилност във финансовия сектор", каза той. Според Кънев в проекта не са уредени фазите на изплащане и има редица текстове, които будят тревога – рязкото увеличаване на спънките пред лицензирането и рязкото увеличаване на правата на КФН да глобява. "Философията на този проект е, че проблемите при пенсионните дружества ще се решават с предварително затормозяване и санкционни действия. Логиката да се бърза с приемането му е да се стартира шестмесечният срок на прелицензиране на дружествата преди резултатите от стрес тестовете. Оттук имам тежки подозрения, които няма да коментирам, за да не бъда обвинен в политическо заиграване", каза Кънев.

Димитър Байрактаров, който беше и член на временната комисия за дейността на пенсионните фондове, отбеляза, че нито една от препоръките на комисията не е залегнала в законопроекта. "КСО на първо място трябва да гарантира правата на осигурените лица. Не съм убеден, че проектът прави това. Защо бързаме, след като законът трябва да влезе в сила през 2018 г.? Какъв е проблемът да изчакаме конституционното дело за т.нар. право на избор и стрес тестовете, след които отново ще се наложат поправки в кодекса", каза Байрактаров. Той се обърна към завеждащия надзора на осигуряването Ангел Джалъзов (с отдавна изтекъл мандат) с въпрос как с новите текстове ще подобри контрола, след като през 2015 г. са съдействали да се увеличи бюджетът на КФН, за да разполага с експертен потенциал, а сега искат да вкарат в дружествата

външни експерти, към които няма никакви изисквания. "Няма да подкрепя законопроект, който вменява права на заместник-председателя, сега г-н Джалъзов да коли и да беси, като получи неограничени права да санкционира дружествата", каза Байрактаров. Той също посъветва МФ и КФН да оттеглят проекта, след като излязат резултатите от стрес тестовете и се реши конституционното дело.

#### *Частично или пълно редактиране*

Заместник-министърът на труда и социалната политика Деница Сачева изрази принципната подкрепа на министерството за законопроекта и събщи, че са провели срещи с асоциацията на пенсионните фондове и очакват техните предложения за прецизиране на текстовете за правата на осигурените във фазата на изплащане.

КТ "Подкрепа", АИКБ, Асоциацията на пенсионните фондове и самият председател на комисията Хасан Адемов настояха да се отложи гледането на законопроекта за след стрес тестовете, конституционното дело и подготовката на главата за фазата на изплащането, тъй като няма как да се правят предложения извън обхвата на проекта, който е на първо четене. От Министерството на финансите отвърнаха, че имат срокове по директива "Платежоспособност" и са внесли конкретно изменение за най-критичните места по тяхна преценка.

#### [Информационна агенция "Блиц"](#)

##### **✓ Бизнесът с добра новина за заплатите догодина**

Квалифицираните кадри трябва да бъдат стимулирани, категорични са работодателите

Бизнесът е готов да увеличава заплатите догодина, показват анализите на Асоциацията на индустриалния капитал в България. Повече от половината работодатели очакват възнагражденията на техните служители да растат. Останалите ще запазят заплатите на нивата от тази година, събщи bTV.

От Асоциацията преценяват, че повишението на заплатите може да е в резултат на малкото квалифицирана работна ръка, която трябва да стимулира, и от повишението на потреблението и по-добри резултати в продажбите.

#### [SOS Новини](#)

##### **✓ Бизнесът с добра новина за заплатите догодина**

Бизнесът е готов да увеличава заплатите догодина, показват анализите на Асоциацията на индустриалния капитал в България. Повече от половината работодатели очакват възнагражденията на техните служители да растат.

Останалите ще запазят заплатите на нивата от тази година, събщи bTV.

От Асоциацията преценяват, че повишението на заплатите може да е в резултат на малкото квалифицирана работна ръка, която трябва да стимулира, и от повишението на потреблението и по-добри резултати в продажбите.

#### [Petel bg](#)

##### **✓ Бизнесът е готов да увеличава заплатите догодина**

Бизнесът е готов да увеличава заплатите догодина, показват анализите на Асоциацията на индустриалния капитал в България.

Повече от половината работодатели очакват възнагражденията на техните служители да растат. Останалите ще запазят заплатите на нивата от тази година.

От Асоциацията преценяват, че повишението на заплатите може да е в резултат на малкото квалифицирана работна ръка, която трябва да стимулира, и от повишението на потреблението и по-добри резултати в продажбите.

"Продажбите на компаниите ще се увеличат средно с 3-4%, като ръста от продажбите в голяма степен ще се използва за увеличаване на възнагражденията", пояснява Васил Велев.

Догодина по-голямата част от фирмите планират да запазят броя на своите служители, а 24% дори очакват да назначават нови.

#### [Скандал](#)

##### **✓ Бизнесът е готов да увеличава заплатите**

Бизнесът е готов да увеличава заплатите догодина, показват анализите на Асоциацията на индустриалния капитал в България. Повече от половината работодатели очакват възнагражденията на техните служители да растат. Останалите ще запазят заплатите на нивата от тази година.

От Асоциацията преценяват, че повишението на заплатите може да е в резултат на малкото квалифицирана работна ръка, която трябва да стимулира, и от повишението на потреблението и по-добри резултати в продажбите.

"Продажбите на компаниите ще се увеличат средно с 3-4%, като ръста от продажбите в голяма степен ще се използва за увеличаване на възнагражденията", пояснява Васил Велев, предаде бТВ. Догодина по-голямата част от фирмите планират да запазят броя на своите служители, а 24% дори очакват да назначават нови.

### ✓ Бизнесът с добра новина за заплатите догодина

Квалифицираните кадри трябва да бъдат стимулирани, категорични са работодателите. Бизнесът е готов да увеличава заплатите догодина, показват анализите на Асоциацията на индустриалния капитал в България. Повече от половината работодатели очакват възнагражденията на техните служители да растат. Останалите ще запазят заплатите на нивата от тази година, съобщава bTV.



От Асоциацията преценяват, че повишението на заплатите може да е в резултат на малкото квалифицирана работна ръка, която трябва да стимулира, и от повишението на потреблението и по-добри резултати в продажбите.

### Български Фермер

### ✓ Бизнесът е за промяна в Закона за арендата

*Диана Ванчева*

Бизнесът в лицето на Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ) поиска сериозна промяна в Закона за арендата.

А именно - договорите за аренда на земеделска земя да се сключват със съгласието на всички съсобственици или поне с един от тях, който обаче притежава повече от 50% от поземления имот.

Предложението е повече от логично и е странно защо аграрните съюзи и асоциации мълчат след като председателят на АИКБ Васил Велев изпрати официално писмо с искане за промяна в Закона за арендата до председателя на земеделската комисия Румен Христов и председателя на правната Данаил Кирилов.

В текста за предложение бизнесът се мотивира и обръща сериозно внимание върху факта, че и сега един миноритарен съсобственик на земеделска земя може да я

отдаде на арендатор без да поиска въобще съгласието и знанието на останалите си съсобственици. Докато това продължава да бъде факт в цялата страна и жалбите и оплакванията на ощетени притежатели на ниви ще се увеличават, казват вносителите на писмото.

Те твърдят, че на вписан в службата по вписвания договор ощетените съсобственици днес много трудно могат да се противопоставят и сиостават ощетени.

Подобни действия са вид нарушения и са честа практика още от пролетта на 2012 г. насам, посочва Велев.

Затова той твърди, че асоциацията ще настоява да се внесе нов текст, който да промени тази ситуация и да я направи по-справедлива.

Той предлага да се коригира чл. 3 ал. 4 на Закона за арендата, така че да даде право единствено на съсобственик, притежаващ над 50% от имота да може да подписва договор за аренда.

Втори предлаган алтернативен вариант е миноритарен собственик да бъде упълномощен с нотариална заверка на подписите на останалите собственици да сключи договор с арендатора.

## **Важни обществено-икономически политически теми**

### Стандарт

### ✓ БАН прогнозира 2,9% икономически ръст

Икономиката на България ще нарасне с 2,9% през 2016 г. според прогноза на Института за икономически изследвания към БАН. Икономистите ревизираха пролетната си прогноза, в която очакваха ръст на БВП от 1,9%. Основните двигатели на растежа според тях са частното потребление и износьт. Вчера те обясниха коригираните прогнози с данните за успешния летен туристически сезон и за добрата реколта. За 2017 и 2018 г. икономистите очакват растеж в границите на 2,2 и 2,7% заради нестабилната външна среда.

Като цяло наблюдаваме спад на глобалното производство и търговия, коментира доц. Виктор Йоцов. Според икономистите от БАН тенденциите в световната търговия остават по-скоро неблагоприятни, включително и заради проведения референдум във Великобритания за излизане от ЕС и по-слабите от очакваните резултати в САЩ и Япония. Икономистите очакват да продължат благоприятните тенденции на пазара на труда и безработицата да остане в рамките на 8% през 2016 г., а средната работна заплата да е малко под 1000 лв.

### ✓ Парите от ЕС вдигнаха заплатите с 15 на сто

*от Стефан Кючуков*

Икономиката нарасна с близо 12% благодарение на фондовете на Европа



Парите от ЕС са довели до вдигане на заплатите с над 15% и до нарастване на Брутния вътрешен продукт на страната с близо 12%. Това става ясно от доклад на Министерството на финансите за ефекта на фондовете на ЕС върху икономиката на страната от приемането ни за член на Общността до края на 2016 г.

През първия за страната програмен период (2007–2013 г.) беше получен достъп до средства от ЕС в размер на 9,4 млрд. евро. Към 30 юни 2016 г. усвоените средства от европейските фондове са над 9 млрд. евро, като степента на усвояване е 96,6%. Над 60% от привлечените в икономиката средства от ЕС са усвоени в периода 2013-2015 г. Общият ефект на тези пари върху икономиката ни се изразява в кумулативно нарастване на БВП с 11,5% към края на 2016 г. над базисния сценарий при липсата на пари от ЕС, се посочва в доклада. През втория за страната програмен период (2014–2020 г.) е получен достъп до 9,9 млрд. евро от ЕС. В сравнение с периода 2007–2013 г. това е ръст с 5,2%. Към 30 юни 2016 г. изпълнението на преобладаващата част от програмите е в начална фаза, като са извършени плащания на обща стойност 293 млн. евро, в т.ч. средства от ЕС в размер на 241 млн. евро. Ефектът от тези пари се оценява на ръст на БВП с 0,4% до края на годината. Така общият ефект от парите от ЕС е нарастване на родната икономика с 11,9%. Това се дължи основно на положителните ефекти от правителствените разходи върху производството, а оттам и върху частното потребление и инвестициите.

Един от най-важните ефекти от усвояването на парите от ЕС за програмния период 2007-2013 г., със силно положително въздействие върху българската икономика, е нарастването на обема на частните инвестиции – с 22,3% към края на 2016 г. спрямо сценария, в който не получаваме пари от ЕС. Парите от следващия програмен период се очаква да доведат до ръст на инвестициите с още 1,9% до края на годината.

Друг положителен ефект от изключителна важност за икономиката на страната е намаляването на безработицата. В резултат на усвояването на парите от ЕС към края на 2016 г. коефициентът на безработица в страната ще бъде с 6,9 процентни пункта по-нисък отколкото би бил без притока на тези средства. В същото време, броят на заетите лица в икономиката ще се увеличи с 15,2% към края на 2016 г. само благодарение на парите от първия програмен период (което означава близо 390 хил. заети по-вече).

Към края на 2016 г. кумулативното увеличение на средната заплата благодарение на парите от ЕС за периода 2007-2013 г. е 14,9%, а средствата за периода 2014-2020 г. ще вдигнат заплатите с още 0,2%. Увеличението на заплащането е един от факторите (заедно с нарастването на производството и заетостта), които обясняват и положителната динамика на частното потребление. Кумулативно към края на 2016 г. то ще бъде по-високо с 14,4% в сравнение със сценария без еврофондове. Благоприятно въздействие на европейските средства се наблюдава и по отношение на конкурентоспособността на българската икономика. Това води до увеличаване на износа. Вносът също нараства благодарение на парите от ЕС, тъй като много от инвестициите са в оборудване, което не се произвежда в България.

Като цяло влиянието на европейските средства върху състоянието на публичните финанси е положително. В резултат на усвояването им приходите в държавния бюджет под формата на нараснали данъчни постъпления надминават разходите, свързани с усвояването на парите от ЕС. Към края на 2016 г. натрупаният положителен ефект върху бюджетния баланс ще бъде в размер на 2,14 процентни пункта от БВП.

*Ефекти на парите от ЕС до края на 2016 г.*

2007–2013 г.

Показател	Пари 2007-2013	Пари 2014-2020
Ръст на БВП	11,5%	0,4%
Износ на стоки и услуги	1,7%	0,02%
Внос на стоки и услуги	7,8%	1,5%
Текуща сметка, % от БВП	-1,4 п.п.	-0,9 п.п.
Частно потребление	13,9%	0,5%
Частни инвестиции	22,3%	1,9%
Заетост (15-64 г.)	15,2%	0,9%
Безработица (15-64 г.)	-6,5 п.п.	-0,4 п.п.
Средна заплата	14,9%	0,2%
Инфлация	4,6%	0,04%
Бюджетен баланс, % от БВП	2,1 п.п.	-0,04 п.п.

*По данни на МФ*

#### **✓ Ако не внесем работници, много фирми ще фалират**

*Ножицата между търсене и предлагане ще расте все повече*

62% от работодателите са затруднени да намерят необходимите им кадри, посочва годишното проучване на компанията за подбор на персонал "Менпауър България". На първо място в топ 10 на най-търсените професии за 2016 г. са квалифицираните работници, следвани от инженери, шофьори, персонал в ресторанти и хотели, лекари и медицински работници, мениджъри, общи работници, оператори на машини, финансисти и ИТ персонал. Как да се реши проблемът с дефицита на подготвени хора за най-търсените професии, попитахме Надя Василева, управляващ директор на "Менпауър България".

- *Госпожо Василева, нека първо да коментираме разместването в топ 10 на най-търсените професии според изследването на "Менпауър България". Квалифицирани работници, шофьори, оператори на машини, общи работници излизат на предни позиции и изместват по търсене висококвалифицираните професии. Защо се случва това?*

- Да, в цялата класация тази година се вижда, че работниците заемат много предни позиции. Повсеместно се търсят работници, както общи, така и с някакви умения като например заварчици, електротехници, зидари. Определено ръстът в производството, който се забелязва през последните няколко години, даде препитание на доста хора и вече започна да се

изпитва недостиг за такъв тип персонал. А когато се търсят работници, те се търсят в големи количества. Докато при висококвалифицираните професии - мениджъри например, става въпрос за търсене на много малко на брой позиции. В бъдеще трябва да е ясно, че без целенасочен внос на работна ръка отвън, няма да стане по-лесно на бизнеса. Става въпрос за внос на работници, предимно от Азия. За висококвалифицираните кадри обаче е ясно, че ние трябва да си ги създаваме сами или ако ги търсим отвън, те по-скоро ще идват от Европа, а не от Азия, където те и сега са кът, въпреки голямото население там.

*- По какво се различават квалифицираните работници от операторите на машини?*

- Под квалифицирани работници се разбират такива с някакъв профил на специализация - електротехници, заварчици, хидромазачи. Когато говорим за оператори на машини, това са работници, преминали краткосрочно обучение за работа с дадена машина, при което се извършва лесни операции и монотонна дейност.

*- Защо обаче общите работници, за които не се изисква никаква квалификация, се оказват дефицитна професия?*

- Защото когато се търсят, се наемат много на брой. Например, инвеститор от чужбина, който стри една фабрика в неволяма български град, трудно намира хора, защото там просто няма достатъчно жители. И тук е връзката с шофьорите, които също се търсят, защото в такива фабрики работната ръка се превозва от отдалечени населени места и затова трябва да се организира транспортът.

*- Насити ли се пазарът откъм ИТ специалисти, след като за една година те слязоха от 4-то на 10-то място сред най-търсените професии?*

- Не. Има около 6000 отворени позиции за ИТ специалисти в момента и няма нито един наличен. Голяма част от тях работят по проекти и един ИТ специалист може да е зает по няколко проекта.

*- Проучването на "Менпауър" показва, че в сравнение с м.г. расте делът на работодателите, които изпитват трудности да намерят необходимата работна ръка. Каква е причината, след като този проблем неизменно се поставя от няколко години и в отговор държавата предлага много програми за квалификация и субсидирано разкриване на работни места?*

- Очевидно програмите не са адекватни. От друга страна самите работодатели нямат стратегии какви кадри ще им трябва в следващите 1-3 г. Ако те правеха такива стратегии и те се споделяха с правителство или образователните институции, щеше да е лесно предварително да има някаква организация, която да създаде условия да бъдат обучени необходимите служители. Но засега няма връзка между едното и другото и затова не се получават нещата. Програмите за квалификация и заетост, които в момента се правят, се съобразяват повече с това, какво искат хората, които търсят работа, а много малка част от тях знаят какво се търси на пазара и невинаги уцелват това, което ще им свърши работа.

*- А доколко демографският проблем и миграцията са причина да се задълбочават трудностите на компаниите да намират подходящата работна ръка?*

- Разбира се, че тези два фактора играят много голяма роля. "Менпауър" прави това проучване от 2011 г. и тогава процентът на работодателите, които заявяваха, че не успяват да намерят необходимите кадри, беше 40%. Сега виждате, че е 62%. Убедена съм, че догодина ще бъде още по-голям този процент. На база на какво да става по-малък? Какво се е случило? Ние докарахме ли някакви емигранти, които да заемат свободните работни места в България, както беше едно време с вьетнамците, които работеха в строителството?

*- Нито пък стандартът на живот и доходите в България са се подобряват достатъчно, така че българите да не търсят препитание в чужбина.*

- Този проблем има и друг аспект. В аутсорсинг сектора, където работят специалисти, които владеят поне два западни езика, виждаме, че заплатите са доста добри - от порядъка на 1000 евро. С тази сума на един италианец, например, без някакво кой знае образование и умения, но с перфектен италиански и лек английски, му е много по-изгодно да дойде да работи и живее в България. Защото тук ще плаща много по-ниски данъци, животът е по-евтин, ще може да спестява.

*- Успяваме ли да привлечем по тази причина много европейци да работят в България?*

- Ако малко по-добре маркетираме тази възможност, ако запознаем хората от ЕС с тези възможности, мисля, че ще имаме повече успех с привличането на работна ръка от Европа. Но това е възможност, може би, само в аутсорсинг сектора. Не може да очакваме квалифициран работник от Германия да дойде в България, за да заварява.

*- Продължава ли така бурно да расте аутсорсинг секторът у нас и да се търсят кадри?*

- Да, в момента има около 8000 отворени работни места в този сектор. Търсят се хора с владеене на различни езици, понякога може да се изискват финансови или технически умения.

*- Като говорим за внос на работна ръка, за какви позиции е най-реалистично да се случи?*

- Квалифицирани работници, шофьори, медицински персонал, общи работници, оператори на машини, служители в хотели и ресторанти, също и инженери. Единствено мениджърите няма да попаднат в тази група. Бързо трябва да се вземат решения и мерки за лесно и бързо наемане на чужденци, защото ако това не се случи, някои предприятия ще бъдат принудени да затворят.

*- И както посочихте и самите работодатели трябва да имат по-дългосрочна стратегия как ще се развива бизнесът им и от какви кадри ще имат нужда.*

- Нашето изследване показва, че голяма част от работодателите инвестират в това. Но не е възможно да се иска от бизнеса да се превръща в образователна институция. Трябва правителството да има ясна представа какви точно кадри се търсят. Ето, изследването на "Менпауър" и класацията за най-търсените и дефицитни професии в страната, може да е сигнал за образователните институции, които да започнат да произвеждат такъв тип кадри от хората, които са в България. Но понеже и количеството хора в България намалява, те няма да стигнат. За това трябва да се приложи комбиниран подход. Да се привлича ромското население в пазара на труда. На повече жени, които в момента гледат родители или малки деца, да се даде възможност за участие в работния процес чрез почасова работа. Много по-гъвкаво трябва да е всичко, ако искаме да

имаме качествени резултати. Да не говорим, че в България има една голяма част от населението, което не работи и не търси работа, защото имат 5-6 апартамента, от които изкарват добри пари, или имат семейства, които им изпращат пари от чужбина. Тази прослойка никога няма да бъде привлечена да работи.

- Как се очертава догодина пазарът на труда?

- Ще бъде много тежко, защото ножицата между търсене и предлагане ще се разширява все повече. И много по-трудно ще се срещат работодателите със своите бъдещи кадри. Надяваме се най-после да бъдат предприети мерки. Очакваме и по-адекватно трудово законодателство, което да даде възможност работници и работодатели да влизат по-лесно в трудови отношения.

Мила Кисьова

## [Info Varna](#)

### **✓ 62% от работодателите в България изпитват затруднения да запълнят своите свободни работни места тази година; Според проучване на ManpowerGroup работодателите страдат най-много от липса на квалифицирани работници, инженери и шофьори**

Годишното проучване за недостига на таланти на ManpowerGroup България, което беше обявено днес, показва, че 62% от работодателите в България изпитват затруднения да запълнят своите свободни работни места тази година. Данните са от национално представително проучване сред 621 работодатели в България. За сравнение, през 2015 година процентът на български работодатели, споделили такива трудности, е бил 50%.

Мнозинството от българските работодатели, участвали в проучването (62%), заявяват, че изпитват подобно ниво на трудност в намирането на подходящи кандидати както и през миналата година. 24% от анкетираните обаче считат, че тази година им е по-трудно. Ситуацията се е улеснила при 6% от работодателите.

Основните причини, посочвани от работодателите в България, за срещаните трудности при запълване на свободни позиции, са: на първо място с 32% липса на изискваните т.нар. твърди умения (например квалификации, свързани с определени задачи, ИТ умения или езикови и математически умения); 30% – липса на кандидати, и на трето място (13%) – липса на изискваните т.нар. меки умения (професионализъм, ентузиазъм, междуличностни умения, гъвкавост/адаптивност). Липсата на опит у кандидатите се посочва като причина за недостига на таланти от 12% от работодателите. Едва 11% от наемащите посочват очакването от страна на кандидатите за по-високо от предлаганото възнаграждение.

За справяне с трудностите при намирането на хора българските работодатели използват няколко стратегии.

Най-голяма част – 50%, предоставят допълнително обучение и развитие на настоящия си персонал. На второ място работодателите посочват наемането на хора извън традиционния набор от таланти – по-възрастни или по-млади от обичайното служители. Една трета от работодателите (33%) използват аутсорсинг на дейности, 30% предлагат по-високо възнаграждение на наетите, а 29% предлагат допълнителни екстри. 22% казват, че променят съществуващите работни модели – например гъвкава или дистанционна работа. Само 9% от анкетираните твърдят, че не следват никакви стратегии, а 2% заявяват, че не знаят.

"Тази година най-търсени от работодателите в България са квалифицираните работници, които сменят мястото си в класацията с инженерите, които бяха най-дефицитни през миналата година. ИТ талантите са на 10-то място през 2016 година спрямо 4-та позиция през 2015 г. Търговските представители и ръководителите "Проекти" са сменени от общи работници и оператори производство. И тази година дисбалансът между търсените и предлаганите умения е на доста високо ниво. За да бъдат успешни, бизнес организациите трябва да обърнат по-голямо внимание на изготвянето и следването на стратегии за преодоляване и предотвратяване на недостига на таланти. От друга страна, кандидатите е добре да са готови да учат непрекъснато и да се развиват, така че да бъдат конкурентоспособни," коментира Надя Василева, управляващ директор на ManpowerGroup България.

*Най-търсените професии за 2016 г. в България*

1. Квалифицирани работници
2. Инженери
3. Шофьори
4. Работници в сферата на ресторантьорството и хотелиерството
5. Лекарите и други здравни професионалисти
6. Мениджъри (мениджмънт / корпоративни)
7. Работници
8. Оператори производство / оператори на машини
9. Счетоводители и финансисти
10. ИТ персонал

*Най-търсените професии за 2015 г. в България*

1. Инженери
2. Квалифицирани работници
3. Мениджъри
4. ИТ персонал
5. Счетоводители и финансисти
6. Шофьори
7. Лекарите и други здравни професионалисти



8.Търговски представители

9.Ръководители на проекти

10.Работници в сферата на ресторантьорството и хотелиерството

*Резюме на резултатите за Европа, Близкия Изток и Африка (ЕМЕА) и света*

•Недостигът на таланти в световен мащаб се е повишил до 40% през 2016 г. спрямо 38% през 2015 г., достигайки отново до нивото от 2006 г. От старта на проучването най-високият процент работодатели в световен мащаб, които посочват, че изпитват трудности при намиране на подходящи кадри, е бил 41% през 2007 година.

•Най-търсените професии в региона на Европа, Близкия Изток и Африка за 2016 година са квалифицирани работници, инженери и шофьори. В световен мащаб на първо място отново са квалифицираните работници, но следвани от ИТ персонала и търговските представители.

•Мнозинството от работодателите в ЕМЕА (70%) считат, че трудностите, които изпитват при запълване на работни места, са подобни на тези, които са имали и през 2015 г., докато в световен мащаб 59% от анкетираните смятат така.

•Като основна причина за недостига на таланти най-голяма част от работодателите в ЕМЕА и в световен мащаб посочват липсата на кандидати – 27% в ЕМЕА и 24% в световен мащаб.

•Най-голяма част от работодателите – 53% в глобален мащаб и 60% в ЕМЕА, следват стратегии за предоставяне на допълнително обучение на настоящите си служители, за да се справят с недостига на таланти.

За повече подробности относно недостига на таланти по цял свят, включително интерактивна информация с Explorer инструмент, инфографика и водещи блогове, посетете ManpowerGroup <http://manpowergroup.com/talent-shortage-2016> ManpowerGroup проведе проучване сред 42 341 работодатели в над 40 държави през 2016 г., за да проучи степента на недостиг на таланти в рамките на световния пазар на труда, кои работни категории са особено трудни за запълване и защо и как работодателите реагират на предизвикателствата, породени от липсата на таланти в определени категории професии.

*За ManpowerGroup*

ManpowerGroup™ (NYSE: ManpowerGroup™ (NYSE:MAN) е световният експерт в областта на работната сила, създаващ новаторски решения за човешкия капитал от близо 70 години. Като специалисти в областта ние ежедневно намираме смислена реализация на над 600 000 мъже и жени с широк спектър от умения и в най-различни браншове. Чрез фамилията от брандове на ManpowerGroup – Manpower®, Experis™, Right Management® и ManpowerGroup™ Solutions, помагаме на повече от 400 000 клиенти в 80 страни да намерят решение за критично важните си потребности от квалифицирани служители, като осигуряваме комплексни решения за откриване, управление и развитие на таланти. През 2016 г. за шеста поредна година ManpowerGroup е отличена като една от най-етичните компании в света, както и една от най-уважаваните фирми в класирането на списание "Форчън", с което затвърждаваме позицията си на марката, ползваща се с най-голямо доверие и уважение в бранша. Вижте как ManpowerGroup прави човешки възможното зареждане с таланти на [www.manpowergroup.com](http://www.manpowergroup.com)

*За ManpowerGroup България*

ManpowerGroup България заема една от лидерските позиции на българския пазар в решенията за временни и постоянни назначения. Тя е част от ManpowerGroup – световният лидер при новаторските решения, свързани с човешкия капитал, който създава и предоставя ключовозначими решения в помощ на клиентите да постигнат бизнес целите си и да повишат своята конкурентоспособност. С офиси в София, Пловдив, Бургас и Варна, ManpowerGroup предоставя на организациите в България разнообразна палитра от стратегически решения в сферата на човешките ресурси от 9 години насам, работейки с компании от всички индустриални сектори, за да им помогне да са успешни. В Човешката ера, когато талантът замести достъпа до капитал като ключов различителен фактор за конкурентоспособност, ManpowerGroup България изгражда своя бранд чрез своята богата база от таланти, осигурявайки на клиентите бърз достъп до хората, от които имат нужда. ManpowerGroup България създава силни връзки между организациите и талантите, от които се нуждаят, за да засилят своята конкурентоспособност и да отключат потенциала на своите служители. Създавайки такива мощни връзки, ние подпомагаме всички да постигнат повече, отколкото са мечтали, и по този начин зареждаме пазара на труда. [www.manpower.bg](http://www.manpower.bg)

[Инвестор.БГ](#)

#### **✓ Ако банките избягат от Лондон, печелившите пазари няма да са в Европа**

Единствената алтернатива на Лондон от гледна точка на инфраструктура за финансовата индустрия е само Ню Йорк Ако банките тръгнат да бягат от Лондон заради Brexit, пазарът, който ще бъде най-много облагодетелстван от това, дори не се намира в Европа, пише Bloomberg в свой анализ.

Ню Йорк дори повече от Франкфурт и Париж се очертава като основен кандидат да привлече повече банки, ако финансовата индустрия реши, че излизането на Великобритания от Европейския съюз (ЕС) ще ѝ навреди.

Точно Ню Йорк, а не европейските финансови центрове, е мястото, което реално може да си съперничи с Лондон по дълбочината на пазара, експертизата или регулаторите, отбелязва информационната агенция.

Континентална Европа ще привлече част от банковите операции, за да се поддържат регионалните операции, но повечето от банките вероятно ще се прехвърлят отвъд Океана.

"Няма начин в ЕС да се появи финансов център с инфраструктура като в Лондон и да изझे ролята на Лондон, особено в сферата на капиталовите пазари", коментира Джон Нелсън, председател на борда на директорите на Lloyd's.

Според него има само един град в света, който реално може да конкурира Лондон, и това е Ню Йорк.

Много инвестиционни банки са разположили водещите си централи в Лондон. Ако се наложи те да се преместят, най-вероятно ще се насочат към по-далечна часова зона, включително и бек офисите.

Изпълнителният директор на Morgan Stanley Джеймс Горман също прогнозира, че Ню Йорк ще е големият печеливш от евентуално преместване на финансовия сектор от Лондон заради Brexit.

Според източници на информационната агенция, пожелали анонимност, една от водещите американски инвестиционни банки вече е започнала да преразглежда персонала си във Великобритания. Най-вероятно тя ще прехвърли значителен брой хора извън Европа – в САЩ или в Азия.

Ню Йорк – хъб за търговия с деноминирани в долари ценни книжа, вероятно ще привлече офисите, които се занимават с макро търговия, валути, облигации и анализи на икономическите тенденции по света.

Банковите шефове са се отказали от надеждата, че британският премиер Тереза Мей ще бъде в състояние да постигне такава сделка с ЕС, че да се запази правото им да търгуват със стоки и услуги свободно в рамките на блока.

Проблемът, пред който те се изправят, е, че трудно може да наваксат с предимствата, които Лондон има. Повечето местни регулатори в ЕС е малко вероятно да бъдат в състояние да се справят с евентуален наплив от заявления за лицензи. На много места няма и необходимия набор от офиси и инфраструктура, а и не могат да предложат същото качество на живот. През тази година Лондон оглави индекса на Z/Yen Group за водещите финансови центрове по света въз основа на тяхната привлекателност за работещите в индустрията. Ню Йорк е на второ място, а Франкфурт и Париж се класират съответно на 19-то и 29-то място.

Големите инвестиционни банки от САЩ са концентрирали около 85% от персонала си в ЕС във Великобритания и 87% от дейността си на капиталовите пазари в региона, допълва информационната агенция.