

Година XXVI

ИНСТИТУТ ЗА ИКОНОМИЧЕСКИ ИЗСЛЕДВАНИЯ НА БЪЛГАРСКАТА АКАДЕМИЯ НА НАУКИТЕ

ИКОНОМИЧЕСКИ ИЗСЛЕДВАНИЯ

ECONOMIC STUDIES

Книга 1, 2017 година

СЪДЪРЖАНИЕ

<i>Искра Белева</i> – Пазарът на труда в България в средносрочна перспектива: оценки и рискове за неговото развитие	3
<i>Огнян Симеонов, Валентин Гоев</i> – Полезност и фактори за полезност на вътрешния одит в публичния сектор (емпирични оценки)	41
<i>Алла Кирова</i> – Научно-образователното пространство на Балканите като фактор за повишаване на регионалните конкурентоспособност и иновационен потенциал	61
<i>Цветелина Недялкова-Щерева</i> – Развитие на промоционалната политика на банките в България	90
<i>Мирослав Неделчев</i> – Корпоративно управление и конфликти „принципал-принципал“ на примера на банковата система в България	117
<i>Фаня Филипова, Даниела Георгиева, Бистра Николова, Рени Петрова, Илиян Христов</i> – Проблеми и перспективи пред счетоводното образование	136
<i>Alaa M. Soliman, Mohammad Aliu Momoh, Ibrahim L. Awad</i> – Infrastructure Guarantees: Making It Simple	178
Резюмета на английски език	203

ECONOMIC STUDIES

Volume XXVI

2017, Number 1

Editorial Board

Prof. MITKO DIMITROV (Chief Editor)

Prof. IVAN STOIKOV

Prof. NENO PAVLOV

Prof. EVGENI STANIMIROV

Prof. GEORGE SHOPOV

Prof. ISKRA BALKANSKA

Prof. PLAMEN TCHIEV

Prof. SPARTAK KEREMIDCHIEV

Prof. STOYAN TOTEV

Prof. TATYANA HOUBENOVA

Prof. VASIL TSANOV

Assoc. Prof. DANIELA BOBEVA

Assoc. Prof. GRIGOR SARIISKI

Assoc. Prof. VICTOR YOTZOV

International Advisory Board

Prof. ANDRASH INOTAI (Hungary)

Prof. ATANAS DAMIANOV

Prof. TAKI FITI (Macedonia)

Prof. BOIAN DURANKEV

Prof. BOIKO ATANASOV

Prof. BRUNO DALLAGO (Italy)

Prof. GABOR HUNIA (Austria)

Prof. GHEORGHE ZAMAN (Romania)

Prof. GEORGE PETRAKOS (Greece)

Prof. NIKOLA VULCHEV

Prof. RUSLAN GRINBERG (Russia)

Prof. SAUL ESTRIN (UK)

Prof. XAVIER RICHET (France)

DIANA DIMITROVA – journal secretary

Text editors: Hristo Angelov, Noemzar Marinova

The papers should be sent by e-mail, in Word format, in English, in black and white colors, in volume from 20 to 40 standard pages (1800 characters with spaces), including tables and figures. References should be listed at the end of the paper, with referring in the text (Harvard style of referencing). The papers should be accompanied by ½ page of summary and JEL classification codes. The papers should also include contact information of the author (address, phone, fax, e-mail).

All papers are “double-blind” peer reviewed by two reviewers.

Economic Studies has a SCImago Journal Rank (SJR).

Economic Studies is indexed and abstracted by *Journal of Economic Literature/EconLit*, *RePEc*, *EBSCO*, *SCOPUS*.

All papers are included in CEEOL library at <http://www.ceeol.com>.

Address: Economic Research Institute at BAS, Aksakov 3, Sofia 1040, Bulgaria

Chief Editor: +359-2-8104018, e-mail: m.dimitrov@iki.bas.bg

Secretary: +359-2-8104019, e-mail: econ.studies@iki.bas.bg

Iskra Beleva – Labour Market in Bulgaria in Short-Term Perspective: Evaluations and Risks for Its Development 3

Ognyan Simeonov, Valentin Goev – Usefulness and Factors of Benefit of Internal Audits (Empirical Assessments) 41

Alla Kirova – Balkan Research and Higher Education Area as a Factor for Increase of the Regional Competitiveness and Innovative Potential 61

Tsvetelina Nedialkova-Shtereva – Development of the Promotion Policy of the Bulgarian Banks 90

Miroslav Nedelchev – Corporate Governance and ‘Principal-Principal’ Conflicts: the Case of the Banking System in Bulgaria 117

Fanya Filipova, Daniela Georgieva, Bistra Nikolova, Reni Petrova, Iliyan Hristov – Problems and Prospects of Accounting Education 136

Alaa M. Soliman, Mohammad Aliu Momoh, Ibrahim L. Awad – Infrastructure Guarantees: Making It Simple 178

Summaries in English 203

ISSN 0205-3292

© Economic Research Institute at the Bulgarian Academy of Sciences, 2017

ПАЗАРЪТ НА ТРУДА В БЪЛГАРИЯ В СРЕДНОСРОЧНА ПЕРСПЕКТИВА: ОЦЕНКИ И РИСКОВЕ ЗА НЕГОВОТО РАЗВИТИЕ

Изследването оценява развитието на заетостта и безработицата в България през 2008-2015 г. от гледна точка на стратегическите цели, заложили за тяхното развитие в средносрочна перспектива до 2020 г. На основата на анализ на тенденциите в динамиката и структурата на основни сегменти на заетостта и безработицата са направени изводи за възможностите за постигане на набелязаните цели. Акцентът е поставен на необходимостта от фокусиране на политиката по заетостта и безработицата върху качествените промени в работната сила и нейния потенциал като фактор на икономически растеж. Посочени са възможни рискове за развитието на пазара на труда в средносрочна перспектива, произтичащи от демографските проблеми на страната, нарастващото неравенство, гъвкавостта на образователната система да осигурява своевременно балансиране на търсенето и предлагането на труд. Направени са препоръки за необходими промени в провежданата политика по отношение на заетостта и безработицата.

JEL: J11; J18; J21; J24

Увод

Пазарът на труда в България извървя повече от двадесет и пет години от началото на неговото създаване до съзряването му. Може да се каже, че днес е налице един действащ трудов пазар, които въпреки редицата му несъвършенства, разпределя и преразпределя работната сила на основата на пазарни принципи, съвременна нормативна и институционална рамка.² По-нататъшното развитие на този пазар обаче изисква оценка на неговата динамика, структура и политика в контекста на поставените по-далечни стратегически цели. С други думи, въпросът е дали функциониращият днес пазар на труда подкрепя ефективно икономическото развитие и растежа съобразно заложените стратегически цели на „България 2020“ и доколко

¹ Искра Белева е проф. д-р в секция „Макроикономика“ в Института за икономически изследвания при БАН, e-mail: i.beleva@iki.bas.bg.

² За етапите в развитието на пазара на труда вж. детайли в Колектив, 2012.

той е устойчив и надежен механизъм за успешното дългосрочно развитие на страната.

В този смисъл целта на това изследване е: да се направи оценка на развитието на пазара на труда през периода 2008-2015 г. като изходна база за постигане на целите на Стратегия "България 2020"; да се открият рисковете пред неговото развитие в средносрочен и дългосрочен план; да се направят изводи относно постижимостта на поставените средносрочни цели и адекватността на провежданите политики в дългосрочен план.

За реализирането на поставените цели са набелязани следните задачи: установяване на началното състояние на пазара на труда през 2008 г. – нормативна рамка и ключови характеристики, описани чрез подходящи измерители; установяване на основни промени и проблеми (2009-2015 г.) в нормативната рамка и в ключовите характеристики на функционирането на пазара на труда; аналитичен преглед на националната стратегическа рамка за развитието му в хоризонт до 2020 г.; оценка на адекватността на нормативната и на стратегическата рамка спрямо специфичните за него проблеми до 2020 г.; обобщение на изводите.

Изследването е направено при следните изходни допускания: развитието на пазара на труда протича при наличието на задълбочаващи се външни и вътрешни проблеми по отношение постигането на средносрочните цели, заложи в националната стратегическа рамка; в това развитие се наблюдават процеси на промени в равнищата и структурите с дълготраен неблагоприятен ефект и трудна обратимост; акумулират се проблеми и дисбаланси, произтичащи от външни въздействия и вътрешни институционални причини, които могат да имат дългосрочни негативни въздействия.

Потвърждаването/отхвърлянето на направените допускания се осъществява чрез анализ на статистически данни за пазара на труда от национални и международни данни (Евростат) за периода 2008-2015 г.; на други аналитични изследвания и оценки за развитието на икономиката на страната и на пазара на труда в частност; на експертни прогнозни оценки.

1. Визия, цели и приоритети в развитието на пазара на труда до 2020 г.

Формулирането на визията, основните приоритети и задачите на развитието на пазара на труда в средносрочна перспектива е отразено в редица стратегически документи на държавното управление като Националната програма за реформи на Р България 2013-2020 г. и Актуализирана стратегия по заетостта за периода 2013-2020 г.

Визията за развитието на пазара на труда в периода 2013-2020 г. се свързва с: "осигуряване на условия и възможности за подобряване качеството на работната сила и повишаване на заетостта в икономика с интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж с цел повишаване на стандарта на живот и насърчаване на социалното включване" (Актуализирана стратегия по заетостта, с. 18). Така дефинираната визия е съобразена и с произтичащата от членството на страната в ЕС необходимост от

пълно интегриране на българската икономика в европейския трудов пазар. Това означава, че промените в нашия трудов пазар трябва да са в съответствие със заложените европейски цели с хоризонт 2020 за постигане на интелигентен, устойчив и приобщаващ икономически растеж и по-висока производителност на труда, отразени в Европейската стратегия за заетост, Стратегията „Европа 2020” и Насоките за заетост на ЕК.

За реализирането на така дефинираната визия са посочени **три основни приоритети** в дейността на управлението:

1. Увеличаване на заетостта в условията на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж, което предполага наличие на достатъчно качествена работна сила със знания и умения, съгласно потребностите и изискванията на работните места и с капацитет за по-висока производителност на труда.
2. Повишаване предлагането на работна сила.
3. Целенасочена подкрепа за нарастване на търсенето на работна сила.

В този контекст **конкретните цели на развитието до 2020 г.** са насочени към постигане на равнище на заетостта на жените и мъжете на възраст 20-64 г. (вкл. чрез по-високо участие на младежите, по-възрастните лица и нискоквалифицираните работници, както и чрез по-добро интегриране на легалните мигранти) от 76% с две подцели:

- Постигане на заетост сред по-възрастните хора (55-64 г.) от 53% през 2020 г.
- Намаляване на младежката безработица за възрастовата група 15-29 г. до 7% през 2020 г.

В Актуализираната стратегия по заетостта 2013-2020 г. има още две цели, непряко свързани с пазара на труда:

- намаляване на дела на преждевременно напусналите образователната система до 11% (а за хората на възраст 30-34 г. със завършено висше образование – 36%);
- намаляване на броя на живеещите в бедност с 260 хил. човека.

Прежеждането на тези цели в конкретни политики става чрез ежегодните национални планове за действие по заетостта. В тях се залагат политики, насочени към различни приоритети, отразени в мотото на докладите: „За по-висока заетост” (2013 г.); „За намаляване на безработицата” (2014 г.); „За повишаване на заетостта” (2015 г.) и „За по-висока и качествена заетост” (2016 г.).

Очевидно фокусът на политиката на пазара на труда е заетостта, доколкото в три от ежегодните планове по заетост тя се поставя като основен приоритет, чието постигане изисква продължителни и устойчиви действия. За тази цел всеки национален план дефинира и специфичните групи от трудоспособното население, което е в най-висока степен на риск от изпадане от заетост или има трудности с трудовата реинтеграция.

За постигането на конкретните задачи на националната политика по заетостта с хоризонт 2020, така, както са отразени в Актуализираната стратегия по заетостта 2013-2020, е необходимо: повишаване качеството на работната сила според изискванията на работните места и повишаване на производителността на труда; увеличаване предлагането на работна сила; подкрепа за повишаване на търсенето на работна сила.

Тези дейности се финансират от държавния бюджет в размер на 73 млн. лв. през 2016, 2015 и 2014 г. и 103 млн. лв. през 2013 г. През периода 2007-2013 г. се реализираха политики, финансирани от Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси" в размер на 1166 млн. евро реално изплатени средства (вкл. националното съфинансиране), като за повишаване на заетостта и производителността на труда (преоритетни оси 1 и 2) средствата са 402 млн. евро или 39% от всичките средства по програмата. В края на 2015 г., когато първият програмен период окончателно приключи, отчетеното изпълнение на усвояването на средствата е високо – 95%. (Структурни фондове на ЕС, 2015). Оперативната програма "Развитие на човешките ресурси" 2014-2020 г. осигурява значителен финансов ресурс от 707 млн. евро за по-нататъшно развитие на политиките за увеличаване на заетостта, развитие на човешките ресурси и постигане на набелязаните стратегически цели до 2020 г.

Така заложената визия, основни приоритети и конкретни цели на развитието на пазара на труда в България до 2020 г. би трябвало да съдействат за постигането на основната цел на икономическо развитие: „Към 2020 г. България да е държава с конкурентоспособна икономика, осигуряваща условия за пълноценна социална, творческа и професионална реализация на личността чрез интелигентен, устойчив, приобщаващ и териториално балансиран икономически растеж." (Национална програма за развитие България 2020, с. 8).

За подкрепа на развитието на пазара на труда в периода от началото на прехода досега протича интензивен процес на усъвършенстване и промени в нормативната и институционална рамка. Конкретните промени в Кодекса на труда (КТ) и Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ) са свързани с:

- *обогащаването на видовете трудов договор* по КТ (основни и допълнителни, срочни и безсрочни; трудов договор със срок за изпитване; договори за работа след завършване на обучението; трудов договор за работа през определени дни от месеца (в сила от 2002 г.); трудов договор за надомна работа и условия за извършване на работа от разстояние (последните два в сила от 2011 г.); трудови договори с предприятие, което осигурява временна работа (в сила от 2012 г.); трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа (в сила от 2015 г.);
- *гъвкавост по отношение продължителността на работното време* (нормална продължителност и удължаване на работното време; непълно работно време, намалено работно време, ненормиран работен ден, нощен труд; работа на смени, извънреден труд), както и по отношение на почивки и отпуски и отчитане на работното време (КТ);

- развитие на регионализацията и повишаване ролята на регионалните комисии по заетостта и по-тясно *обвързване на регионалните програми за заетост с общинските цели на развитието* (ЗНЗ, чл. 33, 2015 г.);
- *въвеждане на дуално обучение за безработни лица без квалификация* чрез предоставяне на суми на работодатели за всяко разкрито работно място за обучение чрез работа (ЗНЗ, чл. 30а, ал. 1, т. 19, ал. 2, т. 11 и чл. 46а, 2015 г.);
- *въвеждане на възможност за аутсорсване на услуги за безработните лица*, като регистрираните да предоставят посреднически услуги по заетостта устройват на работа на несубсидирано работно място за срок, не по-малък от 12 месеца, безработни лица с увреждания или лица от други групи в неравностойно положение на пазара на труда, насочени от поделението на Агенцията по заетостта (ЗНЗ, чл. 30а, ал. 1 и 2 и чл. 43а, 2015 г.);
- *разширяване обхвата на посредническите услуги по заетостта* чрез включване на дейности за мотивиране за активно поведение на пазара на труда (ЗНЗ, чл. 17, ал. 1, т. 7 и чл. 26, т. 3, чл. 51, 2015 г.);
- *прецезиране на дефиниции* като мотивиране за активно поведение на пазара на труда (т. 24, 2015 г.), „подкрепена заетост“ (ЗНЗ, т. 45, 2015 г.) „първа работа по специалността“;
- отпадане на ограничението със средства за активна политика на пазара на труда да се финансира обучението само на работници и служители от микро- и малки предприятия и на лица, за които се променят изискванията към квалификацията им. Тази промяна осигурява възможности за достъп на всички заети лица до обучения по ЗНЗ с цел запазване на работните места, кариерно развитие или професионална мобилност. Така на практика финансова подкрепа получава по-широк кръг от работодатели, осигуряващи обучение на персонала.

Основните промени в трудовите правоотношения в изброените области са свързани с повишаването на гъвкавостта, с предоставянето на повече възможности и насърчаване на работодателите да наемат, а работниците – да предлагат труд, при условия, изгодни за всеки от тях. Разширяването на възможностите обаче, изисква и засилване на контрола при тяхното прилагане. Във връзка с това нарастват и изискванията към Държавната инспекция по труда.

В рамките на тези стратегически виждания същественият въпрос е доколко провежданата политика по отношение на заетостта и безработицата са видни за обществото и осезаеми за всеки човек, участващ в пазара на труда. С други думи, дали развитието на този пазар трасира път към "повишаване на жизнения стандарт чрез конкурентоспособно образование и обучение, създаване на условия за качествена заетост и социално включване и гарантиране на достъпно и качествено здравеопазване", каквото е желанието на обществото, отразено в основната стратегическа цел на това развитие.

В този смисъл оценките на ефектите на провежданите политики в национален или регионален обхват имат важно информативно значение за полезността и

ползотворността от провежданата политика. Разбирането на тяхната значимост в оперативния процес на управление е крачка напред в развитието на пазара на труда и за това принос имат и ежегодните препоръки на Съвета на ЕС относно изпълнението на националната програма за реформи и конвергентната програма на страната. Чрез тях в последните години са направени редица препоръки към развитието на пазара на труда по отношение на активните политики за възрастните работници (2013 г.), високото ниво на безработица на младежите (2014 г.), обхвата и насочеността на тези политики на пазара на труда (2015 г.).

Направените оценки на активните политики (предварителни, междинни, заключителни) се превръщат все повече в неизменен етап от реализацията на цялостната политика по заетост. Първата такава оценка е от 2000 г. (оценка на нетното въздействие на активните програми на пазара на труда, реализирано от Холандски икономически институт с участието на международен екип от експерти), последвана от нетна оценка на въздействието на активни програми на пазара на труда (2007 г., WYG International), оценка на нетния ефект от посредническите услуги по заетостта (2010 г.) и последваща оценка на всички програми и мерки за заетост на активната политика на пазара на труда (2014 г., „И-Рисърч“). Последното изследване е особено важно по две причини: първо, има широк обхват, тъй като изследва 13 програми и мерки от активната политика на пазара на труда и 19 насърчителни мерки по ЗНЗ, финансирани от държавния бюджет (ДБ) и Оперативната програма „Развитие на човешките ресурси (ОПРЧР) и второ, има специален фокус на съответствието между провежданата политика и целите на стратегия „Европа 2020“.

Тези оценки, както и други по-малки по обхват наблюдения и анализи на различни аспекти (програми и мерки) от активната политика на пазара на труда от национален или регионален мащаб са полезни корективи за провежданата политика и допринасят тя да придобива все по-гъвкав характер, да се променя в съответствие с динамиката на икономическото развитие и да отговаря по-адекватно на потребностите на практиката. Ако това не се случва, причините трябва да се търсят във вътрешни за системата на пазара на труда проблеми, свързани с нейното управление и с ефективността на функционирането ѝ.

Очертаните дотук стратегически виждания, цели, приоритети, планови и финансови оперативни инструменти (ежегодни програми и планове), както и използваните инструменти на наблюдение и оценка (вътрешни и външни) показват, че постигането на целите по отношение на пазара на труда на стратегията "България 2020" е достатъчно добре обезпечено като замисъл и като налични инструменти за тяхната реализация. В каква степен реално случващите се процеси на пазара на труда се доближават до желаните цели е обект на изследване в следващата част.

2. Състояние и тенденции в развитието на заетостта и безработицата през периода 2008-2015 г.

2.1. Динамика на равнището на заетостта от гледна точка на заложените стратегически цели

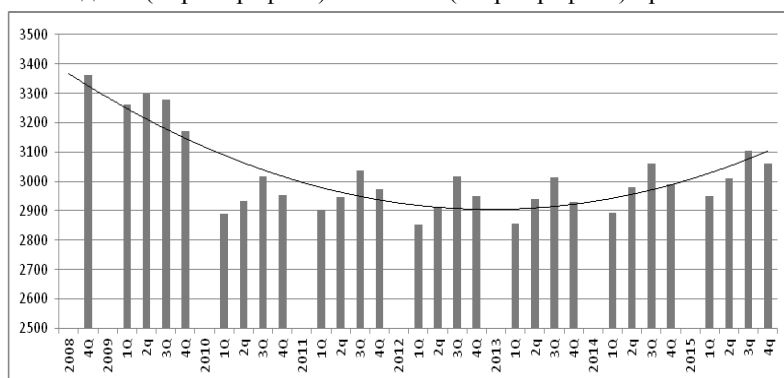
По отношение на заетостта целевите стойности за 2020 г. са за заетост от 76% на населението на възраст 20-64 г.; заетост сред по-възрастните хора (55-64 г.) от 53%; намаляване на младежката безработица за възрастовата група 15-29 г. до 7%. Наред с тези количествени целеви индикатори има и редица други, които не могат да бъдат представени в числово изражение като обезпечаване на достатъчно качествена работна сила със знания и умения, съгласно потребностите и изискванията на работните места и с капацитет за по-висока производителност на труда; създаване на условия за качествена заетост и социално включване и т.н.

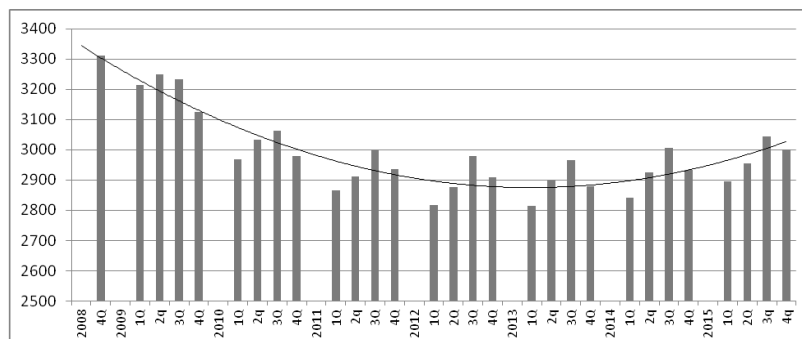
Редица политики, насочени към стимулиране на търсенето на труд, към по-доброто балансиране между търсене и предлагане на труд, както и за насърчаване на предлагането са в действие за постигане на основната цел – равнище на заетост от 76%. В каква степен тези политики съдействат за постигане на целите?

Динамиката на заетостта показва тенденции към намаление до края на 2013 г., след което започва процес на нейното възстановяване. През периода 2008-2015 г. заетите по данни на системата на националните сметки (СНС) намаляват от 3814.6 хил. души до 3446.2 хил. души. Същата тенденция се регистрира и според данните то Наблюдението на работната сила (НРС), където броят на заетите от 3363.4 хил. души достига 3061.7 хил. души през същия период (четвърто тримесечие). Така в края на 2015 г. въпреки позитивния тренд след 2013 г. възстановяването на заетостта остава под абсолютния ѝ размер от началото на кризисния период за възрастовите групи 15 и повече години и 15-64 г. (фиг. 1).

Фигура 1

Изменение на заетостта и тренд на развитие в България за населението на 15 и повече години (първа графика) и 15-64 г. (втора графика) през 2008-2015 г.



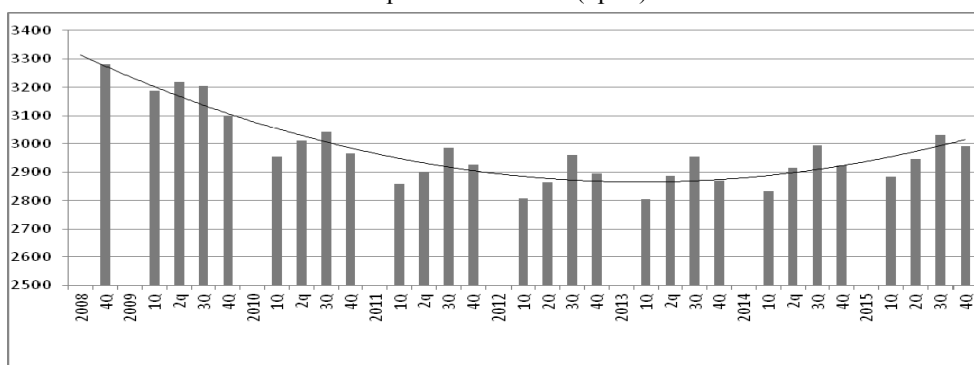


Източник: НСИ, тримесечни данни, наблюдение Заетост и безработица, www.nsi.bg.

Проследяването на динамиката на заетостта по възрастови групи от населението (15+, 15-64 г.) показва, че броят на заетите зависи от обхвата на възрастовата група като в края на 2015 г. е по-висок при 15+ (3061 хил. души). В сравнение с 2008 г. броят на заетите намалява най-много при група 15-64 г., което показва неустойчивостта на младежката заетост и предпочитанията на работодателите за запазят по-опитните работници в кризисни условия. Най-голям спад на заетостта има през първото тримесечие на 2012 г., когато тя намалява с 437 хил. души и това е пикът на кризата. Тримесечните данни на заетостта ясно открояват нейния сезонен характер, като най-високите ѝ равнища са през третото тримесечие на годината, а най-ниските – през първото. Принос за това несъмнено има заетостта в селското стопанство, строителството и туризмът, където сезонността е най-ясно откроява.

Фигура 2

Изменение на заетостта и тренд на развитие в България на възрастовата група 20-64 г. през 2008-2015 г. (брой)



Източник: НСИ, тримесечни данни, наблюдение Заетост и безработица, www.nsi.bg

Възрастовата група 20-64 г. е важна, доколкото именно за нея са поставени количествени индикатори за равнище на заетост в стратегическия период. Броят на заетите при нея е най-нисък, като тенденциите в изменението на заетостта не се

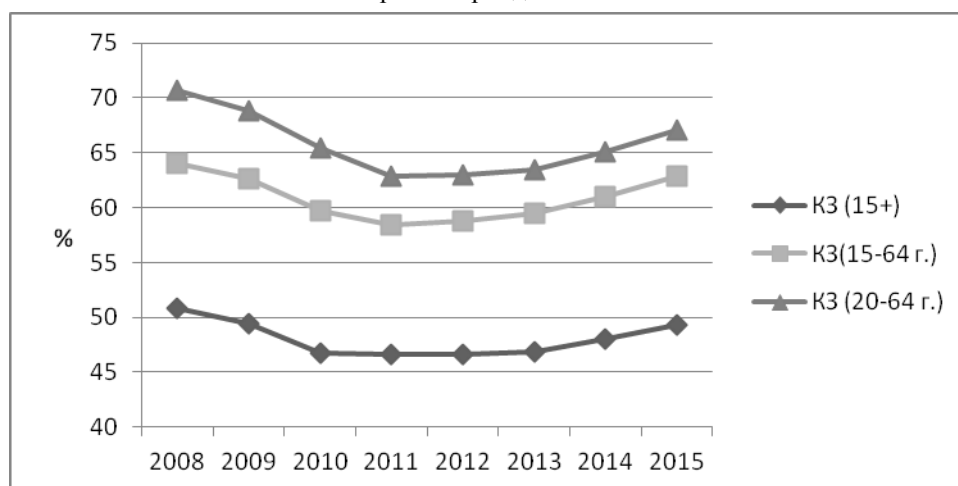
отличават от тези при другите две възрастови групи. Броят на заетите намалява от 3280 хил. души през 2008 г. до 2992 хил.души през 2015 г. (четвърто тримесечие). И за тази възрастова група сезонният характер на заетостта, респ. неустойчивостта на заетостта е валидна, както и фактът, че равнището на заетостта в края на 2015 г. е с 288 хил.души по-ниско от предкризисното равнище.

Така отразените тенденции в динамиката на заетостта по отношение на целите на хоризонт 2020 показват, че кризата е имала дълготрайни и силно ерозиращи въздействия върху нея, които не могат да бъдат компенсирани от слабите импулси за възстановяването ѝ след 2013 г. Този факт откроява и *първата и най-проблемна зона на трудовия пазар в страната – ниската заетост в резултат на недостатъчно високото търсене на труд и нарастващият дисбаланс между търсене и предлагане в периода 2008-2015 г.*

Данните на фиг. 3 открояват тенденциите в динамиката на коефициента на заетост и показват, че и при трите анализирани възрастови групи през периода 2008-2012 г. е налице намаление на коефициента на заетостта, след което започва процес на бавно възстановяване. Така през 2015 г. за възрастовата група 15+ коефициентът на заетост е 49.7% (50.8% четвърто тримесечие на 2008 г.); за 15-64 – 63.7% (64.3% през същия период на 2008 г.) и за 20-64 той е 68.1% (71.3% през 2008 г.). Тези данни показват, че предкризисното равнище на коефициента на заетост в края на 2015 г. остава под равнището на предкризисния период и при трите възрастови групи въпреки очертания тренд към нарастване след 2013 г.

Фигура3

Коефициенти на заетост в различни възрастови групи от трудоспособното население в България в периода 2008-2015 г.



Източник: НСИ, годишни данни, наблюдение Заетост и безработица, www.nsi.bg.

Доколкото спадът на равнището на заетост през периода 2008-2013 г. (в трите възрастови групировки) отразява тенденции, обратни на заложените цели въпросът

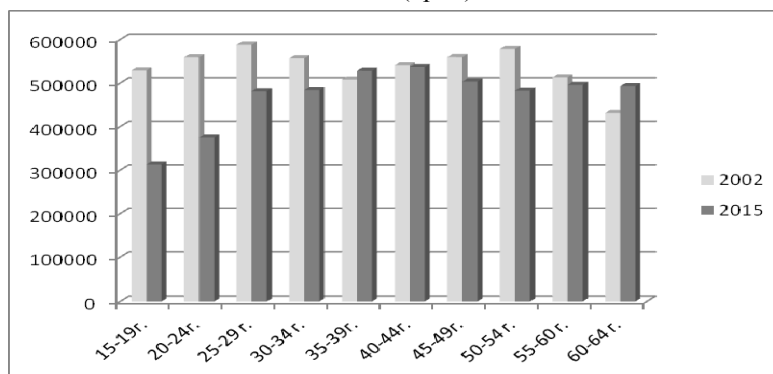
за постижимостта на целите е резонен, като се има предвид продължителният четиригодишен спад в заетостта през периода 2008-2012 и особено бавното възстановяване след този период. Отговорът на въпроса предполага няколко хипотези: **първата** е свързана с допусканията за такива икономически промени, които да доведат до стабилно търсене на труд и мащабни инвестиции в нови работни места, така че в оставащите пет години коефициента на заетост да нараства с един и половина процентни пункта и от 68.1% в края на четвъртото тримесечие на 2015 г. да достигне 76% в края на 2020 г. **Втората хипотеза** трябва да отчете, че равнището на коефициента на заетост е отношение на заетите и населението в трудоспособна възраст в съответната възрастова група, което означава, че неговото равнище може да варира в зависимост от измененията както в броя на заетите, така и на този на трудоспособното население. И тук имаме почти парадокс – намаляването на населението в трудоспособна възраст би бил благоприятен фактор за постигане на по-висок коефициент на заетост. За съжаление намаляването на населението в повечето възрастови групи в България е факт, произтичащ от дълбоката демографска криза.

Статистическите данни показват, че за периода 2002-2015 г. населението във възрастовата група от 15 до 64 години е намаляло с 673 хил. души и през 2015 г. наброява 4693 хил. души.

Динамиката на населението по отделните възрастови групи откроява прираст само в две – при хората на възраст между 35-39 г. 20 377 човека и при тази на възраст 60-64 г. (61 хил. човека). Във всички останали възрастови групи населението намалява, особено в трите младежки групи – 15-19 г. (намаляние с 216 хил. човека); 20-24 г. (намаляние със 184 хил. човека) и 25-29 г. (намаляние със 106 хил. човека). Тези данни показват, че нарастването на коефициента на заетост е силно подкрепено от намаляването на населението общо и по отделни възрастовите групи (фиг. 4).

Фигура 4

Промени в броя на населението в трудоспособна възраст в България в периода 2002-2015 г. (брой)



Източник: НСИ, население, www.nsi.bg.

Ако намаляването на населението в трудоспособна възраст води до нарастване на коефициента на заетост, то приоритетната политика за активиране на неактивното трудоспособно население и особено на младежите води до повишаване на броя на работната сила (общо и в отделните възрастови групи), но при недостиг на работни места такава политика ще има за резултат нарастване на равнището на безработица.

Цялата тази вероятностна картина по отношение на постижимостта на планираните равнища на заетост – общо и по отделни възрастови групи – има познавателен смисъл при оценката на много *по-важния въпрос за това, в каква степен планираното нарастване на коефициента на заетост отразява ефективни процеси на включването на наличните трудови ресурси в устойчива заетост и как този процес подпомага икономическия растеж и благосъстоянието на индивидите.*

2.2. Повишаване качеството на работната сила и производителността на труда от гледна точка на отрасловото преразпределение на заетите

Повишаването на качеството на работната сила и на производителността на труда според изискванията на работните места са сред конкретните цели на Стратегията „България 2020“. От тази гледна точка въпросите за качеството на работните места и на заетостта добиват приоритетно значение. Какви са тенденциите в тяхното развитие през периода 2008-2015 г.? Подобрява ли се качеството на заетостта от гледна точка на разпределението на наличната работна сила между икономическите дейности? Дали инвестициите и новоразкритите работни места се насочват към такива сектори, които гарантират по-висока производителност на труда и по-добра конкурентоспособност на българската икономика? В каква степен се реализират процеси на обновяване и модернизирание на съществуващите работни места?

В отговор на така поставените въпроси е необходимо преди всичко да се уточни, че критериите за оценка на качеството на заетостта са разнообразни, но тук ще приемем, че по-качествената заетост е тази, при която извършващите се промени в разпределение на работната сила по отрасли протича чрез намаляване на заетите/наетите в „традиционните, нископроизводителни отрасли и увеличаване на дела на заетите в нововъзникващи, високопроизводителни дейности и производства и особено във високо и среднотехнологичните производства и услуги. Доколкото износът е важен фактор за растежа на икономиката на България, делът на наукоемките и високо технологични индустрии, респ. на заетостта в тях също е сред критериите за оценка на качеството на заетостта. МСП са основен работодател в страната и качеството на заетостта в тях е важен критерий за качеството от общата заетост. Сред обичайните индикатори за качеството на заетостта са образователната и професионалната структура на заетите, равнището на производителността на труда, условията на труд като устойчивост и сигурност на работните места и на заетостта.

През 2008-2015 г. заетостта намалява най-много в промишлеността, респ. в този сектор има и най-високо нарастване на производителността на труда. Трябва да се отбележи неблагоприятното развитие на селското стопанство, където намалява както заетостта, така и производителността на труда. В сектора на услугите намалението на

заетостта е незначително и е съпроводено с нарастване на производителността на труда, но темпът на нарастване е по-нисък от този в промишлеността (табл. 1).

Таблица 1
Изменение на заетостта и на производителността на труда по сектори (2008-2015 г.)

	Заети (хил. човека)		Производителност на труда*		Индекс Заети	Индекс ПТ
	2008	2015	2008	2015	2008/2015	2008/2015
Общо	3814	3446	20182.4	23086.7	92.7	114.3
Селско, горско и рибно стопанство	736	649	5054.8	4758.2	88.1	94.2
Промисленост	851	695	17054.6	22169.4	81.6	129.1
Услуги	1929	1920	18421.8	20179.5	99.5	109.5

* БВП на един зает по цени 2010

Източник: НСИ, 2015, Макроикономически показатели (последен достъп 10.05.2016 г.).

В по-детайлен план промените в отрасловата структура на заетите в страната в периода 2008-2014 г. показват намаление на заетостта в пет отрасли (селско, горско и рибно стопанство, добивна и преработваща промишленост, строителство, търговия, ремонт, транспорт и в държавно управление) и нарастване в други пет отрасли (създаване и разпространение на информация и творчески продукти, финанси и застраховане, операции с недвижимо имущество, професионални дейности и научни изследвания и култура, спорт). Аналогични отраслови промени се наблюдават при наетите, докато при самонаетите намалението на техния брой е за всички отрасли с изключение на три – култура и спорт, държавно управление и професионални дейности (табл. 2).

Тези данни илюстрират продължаващия процес на концентрация на заетостта в сектора на услугите предимно за сметка на промишлеността. Това е една от основните характеристики в преразпределението на работната сила между отраслите на икономиката на страната през последните двадесет години. Процесите могат да се оценят като положителни от гледна точка на качеството на заетостта, доколкото услугите са динамично развиващ се сектор със значителен потенциал за по-висока производителност на труда. Въпросът е дали в структурата на развиващите се услуги приоритет имат новите, иновативни дейности или преобладаващи остават „традиционните“ дейности. Проследяването на данните показва, че през периода 2008-2015 г. иновативните производства и дейности, където заетостта нараства са в областта на информационните технологии, производството на електрически съоразения, производство на автомобили и т.н. и тази тенденция може да се определи като положителна.

Значителното намаление на работните места, респ. на заетостта в промишлеността поражда оживени обществени дискусии и идеи за необходимостта от „реиндустриализация“, но засега от тези дискусии не произлизат реални промени в протичащите инвестиционни процеси.

Таблица 2

Промени в броя на заетите, наетите и самонаети лица в периода 2008-2015 г. по отрасли (хил. души)

Отрасли	Заети 2008-2015	Наети 2008-2015	Самонаети 2008-2015
Всичко	-368.4	-275.6	-92.7
1. Селско, горско и рибно стопанство	-87.6	7.6	-95.1
2. Добивна промишленост, преработваща пром. производство на ел. енергия, доставяне на води	-192.7	-156.8	-0.1
3. Строителство	-115.3	-120.2	4.7
4. Търговия, транспорт, хотели и ресторанти	-25.8	-12.6	-13.0
5. Създаване и разпространение на информационни продукти и далекосъобщения	19.4	12.3	-2.0
6. Финанси и застраховане	10.6	10.9	-0.3
7. Операции с недвижими имоти	2.7	2.7	0
8. Професионални дейности и научни изследвания	12.2	5.6	6.7
9. Държавно управление, образование, здравеопазване	-36.5	-38.0	1.4
10. Култура и спорт	8.5	3.6	4.5

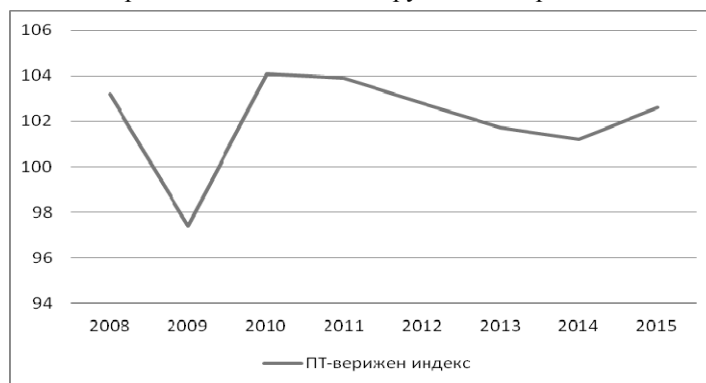
Източник: По данни от НСИ, Национални сметки, www.nsi.bg (последен достъп 10.05.2016 г.).

В по-детайлен план прегледът на междуотраслевото движение на заетите и динамиката на производителността на труда позволява да се направи най-общ извод, че промените в производителността на труда през периода 2008-2015 г. са свързани със съществено междуотраслово изменение на заетостта и преди всичко на нейното намаление. Най-съществен спад в заетостта е регистриран през 2009 г. което отразява влиянието на кризата върху икономиката ни, когато обемите на произведения БВП съществено намаляват, докато броят на заетите спада, но с по-малки темпове. Глобалната финансова криза се прояви в българската икономика чрез производствената сфера, като предизвика рязко свиване на обемите на износа и на производството, а това от своя страна рефлектира в намаляване на заетостта. В резултат на оптимизиране на заетостта спрямо намалените обеми на производството равнището на производителността на труда се възстанови през 2010 г., но процесът не е траен, доколкото не е съпроводен от структурни промени и през следващите три години производителността на труда продължава плавно да спада. Тенденцията се пречупва през 2015 г. когато скокът в износа води до 3% нарастване на БВП при минимално увеличение на заетостта и на производителността на труда. Доколко възходящият тренд ще има устойчив характер е важен въпрос, които трябва да покаже дали промяната в тенденцията включва и позитивни трайни структурни промени или е резултат на благоприятни конюнктурни обстоятелства през 2015 г. (фиг. 5).

Във връзка с това е необходимо да се отговори на въпроса в каква степен динамиката на производителността на труда кореспондира с позитивни тенденции на реструктуриране на заетостта към по-високопроизводителни производства и дейности.

Фигура 5

Динамика на производителността на труда в България 2008-2015 г. (%)



* БВП на един отработен човекочас, Индекс на физически обем изчислен по цени на 2010

** предходна година = 100, %

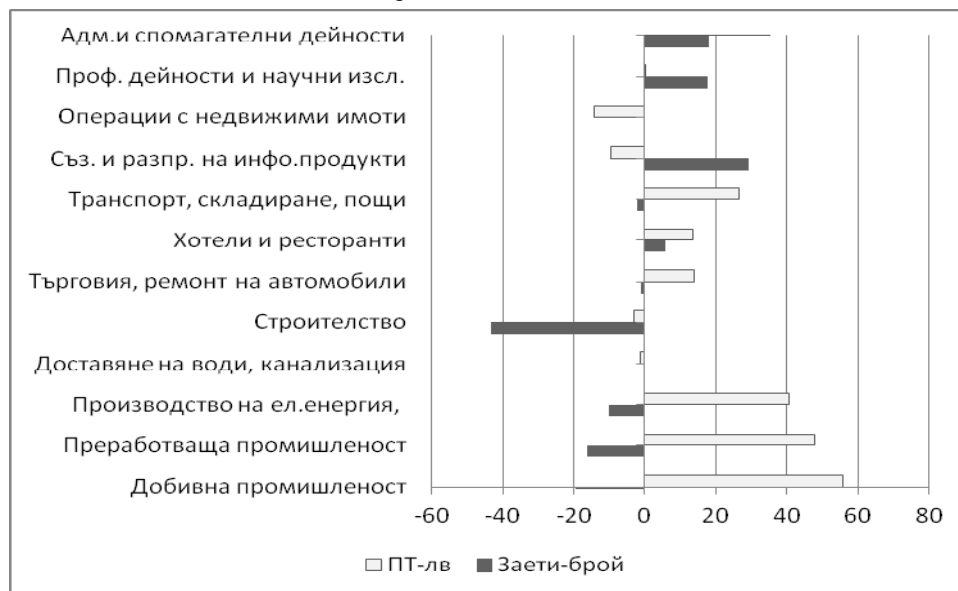
Източник: НСИ, макроикономически индикатори, www.nsi.bg, (последен достъп 10.05.2016 г.)

Таблица 6 показва ранжирането на отраслите по равнище на производителност на труда в нисходящ ред и изменението на броя на заетите както следва:

- С най-висока добавена стойност на един зает е отрасъл „Производство и разпределение на ел.енергия“ като в него нарастването на производителността в периода 2008-2014 г. е 1.4 пъти, при минимален спад на заетостта с 12% (от 36 на 32 хил. човека.)
- На второ място е добивната промишленост, където тя е нарастнала 1.5 пъти при намаление на броя на заетите с 18% (от 29 на 24 хил. човека).
- На трето място по равнище на производителност на труда е отрасъл „Създаване и разпространение на информация и творчески продукти“. Тенденциите на промени обаче в този отрасъл през 2008-2014 г. не са особено добри, тъй като производителността на труда спада с 10% (от 4999 на 4509 лв.) на един зает, а броят на заетите нараства с 29% (от 61 на 79 хил. човека).
- Отрасъл "Операции с недвижими имоти" през 2008-2014 г. също бележи спад с 15% (от 3131 на 2681 лв. на един зает), като броят на заетите се запазва почти непроменен – 34 хил. човека.
- На пето място е отрасъл „Професионални дейности и научни изследвания“, където производителността на труда на един зает остава непроменена в разглеждания период (2432 лв.), а броят на заетите нараства от 81 на 96 хил. човека.

Фигура 6

Промени в отрасловата структура на заетостта и на производителността на труда в периода 2008-2014 г.



* добавена стойност на един зает

Източник: НСИ,структурна бизнес статистика,www.nsi.bg.

- В отрасъл „Транспорт, складиране, пощи“ се наблюдава нарастване на производителността на труда на един зает от 1783 на 2255 лв., като броят на заетите намалява от 161 на 157 хил. човека.
- Преработващата промишленост регистрира повишаване от 1309 на 1938 лв. на един зает при намаление на броя на заетите от 639 на 526 хил. човека.
- Отрасъл „Води, канализация, управление на отпадъци“ има минимално намаление на ръста на производителността на труда от 2098 на 2075 лв. на един зает при почти непроменен брой на заетите от 32 хил. човека.
- Отрасъл „Строителство“ също има незначително спадане, но при много съществено намаление на броя на заетите от 259 на 147 хил. човека.
- Отрасъл „Търговия, ремонт“ бележи нарастване на производителността на труда на един зает от 1490 на 1700 лв. при спадане на броя на заетите от 504 на 499 хил. човека.
- С най-ниско равнище на добавена стойност е отрасъл „Хотелиерство и ресторанти“, където производителността на труда през 2008-2014 г. нараства с 13% (от 772 на 877 лв.), а броят на заетите – с 6.5% (от 128 на 136 хил. човека).

Като позитивен знак може да се отбележи нарастването на заетостта в по-високо производителните отрасли като „Професионални дейности и научни изследвания“. Освен това положително е, че в част от отраслите през 2008-2014 г. имаме намаление на заетостта при нарастване на производителността на труда (добивна, преработваща, ел. енергия, строителство, транспорт, търговия и ремонт). При други отрасли се наблюдават неблагоприятни тенденции, при които има намаляване на заетостта и на производителността на труда (операции с недвижими имоти).

В цялото това многообразие на изменения в равнището на производителността на труда и на броя на заетите *трудно се открива устойчива тенденция към трансфер на заетост от по-ниско към по-високо производителни отрасли*. Обикновено кризата стимулира структурните промени на основата на иновативни решения, вкл. технологични и управленски промени и чрез тях производствените единици успяват да се върнат в конкурентната среда. В голяма степен обаче промените в заетостта на страната изпълняват ролята на основен буфер, използван от мениджерите за оцеляване в условия на криза.

Въпросите за структуро-определящите отрасли и дейности в икономиката на България са получили отговор чрез дефинираната визия в дългосрочните управленски документи, но като че ли няма ефективно действащи оперативни инструменти за стимулиране на инвестиционната активност към разкриване на качествени и ефективни работни места именно в дефинираните приоритети сфери. Оперативната програма „Развитие на конкурентоспособността“ 2007-2013 г. беше добра възможности за повишаване на конкурентоспособността на българската икономика чрез по-ефективно реструктуриране на икономическите дейности и агенти. Тя приключи със спорен успех, без да доведе до съществен обрат в инвестиционното поведение в страната. Дефинираните стратегически приоритети за развитие на икономиката (Национална програма за развитие 2020, Национална програма за реформи, Стратегически приоритети на българската икономика в контекста на Стратегия „Европа 2020“) се подкрепят от основните агенти на пазара на труда – работодатели и профсъюзи. Наред с това се открояват и редица проблеми като: деформирана отраслова структура, изразяваща се в специализация в сектори с ниска добавена стойност, вкл. свръхинвестиции и висок дял на обемите в недвижими имоти, строителство, финансово посредничество; износ на добавена стойност чрез преимуществен трансфер извън страната; високи цени на вносните енергоресурси и ниски цени на електроенергията в страната; трансферни цени на значителна част от експорта, данъчни и митнически укривателства, манипулиране на обществените поръчки и концесионни режими, ниско равнище на инвестираната печалба, неефективна приватизация и замяна на държавно имущество, специфично управление на активите и дълговете на търговските банки към чужбина (2010, ИСС, т. 16 и 17).

Направените досега промени в отрасловата структура на икономиката показват ограничен капацитет за стимулиране на икономически растеж чрез качествена и ефективна заетост и конкурентоспособност. В редица анализи и оценки се подчертава необходимостта от технологично обновяване в традиционните отрасли на индустрията; увеличаване делът на средно- и високотехнологичните продукти, в т.ч.

износа, на секторите и нишите с висока добавена стойност и висока интензивност на иновациите; пренасочване на ограничените ресурси и допустима държавна помощ от добивните отрасли и секторите с ниско ниво на трудови възнаграждения; приоритетно развитие на отрасли с по-голяма добавена стойност като фармация, машиностроене, електроника и електротехника, производство на транспортни средства, информационни технологии (Годишен доклад 2015, ИИ на БАН; 2010, ИСС). В този контекст приемането на дългосрочна визия на развитието и реструктурирането на българската икономика след 2020 г. остават неотложни задачи на управлението от гледна точка на интелигентния и устойчив растеж и неговото подсигуриране с „достатъчно качествена работна сила със знания и умения, съгласно потребностите и изискванията на работните места и с капацитет за по-висока производителност на труда“.

2.3. Заетостта в наукоемките и високотехнологични производства и услуги като фактор за интелигентен икономически растеж

Науката и технологиите са основните двигатели на общественото развитие днес. На тяхна основа се извършва и мащабна глобализация на икономическите и социалните системи в света и в отделни региони. Внедряването на научните и технологични новости правят структурните промени на технологичните процеси, организацията на производството, финансовото мениджирание и работният процес непрекъснати във времето и пространството. В по-конкретен план израз на тези структурни промени е създаването на нови производства и обновяването на съществуващи, регистрирането и внедряването на патенти и лицензии в икономиката, мобилност на работната сила от по-ниско към по-високо технологични и наукоемки производства и услуги и т.н. Така на практика икономическият растеж се превръща в „интелигентен“, т.е. растеж, подкрепен от науката и техниката в действие. Доколко българската икономика следва пътя на интелигентния растеж и в какви признаци откриваме това движение?

От гледна точка на отрасловата структура на заетостта се наблюдават процеси на пренасочване към иновативни производства, но все още тя остава концентрирана в традиционните отрасли на промишлеността и услугите. Високотехнологичните производства ангажират малка част от общата заетост, докато високотехнологичните услуги набират скорост и вече ангажират една трета от всички заети.

Високотехнологичните производства се представят от електрониката, електротехниката и информационно комуникационните технологии, фармацевтичната индустрия, производството на медицинско оборудване, инструменти за измерване, производство на електрическо оборудване. Според класирането на 100-те най-големи български компании през 2009 г. за върхови технологични предприятия се определят „Софарма“ (фармация) и „Мобилтел“, „БТК“ и „Космо България Мобайл“ (телекомуникации). Следователно само в два сектора на икономиката – фармация и телекомуникации, страната ни има върхови технологични предприятия, в които дялът на заетите са минимална част от общата заетост. По данни на Евростат за България дялът на високотехнологичните и наукоемки предприятия в общия брой предприятия в

промишлеността е едва 1.5%, като техният брой през 2013 г. е 428. Особено тревожен е фактът, че броят на тези предприятия е намалял в сравнение с 2008 г., когато е бил 448 (Eurostat, 2015).

Наред с тях има и редица предприятия, определени като високотехнологични от областта на производството на машини и инструменти („Идеал Стандарт Видима“, „Либхер-Хаусгерете-Марица“, „ЕПИК-Електроника АСЕМБЛИ“, „Сензор Найт Индустриал“, „Монбат“); нефтохимията („Лукойл Нефтохим България“), химията („Агрополихим“, „Неохим“, „Солвей соди“, „Приста Ойл“). (Българска стопанска камара, 2010). Известно е, че трансферът на технологии е основна форма на иновациите. Доколкото обаче по-голямата част от посочените предприятия са чуждестранни, то ефектите от тяхното иновационно обновяване не се трансферират към други производства в страната, поради което те нямат принос за цялостното технологично обновяване на промишлеността.

Данните показват, че в рамките на ЕС-28 делът на заетите във високо и среднотехнологично развити услуги нараства от 27.1% през 2008 г. на 30.3% през 2013 г. (табл. 3).

Таблица 3

Заети във високо и среднотехнологични услуги 2008-2013 г.

Страни	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ЕС-28	36.7	38.0	38.5	38.9	39.2	39.2
България	27.1	27.7	28.9	29.1	29.8	30.3
Унгария	33.2	34.2	35	34.5	35.0	36.0
Гърция	32.4	32.7	33.3	34.6	36.3	36.7
Малта	39.7	40.4	40.5	42.4	44.9	44.6
Холандия	45.8	45.5	45.6	45.6	45.3	46.7

Източник: Eurostat, last update:02.022015, <http://ec.europa.eu/eurostat/>.

Данните в таблицата очертават положителна динамика през 2008-2013 г., но въпреки това равнището на високо- и среднотехнологичните услуги в България остава значително под средното за ЕС-28, като страната ни заема предпоследно място (пред Румъния) в ЕС-28.

Данните на Евростат за заетостта във високо- и среднотехнологичните производства показват значително по-ниски нива: средното равнище за ЕС-28 варира от 5.9% през 2008 г. до 5.6% през 2013 г. За България този индикатор варира от 4.4% през 2008 г. до 3.8% през 2013 г. Сред страните с по-високи от средните за ЕС-28 равнища на заети там са Чехословакия и Германия (10% за периода 2008-2013 г.), Унгария (8.5% за същия период), Италия (6%) и т.н.

Посочените в табл. 3 данни показват не само средното равнище на заетост във високо и средно технологичните производства и услуги в ЕС-28, но и това в отделни страни-членки, като подборът им включва не само високо развити страни (например Холандия), а и по-малки, съседни на нас страни, както и държави, направили аналогичен преход към пазарна икономика. Сред това многообразие от примери

изоставането на България по отношение на привеждането на производството и услугите на по-високо технологично равнище е ясно очертано, а необходимостта от ускорено догонване на "интелигентния растеж" е безалтернативна.

Експортът е съществен фактор за растежа в България, но в неговата структура преобладават стоки с ниска степен на добавена стойност (суровини от добивната индустрия, ел. енергия, селскостопански продукти). Високотехнологичният експорт представлява едва 3.7% от общия експорт (2011 г.) като по време на кризата е отбелязал намаление (4.6% през 2009 г.) (табл. 4).

Таблица 4

Дял на високо технологичния експорт в общия експорт 2007-2011 г.

Страни	2007	2008	2009	2010	2011
ЕС-28	16.1	15.4	17.1	16.1	15.4
България	3.5	3.6	4.6	4.1	3.7
Унгария	21.3	20.2	22.2	21.8	20.9
Гърция	4.4	5.0	5.5	4.6	4.1
Малта	42.8	38.3	35.2	32.9	30.1
Холандия	18.3	16.2	18.4	18.6	17.2

Източник: Eurostat, 2015, <http://ec.europa.eu/eurostat/> last update: 02.02.2015.

Данните на Евростат открояват примери на успешно реструктуриране на икономиката (например Малта, Унгария), където високотехнологичните продукти заемат голям дял както в структурата на производството и услугите, така и в износа, докато България е сред последните пет страни с малък дял на този вид експорт.

Каква е ролята на малките и средни предприятия (МСП) за създаване на „качествена и по-високо производителна заетост“?

Въпросът се основава на факта, че тези предприятия у нас осигуряват 75.4% от всички работни места през 2013 г. (брой заети 1500 млн. души) и 65% от добавена стойност спрямо общата добавена стойност, произведена от нефинансовия сектор. Същевременно иновациите в наукоемки и технологично развити производства и дейности сред тях са слабо развити. Причините за това са разнообразни, но основно се свързват със затруднен достъп до финансов ресурс, произтичащ от конфигурацията на МСП (големина, браншово разпределение) и продължителност на живот.

Структурата на заетите в МСП показва, че през 2013 г. делът им в микрофирмите е 30.9%, в малките фирми – 23.1 и 21.4% са заети в средни фирми. Производителността на труда³ е най-ниска в микрофирмите – 13.3 хил. лв., което означава, че една трета от заетите работят при по-ниска производителност на труда спрямо заетите в малките (16.8 хил. лв.) и средните фирми (21 хил. лв.) (Янева, 2014).

³ Изчислена на база добавена стойност по факторни разходи по текущи цени.

От всички МСП в страната микрофирмите представляват 92.1%, т.е броят на заетите в тях е до 9 човека. Очевидно е, че при такава размерна конфигурация не е реално да се очакват съществени иновативни решения с мултиплициращ се икономически ефект. Затова по-голямата част от микрофирмите са нискотехнологични, което определя и характеристиките на работните места, респ. и изискванията към качеството на работната сила. Според данните на Евростат, едва 14% от МСП в България са разработили иновации в продукти или процеси и едва 18% са потърсили иновативни решения по отношение на организацията или маркетинга. Онлайн търговията е значително по-слабо развита в България, отколкото в останалата част от ЕС, като на нея се падат едва 3% от оборота, а само около 5% от българските МСП са търгували онлайн като продавачи или купувачи (Annual Report of European SMEs 2014-2015, EU, 2015).

Отрасловото разпределение на МСП, с малки изключения, не показва приоритетност на високотехнологични дейности. Преобладаващата част от МСП са концентрирани в сектори с ниска производителност на труда като търговска дейност, традиционни услуги, ресторантьорство и хотелиерство, а така също и в преработващата промишленост. Така през 2013 г. разпределението на МСП по отрасли показва, че най-висок е дялът им в отрасъл „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети“ (44.2%), следва отрасъл „Професионални дейности и научни изследвания“ (11.9%) и отрасъл „Преработваща промишленост“ (9.5%).

Обобщението на тези данни показва, че значителна част от заетостта в страната е съсредоточена в традиционни отрасли с относително ниска конкуретоспособност. Това предопределя ниско качество на заетостта като функция на изискванията на работните места. Високотехнологичните работни места са съсредоточени в неголям брой високо- и среднотехнологични фирми в няколко отрасли, без да са структуроопределящи за икономиката и без да имат трансфериращ ефект за технологично обновяване по производствените вериги. Немалка част от повисокотехнологичните производства и дейности са клонове на чуждестранни производствени вериги, произвеждащи компоненти за крайни продукти, комплектовани в чужбина, което прави придобитото "ноу-хау" знание частично, без приложение в националната икономика. Във връзка с това преосмислянето на досега използваните инструменти за насърчаване на иновациите в наукоемки и технологично развити производства (бизнес паркове и ограничен брой финансови схеми за достъп до финансиране) е необходим етап от създаването на работеща държавна политика за иновационно развитие на МСП като част от цялостна политика за интелигентен растеж.

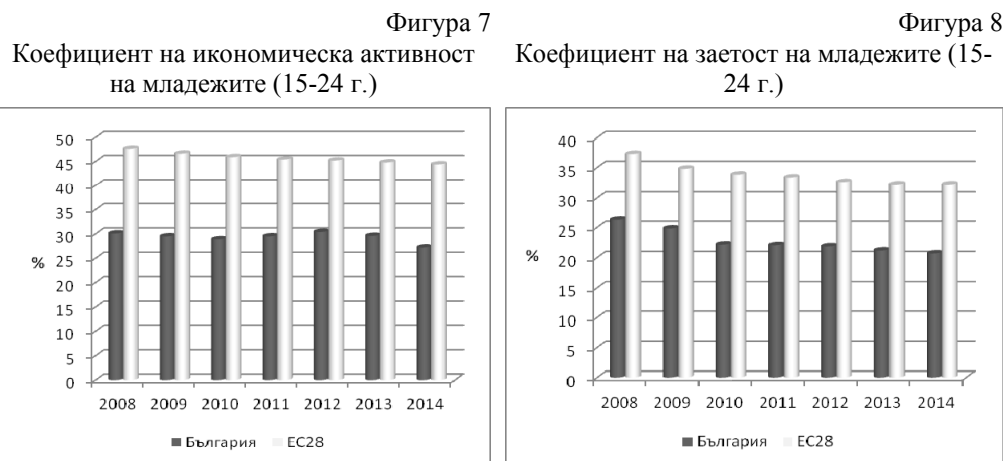
2.4. Състояние и перспективи пред младежката безработица

Участието на младежите в пазара на труда и в заетостта е приоритетен проблем на България, а и на Европейския съюз, поради високото равнище на младежка безработица и големия дял на неактивни младежи (младежи, които са извън обучение и извън пазара на труда). Идентифицирането на причините за това явление, както и желанието то да бъде своевременно преодоляно провокира редица действия на

високо равнище в ЕС. Първата от тях е инициативата "Възможност за младежта (2011 г.), с която страните с най-високо равнище на безработица получиха 10 млрд. евро за създаване на политики за нейното намаляване. Последваха препоръките от Съвета на ЕС към страните-членки за намаляване на равнището на младежка безработица (2012 г.). Съгласно тези препоръки България получи 55 млн. евро, които бяха част от финансирането на схемите на инициативата „Младежка гаранция“ (която в България функционира от 2013 г.) за провеждане на политики за намаляване на младежката безработица и повишаване на включването на младите хора в пазара на труда и в заетостта. Налице е и Национален план за изпълнение на Европейската гаранция за младежта. В този пакет от мерки се включват: ученически/студентски стажове за четири месеца след завършване на училище/университет с гаранции, че те предлагат безопасни условия и висококачествен трудов опит; възможности за „чиракуване“ при необходимото качество на работата; възможности за работа в чужбина чрез мрежата на европейския портал за мобилност (Eures jobs). Наред с тези политики се подкрепят още дейности за насърчаване на заетостта, особено на младежите, за предпазване от неравенство на пазара на труда, за стимулиране на качествена заетост и растеж и т.н.

Безработните младежи в България (15-24 г.) наброяват 39.6 хил. човека в края на 2015 г. като през 2008 г. този брой е бил 38.3 хил. човека. Най-висока е младежката безработица през 2013 г. (69.7 хил. човека). На фона на общото равнище на безработица в страната тази при младежите е почти два пъти по-висока (21.6% през 2015 г. при равнище на обща безработица 9.1%) (НСИ, 2015, НРС).

Състоянието и тенденциите в развитието на младежката заетост и безработица в България, проследено чрез динамиката на коефициентите на активност, заетост и безработица открояват както идентични с общоевропейските проблеми в тази област, така и някои национални специфики (фиг. 6, 7 и 8).

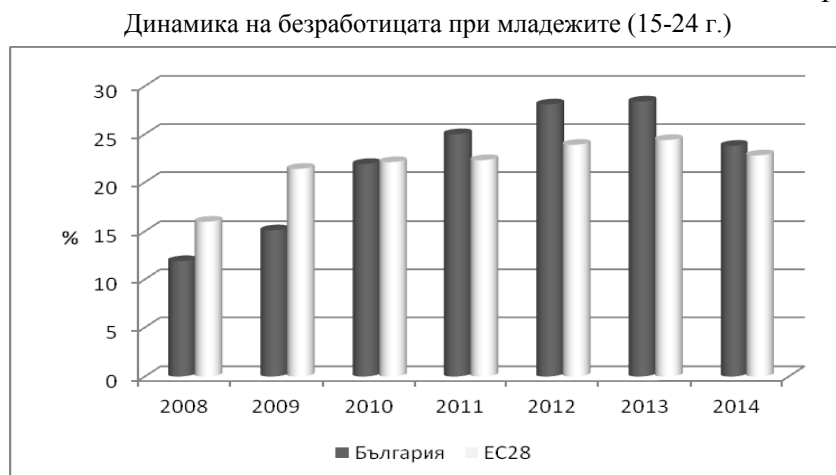


Източник: Employment and social development in Europe, Statistical Annex, 2015.

Икономическата активност на младите хора в България (фиг. 7) аналогично на общоевропейската тенденция в периода на криза 2008-2015 г. намалява, но нейното равнище е значително под средноевропейското. Това означава, че повече млади хора на възраст 15-24 г. в България не участват в пазара на труда. Докато средните за ЕС данни показват, че близо половината от хората в тази възрастова група са икономически активни (44.4% през 2014 г.), за България този процент е по-нисък от една трета (27.2%).

На второ място, заетостта на младежите в България за разглеждания период намалява от 26.3% през 2008 г. на 20.7% през 2014 г. Тенденцията за спадане на заетостта при тази възрастова група е характерна и за другите страни в Европейския съюз, но по този показател средноевропейското равнище е значително по-висок (37.3% през 2008 г. и 32.5% през 2014 г.).

Фигура 9



Източник: Employment and social development in Europe, Statistical Annex, 2015.

На трето място, равнището на младежката безработица в България в началото на кризата е по-ниско от средноевропейското (11.9% през 2008 г.), но след 2011 г. то надвишава средноевропейското и остава по-високо и през 2015 г. (21.6 при 20.4% ЕС-28), т.е. достъпът на младежите до заетостта у нас остава ограничен, въпреки че през 2014 г. коефициента на безработица при тях спада на годишна основа с близо 5 процентни пункта (от 28.4 на 23.8%). Този процес продължава и през 2015 г., когато НРС регистрира младежка безработица от 21.6%. Това отразява успешните политики за включване в заетост на младежите чрез посочените програми. Важното е тази заетост да може да добие устойчив характер и след изтичането на програмата младите хора да бъдат наети на постоянна работа.

Перспективите по отношение на младежката безработица в средносрочен хоризонт са за нейното намаляване до 7% през 2020 г. (за възрастова група 15-29 г.). През 2015 г. равнището на безработица при младежите от тази възрастова група е 14.4%.

Намаляването на този процент наполовина до 2020 г. е постижимо. Това обаче може да е резултат както на по-висока заетост, така и на намаляване на броя на работната сила, поради което оценката на този показател сама по себе си не дава ясна картина за негативните и позитивните страни на реално протичащите процеси на участие на младите хора в пазара на труда и в заетостта.

Един съществен проблем пред младите хора по отношение на тяхната трудова интеграция у нас е прехода „от училище в заетост“. Част от младежите правят този преход, а други излизат извън пазара на труда и това обяснява високия дял български младежи, които нито учат, нито работят. По данни на НСИ делът на младите хора, които попадат в безработицата направо от училище през 2014 г. е 32.4 хил. човека (42.1 хил. през 2013 г.). Безработните младежи, регистрирани в бюрата по труда, които търсят първа работа веднага след завършване на училище надвишава половината от всички безработни в тази група. Така през 2014 г. 56.5 хил. човека са търсили работа за първи път, като броят на търсещите такава веднага след училище е 32.4 хил. Това се дължи и на кризата, доколкото преди 2009 г. този брой е едва 18.3 хил. човека (от общо 41.7 хил. човека търсещи първа работа в бюрата по труда, 2008 г.), но той вероятно е занижен, тъй като включва само регистрираните в бюрата по труда. Очевидно е, че преходът „образование-заетост“ остава нерешен въпрос на реформата в образованието. Приемането на „дуалното обучение“ може да се смята като една малка стъпка в тази посока, но не би могло да се твърди, че е налице цялостна програма за преодоляване на подобна задълбочаваща се негативна тенденция на пазара на труда, която възпрепятства ефективното включване на младите хора в качествена и високопроизводителна заетост.

2.5. Повишаване на предлагането на работна сила

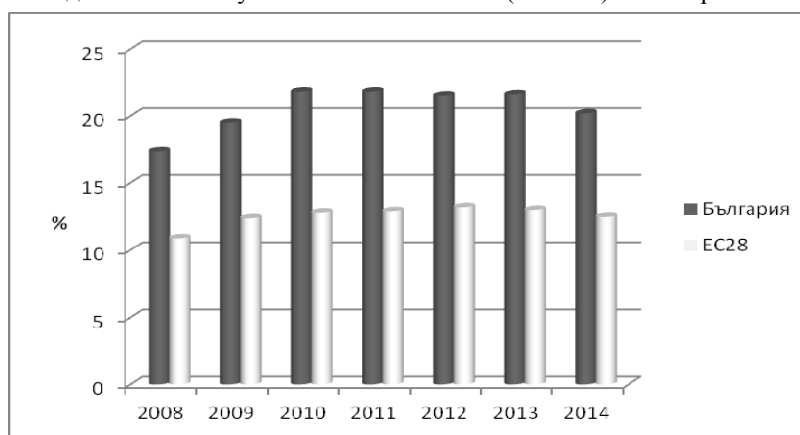
В Националния план за действие по заетостта през 2016 г. е дефинирана следната визия: „Увеличаване на заетостта на качествени работни места в реалната икономика след повишаване на знанията и уменията на търсещите работа, включително от неравнопоставените групи на пазара на труда, приоритетно от най-слабо развитите райони“ (МСТП, 2016, с. 3). В този контекст подобряването на достъпа до пазара на труда, особено на неравнопоставените групи, чрез адаптирани към техните потребности услуги и обучения е един от основните приоритети на политиката. В тази връзка активната политика на пазара на труда през 2016 г. е насочена към целеви групи включващи: безработни младежи до 29 г. (с подгрупа до 25 г.); младежи, които нито се обучават, нито са заети (NEET's); безработни над 50-годишна възраст; продължително безработни лица; безработни с ниска или нетърсена на пазара на труда професионална квалификация и недостиг на ключови компетентности, в т.ч. безработни с ниско образование (включително от ромски произход); хора с увреждания; лица извън работната сила, желаещи да работят, в т.ч. обезкуражени лица.

Една от важните групи, обект на политиката за активиране, е на *обезкуражените лица на възраст 15-64 г.* През деветмесечието на 2015 г. тази група наброява средно 171.4 хил. човека като тенденцията към намаляване на техния брой, започнала през

2012 г. продължава. В сравнение с деветте месеца на 2014 г. те намаляват с 18.5 хил. човека, което е положителна тенденция, особено ако тя е предизвикана от фактори, обуславящи нейната устойчивост и нямат конюнктурен характер. Една причина за това безспорно са действащите програми за активиране на младежите. Въпреки позитивната тенденция, сравнителният анализ показва, че спрямо средното за ЕС28 равнище нашата страна има много по-висок дял на младите хора, които не участват нито в обучение, нито в пазара на труда (фиг. 10).

Фигура 10

Младежи извън обучение и извън заетост (15-24 г.) в България и ЕС



Източник: Employment and social development in Europe, Statistical Annex, 2015.

Една от посочените причини е дисбаланса между професионалното обучение на младите хора и изискванията на работодателите. Към избора на професия младите хора все още пристъпват без достатъчно ясна представа за знанията и уменията, които ще придобият по време на обучението, както и за бъдещето им реализиране като специалисти/професионалисти и т.н. В този смисъл по-доброто информироване на младежите за възможностите за професионално развитие в страната е важно и изисква съответните държавни институции и обучаващите организации (училища, университети, колежи и т.н.), да усъвършенстват съдържанието на такава обществена услуга. Според резултатите от направено от Агенцията по заетостта национално представително изследване (май-юни 2015 г.) работодателите са имали намерение да разкрият 143 765 работни места през следващите 12 месеца, като делът на предприятията, които разкриват нови работни места, е сравнително малък – едва 13.5% от всички предприятия. Сред най-търсените професии са специалистите по информационни и комуникационни технологии, стопански и административни специалисти (финансови, административни специалисти, специалисти по продажби), специалисти по природни и технически науки (математици, специалисти по физически и химически науки и др.), преподаватели и др. Търсените професии за хора със средно образование са: продавачи, персонал, зает в сферата на персоналните услуги (готвачи, сервитьори и бармани, фризьори, козметици), работници по производство на храни, облекло, дървени изделия и сродни на тях, оператори на

стационарни машини и съоръжения, водачи на моторни превозни средства и оператори на подвижни съоръжения. Хората с основно и по-ниско образование могат да се реализират като: работници в селското, горското и рибното стопанство; работници в добивната и преработващата промишленост, строителството, работници по производство на храни, облекло, дървени изделия и сродни (МТСП, 2016). Така заявените намерения на работодателите потвърждават направеният по-горе извод за разкриване на работни места в традиционни отрасли с ниска конкурентоспособност.

Нискообразованите, неквалифицирани хора е група, чието успешно активиране изисква значителен кадрови и финансов ресурс. Тя е разнородна по отношение на възраст, етнос, мотивация, степен на социална маргинализация и това налага подходът към хората в нея да бъде строго индивидуален, т.е. дейностите по идентифицирането, регистрирането в бюрата по труда, мотивирането, включването, проследяването на процесите по активиране, са по-трудоемки в сравнение с тези за други групи. Освен това, всеки „отвоюван“ за трудова дейност човек намалява групата на хората „в риск от бедност и социална маргинализация“. Предвид особеностите и важността на тази група работата с нея би могла да се усъвършенства организационно и комуникативно.

Продължително безработните са друга „трудна“ за активиране група най-вече от гледна точка на професионалната им преквалификация. Техният брой през 2015 г. нарастват с 11 441 лица и достига 147 947 лица или 44.3% от всички безработни. За тази групи възможностите за получаване на нови умения или професии е свързано, първо, с достъпа до обучение; второ, успешно завършване на обучението и трето, прехода в заетостта. Най-търсените обучения за придобиване на професионална квалификация (оперативен счетоводител, охранител, помощник-възпитател, сервитьор-барман и работник в заведенията за хранене и развлечения) показват сравнително ограничени възможности за преквалификация. В областта на ключовите компетентности най-търсени са обученията по обществени и граждански компетентности, дигитални компетентности и обучения за инициативност и предприемачество, все обучения, насочени към по-младите продължително безработни хора.

Като превенция от изпадане в безработица и професионална неконкурентност се използват програмите за обучение на работниците и служителите. Вътрешно-фирмените обучения се провеждат в областта на въвеждането на нови технологии, оборудване и продуктово обновление на фирмите, обучения за придобиване на умения за работа с клиенти, както и въвеждащи обучения по предмета на дейността и организацията на фирмата. Броят на работодателите, които организират преквалификация по време на работа обаче е много малък. Едва 10.3% от тях предвиждат обучение на своите служители през 2016 г.

Посочените проблеми с трудовата реинтеграция и реализация на част от работната сила разкриват съществени възможности за подобрения на политиката за повишаване на предлагането на работната сила. Важността на тези политики е силно подчертана на фона на протичащите процеси на намаляване на трудоспособното население на страната.

3. Рискове пред развитието на пазара на труда

Актуализираната стратегия за заетост 2013-2020 г. посочва редица основни предизвикателства пред политиката по заетостта и развитието на човешките ресурси. Част от тях произтичат от особеностите на икономическото развитие (неговата цикличност), други са функция на недостатъчна гъвкавост на пазара на труда (сегментация на пазара на труда и несъответствия в търсенето и предлагането на труд), трети са резултат на пропуски в управлението (скрита икономика и заетост) и т.н.⁴

Това са предизвикателства, свързани с функционирането на системата и на пазара на труда в частност, като в значителна степен са проблеми на нейното вътрешно несъвършенство. Същевременно са налице рискове извън системата на този пазар, чието деструктивно въздействие нараства и застрашава балансираното му развитие в дългосрочна перспектива (продължаващ демографски срив и задълбочаващи се социално-икономически неравенства, мащабни миграционни процеси, слабата адаптивност на труда към динамичното технологично развитие на производствените и комуникационни процеси). Предизвикателствата на XXI век пред българския пазар на труда са безспорно изпитание за управленската практика. Липсата на обществен консенсус, далновидност и прагматичност при вземането на решения, недостатъчната системност и устойчивост на провежданите реформи наред с ограничения управленски опит в значителна степен задълбочиха съществуващите противоречия в годините. Отчитането на въздействието на тези обективни рискове върху дългосрочното развитие на пазара на труда и използването на гъвкави механизми за противодействие е наложително при провеждането на реформите в него.

3.1. Влияние на демографската криза и миграцията върху развитието на пазара на труда в България

Формирането на работната сила е процес, осъществяващ се извън пазара на труда и в този смисъл неговите количествени параметри са предопределени от демографските процеси и най-вече от процесите на раждаемост, смъртност, естествен прираст на населението и миграционните движения. В международното пространство страната

⁴ а) съществено намаление на заетостта и увеличаване на безработицата по време на икономическата криза, особено сред неравнопоставените групи на пазара на труда и най-вече младежите; увеличаване на неактивните лица; б) забавено излизане от кризата и много ограничено създаване на нови работни места; в) ниско образователно и квалификационно равнище на търсещите работа и ниска мобилност в условията на сегментиран пазар на труда; несъответствия в предлагането и търсенето на труд по отношение на професионално-квалификационната структура на работната сила; г) необходимост от повишаване качеството на работните места, както и повишаване производителността на труда, което води до увеличаване на доходите и разширяване на вътрешното потребление; д) наличие на нерегламентирана заетост и нарушения на трудовото законодателство; е) съществени регионални различия в равнищата на заетост и безработица.

ни все по-често се цитира като „лидер“ по отношение на намаляване на броя на населението (от 8.8 млн. през 1990 г. до 7.5 млн. през 2010 г.), както и като страна с най-рязко влошаване на съотношението между застаряващо население и това в трудоспособна възраст (Световна банка, 2013).

Статистиката отбелязва тези тенденции още в средата на миналия век, те продължават и досега, като естественят прираст на населението от минус 5.1 промила през 2000 г. спада до минус 5.7 промила през 2014 г. Коефициентите на раждаемост намаляват (14.5 през 1980 г. и 9.4 промила през 2014 г.), а тези на смъртността нарастват (11.1 през 1980 г. и 15.1 промила през 2014 г.) устойчиво и все по-отчетливо предопределят свиването на броя на работната сила в бъдеще (табл. 5).

Таблица 5

Динамика на работната сила в България в периода 2003-2015 г.

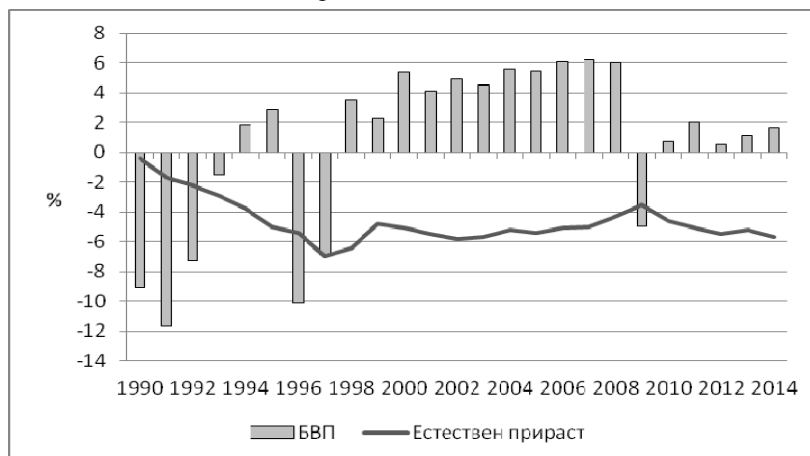
Години	Заети	Безработни	Работна сила
2003	2834	449.1	3283.1
2004	2922.2	399.8	3322
2005	2980	334.2	3314.2
2006	3110	305.7	3415.7
2007	3252.6	240.2	3492.8
2008	3360.7	199.7	3560.4
2009	3253.6	238	3491.6
2010	3052.8	348	3400.9
2011	2965.2	376.2	3341.4
2012	2934	410.3	3344.3
2013	2934.9	436.3	3371.2
2014	2981.4	384.5	3365.1
2015	3031.9	305.1	3337.0

Източник: НСИ, www.nsi.bg, Пазар на труда, Наблюдение Заетост и безработица за съответните години.

По прогнозни оценки на НСИ населението на страната ще бъде под 6 млн. човека през 2060 г. при три варианта на оценка. Според реалистичният вариант населението ще наброява 5.4 млн. човека, а според най-неблагоприятният – 5.2 млн. човека (НСИ, Демографско развитие).⁵ Това означава, че икономическият растеж в бъдеще ще бъде ограничен от страна на един от основните си производствени фактори – труда. Оценката на корелационната връзка между двата показателя за периода 1990-2014 г. е отрицателна (-0.56), а проследяването на динамиката на двата показателя показва, че при устойчив растеж равнището на естествен прираст на населението се стабилизира, докато при колебания и сринове в растежа настъпват по-резки негативни промени (фиг. 11).

⁵ Хипотезите на трите варианта са на основата на конвергенцията, т.е. вариант, съобразен с нормативните изисквания на ЕС за демографско и социално-икономическо развитие на страните-членки, вариант при благоприятна социално-икономическа среда и вариант при неблагоприятна социално-икономическа среда.

Фигура 11
Динамика на темповете на естествения прираст на населението и на БВП в България
периода 2000-2014 г.



Източник: НСИ, www.nsi.bg, Демографски показатели.

Намаляването на трудоспособното население вследствие на неговото застаряване и на активната емиграция от страната е един от най-сериозните проблеми за пазара на труда, изискващ мобилизация на общественото внимание и управленските усилия към търсене на алтернативни решения за обезпечаване на икономическото развитие с качествен трудов ресурс.

Всяка криза оказва негативно въздействие върху активността на работната сила, като тази неизбежност ясно се откроява и след 2008 г., когато към неблагоприятните демографски въздействия се добавиха и тези на глобалната финансова криза. Намаленото търсене на работна сила, вследствие на закритите работни места и ограничените възможности за подкрепа на безработните ускори отлива на работната сила от пазара на труда. За част от работната сила този процес е необратим, например за хората в предпензионна възраст, доколкото тяхната трудова реинтеграция е проблемна, докато за друга част, например младежите, отливът от пазара на труда е с дълготрайни негативни демотивиращи ефект и пренасочване към сивата икономика или към емиграция.

Миграционните движения, вкл. емиграция от и имиграцията в страната оказват съществено влияние върху броя и структурата на населението. За работната сила и пазара на труда на България по-съществено влияние имат емиграционните вълни, започнали в последното десетилетие на миналия век и продължаващи и досега. Ефектите от емиграцията се проявяват в намаляване на броя на населението и в неговото застаряване, тъй като емиграцията на млади хора ограничава възпроизводството на трудовия ресурс.

Според данните на НСИ от преброяването на населението и жилищния фонд 2011 г., отрицателният естествен прираст между двете последни преброявания е в размер на 389 хил. души, а отрицателното салдо от международната миграция – 175 хил. души (306 и 131 хил. имигранти). По оценка на експерти емиграцията има съществен дял в спада на населението с 1.8 млн. души в периода 1989-2014 г., като този дял се оценява на около една трета от общото намаление (Цветарски, 2015).

Емиграцията трайно изтощава трудовите ресурси на страната. През периода 2002-2014 г. населението във възрастовата група от 15 до 64 години е намаляло с 602 хил. човека, като то е особено драстично при младите възрастови групи: с 216 хил. човека при 15-19 г.; със 154 хил. човека при 20-24 г. и със 101 хил. човека при 25-29 годишните (НСИ, Демографска статистика).

Емиграционните потоци от страната като структура се променят динамично в различни периоди от промените у нас, но общо те включват, освен младежите, които отиват да учат в други страни, още трудови емигранти с различна продължителност на пребиваване извън страната. Първоначално в емиграционните потоци (до 2000 г.) преобладават висококвалифицираната работна сила, което след време се прояви в недостиг на работна сила от определени специалности и професии в България (например инженери). В по-късни етапи емигрантските вълни включват все повече и средно квалифицирана работна сила, което още повече засили небалансираността на пазара на труда и открои професионални дисбаланси в нарастващ брой сегменти на пазара на труда.

Механиченият прираст на население чрез привличане на имигранти в страната поставя редица въпроси, които са обект на дискусия в обществото. Засага провежданата политика като програмни намерения и практически резултати остава фрагментарна и непоследователна. За завръщането на българите, работещи в чужбина е необходима цялостна система от действия, която да работи за популяризиране и пропагандиране на ползите от трудова дейност в страната. Друг резерв е целенасочената политика за привличане на част от българската диаспора от съседни на нашата страни, които биха искали да получат българско гражданство и да станат постоянни жители на България. В тази насока обаче политиката трябва да обърне внимание на факта, че интересът към българско гражданство засега е провокиран повече от възможността за работа или обучение в други европейски страни, а гражданството е своего рода „виза“ към европейското пространство.

Наред с тези емиграционни проблеми в последната година сме свидетели на мащабна бежанска вълна от Изток на Запад, която насочва значителна по размери нова работна сила към Европа. Тази бежанска вълна (независимо, че крайната цел на тези хора е западната част на Европа) не може да не окаже натиск върху националните пазари на труда. За адаптирането на оставащите в страната емигранти, вкл. и устояване на работа, е необходима цялостна интеграционна политика, обект на която би трябвало да бъдат не само родителите, но и децата на емигрантите. Сега българската политика по отношение на миграционните движения включва дейности за привличане обратно на български емигранти, както и действия за интегриране на имигрантите в страната при режим на контролиране на размера им. Ефектите от тези политики засега не могат да се оценят, но е необходим механизъм за наблюдение и

текущо отчитане на резултатите. За по-точното идентифициране на проблемите и необходимите действия НСИ е разработил проект „Допълнителен модул за положението на мигрантите и техните преки потомци на пазара на труда към Наблюдението на работната сила през 2014 г.“, но резултатите му все още не са представени, което също е показателно за твърде бавните управленски реакции към важни процеси.

Какви възможни ходове имат управляващите в такива условия? Кои са позитивните решения за задържане на темповете на намаляване на населението и за обръщане на тенденцията в положителна посока? Хипотетично решението на тази задача изисква задържане спада на естествения прираст на населението чрез намаляване на ранната смъртност, повишаване на раждаемостта, намаляване на емиграцията от страната и поощряване на имиграцията. Провежданите политики досега за насърчаване на раждаемостта, намаляване на смъртността, подобряване на средата за раждане и отглеждане на деца, за по-добро съвместяване на работа и семейство от родителите имат частични ефекти върху спада в демографските процеси, без да допринасят за устойчивото намаляване на съществуващите рискове. Провежданата политика за насърчаване на връщането на българските емигранти в страната и за привличане на население от българската диаспора в чужбина също не са особено успешни. Защо? За да се отговори на този въпрос е необходимо да се подчертаят два факта – първо, въздействията върху демографските процеси изискват време, и второ, провежданата политика трябва да бъде фокусирана към ключови процеси и да бъде устойчива във времето. Досегашният неуспех отразява неумението на политиките да осигурят стабилна среда и устойчива политическа позиция в областта на демографското развитие. Затова и провежданата политика е често пъти противоречива и променяща се, което създава несигурност и неустойчивост в поведението на обществената и семейната среда.

В този смисъл изводите се синтезират към две необходими условия за успешност на всяка демографска политика: първо, среда на устойчивост, перспективност и стабилност и второ, комплексност в подхода, включващ защита на раждаемостта чрез политики за грижа към децата и семействата; намаляване на ранната смъртност чрез политика за превенция на здравето; повишаване на ефективността на политиката към имигрантите чрез намаляване на бюрократичните прегради за тяхното интегриране в обществото.

3.2. Нарастване на неравенствата в обществото

Неравенствата в обществото могат да имат различни критерии, тук се спираме на доходното неравенство и на неравенството по отношение на немонетарните услуги и блага (здравеопазване и образование), доколкото те имат много пряко отношение към развитието на човешкия капитал, работната сила и функционирането на пазара на труда.

Засиленото доходно неравенство и неравният достъп до материални блага и услуги е процес с двустранно отношение към пазара на труда. От една страна,

икономическата неактивност и безработицата са сред основните причини за наличието и възпроизводството на бедността, т.е. неучастието в пазара на труда предполага подходящото неравенство и бедността. От друга страна, хората с ограничен достъп до доходи и материални блага имат проблеми с трудовата интеграция, а социалната им маргинализация допълнително усложнява възможността за включване в пазара на труда. Неравенството на населението спрямо доходите и нематериалните услуги е глобален процес, който в България се развива неравномерно. През последните двадесет и пет години е налице нарастване на неравенството вследствие на мащабното преразпределение на ресурсите в обществото.

Използването на различни измерители за доходно неравенство и за неравен достъп до нематериални услуги осветлява въпроса от различни страни. Най-широко разпространеният индикатор – коефициентът на Джини (измерващ разликата в доходите между богатите и бедните) показва нарастване в годините от 21.0 (1989 г.) на 29.5 (1995 г.) и вариране между 33 и 35 (2008- 2011 г.). С равнище от 35.1 през 2011 г. България остава далеч над средните нива за ЕС (30.7) и Норвегия (22.9), страната с най-нисък коефициент. Според коефициент S80/S20, показващ отношението между доходите на богатите и бедните, доходите на най-богатите 20% от населението в България са 6.5 пъти по-високи спрямо тези на най-бедните 20% и това отношение е с около 1/3 по-високо спрямо средните нива за ЕС. По-високо доходно неравенство в Европа през 2011 г. има в Испания и Латвия, а най-ниско – в Норвегия (Христов, 2013, с. 38).

Според европейската методология за социални изследвания на Евростат (EU-SILC) през 2006 г. неравенството в България се задържа над средните нива за страните от ЕС, като разликата се запазва по време на рецесията през 2009 г. и започва да нараства отново през 2011 г. През 2014 г. средното европейско равнище на коефициента на Джини е 35, а коефициента 80/20 има стойност 5.2, като за България са съответно 35.4 и 6.8 (Employment and social development in Europe, 2015).

Фигура 12

Динамика на коефициентите на Джини и S80/S20



Източник: НСИ.

Очевидно е, че така конфигурираното подоходно разпределение в страната не е в унисон с основни механизми на пазарната икономика, които трябва да стимулират трудовата активност и конкурентоспособността. Демотивиращите ефекти на действащите механизми за нарастваща концентрация на доходи във все по-малка част от населението чрез а) ниски равнища на основни доходи (заплащане на труда, нива на минимални плащания, пенсии и др. парични плащания); б) непропорционални оценки на труда (например държавни служители, учители, лекари, учени, заети в социалните услуги и т.н.) и преференциални оценки на специфични категории труд демотивират трудовото участие в страната и поддържат висока трудовата емиграция.

Нарастващото социално разслоение прави неравни децата от най-ранна възраст и се отразява на тяхната мотивация и поведение и в бъдещото им включване в работната сила. Някои изследвания показват, че разликата в учебните резултати между учениците от високите и ниските доходни групи се задълбочава и днес тя е около 30% по-висока, отколкото преди 25 години (The rich and the rest, The Economist). Това означава, че семейната доходна диференциация се възпроизвежда в бъдеща подоходна такава и предпоставя не само ограничен достъп до образование на децата, но и ниско качество на образованието. По-нататък тези неравенства се възпроизвеждат в затруднен достъп до пазара на труда и трудности за старт на трудовата кариера.

Немонетарните измерения на бедността отразяват трудности в достъпа до образователни и здравни услуги, а често пъти – лишаване от такива (Вж. България, предизвикателствата на бедността, НСИ, 2003, гл. 6). Наред с това има и други измерения като достъп до информация, до институционални услуги, до обществени блага – вода, електричество, канализация, чиста природа и т.н. всички те отразени в индекса на човешкото развитие на ООН.

Направени изследвания показват, че различията между бедни и небедни домакинства по отношение на участието на децата в образование са съществени. Обратнопропорционалната връзка на благосъстоянието на семейството с образователното равнище на главата на семейството е ясно изразена – при бедните семейства повече от 70% са с начално и основно образование, а при небедните 38% (Белева, 2003).

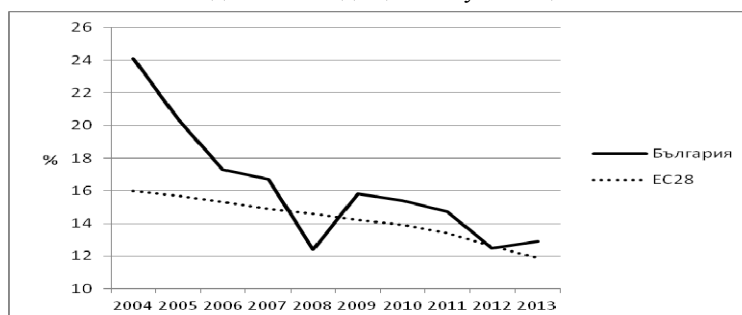
Отпадането на децата от училище е проблем, който Стратегия 2020 идентифицира като основен за преодоляване на този вид неравенство и очертава редица политики в тази област. Положителна тенденция е намаляващият дял на отпадащи у нас през 2004-2013 г. (от 24 до 13%). Целевата стойност, която България иска да постигне в 2020 г. е 11%. В сравнение със средното равнище в ЕС-28 равнището на отпадащите у нас обаче все още е високо (вж. фиг. 13).

По данни на НСИ броят на напускащите училище намалява от 28 хил. деца през учебната година 1999-2000 г. до 17 500 през 2013-2014 г. Специфична особеност за страната ни е по-честото отпадане на момичета. Едно възможно обяснение е ранното отпадане на ромските момичета поради ранно омъжване и раждане. Изследванията показват, че в рамките на три опции на причините за отпадане от училище

(нежелание да продължат да учат; семейните причини и заминаването в чужбина) на първо място се поставят семейните причини (Нончев, 2006). През годините значението на заминаването в чужбина нараства и вече заема първо място. Това означава, че сезонната трудова миграция се трансформира в устойчива и повече семейства решават да се установят трайно в чужбина заедно с децата си. Така наред с „източването“ на налична работна сила за пазара на труда се „източва“ и бъдещата работна сила. Делът на децата, напускащи поради нежелание да учат е минимален – до 200 деца годишно, което е положителен факт. Обект на специална политика обаче трябва да бъдат децата, които напускат училище поради семейни причини – това са около 8 хил. деца годишно.

Фигура 13

Относителен дял на отпадащите от училище 2004-2013 г.



Източник: Евростат.

Достъпът до здравни услуги е друг съществен източник на неравенство с отражение върху пазара на труда и най-вече върху качеството на работната сила. Налице е съществена разлика между бедните и небедни семейства по отношение на достъпът им до здравни услуги и лечение. Провежданите реформи в здравната система досега съдействат за лишаване на част от населението от своевременен достъп до здравни услуги поради закриване на лечебни заведения, премахване на училищните лекари и зъболекари, ограничаване на достъпа на част от населението от здравни услуги и медикаменти поради невъзможност да ги заплатят или да доплатят за тях. Редица изследвания идентифицират тези и други последствия от провежданите реформи (Салчев, 2013; Белева, 2003). Тук става въпрос за това, че при бедните семейства равнището на здравна осигуреност е четири пъти по-ниска, бедните в много по-висока степен от небедните не ходят на профилактични прегледи, разходите за здравеопазване са два и половина пъти по-малко от тези на небедните (НСИ, 2003). Всичко това води до съществено влошаване на качеството на трудовия ресурс – настоящ и бъдещ, доколкото става въпрос за здравето на децата. Към тези проблеми на сектора „здравеопазване“ следва да се добави и влошената социално-икономическа среда, заредена с много повече стрес, несигурност, напрежение, замърсяване на околната среда и т.н., които допълнително се отразяват върху здравния статус на работната сила.

България е страната с най-висок дял на хората в риск от бедност или социално изключване (47.1%). Този дял е два пъти по-висок от средните нива за ЕС (24.1%) и почти 3.5 пъти по-висок от Ирландия (13.7%), страната с най-нисък дял на хора в риск от бедност или социално изключване (Human Development Report, 2011). През 2014 г. дялът на хората в риск от бедност в България (40.1%) е почти двойно по-висок от този в ЕС-28 (24.1%) (Employment and social development in Europe, 2015). Процесите на нарастващи материални и нематериални лишения намират израз и във факта, че повече от половината от населението в страната живее под прага на бедността (при линия на бедност 60% от медианата), което създава проблем и за трудовата му реализация.

Всичко това показва необходимостта от ревизиране на провежданата социална политика и политиката на доходите от гледна точка на нейните цели и инструменти. По отношение на социалната политика акцентът следва да бъде стимулиране на икономическа активност и заетост и мотивиране на активно социално поведение. сега действащите механизми възпитават към паразитизъм и пасивност, както и очакване друг (обществото, Брюксел) да реши личните и семейните проблеми на част от хората.

3.3. Възможностите на образователната система да осигури синхрон между промените на качеството на работната сила и динамичното технологично развитие

Технологичните промени динамично изменят условията за производство и като следствие – изискванията към знанията и уменията на работната сила. Доколкото в съвременния век научните открития се внедряват в реалното производство непрекъснато, то промените в производствените технологии и параметрите на производствените процеси са много интензивни, което променя и подхода в процеса на обучение и квалифициране на работната сила. Тази динамика на научно-техническото и технологичното обновяване на производствената база и комуникационните връзки прави старите модели на обучение неприложими и изисква в процеса на трудовия живот многократно обновяване на първично придобитите знания и умения. В този смисъл обновяването на структурата и съдържанието на обучението и създаването и развитието на форми за непрекъснато обучение по време на трудовия живот са наложителни.

Нарастващото несъответствие между качеството на работната сила и потребностите на бизнеса у нас показват, че работната сила получава образование и професионална подготовка неадекватно на практиката. Явлението е неотменна характеристика на пазарната икономика, проблемите възникват, когато пазарът не успява своевременно да балансира търсенето и предлагането и процесът придобие хроничен характер. Това се случва в нашата страна, където качествените несъответствия между търсене и предлагане на труд се задълбочават в годините, което показва, че автоматичните механизми за балансиране на търсене и предлагане не работят. Все по-ясно се откроява разбирането, че трябва да се направят такива реформи в средното и висшето образование, които да подготвят търсене на пазара работна сила, както и да се

развият форми за учене през целия трудов живот. Липсата на ясно виждане как това да стане обаче проличава от дългия процес на подготвяне на нов закон за предучилищното и училищно образование и противоречивата обществена дискусия, която той поражда. Засега няма достатъчно доказателства за това, че са намерени ефективни и работещи решения за това, как тази реформа да продължи.

Когато се анализира проблемът за подготовката на бъдещата работна сила, т.е. нейното образование и квалификация, обикновено се използват общоприети индикатори за количество (показатели за разходи за образование, отпадащи от системата, нетен коефициент на записване) и качество на обучението (показатели за чуждоезиково обучение и компютърна грамотност, оценка на качеството на обучение чрез тестови системи – PISA, PIRLS (Изследване на международното развитие в грамотността на четенето) и TIMSS (Изследване на международните тенденции в математиката и природните науки, които се изготвят от IEA (Международна организация за оценка на постиженията в образованието, TALIS, Международно изследване на преподаването и ученето, резултати от държавни зрелостни изпити). Тези системи за анализ и оценка на образователния процес, прилагани в европейските страни, унифицират резултатите от обучението и правят процеса единен в съюза, т.е. подготвяната работна сила има общопризнати критерии за оценка. Това което не се анализира и дискутира достатъчно е каква работна сила е нужна на българската икономика, какви теоретични знания и практически умения трябва да има тя, получава ли такива познания и умения в процеса на обучение. Налице са множество анализи и оценки, които показват постиженията и недостатъците на системата в сравнение с другите страни, но не казват към какво се стреми и какво постига с провежданите досега реформи.

В синтезиран вид анализите се фокусират на нарастващите разходи за финансиране на училищното образование, въпреки че в сравнение със средноевропейското равнище делът на тези разходи в БВП остава нисък; относително високи показатели на записване в различните нива на обучение, но и проблеми при отпадането на ученици (въпреки намаляването на показателя в годините); проблеми с качеството на обучението в резултат на структурата на учебното съдържание (осигуряване на теоретични познания и по-малко практически умения); изостанали методи на преподаване, застаряване на учителския състав (Николов, 2013; Зарева, 2015). Познаването на всички тези проблеми обаче не се трансформира в подходящи политики за тяхното решаване и това сериозно забавя реформирането на тази изключително важна система, обезпечаваща качеството на човешкия ресурс.

Заклучение

Анализирането на динамиката и структурата на основните параметри на пазара на труда от гледна точка на заложените стратегически цели показва, че през 2008-2015 г. промените на пазара на труда са имали противоречиви тенденции по отношение на тяхното постигане. Особено негативно е било влиянието на кризата през 2009 г., когато заетостта драстично намалява, а безработицата нараства двойно. Въпреки че

от средата на 2014 г. насам е налице тенденция към възстановяване на търсенето и предлагането на труд, оздравителните импулси са твърде слаби и предкризисното равнище на заетостта и безработицата не е възстановено. В този смисъл пътят към целите България 2020 е забавен значително, но това не прави тяхното постигане недостижимо.

Парадоксът в развитието е, че целите с хоризонт 2020 могат да бъдат постигнати по други причини, силно неблагоприятни за развитието на страната в бъдеще – намаляване на трудоспособното население във почти всички възрастови групи. Това намаление прави достижими показателите за равнище на заетост и безработица, защото при наличното търсене и по-малкото предлагане на труд е реално повече хора да бъдат заети спрямо наличното население и работна сила общо и по различни възрастови групи.

Като се изключат тези методологически специфики, през развитието на пазара на труда има съществени проблеми, свързани с безалтернативното изискване за нарастваща производителност на труда на базата на повишаване на качеството на работната сила при неизбежното й количествено намаляване в бъдеще. Само чрез по-качествена и производителна заетост пазарът на труда ще може да подкрепя икономическото развитие и растежа в бъдеще.

Основните рискове пред дългосрочното развитие на пазара на труда произтичат предимно от външни за системата фактори – дълбоката демографска криза и активните миграционни движения, нарастващите неравенства в обществото, както и готовността на образователната система да отговори на динамичните технологични промени чрез своевременна подготовка на качествена работна сила.

За неутрализиране на деструктивно въздействие на тези външни рискове е необходимо цялостно преразглеждане на действащите политики в областта на участието в заетост, заплащането на труда, социалното подпомагане и социалната защита. За намирането на ефективни нови решения би допринесло **първо**, идентифициране на възловите проблеми в контекста на дългосрочното развитие; **второ**, разкриване на факторите, които ги поражат; **трето**, оценка на рисковете на променящата се среда върху тенденциите в търсенето и предлагането на труд и **четвърто**, очертаване на дългосрочните проекции на развитие на икономиката в условията на обществен консенсус за мобилизация на вътрешните ресурси.

Вътрешните предизвикателства пред пазара на труда също не бива да бъдат пренебрегвани. Те са свързани с функционирането на самия трудов пазар и преди всичко с динамиката на неговата адаптивност и гъвкавост, както и с развитието на неговия институционален капацитет. Най-същественният въпрос е този за стимулиране на инвестирането в качествени работни места за постигане на по-висока производителност на труда и своевременно подsigуряване на адекватно подготвена работна сила.

Може за се обобщи, че развитието на пазара на труда акумулира съществени проблеми и дисбаланси, произтичащи от външни въздействия и вътрешни институционални причини, които ще имат дългосрочни негативни въздействия. В

този контекст е необходимо да се преосмислят „тесните места“ в провежданата политика (професионалната подготовка на работната сила; прехода от училище в заетостта; участието в обучението през целия трудов живот; нарастването на производителността на труда) и да се очертаят по-активни политики за балансирано развитие на пазара на труда в България.

Използвана литература

- Актуализирана Национална програма за реформи на Р България за 2014г <http://www.minfin.bg/bg/page/867>.
- Актуализирана стратегия по заетостта за периода 2013-2020 г., www.mlsp.bg.
- Белева, И. (2003). Немонетарни аспекти на бедността в България, предизвикателствата на бедността. НСИ, гл. 6, с. 113-123.
- БНБ, платежен баланс, външен сектор, аналитични данни, www.bnb.bg.
- Българска стопанска камара. (2010). Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия, www.bia-bg.com.
- Европейска комисия. (13.5.2015). Препоръка на Съвета относно Националната програма за реформи на България за 2015 г. COM(2015) 253 final, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/csr2015_bulgaria_bg.pdf.
- Зарева, И. (2015). Политики за развитие на човешкия капитал в Икономическо развитие и политики в България, оценки и очаквания. – В: Годишен доклад 2015. ГорексПрес.
- ИАНМСП. (2012) Анализ на състоянието и факторите за развитие на МСП в България 2011-2012 г. http://www.sme.government.bg/uploads/2011/07/SME_Situation-REP_noemaBG-0612.pdf.
- ИСС (Икономически и социален съвет). (2010). Стратегически приоритети на българската икономика в контекста на Стратегия „Европа 2020“, <http://www.bcs.bg/stanovischa/stanovische-na-ikonomicheskiya-i-sotsialen>.
- Колектив. (2012). Пазарът на труда и социалната защита в икономическото развитие на България (1990-2011 г.). Изд. „Марин Дринов“.
- МОТ и ПРООН. (1998) € Бедността в условията на преход.
- МТСП. (2015). Последваща оценка на ефекта от активната политика на пазара на труда на индивидуално ниво. <http://www.mlsp.government.bg/ckfinder/userfiles/files/politiki/zaetost/strategii%20izsledvaniq%20otchet/NETNA-bg.pdf>.
- МТСП. (2016). Национален план за действие по заетостта, www.mlsp.bg.
- Национална програма за развитие на Република България: България 2020, www.gb.government.bg/Documents/.../NDP_BG2020_12_2012-bg.pdf.
- Национална програма за реформи на Р България за 2015г <http://www.minfin.bg/bg/page/867>.
- Николов, А. (2013). Училищното образование в България, състояние и тенденции. ИПИ, http://ime.bg/var/images/secondary_education_Adrian.pdf.
- Нончев, А., Мондон, П., Донкова, М и др. (2006). Причини за отпадане на децата от училище. Анализ на резултати от социологическо изследване.
- НСИ. Демографски показатели, Прогнози, www.nsi.bg.
- НСИ. (2003). Многоцелево наблюдение на домакинските бюджети 2003.
- НСИ. Демографска и социална статистика, Пазар на труда, Наблюдение "Заетост и безработица", www.nsi.bg.
- Салчев, П. (2013). Политики в здравеопазването – икономически анализ и оценки. – В: Икономическото развитие и политики в България – оценки и очаквания. ГорексПрес.
- Световна банка. (2002). България: Променияният се профил на бедността, 2003.

- Световна банка. (2013). Сметчане на икономическото въздействие на застаряването на населението. Възможни варианти за България, с. xi-xii.
- Структурни фондове на ЕС. (2015). Изпълнение на оперативни програми, www.eufunds.bg/images/Справка%20декември%202015_БГ.pdf.
- Христов, Ст. (2013). Неравенството в България, динамика, сравнителен анализ и причини. ИПИ.
- Цанов, В., Богданов, Б. (2012). Еволюцията на неравенствата като предизвикателство към социалната политика. – Статистика, 3-4.
- Цветарски, С. (2015). Прогнозите за изчезването на България са нереалистични, в-к "Труд" 09.09.2015.
- Янева, Л. (2014). Възстановяват ли се малките и средни предприятия от икономическата криза? www.sme.government.bg/uploads/2014/12/Analiz-MSP-ik-kriza.pdf.
- EU. (2015). Annual Report of European SMEs 2014-2015. http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review/index_en.htm
- Eurostat, Early school leavers data, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do>.
- Eurostat, Lifelong learning data, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do>.
- Eurostat. (2015). Economic statistics on high-tech industries and knowledge intensive services at the national level from 2008 onwards. NACE Rev. 2.
- Human Development Report, 2011, <http://hdr.undp.org/en>.
- Human Development report, 2014, <http://hdr.undp.org/en/content/table-2-human-development-index-trends-1980-2013>.
- Reardon, S. (2015). Socioeconomic Gaps in Early Childhood Experiences, 1998 to 2010. Stanford University, Daphna Bassok, RaeHyuck Lee, Sean F. Reardon, Jane Waldfogel.
- The Economist, The rich and the rest, Oct 13th 2012, <http://www.economist.com/node/21564418>.

Огнян Симеонов¹
Валентин Гоев²

ГОДИНА XXVI, 2017, 1

ПОЛЕЗНОСТ И ФАКТОРИ ЗА ПОЛЕЗНОСТ НА ВЪТРЕШНИЯ ОДИТ В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР (ЕМПИРИЧНИ ОЦЕНКИ)

Представени са резултати от емпирично изследване на вътрешния одит в публичния сектор в България, които показват, че 10 години след неговото законодателно въвеждане той получава значимо признание от ръководителите на организации. Същевременно са налице и немалко резерви, чието целенасочено използване би довело до повишаване на полезността на вътрешния одит. Все още близо 15% от ръководителите на организации в публичния сектор имат сериозни съмнения в неговата ефикасност. На сравнително ниско равнище са оценките за приноса му за решаване на задачите на системите за вътрешен контрол за осигуряване на надеждност на финансовата и управленската информация и за постигане на икономичност, ефикасност и ефективност на дейностите.

На подобно ниско равнище се оценява приносът на вътрешния одит за изградеността на елементите на системите за вътрешен контрол „контролна среда“ и „информация и комуникация“. Ръководителите на организации имат сериозни резерви относно пълнотата на информацията, получавана от вътрешния одит, което индикира проблеми в стратегическото и годишното планиране на дейността. Като проблем се оценява и навременността на информацията от докладите за конкретните одитни ангажменти.

Приблизително всеки десети ръководител на организация смята, че констатациите и препоръките на вътрешния одит нямат достатъчен принос за организацията, а неговите възможности да им предостави компетентен съвет са ограничени или липсват. Около 15% от ръководителите не смятат, че вътрешният одит е непредубеден и безпристрастен и че неговите приоритети съответстват на целите на организацията.

Представени са и резултати от изследването на редица връзки и зависимости между оценки за различни аспекти от дейността по вътрешен одит, което създава предпоставки за разработване и въвеждане на ефективна стратегия за неговото подобряване и усъвършенстване.

JEL: H83

¹ Огнян Симеонов е проф. д-р в катедра „Финансов контрол“ на УНСС, тел.: 02-8195202, e-mail: osimeonov@abv.bg.

² Валентин Гоев е проф. д-р в катедра „Статистика и иконометрия“ на УНСС, тел.: 02-8195323, e-mail: vgoev@hotmail.com.

Увод

В края на XX и началото на XXI век все повече автори подчертават необходимостта от изследване и оценяване на ефективността на вътрешния одит (ВО) и на способността му да добавя стойност за организацията (Dittenhofer, 2001; Barrett, 1986). За целта се предлагат различни теоретични и методологични подходи. Част от авторите поставят акцент върху проучването на съответствието на дейността по вътрешен одит с операционните изисквания на професионалните стандарти (The IIA, 2011 и сл.). Макар и без да се абсолютизира подобна теза, спазването на изискванията на стандартите се разглежда като гаранция за добавяне на стойност и ефективност (Fadzil, 2005; Xiangdong, 1997; Spraaakman, 1997). Други учени поставят акцент върху изследването на мненията на заинтересуваните от вътрешния одит страни и преди всичко на потребителите на неговите услуги (Frigo, 2002, Norman, 2015). Тук в преобладаваща степен е възприет втория подход.

Емпиричните изследвания на ефективността на вътрешния одит и на способността му да добавя стойност са твърде ограничени на брой в световен план, а в България започват да се извършват през последните години. Най-представителното изследване в световен мащаб е по проект The IIA's Global Internal Audit Survey Reports (The IIA, 2010), като то обхваща около 13 500 респонденти в повече от 100 държави. Подобен проект се реализира и през 2015 г., но неговите резултати още не са публикувани. През 2006 г. Институтът на вътрешните одитори в България (ИВОБ) в сътрудничество с ПрайсуотърхаусКупърс (PwC) прави емпирично проучване за състоянието на вътрешния одит у нас. През 2016 г. е завършено емпирично проучване за ефективността на вътрешния одит в банковия сектор (Konstantinova, 2016).

Тук са представени част от резултатите на емпирично изследване³ на вътрешния одит в публичния сектор в България. Изследването е представително за организациите от публичния сектор, като в извадката са избрани на случаен принцип, по метода на простия случаен безвъзвратен подбор организации, в които е въведена функцията по вътрешен одит. Обхванати са 47 организации (общини, министерства и централни ведомства), като са анкетирани ръководители на тези на висше и средно управленско равнище, както и ръководители на звена за вътрешен одит и вътрешни одитори. Представените резултати имат за цел търсенето на отговори на четири въпроса: 1) Каква е полезността на вътрешния одит според ръководителите на организации? 2) Какви са оценките на ръководителите на организации за приноса на вътрешния одит за решаване на задачите и изграждане на елементите на системите за вътрешен контрол и как те са свързани с техните оценки за полезността от него? 3) Как

³ Теоретичният модел и анкетните карти на изследването са разработени в рамките на научно-изследователски проект на тема "Хармонизиране на системите за вътрешен одит в България с Международните професионални практики по вътрешен одит (IPPF)" с ръководител Огнян Симеонов, финансиран от фонд „Научноизследователска дейност“ на УНСС. Събирането на информация е осъществено през 2014 г. от служители на дирекция „Вътрешен контрол“ на Министерството на финансите с директор Свилен Симеонова. Статистическата обработка е извършена от Валентин Гоев.

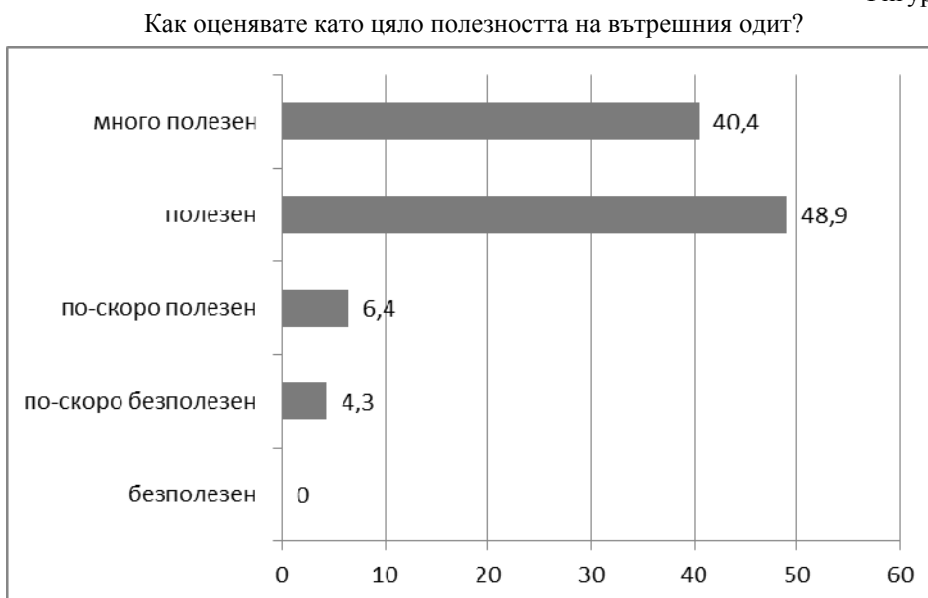
ръководителите на организации оценяват информацията, която им се предоставя от вътрешния одит, и как тези оценки са свързани с оценките им за неговата ползност?
4) Какви са оценките на ръководителите на организации за състоянието на други съществени фактори, свързани с дейността по вътрешен одит, и каква е връзката между тези оценки и оценките им за ползността от вътрешния одит?

Изследването обхваща цялостната дейност на вътрешния одит за спазване на задължителните изисквания на Международните професионални практики по вътрешен одит (IPPF, 2009) и техните ефекти върху оценките за ползност на вътрешния одит от страна на ръководителите на организации от публичния сектор.

1. Оценки за ползност на вътрешния одит според ръководителите на организации

Общата оценка за ползност на вътрешния одит в организациите от публичния сектор в България от страна на ръководители на тези организации на средно и висше управленско равнище показва съществена роля на вътрешните одитори във функционирането и управлението на организациите. Общата оценка на ръководителите за вътрешния одит като „ползнен“ и „много ползнен“ е 89.3%. Липсват оценки за вътрешния одит като „безползнен“. Все още обаче е висок относителният дял на ръководителите (10.7%), които не са убедени в неговата ползност (фиг. 1).

Фигура 1



Ръководителите от висше управленско равнище оценяват относително по-високо полезността на услугата по вътрешен одит спрямо тези на средно управленско равнище (табл. 1). Не е налице обаче статистически значима връзка между оценките за полезност и управленското равнище. Ще отбележим, че статистическата значимост както тук, така и навсякъде в изследването е установена при риск за грешка $\alpha=0.05$.

Таблица 1
Разпределение на оценките за полезност на вътрешния одит като цяло от ръководители на висше и средно управленско равнище (%)

оценки за полезност	на висше управленско равнище	на средно управленско равнище
безполезен		
по-скоро безполезен		9,5
по-скоро полезен		9,5
полезен	45,8	52,4
много полезен	54,2	28,6

Няма статистически значима разлика между оценките на ръководителите за полезността на вътрешния одит като цяло в различните видове организации. Все пак се наблюдава относително по-висока възискателност при оценяването на полезността на вътрешния одит от ръководителите в министерствата (табл. 2).

Таблица 2
Разпределение на оценките за полезност на вътрешния одит като цяло от ръководители на различни видове организации (в проценти)

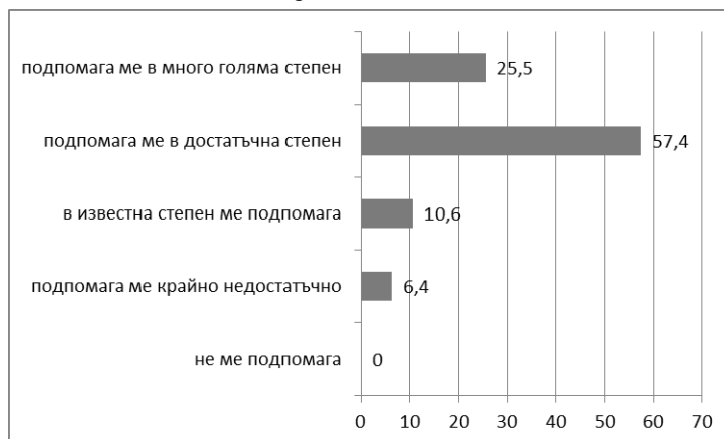
оценки за полезност	община	министерство	централно ведомство	друга
безполезен	0	0	0	0
по-скоро безполезен	3,6	9,1	0	0
по-скоро полезен	7,1	9,1	0	0
полезен	46,4	45,5	66,7	66,7
много полезен	42,9	36,4	33,3	33,3

По-нюансирани, но също на високо равнище са оценките на ръководителите за това доколко вътрешният одит ги подпомага тях лично в управлението на организациите. Относителният дял на подпомаганите в „достатъчна“ и „много голяма“ степен е 82.9%. Отсъстват мнения, че вътрешният одит не ги подпомага въобще. На значимо равнище обаче е относителният дял на ръководителите (17%), които не се чувстват подпомогнати лично в достатъчна степен (вж. фиг. 2).

Високите равнища на оценките за полезност на вътрешния одит са основание за голяма част от ръководителите на организации да смятат вътрешните одитори за своя „дясна ръка“ в управлението. Оценката за вътрешните одитори като хора, които влизат в кръга на „първите помощници“, се споделя общо от 68.1% от ръководителите. За разлика от оценките за общата полезност на вътрешния одит и оценките за степента, в която той лично ги подпомага, тук значително нараства относителният дял на ръководителите, които не са склонни категорично да възприемат вътрешните одитори като свои „първи помощници“ (31.9%) (вж. фиг. 3).

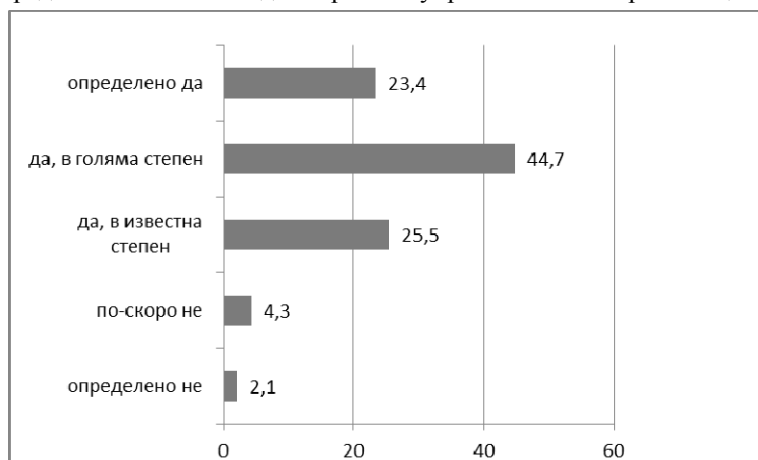
Фигура 2

В каква степен вътрешният одит Ви подпомага Вас лично в управлението на организацията?



Фигура 3

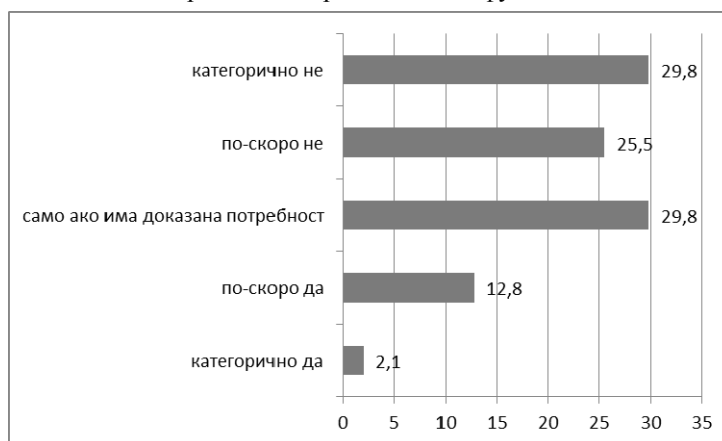
Смятате ли, че вътрешните одитори влизат в кръга на тези, които могат да бъдат определени като Ваша "дясна ръка" в управлението на организацията?



Показателни за високата сравнителна ползност на функцията по вътрешен одит спрямо други функции в организацията са нагласите на ръководителите да пренасочат щатни бройки за вътрешен одит към други функции. Предубедено „за“ такова пренасочване биха се отнесли общо 14.9% от ръководителите, а предубедено „против“ – общо 55.3% от тях. Пренасочването на щатни бройки се разглежда като следствие само на доказани потребности от страна на 29.8% (вж. фиг. 4).

Фигура 4

Ако имахте възможност (липса на законови ограничения и др.), бихте ли пренасочили щатните бройки за вътрешен одит към изпълнението на по-полезни според Вас за организацията функции?



Относително по-предубедено „против“ пренасочването на щатни бройки са ръководителите в общините в сравнение с тези от министерствата, но не се наблюдава статистически значима връзка между нагласите за пренасочване и вида на организацията (табл. 3).

Таблица 3

Разпределение на нагласите за пренасочване на щатове в община и министерство (%)

нагласи за пренасочване на щатове	община	министерство
категорично да	0	9,1
по-скоро да	17,9	9,1
само при доказана необходимост	17,9	54,5
по-скоро не	35,7	9,1
категорично не	28,6	18,2

2. Оценки за приноса на вътрешния одит за решаване на задачите и изграждане на системите за вътрешен контрол и връзките им с оценките за неговата полезност според ръководителите на организации

Средните оценки на ръководителите на организацията за приноса на вътрешния одит за решаване на задачите на системите за вътрешен контрол показват, че те оценяват най-високо приноса за спазване на законите, вътрешните актове и договорите, спазването на вътрешните правила и норми за протичане на процеси и операции и опазването на активите от разхищаване, кражби и злоупотреби. Най-ниско се оценява приносът за осигуряване на икономичното влягане на ресурси, както и за гарантиране на надеждност на финансовата и на управленската информация.

Тези оценки могат да се разглеждат като сериозна индикация за преобладаваща „стражева“ ориентация на вътрешния одит към спазването на вътрешни и външни норми, а не толкова като стремеж към цялостно усъвършенстване на управлението на организациите. Данните са показателни и за „дистанцираност“ на вътрешния одит от поддържането и усъвършенстването на отчетните и информационните системи.

Най-малки различия сред ръководителите има в оценките на приноса за съдействието за постигане на целите на организациите, а най-големи – за осигуряване на икономичното влягане на ресурси (табл. 4).

Таблица 4

Средни оценки за принос на ВО за решаване задачите на системите за вътрешен контрол (по 5-бална скала) и оценки за стандартното отклонение

Оценки за принос на ВО по задачи на системата за вътрешен контрол	Средни оценки	Стандартно отклонение
Опазване на активите от разхищаване, кражби и злоупотреби	4,02	0,931
Спазване на законите, вътрешните актове и договорите	4,15	0,859
Осигуряване на надеждност на финансовата информация	3,78	0,892
Осигуряване на надеждност на управленската информация	3,85	0,834
Спазване на вътрешните правила и норми за протичане на процеси и операции	4,11	0,938
Осигуряване на икономичното влягане на ресурси	3,47	1,08
Съдействие за постигане на целите на организациите	3,89	0,814

Оценките за ползност на вътрешния одит на ръководителите на организации са статистически значимо свързани с техните оценки за приноса на ВО в решаването на различните задачи на системите за вътрешен контрол. Връзките между тези оценки по отношение на всички задачи се характеризират като „средни“ (със стойности на коефициента на Крамер между 0,3 и 0,7), но в най-голяма степен за подобряване на оценките за ползност би допринесло подобряването на оценките за приноса на вътрешния одит по отношение на „спазване на вътрешните правила и норми за протичане на процеси и операции“, а в най-малка степен – по отношение на „осигуряване на надеждност на управленската информация“. Тези оценки индикират склонността на ръководителите да подкрепят „стражевата“ ориентация на вътрешния одит, но имат определени очаквания тя да се разпространи и по отношение на финансовата информация (вж. табл. 5).

Таблица 5

Теснота на връзката между оценките за приноса на ВО за решаване на задачи на системите за вътрешен контрол и оценките за полезност на ВО

Връзка между оценки на приноса на ВО за решаване на задачи на системата за вътрешен контрол и оценките за полезност на ВО	Стойност на коефициент на Крамер
Опазване на активите от разхищаване, кражби и злоупотреби	0,574
Спазване на законите, вътрешните актове и договорите	0,595
Осигуряване на надеждност на финансовата информация	0,592
Осигуряване на надеждност на управленската информация	0,351
Спазване на вътрешните правила и норми за протичане на процеси и операции	0,626
Осигуряване на икономичното влягане на ресурси	0,562
Съдействие за постигане на целите на организациите	0,568

Средните оценки на ръководителите за приноса на вътрешния одит за решаването на въпроси, свързани с изграждането и функционирането на елементите на системите за вътрешен контрол, показват, че те оценяват най-високо приноса за идентифициране и оценяване на рисковете за постигане на целите на организациите, за изработването на мерки за ограничаване на рисковете и за спазване и подобряване на процедурите за разрешаване, одобряване, изпълнение и контрол. Най-ниски са оценките за приноса за изграждане на подходяща информационна система, за спазване и подобряване на процедурите за осчетоводяване, за спазване и подобряване на процедурите за управление на човешките ресурси и за утвърждаване на подходящи етични норми и ценности.

Данните показват определени диспропорции в приноса на вътрешния одит в изграждането и функционирането на елементите на системите за вътрешен контрол. Докато по отношение на елементите „управление на риска“ и „контролна среда“ той се възприема като относително висок, то по отношение на „контролна среда“ и „информация и комуникация“ оценките са значително по-ниски.

Най-големи различия има в оценките за приноса на вътрешния одит за спазване и подобряване на процедурите за управление на човешките ресурси, а най-малки – в оценките относно приноса за спазване и подобряване на процедурите за разрешаване, одобряване, изпълнение и контрол (вж. табл. 6).

Таблица 6
Средни оценки за принос на ВО за изграждане и функциониране на елементите на системите за вътрешен контрол (по 5-бална скала) и оценки за стандартното отклонение

Оценки за принос на ВО по елементи на системата за вътрешен контрол	Средни оценки	Стандартно отклонение
Утвърждаване на подходящи етични норми и ценности	3,57	1,098
Спазване и подобряване на правилата и процедурите при управление на човешките ресурси	3,49	1,12
Идентифициране и оценяване на рисковете за постигане на целите на организацията	4,15	1
Изработване на мерки за ограничаване на рисковете за постигане на целите на организацията	4,02	1,073
Спазване и подобряване на процедурите за разрешаване, одобряване, изпълнение и контрол	3,98	0,921
Спазване и подобряване на процедурите за достъп до активите и информацията	3,64	0,987
Спазване и подобряване на процедурите за осчетоводяване	3,47	1,08
Разкриване и предотвратяване на измами	3,74	1,031
Изграждане на подходяща информационна система	3,15	0,955
Прилагане и усъвършенстване на система за документиране и документооборот	3,66	0,939

Оценките за ползност на вътрешния одит от ръководителите на организации в повечето случаи са статистически значимо свързани с техните оценки за приноса на вътрешния одит по различни въпроси на изграждането и функционирането на елементите на системите за вътрешен контрол. Няма установени значими влияния от страна на приноса по отношение на „изграждане на подходяща информационна система“ и „прилагане и усъвършенстване на система за документиране и документооборот“. В най-голяма степен оценките на ръководителите за ползност на вътрешния одит биха се повишили при подобряване на оценките за принос при разкриване и предотвратяване на измами, а в най-малка – при подобряване на оценките в посочените две области.

Данните индикират съществуващи високи очаквания у ръководителите за принос на вътрешния одит по отношение на елемента „контролна среда“ въпреки неговото ниско равнище към момента на изследването. Може да бъде направен и изводът за „примиреност“ на ръководителите към ниския принос по отношение на елемента

„информация и комуникация“ с изключение на функционирането на счетоводните информационни системи (табл. 7).

Таблица 7

Теснота на връзката между оценките за принос на ВО по елементи на системите за вътрешен контрол и оценките за полезност на ВО

Връзка между оценки за принос на ВО по елементи на системата за вътрешен контрол и оценките за полезност на ВО	Стойност на коефициент на Крамер
Утвърждаване на подходящи етични норми и ценности	0,568
Спазване и подобряване на правилата и процедурите при управление на човешките ресурси	0,561
Идентифициране и оценяване на рисковете за постигане на целите на организацията	0,525
Изработване на мерки за ограничаване на рисковете за постигане на целите на организацията	0,516
Спазване и подобряване на процедурите за разрешаване, одобряване, изпълнение и контрол	0,539
Спазване и подобряване на процедурите за достъп до активите и информацията	0,511
Спазване и подобряване на процедурите за осчетоводяване	0,466
Разкриване и предотвратяване на измами	0,745
Изграждане на подходяща информационна система	няма значима връзка
Прилагане и усъвършенстване на система за документиране и документооборот	няма значима връзка

3. Оценки за качествата на информацията, която се предоставя от вътрешния одит и техните връзки с оценките за неговата полезност от ръководителите на организации

Ръководителите на организации оценяват най-високо надеждността на информацията, която получават от вътрешния одит. Най-ниска е оценката за пълнотата на информацията. Претенциите към този показател несъмнено се дължат на слабости в стратегическото и годишното планиране на дейността по вътрешен одит, която не осигурява достатъчно съответствие между информационните очаквания на ръководителите на организации и резултатите от дейността. Това води до извода, че съществуват дефицити в отразяването на приоритетите на

организациите в одитните планове. Най-големи са различията в оценките на ръководителите относно пълнотата и своевременността на информацията (табл. 8).

Таблица 8
Средни оценки за качество на информацията от вътрешния одит

Оценки за качеството на информацията, предоставяна от ВО на ръководителите	Средни оценки	Стандартно отклонение
Оценка на информацията от ВО: достатъчна	3.85	0.659
Оценка на информацията от ВО: своевременна	3.72	0.800
Оценка на информацията от ВО: надеждна	4.02	0.707
Оценка на информацията от ВО: пълна	3.68	0.862

Оценките за ползност на вътрешния одит от ръководителите на организации са в най-силна връзка с пълнотата на информацията, която вътрешният одит им предоставя, а в сравнително най-слаба – от нейната достатъчност (табл. 9).

Таблица 9
Теснота на връзката между оценките за качество на информацията от ВО и неговата ползност

Връзки между оценки за качество на информацията, предоставяна от ВО на ръководителите и оценките за неговата ползност	Стойност на коефициент на Крамер
Оценка на информацията от ВО: достатъчна	0.491
Оценка на информацията от ВО: своевременна	0.554
Оценка на информацията от ВО: надеждна	0.543
Оценка на информацията от ВО: пълна	0.700

По-конкретните оценки на ръководителите на организации за качеството на докладите за изпълнените одитни ангажменти показват, че те оценяват най-високо тяхната конструктивност, а най-ниско – навременността им. По-ниските оценки за навременността на одитните доклади отново подкрепят възможния извод за проблеми в планирането на одитните ангажменти. Най-големи са различията при оценките за навременността на докладите и тяхната стегнатост и конкретност (табл. 10).

Оценките за ползност на вътрешния одит са в най-голяма степен свързани с тези за конструктивност на одитните доклади. Сравнително най-слаба е връзката с пълнотата и навременността на докладите, както и с тяхната прецизност. Оценките за свързаността на навременността на докладите с ползността на вътрешния одит са в противоречие с ниските оценки на ръководителите за равнището на навременност, но вероятно това се дължи на тяхното привикване към съществуващата одитна практика в планирането (табл. 11).

Таблица 10

Средни оценки за качество на докладите за изпълнение на конкретните одитни ангажменти

Оценки за качествата на докладите за изпълнените одитни ангажменти	средни оценки	стандартно отклонение
Качество на докладите на ВО: прецизни	4,11	0,924
Качество на докладите на ВО: обективни и непредубедени	4,2	0,833
Качество на докладите на ВО: ясни и логични	4,09	0,9
Качество на докладите на ВО: стегнати и конкретни	4,09	0,939
Качество на докладите на ВО: конструктивни	4,22	0,841
Качество на докладите на ВО: пълнота	4,13	0,859
Качество на докладите на ВО: навременност	4,04	0,942

Таблица 11

Теснота на връзката между оценките за качеството на докладите за одитните ангажменти и оценките за полезност на ВО

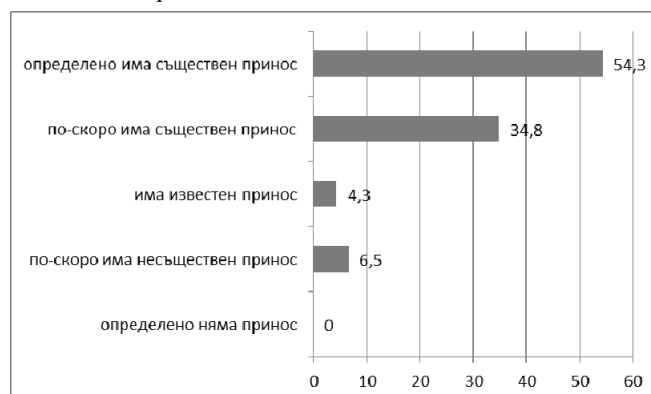
Връзки между оценки за качествата на докладите за изпълнените одитни ангажменти и оценките за полезност на ВО	Стойност на коефициент на Крамер
Качество на докладите на ВО: прецизни	0,497
Качество на докладите на ВО: обективни и непредубедени	0,517
Качество на докладите на ВО: ясни и логични	0,459
Качество на докладите на ВО: стегнати и конкретни	0,554
Качество на докладите на ВО: конструктивни	0,606
Качество на докладите на ВО: пълнота	0,494
Качество на докладите на ВО: навременност	0,494

4. Други фактори от дейността по вътрешен одит и тяхната свързаност с оценките за неговата полезност от ръководителите на организации

Оценките на ръководителите на организации за полезността на вътрешния одит са силно свързани с тяхното мнение за приноса на констатациите и изпълнението на препоръките на вътрешния одит за подобряване на дейността на организацията и за постигане на нейните цели (коефициент на Крамер 0.708). Значителната част от ръководителите оценяват приноса на вътрешния одит в това отношение като съществен или по-скоро съществен (89.2%). За 10.8% този принос обаче е несъществен или само в „известна“ степен съществен (вж. фиг. 5).

Фигура 5

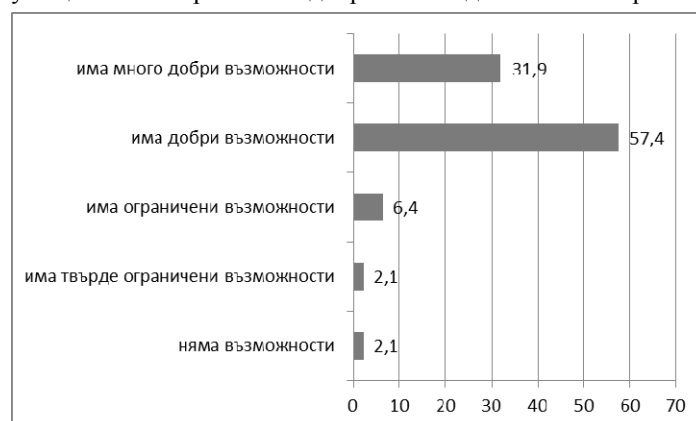
Смятате ли, че отстраняването на констатираните от ВО слабости и недостатъци и изпълнението на дадените от него препоръки имат принос за подобряване на дейността на организацията и за постигане на нейните цели?



Близка до силната е връзката на оценките на ръководителите на организации за ползността на вътрешния одит с техните оценки за неговата способност да им предостави компетентен съвет за подобряване на дейността на организацията (коефициент на Крамер 0.635). Като много добри и добри се оценяват възможностите на вътрешния одит в това отношение в 89.4% от случаите. 10.6% от ръководителите, обаче смятат, че възможностите на вътрешния одит да им предостави компетентен съвет са само ограничени, твърде ограничени или отсъстват (фиг. 6).

Фигура 6

Как оценявате възможностите на ВО да Ви предостави компетентен съвет по интересующите Ви въпроси за подобряване на дейността на организацията?



Сходна е връзката между оценките за възможността на ръководителя на вътрешния одит за пряк и неограничен достъп до висшето ръководство и оценките за ползност

на вътрешния одит от ръководителите на организации (коефициент на Крамер 0.623). Такъв достъп се подчертава категорично от 66.6% от ръководителите. Според 6.4% от тях обаче достъп по-скоро няма или има само при извънредни ситуации (фиг. 7).

Фигура 7

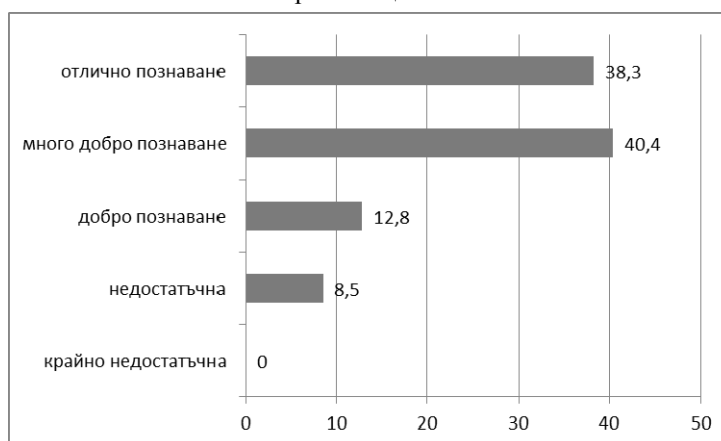
Ръководителят на звеното за ВО има ли пряк и неограничен достъп до висшето ръководство на организацията?



На сравнително по-ниско равнище, но също близка до силната е връзката между оценките на ръководителите на организации за познаването от страна на ръководителя на вътрешния одит на проблемите на организацията и оценките им за полезността на вътрешния одит (коефициент на Крамер 0.602). Преобладаващата част от респондентите оценяват познаването на проблемите на организацията от ръководителите на вътрешния одит като отлично и много добро (78.7%), а 8.5% – като незадоволително (фиг. 8).

Фигура 8

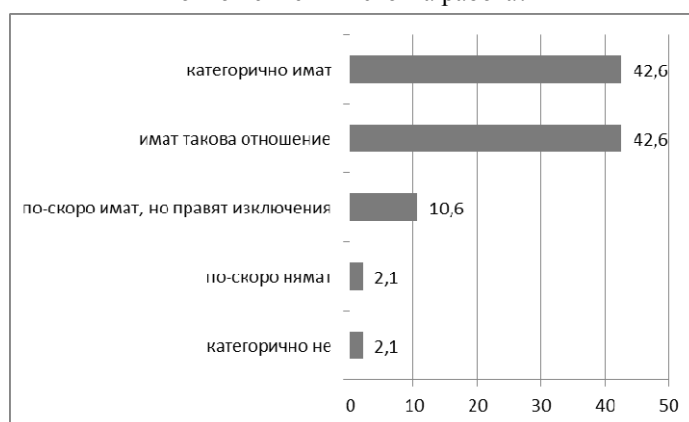
В каква степен считате, че ръководителят на ВО познава проблемите на организацията?



Средна по сила, но също със стойност, близка до силната, е връзката между оценките на ръководителите за непредубедеността и безпристрастността на вътрешните одитори и оценките им за ползността на вътрешния одит за организацията (коефициент на Крамер 0.589). Категорично се посочва наличието на непредубедено и безпристрастно отношение от 42.6% от ръководителите, като обаче в 14.8% от случаите се смята, че вътрешните одитори или категорично нямат такова отношение, или по-скоро нямат, или по-скоро имат, но правят изключения (вж. фиг. 9).

Фигура 9

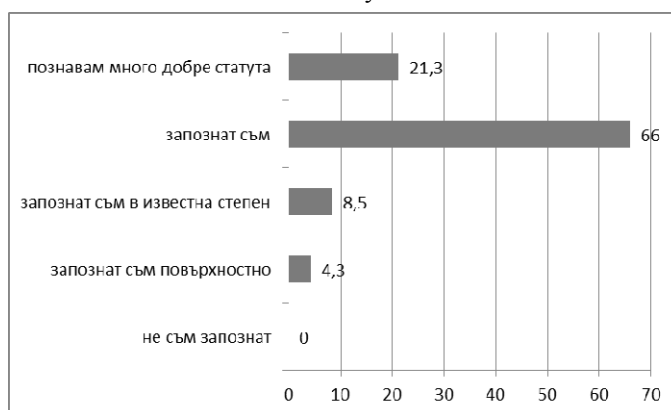
Смятате ли, че вътрешните одитори имат непредубедено и безпристрастно отношение към своята работа?



Също на средно равнище е силата на връзката между оценките на ръководителите за тяхното познаване на статута на вътрешния одит и оценките им за ползността на вътрешния одит (коефициент на Крамер 0.573). Познаване и много добро познаване на статута се посочва от 81.3% от ръководителите, а 12.8% смятат, че го познават само в известна степен или повърхностно (вж. фиг. 10).

Фигура 10

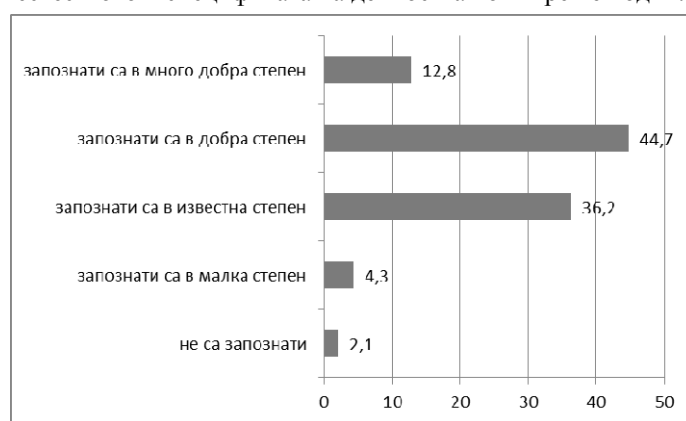
Запознати ли сте със статута на звеното за ВО?



Същата е и теснотата на връзката между оценките за познаването на естеството и спецификата на дейността по вътрешен одит от страна на средните ръководители и оценките на ръководителите за нейната полезност (коефициент на Крамер 0.573). Оценява се, че 57.5% от средните ръководители познават добре и много добре естеството и спецификата на вътрешния одит, докато съществена част от тях го познават само в известна степен, в малка степен и не го познават (42.5%) (фиг. 11).

Фигура 11

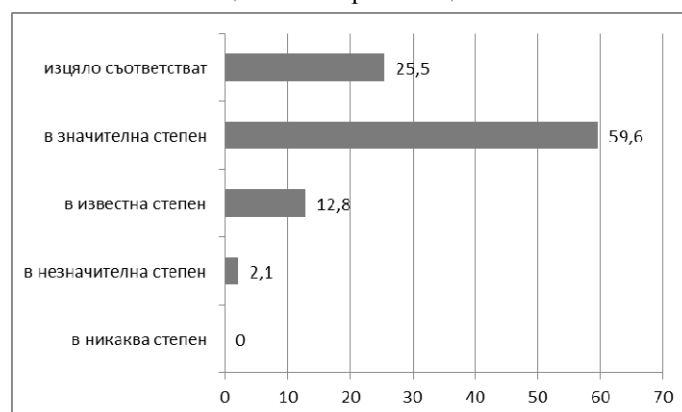
Смятате ли, че средните ръководители в организацията познават достатъчно добре естеството и спецификата на дейността по вътрешен одит?



На средно равнище е и връзката между оценките за полезност на вътрешния одит на ръководителите на организации и техните оценки за съответствието на приоритетите в дейността по вътрешен одит с целите на организацията (коефициент на Крамер 0.478). 85.1% смятат, че те изцяло или в значителна степен съответстват, а 14.9% оценяват, че те съответстват само в известна или в незначителна степен (фиг. 12).

Фигура 12

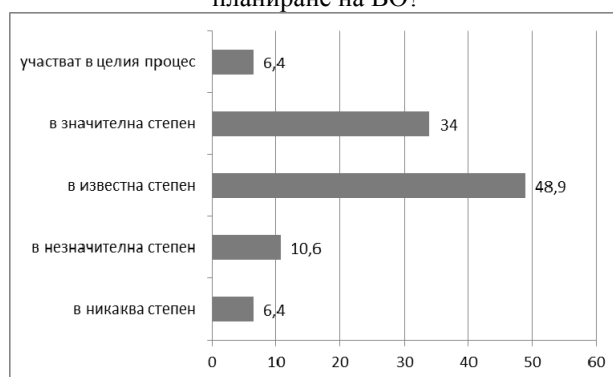
В каква степен според Вас приоритетите в дейността на звеното за ВО съответстват на целите на организацията?



Подобна е връзката между оценките за ползност на вътрешния одит и тези за участието на висши и средни ръководители в изработването и прилагането на риск модела за идентифициране, измерване и оценка на рисковете пред организацията за целите на стратегическото и годишното планиране на вътрешния одит (коефициент на Крамер 0.460). В 40.4% от случаите се оценява, че висшите и средните ръководители участват изцяло или в значителна степен. В 59.6% от случаите обаче те участват само в известна степен, в незначителна степен или изобщо не участват (фиг. 13).

Фигура 13

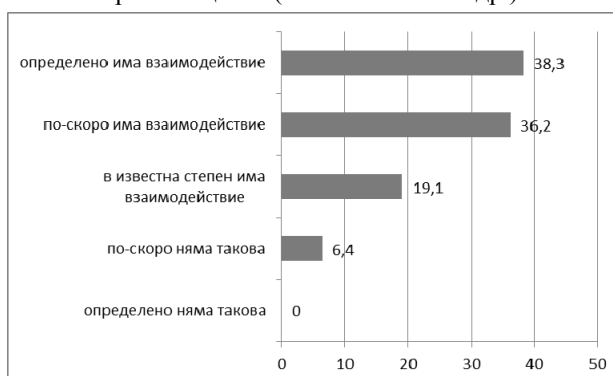
В каква степен висши и средни ръководители от организацията участват в изработването и прилагането на риск модела за идентифициране, измерване и оценка на рисковете пред организацията за целите на стратегическото и годишното планиране на ВО?



Близко до слаба е връзката между оценките на ръководителите на организации за взаимодействието между вътрешните и външните одитори и техните оценки за ползност на вътрешния одит (коефициент на Крамер 0.369). В 74.5% от случаите се оценява, че има или че по-скоро има такова взаимодействие, докато в 25.5% – че има само в известна степен или че по-скоро няма (фиг. 14).

Фигура 14

Как оценявате взаимодействието между вътрешните и външните одитори на организацията (Сметна палата и др.)?



Заключение

Изследването показва, че десет години след нейното законодателно регламентиране за публичния сектор (от 2006 г.) функцията по вътрешен одит може да се приеме за имплементирана във висока степен в управленската практика на организациите от този сектор. Преобладаващата част от ръководителите на организации я оценяват като „полезна“ и „много полезна“. Все още обаче е значим броят на тези ръководители, които имат много сериозни съмнения в ефикасността (резултатността) на вътрешния одит и биха пренасочили използването за него щатни бройки към други функции.

Ръководителите на организации оценяват най-високо приноса на вътрешния одит за постигане на съответствие – спазване на законите, вътрешните актове и договорите, спазване на вътрешните правила и норми за протичане на процеси и операции. На високо равнище се оценява приносът за опазване на активите от разхищаване, кражби и злоупотреби. На по-ниско равнище са оценките за постигане на икономичност, ефикасност и ефективност на дейностите – съдействие за постигане на целите на организацията, осигуряване на икономичното влягане на ресурсите. На подобно ниско ниво се оценява и приносът за осигуряване на надеждност на финансовата и управленската информация.

Най-тясна е връзката между оценките за общата полезност на вътрешния одит и оценките за неговия принос за спазване на вътрешните правила за протичане на процеси и операции, за спазване на законите, вътрешните актове и договорите, за осигуряване на надеждност на финансовата информация.

Оценките на ръководителите на организации за приноса на вътрешния одит по елементи на системата за вътрешен контрол са най-високи относно управлението на рисковете – за идентифициране и оценяване на рисковете за постигане на целите на организацията, за изработване на мерки за постигане на целите. На подобно високо ниво са оценките за приноса по отношение на контролните дейности – за спазване и подобряване на процедурите за разрешаване, одобряване, изпълнение и контрол, за разкриване и предотвратяване на измами. На по-ниско равнище са оценките във връзка с приноса за елементите „информация и комуникация“ и „контролна среда“ – за изграждане на подходяща информационна система, за спазване и подобряване на процедурите за осчетоводяване, за спазване и подобряване на процедурите за управление на човешките ресурси и за утвърждаване на подходящи етични норми и ценности.

Най-силна е връзката между оценките за общата полезност на вътрешния одит и тези за неговия принос за разкриване и предотвратяване на измами, за утвърждаване на подходящи етични правила и норми, за спазване и подобряване на правилата и процедурите за управление на човешките ресурси.

Ръководителите на организации оценяват най-високо надеждността на цялостната информация, която получават от вътрешния одит и конструктивността на одитните доклади. Най-ниски са оценките за пълнотата на общата информация и навременността на одитните доклади. Оценките за цялостната информация,

получавана от вътрешния одит, са по-ниски от тези за информацията, получавана от одитните доклади.

Най-тясна е връзката между оценките за общата ползност на вътрешния одит и оценките за пълнота на цялостната информация от вътрешния одит и за конструктивност на одитните доклади.

Оценките на ръководителите на организации за общата ползност на вътрешния одит са в силна или средна по сила връзка с техните оценки за приноса на констатациите и изпълнението на препоръките на вътрешния одит за подобряване на дейността на организацията и постигане на нейните цели, за способността на ВО да им предостави компетентен съвет за подобряване на дейността на организацията, за познаването от страна на ръководителя на вътрешния одит на проблемите на организацията, за непредубедеността и безпристрастността на вътрешните одитори, за съответствието на приоритетите в дейността по вътрешен одит с целите на организацията.

Все още е значим дялът на ръководителите на организации, които смятат, че приносът на констатациите и препоръките на вътрешния одит за подобряване на дейността на организацията е несъществен или съществен само в „известна степен“ и че възможностите на вътрешния одит да им предостави компетентен съвет са само ограничени, твърде ограничени или отсъстват. Немалка част от ръководителите на организации оценяват познаването на проблемите на организацията от ръководителите на вътрешния одит като незадоволително и считат, че вътрешните одитори или нямат непредубедено и безпристрастно отношение, или че „по-скоро нямат“, или по-скоро имат, но правят изключения. Съществен е относителният дял на тези от тях, които са на мнение, че приоритетите на вътрешния одит съответстват само в известна или незначителна степен на целите на организацията.

Оценките на ръководителите на организации за ползността на вътрешния одит имат средна степен на връзка с техните оценки за различни аспекти на взаимодействието между тях и вътрешните одитори - за осигуряване на пряк и неограничен достъп на ръководителя на вътрешния одит до висшето ръководство на организацията, за познаването от страна на ръководителите на статута на вътрешния одит, за познаването на естеството и спецификата на дейността по вътрешен одит от страна на средните ръководители, за участието на висши и средни ръководители в изработването и прилагането на модела за идентифициране, измерване и оценка на рисковете пред организацията за целите на стратегическото и годишното планиране на вътрешния одит, за взаимодействието между вътрешните и външните одитори.

Оценките на ръководителите за състоянието на тези фактори показват, че пряк и неограничен достъп на ръководителя на вътрешния одит до висшето ръководство в немалка част от организациите по-скоро няма или има само при извънредни ситуации. Немалка част от ръководителите оценяват също, че познават статута на вътрешния одит или само в известна степен, или повърхностно. Висок е относителният дял на средните ръководители, които познават естеството и спецификата на вътрешния одит само в известна степен, в малка степен и не го познават. Повечето от висшите и средните ръководители участват в изработването и прилагането на риск модела за идентифициране, измерване и оценка на рисковете

само в известна степен, в незначителна степен или въобще не участват. Значим е относителният дял на вътрешните одитори, които по-скоро нямат взаимодействие с вътрешните одитори или имат само в известна степен.

Като обобщение на всичко казано може да се направи изводът, че от 2006 г. досега вътрешният одит е получил значимо признание от ръководителите на организации в публичния сектор. Същевременно са налице значителни резерви за повишаване на неговата полезност, които могат да бъдат използвани при разработването и ефективното въвеждане на липсваща към момента стратегия за развитие на вътрешния одит в публичния сектор.

Използвана литература

- Barrett, M. J. (1986). Measuring internal auditing performance. – Internal Auditing, Vol. 2, pp. 30-35.
- Dittenhofer, M. (2001). Internal audit effectiveness: an expansion of present methods. – Managerial Auditing Journal, Vol. 16, N 8, pp. 443-450.
- Fadzil, F. H., Haron, H. & Jantan, M. (2005). Internal auditing practices and internal control system. – Managerial Auditing Journal, Vol. 20, N 8, pp. 844-866.
- Frigo, M. L. (2002). A Balance Scorecard Framework for Internal Auditing Departments (Paperback). The Institute of Internal Auditors Research Foundation, Altamonte Springs, Florida.
- The Institute of Internal Auditors. (2009). IPPF. Altamonte Springs, Florida.

НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛНОТО ПРОСТРАНСТВО НА БАЛКАНИТЕ КАТО ФАКТОР ЗА ПОВИШАВАНЕ НА РЕГИОНАЛНИТЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТ И ИНОВАЦИОНЕН ПОТЕНЦИАЛ²

Развитието на научно-образователното пространство на Балканите е едно от условията за подобряване на социално-икономическото развитие, вкл. за повишаване на конкурентоспособността и иновационния потенциал на региона. Това предполага необходимостта от неговото изследване с оглед възможностите за преодоляване на слабото представяне на балканските държави, чрез обединяване на усилията и задълбочаване на регионалното сътрудничество в сферите на висшето образование, науката и иновациите. На база на анализа на политико-икономическите предпоставки и на сравнителния анализ е изследвано позиционирането на държавите от региона в света и Европа по развитието на конкурентоспособността, иновационните процеси, човешкия капитал, ИКТ и други избрани индикатори. Посочени са и ползите от регионалното сътрудничество. Изследването е фокусирано върху сферите на висшето образование и науката като основни, макар и не единствени елементи за формиране на иновационния капацитет, ресурси и съзнание, необходими за изграждане на научно-образователното пространство на Балканите с оглед пълноценното му вграждане в Европейското научноизследователско пространство.

JEL: O11; O3; O31; O57

В условията на глобализация и изграждане на икономика на знанието, висшето образование и науката – сектори, пряко свързани с процеса на създаване на ново знание и иновации, формиране на иновационна култура на населението и тяхната реализация в практиката, придобиват решаващо значение както за социално-икономическото развитие и постигането на интелигентен растеж, така и за повишаването на конкурентоспособността на икономиките на отделните страни и региони. В този контекст развитието на образователното и научноизследователското

¹ Алла Кирова е доцент д-р в Института за икономически изследвания при БАН, секция „Макроикономика“, e-mail: a.kirova@iki.bas.bg.

² В студията са представени част от резултатите от текущия колективен научноизследователски проект от програмата на Института за икономически изследвания при БАН на тема „България в образователното и изследователското пространство на Югоизточна Европа“.

пространство на Балканите чрез засилване на регионалното сътрудничество в тези сфери е една от възможностите за повишаване на иновационния потенциал на Балканите, както и за осигуряване на достойно място в Европа чрез позитивни изменения в геоикономическата позиция на региона.

Поради посочените практически във всички доклади, представящи анализирани по-нататък индекси, промени в броя на включените държави, различия в годините на предоставените от отделните държави данни, както и някои методологични промени, което не позволява извършването на сравнения с предишните им издания, анализът в рамките на това изследване се осъществява на базата на последната налична информация във всяка област на проучване. Обект на анализа са само агрегираните стойности на съответните индекси, както и избрани в съответствие с целите и задачите на изследването отделни формиращи ги подиндекси и индикатори.

Политическата ситуация на Балканите

Политическата ситуация в региона се характеризира с наличието на разнопосочни интереси и въздействия, причините за което частично се крият в миналото, но и в променящите се реалности в Европа в края на XX – началото на XXI век. Етническото, респ. езиковото многообразие и съжителството на няколко вероизповедания на Балканите пораждаат многобройни етнически и религиозни конфликти, продължаващи и в наши дни в ерата на обединена Европа. Те са в основата на определянето на Балканите като зона на политическа нестабилност, което връща в употреба използваните в началото на миналия век негативни геополитически понятия „балканизация“ и „балкански менталитет“, свързани с дезинтеграционните процеси, характерни за етносите и държавите в региона и съответното недоверие и притеснение на Европа за неговото демократично развитие. За подобно отношение допринасят и сложните, често недоброжелателни и политически предубедени взаимоотношения между балканските държави, което се отразява крайно негативно върху възможностите за равностойно и ползотворно регионално сътрудничество и води до понижена степен на взаимно доверие между тях. В този контекст приемаме за напълно меродавно експертното мнение, че „Балканите не са изграден в политико-икономическо отношение регион в международните отношения и затова не е голям шансът останалите да го възприемат като относително значимо цяло и фактор в новия свят“ (Стоянов, 2015, с. 89).

Въпреки това, както и поради приключване на въоръжените конфликти през 90-те години на миналия век, новото хилядолетие донесе напълно променено отношение на Европа към Балканите. През 1999 г. е конституиран Пактът за стабилност за Югоизточна Европа (ЮИЕ). От 2000 г. е задействан Процесът за сътрудничество в

ЮИЕ³ и е приета Хартата за добросъседски отношения, стабилност, сигурност и сътрудничество в ЮИЕ. Създаден е Съветът за регионално сътрудничество, стартирал през 2008 г. като наследник на Пакта за стабилност за ЮИЕ и като оперативна група на Процеса за сътрудничество в ЮИЕ. Неговите цели са насочени към насърчаване на транснационалното сътрудничество в региона, както и на европейската и евроатлантическата интеграция на ЮИЕ. Трябва да се отбележи, че понятието Балкански регион не случайно е заместено с географското понятие Югоизточна Европа – с това се цели преодоляване на все още съществуващия негативен контекст, свързан с името Балкани, от една страна, и акцентирането върху интеграцията на региона в ЕС и европейското му бъдеще, от друга страна.

През същата година започва и инициативата на ЕС за Западните Балкани⁴ – понятие, обхващащо Албания и бившите югославски републики (тогава без Словения като най-развита държава на Балканите, а сега и без Хърватия, получила през 2013 г. статут на държава-членка на ЕС, но с включване на Косово) и очертаващо рамките на зоната на нестабилност в Европа. По този начин Словения, България и Румъния са освободени от стигмата на нестабилни държави и са включени в преговорния процес за членство в ЕС, приключил с тяхното приемане в него съответно през 2004 и 2007 г., с което балканските държави-членки на ЕС стават пет, наред с „първенеца“ Гърция (членка от 1981 г.) и посочената Хърватия.

В началото на 2003 г. председателят на Европейската комисия прави официално изявление, че бъдещето на балканските народи е в Европейския съюз, който поема ролята на техния обединител и вдъхва надежда за мир, сигурност, стабилност, разбирателство и реално добросъседско сътрудничество в региона. Според една сполучлива констатация, „едва ли има друга компактна група страни на Стария континент, която да изпитва такъв пиетет кам обединена Европа, където евроинтеграцията да се ползва с такава безрезервна подкрепа и да свързва всичките си надежди с общото европейско семейство. Балканските народи са твърдо убедени, че сложно преплетените религиозни, езикови, етнически, културни, икономически и политически проблеми на полуострова могат да бъдат разрешени не чрез прекрояване на границите, а с тяхното отваряне“ (Аврейски, 2008). В резултат на взаимните усилия и нагласи към сегашния момент пет държави от региона са с официален статут на страни-кандидатки за влизане в ЕС – Турция и Македония от 2005 г., Сърбия, Черна гора и Албания от 2014 г., а Босна и Херцеговина и Косово са

³ През май 2014 г. председателите на парламентите на държавите-участници в Процеса за сътрудничество в ЮИЕ учредяват Парламентарна асамблея на Процеса на сътрудничество в ЮИЕ, като България поема ротационното ѝ председателство за периода 01.07.2015 г. – 30.06.2016 г. За отбелязване е, че през 2016 г. се отбелязва 20-годишнината от създаването с декларацията от София на политическия формат за регионален диалог, на който България е един от учредителите през юни 1996 г., с който се полага началото на процеса за сътрудничество в ЮИЕ.

⁴ Понятието Западни Балкани навлиза в европейската политическа терминология след приемането на документа на Европейския съвет, озаглавен „The Thessaloniki Agenda for the Western Balkans: moving towards European integration“. http://europa.eu/rapid/press-release_DOC-03-3_en.htm.

със статут на потенциални кандидати. Трябва да се отбележи, че самият ЕС също така осъзнава взаимната изгода от включването на Балканите в процеса на разширяване и от участието им в евроатлантическите структури, като възприема тезата, че „в геополитически смисъл ЕС не може да претендира да изпълнява ролята на глобален играч, докато се примирява със съществуването на разхвърлян европейски заден двор“ (Kyuchukov, 2015, p. 9).

През първото десетелетие на XXI век с техническата, финансовата и консултивната подкрепа на ЕС започват да се изграждат основите на бъдещо конструктивно транснационално сътрудничество, като се постигат редица споразумения между балканските държави, въз основа на които се формират регионални центрове и се предприемат инициативи, съдействащи за:

- а) разбирателството в политическата сфера – например, основаване през 2001 г. в София на Балканския политически клуб;
- б) насърчаването на твърде скромните икономически отношения чрез осъществяване на многостранни инициативи в областта на търговията, инфраструктурните и енергийните проекти, земеделието;
- в) засилването на сигурността и стабилността в региона – борба с трансграничната престъпност и корупцията, контрол върху оръжията, регулиране на миграционните процеси, участие в Европейските сили за бързо реагиране, полицейско сътрудничество;
- г) възстановяването на прекъснатото през 90-те г. на миналия век вследствие на военните конфликти академично сътрудничество – Среца на ректорите на университетите от всички балкански страни във възстановения Интеруниверситетски център в Дубровник през август 2002 г.; развитие на подкрепящите академичното сътрудничество европейски мрежи, например: Инициатива за образователната реформа в ЮИЕ (ERISEE); Мрежа за координиране на научноизследователските политики със страните от Западните Балкани (WBC-INCO-NET); Мрежов проект за научноизследователското сътрудничество в ЮИЕ (SEE-ERA.NET); Мрежа за сътрудничеството в областта на образованието в ЮИЕ (SEE ECN); Научноизследователска и образователна мрежа в ЮИЕ (SEEREN); Мрежов проект „Научноизследователско пространство в ЮИЕ за електронни инфраструктури“ (SEERA-EI) и други; възобновяване на двустранното академично сътрудничество между държавите от региона.⁵

С тези инициативи се цели преди всичко, наред с постигането на разностранни изгоди за самия регион, преодоляването на натрупаното през годините недоверие на Европа към Балканите, на негативните асоциации, възникващи при употреба на понятието „балканизация“, както и закъснялото разбиране, че „Европа ще се довери

⁵ Като добър пример може да се посочи подписването на програма за сътрудничество през периода 2014-2016 г. между БАН и Македонската академия на науките и изкуствата и договарянето на над 40 съвместни проекта. Един от тях е интердисциплинарен проект, целящ определянето на приоритети за научно и иновационно сътрудничество за постигане на целите на развитието на България и Македония (вж. по-подробно Чобанова, 2015).

на южния си регион само когато балканизацията стане синоним на балканска глобализация“.⁶

Обективността при оценката на политическите инициативи в ЮИЕ обаче изисква споменаване на проявите на известен скептицизъм в специализираната литература относно тяхната реална ефективност поради разминаването между договорените цели и постигнатите практически резултати (Кехайова, Димитров, Борисов, Шивачев и Кръстева, 2015, с. 26-40). Като аргументи се посочват пожелателният декларативен характер на лансираните идеи; институционализацията на механизмите за сътрудничество главно под формата на политически срещи и мероприятия; липсата на бюджет за финансиране на утвърдените проекти; иницирането „отвън“ на инструментите за регионално сътрудничество; проявите на недоверие, неприязън и противопоставяне на балканските политически елити, водещи до слаби „вътрешни“ двигатели за постигането на диалог и взаимно изгодни действия. В този контекст цитираните автори отдават приоритетно значение не на политическите, а на така наречените от тях „функционални“ („проектни“) инициативи за сътрудничество между отделните държави в региона в конкретни, в значителна степен „деполитизирани“ социални и културни области на дейност като образование, наука, информационни и комуникационни технологии, медицина, туризъм и култура. Изхождайки от реалните тенденции в политико-икономическия живот на Балканите, реализацията на лансираната идея изглежда напълно приемлива, логична, приложима и резултатна с оглед на подобряването на разбирателство и сътрудничество в региона, както и на ползите за икономическото му развитие.

Регионални икономически специфики

От гледна точка на икономическото развитие, балканските държави остават сравнително слабо развити, с ограничен потенциал на регионалната икономика и ниска степен на транснационално сътрудничество.

С изключение на Турция, следвана от Румъния, като площ и най-вече като население страните от Балканите са относително или много малки, което се отразява върху мащабите на вътрешните им пазари – освен Гърция, повечето от тях са с население под 7.5 млн. души (табл. 1).

Характерна черта на региона през последните две десетилетия са *проявите на депопулация*, предизвикани както от неблагоприятните икономически условия, така и от военните стълкновения и етническите конфликти, водещи до нестабилност и несигурност – обективни причини за възникването на нагласи за напускане на региона от страна на неговото население. Със спирането главно на военните конфликти през последните години се наблюдава известно подобряване на ситуацията – в четири страни от региона годишният прираст на населението

⁶ Глобализация и балканизация. http://www.capital.bg/politika_i_ikonomika/redakcionni_komentari/2001/01/27/206836_globalizaciia_i_balkanizaciia/.

отбелязва положителни стойности (най-високи в Турция), докато в останалите стойностите са отрицателни, но незначителни по своя размер – между 0.6 и 0.1%. Най-видимото забавяне на негативната тенденция се наблюдава в Сърбия (0.3%), аналогична по своята стойност тенденция, но с обратен знак е характерна за Гърция като следствие от тежката икономическа ситуация там през същия период.

Таблица 1

Население на Балканите

Държава	Население към 01.01.2015 г. (хил.)	Годишен прираст* (%)		Нетна миграция – 2014 (хил.)	Население в риск от бедност и социално изключване – 2013 (% от общия брой)
		2011	2014		
ЕС-28	508191.1	-	-	951.9	24.5
България	7202.2	- 0.6	- 0.6	- 2.1	48.0
Гърция	10812.5	- 0.3	- 0.6	- 69.4	35.7
Хърватска	4225.3	-	- 0.4	- 10.2	29.9
Румъния	19861.4	- 0.5	- 0.4	- 16.4	40.4
Словения	2062.9	0.2	0.1	- 0.5	20.4
Черна гора	622.1	0.1	0.1	- 0.9	-
Македония	2069.2	0.2	0.1	- 0.5	48.1
Албания	2839.0	- 0.3	- 0.1	- 18.0	-
Сърбия	7112.0	- 0.8	- 0.5	-	42.0
Турция	77695.9	1.2	1.2	80.7	-
Босна и Херцеговина	3825.3	- 0.1	- 0.2	-	-
Косово	1804.9	-	-	- 39.6	-

* data.worldbank.org

Източник: Key figures on Europe – 2015 edition. Eurostat.

Посочените данни се допълват от информацията за нетна миграция в страните от региона – по последни налични данни за 2014 г. най-много граждани напускат Гърция и Косово, следвани, макар и с пъти по-ниски стойности, от Албания, Румъния и Хърватска. „Здравословна“ отрицателна миграция е характерна за Словения, Македония и Черна гора (под хиляда души), относително ниска е тя и в България (2100). Единствената държава с положителна миграция е Турция, в която се завръщат близо 81 000 души.

Неблагоприятната икономическа среда намира израз във високия *относителен дял на населението, живеещо в риск от бедност и социално изключване*, което е сериозен фактор и за негативните миграционни нагласи: неговият дял е под средното равнище от 24.5% в ЕС-28 само в Словения и незначително го надвишава в Хърватска, докато най-висок е дялът му в България и Македония, следвани от Сърбия, Гърция и Румъния. По този показател три от балканските държави-членки на ЕС се нареждат на най-ниското стъпало в него.

Макроикономическата ситуация в региона в най-общ план може да бъде оценена чрез анализ на информацията за *брутния вътрешен продукт (БВП) на глава от*

населението (табл. 2). За отбелязване е, че наличните данни, обхващащи практически всички включени в изследването страни, са за 2013 г. и са в PPS.⁷

Таблица 2

Избрани макроикономически показатели

Държава	БВП на глава от населението		Инфлация – 2014 (потребителски цени – предходната година = 100)*	Икономика в сянка – 2013 (% от БВП)**
	2013 (PPS, ЕС- 28=100)	2014 (евро, ЕС- 28=100)		
ЕС-28	100	100	1.5	18.4 (ЕС-27)
България	45	21.2	- 1.4	31.2
Гърция	73	59.7	- 1.3	23.6
Хърватска	61	37.4	- 0.2	28.4
Румъния	55	27.5	1.1	28.4
Словения	82	66.3	0.2	23.1
Черна гора	40	-	- 0.7	-
Македония	36	-	- 0.1	-
Албания	28	-	1.6	-
Сърбия	37	-	1.7	-
Турция	53	-	8.9	26.5
Босна и Херцеговина	29	-	- 0.9	-
Косово	-	-	0.4	-

* The World Factbook. Cental Intelligence Agency, USA (CIA). www.cia.gov.

** The Shadow Economy in Europe, 2013, p. 23. www.atkearney.com.

Източник: Key figures on Europe – 2015 edition. Eurostat.

В условията на постепенно излизане от последната глобална икономическа криза, освен в Гърция, както и при незначителна с изключение на Турция (и дори отрицателна в половината от анализираниите страни) инфлация, БВП на глава от населението е най-нисък в България, като съставлява 45% от средния му размер в ЕС-28 и индикира най-лошия резултат, както в целия ЕС, така и сред балканските страни-членки (още по-стряскащи са данните за България в евро – 21.2%). На първо място е Словения с 82%, следвана от Гърция, Хърватска и Румъния. Въпреки добрите темпове на икономическия растеж в Турция през последните години, по този показател тя все още значително изостава от средното му равнище в ЕС, като едва надхвърля една втора от него (53%). Всички други страни от Западните Балкани са с БВП на глава от населението, по-ниски от този в България, като най-зле се представят Албания и Босна и Херцеговина с под 30% от средноевропейското равнище.

По-важните *причини за слабото икономическо представяне на повечето балкански държави и на целия регион* могат да бъдат изведени от следните характерни за тях процеси и явления:

⁷ PPS (purchasing power standard) – стандарт на покупателната сила на населението: приета в международната статистика мерна единица, позволяваща по-обективното извършване на международни сравнителни анализи.

- сходен непословодателен характер на трудния преход към пазарна икономика в страните от бившия източен блок;
- висока цена на „доминиращата фрагментация и конфликти на балканския регион, както и съществуващите етнически размирици и регионалната нестабилност, ... които значително забавят растежа, структурната промяна, икономическия прогрес, трансформацията и развитието“⁸;
- ниска ресурсна и технологична осигуреност, недостатъчно развитие на високотехнологични и наукоемки производствени сектори, респ. ниска конкурентоспособност в международен и европейски план;
- силна зависимост от чуждестранни инвестиции;
- изостанала инфраструктура и слабости при финансиране на нейното изграждане⁹;
- ограничени мащаби на вътрешните пазари;
- висока корупция и значителен дял на икономиката в сянка: представените в таблица 2 данни констатираат наличието на съществен неин дял в БВП на всички балкански страни-членки на ЕС и на Турция, вариращ в диапазон между близо 25% и 30% и сериозно надвишаващ средноевропейското му равнище;
- ниска степен на трансгранично икономическо сътрудничество, включително слаб интерес към регионални външнотърговски отношения вследствие установената практика на „междусъседско“ недоверие¹⁰;
- сложна международна икономическа ситуация през второто десетилетие на XXI век, характеризираща се с бавното възстановяване след последната глобална

⁸ Петракос, 2001, с. 5. Напълно споделяме тезата на цитирания автор, че посочените фактори влияят негативно върху икономиката на целия регион, включително върху държавите, които не са пряко въввлечени в конфликти, но са принудени да се развиват в условията на нестабилност, несигурност на пазарите и депресираност.

⁹ Въпреки подписване през първото десетилетие на XXI век на редица вдъхващи надежда и дългоотлагани междуправителствени споразумения, свързани с развитието на транспортна и енергийна инфраструктура с регионално и трансевропейско значение, практическите резултати са твърде неудовлетворителни – с изключение на „успешната“ 2013 г., отбелязана с пускането в експлоатация на моста „Нова Европа“ (Дунав мост 2) и на всички участъци на автомагистрала „Тракия“ като част от Паневропейския транспортен коридор 8, повечето от свръхзначимите за развитието на ЮИЕ инфраструктурни проекти поради финансови, политически и други причини са прекратени, замразени, отложени или останали в сферата на добри пожелания (например, нефтопроводи Бургас-Скопие-Вльора и Бургас-Александруполис; газопроводи Южен поток и Турски поток; магистрала София-Ниш, железопътна връзка България-Македония, цялостно изграждане на транспортния коридор 8 и други).

¹⁰ Като опит за преодоляване на посочените негативи, засега не много успешен с оглед засилването на междурегионалната търговия, трябва да се спомене постигнатото със съдействието на Пакта за стабилност Централноевропейско споразумение за свободна търговия – ЦЕФТА във формата му ЦЕФТА 2006, известно като ЦЕФТА 2, включващо подготвящите се тогава за членство в ЕС балкански държави Албания, Босна и Херцеговина, Македония, Сърбия, Хърватска, Черна гора и Косово.

финансова и икономическа криза на външнотърговската конюнктура в държавите от ЕС, който е и основен партньор на ЮИЕ в тази област;

- сериозни политически и икономически проблеми през последните години в най-развитите държави на Балканите – в Гърция, която, наред с друго, се явява един от значимите инвеститори в региона, както и в Турция, която, въпреки разполагаемия съществен потенциал за икономическото развитие, започна пътя на отстъпление от принципите на Ататюрк за светския характер на държавата с всички негативни последици за европейското ѝ бъдеще и усложнени политически и икономически отношения със съседни страни и Европа.

Въпреки посочените негативни тенденции и дадености, последният Периодичен доклад на Световната банка за икономиката на страните от ЮИЕ – 2015 отчита *възобновяване на икономическия растеж* във всички страни от Западните Балкани – Албания, Босна и Херцеговина, Косово, Македония, Черна гора и Сърбия.¹¹ Подчертава се, че въпреки обусловеното от рязкото намаляване на икономическата активност в еврозоната по-нататъшно свиване на икономиката на тези страни след рецесията през 2009 г., както и след безпрецедентни наводнения в региона през май 2014 г., там се наблюдава икономическо оживление и се очаква по-нататъшно ускоряване на растежа от 0.3% през 2014 г., 1.8% през 2015 г. до средно 2.6% през 2016-2017 г. За отбелязване е, че като най-динамично развиващите се страни в ЮИЕ в доклада се посочват Албания, Косово, Македония и Черна гора, където се очаква икономическият растеж да достигне над 3% през 2015-2016 г.

Докладът на Световната банка определя като основен структурен проблем в ЮИЕ високата *безработица*, съставляваща 20% средно в региона и достигаща 45% сред младежите като следствие от влошения следкризисен инвестиционен и деловия климат, както и неефективно държавно управление в сферата на трудовия пазар.¹²

Представените в табл. 3 данни показват най-високо равнище на безработица в „отличничките“ Босна и Херцеговина, Косово и Македония, следвани от Гърция. Близко, но под средното равнище в региона са Хърватска, Албания, Черна гора и Сърбия. Най-динамично се развиват трудовите пазари в Румъния, Словения и Турция, в които безработица е под средното за ЕС-28 равнище. В България също така се наблюдава положително развитие, като коефициентът на безработица надвишава средноевропейския едва с 1.2 пункта. В региона определено се отчита раздвижването на пазара на труда, което позволява да се констатира известно икономическо оживление.

¹¹ <http://www.worldbank.org/ru/news/feature/2015/09/28/from-recovery-to-reinvigorated-growth-in-south-east-europe>.

¹² Според резултатите от проучването на Съвета за регионално сътрудничество „Балкански барометър 2015“, обхващащо 7 страни от Западните Балкани, 64% от респондентите посочват безработицата като най-големия проблем в своите държави, като на второ място се поставят икономическите проблеми (от 58% от анкетирания лица). *Balkan Barometer 2015. Public Opinion Survey, Analytical Report*. Sarajevo: Regional Cooperation Council Secretariat (RCC), 2015. Получените резултати за младежката безработица стигат до над 50% в някои от страните от Западните Балкани.

Таблица 3

Заетост и безработица в балканските държави (%)

Държава	Коефициент на заетост - 2014	Коефициент на безработица - 2014
ЕС-28	69.2	10.2
България	65.1	11.4
Гърция	53.3	26.5
Хърватска	59.2	17.3
Румъния	65.7	6.8
Словения	67.8	9.7
Македония	51.3	28.5*
Турция	53.2	9.9
Албания	-	18.0*
Босна и Херцеговина	-	43.6*
Косово	-	30.9*(2013)
Сърбия	-	19.7*
Черна гора	-	18.5*

* The World Factbook. Central Intelligence Agency, USA (CIA). www.cia.gov

Източник: Евростат (<http://ec.europa.eu/eurostat>).

За балканските държавите е характерно наличието на още един сериозен проблем в сферата на пазара на труда, а именно т. нар. *изтичане на мозъци* – явление, известно в анализирания аспект като „загуба на мозъци“, което води до засилващия се дефицит на квалифицирани специалисти и пряко влияе върху количествените и качествените характеристики на регионалния научно-образователен и иновационен капацитет. Въпреки че това явление е характерно за всички източноевропейски икономики в периода на трансформация, ситуацията на Балканите е усложнена от две обстоятелства – от една страна, от военните конфликти в региона през 90-те години на миналия век, а от друга страна, от факта, че повечето страни на Балканите се характеризират с ниска степен на икономическото развитие, респ. с ниски доходи, което е основен фактор за емиграционните нагласи.¹³ В доклада на ЮНЕСКО „Наука, технология и икономическо развитие в Югоизточна Европа“ (Uvalic, 2005, p. 31-35) се отбелязва, че „изтичането на мозъци“ пряко засяга научноизследователския сектор независимо, дали този процес е „външен“ – заминаване в чужбина на най-добрите експерти, учени, изследователи, преподаватели и студенти в търсене на професионална реализация и достойни доходи, или „вътрешен“ – напускане на професията и преминаване към по-високоплатена работа в частния или неформалния сектор. Въпреки констатираната липса на достоверна информация, в цитирания доклад се посочва, че по експертни оценки в началото на 90-те години в много страни от региона секторът научни изследвания и развойна дейност (НИРД) се лишава от близо 70% от изследвателите, особено от по-младото поколение. В Албания например Университетът в Тирана губи около 40% от академичния състав,

¹³ Резултатите от цитираното проучване „Балкански барометър 2015“ показват, че 77% от респондентите от изследваните страни от Западните Балкани са изцяло и повече недоволни от състоянието на националните икономики, а 45% изявяват готовност да заминат да живеят и работят в чужбина.

като 90% от тях са на възраст под 40 години. В Босна и Херцеговина 79% от инженерите в изследователския сектор, 81% от магистрите и 75% от докторите в различни области на науката напускат страната през този период. В Босна и Херцеговина се наблюдава абсолютен дефицит на изследователите от средното поколение. В Хърватска към 1999 г. заетите в научноизследователския сектор намаляват с близо 58% спрямо 1990 г. В Македония за периода 1995-2000 г. е регистриран 30% спад в анализираната заетост.

Наблюдаваните тенденции безусловно влияят върху националния и регионален иновационен потенциал, включително върху качеството на човешкия капитал. „Изтичането на мозъци“ или „загуба на таланти“ е макар не единствен, но важен фактор за тяхното развитие. В този контекст като косвен индикатор за щетите от това явление може да се приемат данните за класацията на държавите от региона по измервания от 2013 г. **Глобален индекс на човешкия капитал** (Human capital index). Във второто му издание от 2015 г. с обхват 124 държави от целия свят балканските страни се класират относително неблагоприятно.¹⁴ С изключение на Словения (15-то място), страните-членки на ЕС Хърватия, Румъния, Гърция и България се нареждат далеч зад повечето европейски държави съответно на 36, 39, 40 и 42-ро място. Включените в проучването балкански държави извън ЕС – Сърбия, Македония, Албания и Турция се представят още по-негативно, като са съответно на 50, 55, 66 и 68-мо място по общата стойност на индекса на човешкия капитал.

Още по-показателни са представените в Доклада индикатори, характеризиращи използването на висококвалифицирания човешки капитал. Въпреки общото за всички балкански страни слабо представяне по показателя „привличане на таланти“ (със стойност под 3 по скалата от 1 до 7), най-зле (под 2) са Сърбия, България и Хърватска (табл. 4).

Таблица 4
Използване на висококвалифицирания човешки капитал в балканските държави
(скала от 1 до 7)

Държава	Привличане на таланти	Задържане на таланти	Намиране на служители с необходима квалификация		Относителен дял на висококвалифицирани служители сред заетите на възраст 25-54 г	
			стойност	позиция	%	позиция
Албания	2.94	3.08	3.65	80	16.7	79
България	1.81	1.81	3.13	109	31.4	42
Хърватска	1.81	2.11	3.70	77	35.5	32
Гърция	2.35	3.03	4.45	32	32.9	38
Македония	2.17	2.48	3.33	105	28.3	47
Румъния	2.62	2.47	4.20	43	21.6	62
Сърбия	1.60	1.82	3.59	84	28.4	46
Словения	2.51	2.88	3.80	67	43.0	20
Турция	2.91	3.18	3.55	88	19.5	68

Източник: The Human Capital Report 2015. Geneva: WEF, 2015.

¹⁴ The Human Capital Report 2015. Geneva: WEF, 2015.

Посочените значителни загуби на човешки капитал в академичната сфера в Албания явно довеждат до последващото предприемане на активни действия за подобряване на ситуацията в тази страна, което намира израз в най-доброто ѝ представяне по показателя „привличане на таланти“ и второ място след Турция по показателя „задържане на таланти“.¹⁵ Всъщност само тези страни, следвани от Гърция, са със стойности на последния над 3. Всички останали, включително винаги „първата“ Словения, не успяват да преодолеят проблема със задържането на таланти, като най-слабо тук се представят отново България и Сърбия.

Трябва да се отбележи, че в последното издание на **Доклада за глобалната конкурентоспособност** на Световния икономически форум¹⁶ също така се отглежда важно място на *показателите за възможностите на една страна да привлече и задържа талантиливи хора*, включени в групата индикатори за ефективността на трудовия пазар и по-конкретно в сумарния индикатор „ефективно използване на таланти“, който се третира като съществен фактор за развитието на науката, образованието и иновациите. В съответствие с представените в Доклада данни, аналогично на гореизложените, Сърбия, Босна и Херцеговина, Хърватска и България се класират най-негативно сред 140-те световни държави, както и сред страните от ЮИЕ и по двата показателя – задържане на таланти (съответно на 140, 136, 134 и 133-то място) и привличане на таланти (139, 137, 135 и 132-ро място). Във възходящ ред ги следват Румъния, Македония, Гърция и Албания, но отново с позиции под 100. Най-„високи“ позиции заемат Турция (съответно по двата показателя 84 и 105-то място), Черна гора (92 и 103-то място), и Словения (98 и 118-то място). Тези резултати позволяват отново да се констатира твърде ниския регионален потенциал за ефективно използване, респ. задържане на талантиливи хора.

Това оказва влияние върху неблагоприятната структура на заетост в балканските страни (табл. 4) – относителният дял на висококвалифицираните служители сред заетите на възраст 25-54 г. в повечето страни от региона е под 30% и дори под 20% (Албания и Турция, които са съответно на 79 и 68 място в света по този индикатор). Единствено в Словения той е над 40% (20-то място), а в Хърватска, Гърция и България е над 30% (съответно 32, 38 и 42-ро място). Още по-показателни (макар и условни) за оценка на нивото на развитие както на регионалната икономика и трудовия пазар като цяло, така и на условията за иновации и изграждане на икономиката на знанието са данните за възможностите за намиране на пазара на труда на служители с необходима квалификация – по този показател под всякаква

¹⁵ Правителството на Албания с помощта на ПРООН още през 1997 г. прилага програма за „привличане на мозъци“, която се оценява като успешен модел, който може да бъде приложен в цяла ЮИЕ. Съответните мерки са насочени към стимулирането на персонала в академичните институции чрез насърчаване на тяхното сътрудничество с частния сектор, вследствие на което те имат право да задържат 90% от доходите от съвместни изследвания, като 60% от тях могат да бъдат използвани пряко за допълнителното възнаграждение на академичните служители. Подобни практики са прилагани в изследователските институции и в други страни от Западните Балкани, засегнати сериозно от проблема „изтичане на мозъци“, например в Хърватска и Черна гора.

¹⁶ The Global Competitiveness Report 2015-2016. Geneva: WEF, 2015.

критика е представянето на България (109-то място в света) и Македония (105-то място); следват Турция, Сърбия, Албания, Хърватска и дори Словения (съответно 88, 84, 80, 77 и 67-мо място). Единствено Гърция (32-ро място) и Румъния (43-то място) се оказват в горната половина на световната класация.

Конкурентоспособност и иновационен потенциал на балканските държави

Оценката на конкурентоспособността и иновационния потенциал на балканския регион в национален и регионален аспект в по-широк (от гледна точка на процеса на изграждане на икономиката на знанието) и по-тесен (с оглед на конкретните индикатори) смисъл е извършена на основата на анализ на мястото на балканските държави в света и Европа чрез представянето им в редица съответни глобални и европейски класации с фокус върху индикаторите, характеризиращи сферите на висшето образование и НИРД, като значими фактори за тяхното развитие и подобряване.

Преди всичко насочваме вниманието към **Индекса за глобалната конкурентоспособност** (Global Competitiveness Index), измерван в цитирания Доклад за глобалната конкурентоспособност въз основа на агрегирането на три групи индикатори за базисните предпоставки, ефективността на икономиката и нейната иновативност. Според методологията на Доклада, 140-те страни в света се подреждат по три стадия на икономическото развитие – факторно развитие, ефективна икономика и иновативна икономика.¹⁷ В този контекст седем държави от балканския регион – Албания, Босна и Херцеговина, България, Македония, Черна гора и Сърбия се намират на втория стадий (ефективна икономика), Хърватска, Румъния и Турция са в период на преход от втория към третия стадий, като само две държави – Гърция и Словения са на третия стадий (иновативна икономика).

В табл. 5 са представени резултатите за класирането на анализирания държави по общия индекс на конкурентоспособността и по два избрани формиращи го подиндекса, съответстващи на целите на настоящото изследване.

По общия индекс на конкурентоспособността налице е слабото представяне на региона – всички страни са на позициите под 50-та и са далеч от представянето на други европейски държави: Турция, Румъния, България, Словения и Македония са в диапазон от 51 до 60-то място, Черна гора, Хърватска, Гърция, Албания и Сърбия – от 70 до 94-то място, а Босна и Херцеговина е на 111-то място. В сравнение с предишното издание на този доклад се наблюдава твърде скромна напредък: само 4 държави – Румъния, Словения, Македония и Албания подобряват своите позиции, България, Хърватска, Гърция и Сърбия запазват класацията си, а Турция и Черна гора са с влошена спрямо предходния период ситуация. Като цяло резултатите от Доклада регистрират съществено „полюсно“ разминаване в представянето на

¹⁷ Индикаторите, характеризиращи трите стадия на икономическото развитие са представени в цит. публикация: The Global Competitiveness Report 2015-2016, p. 6.

висококонкурентните икономики от Северна Европа, 6 от които се класират по този индикатор сред топ 10 в света, и слабите в това отношение икономики на Балканите.

Таблица 5
Индекс на глобалната конкурентоспособност на Балканите – 2014 г. (скала от 1 до 7)

Държава	Позиция (сред 140 държави)	Стойност	Позиция през 2014- 2015 г. (сред 144 държави)	Подиндекс Иновации		Подиндекс Висше образование и квалификация	
				Позиция	Стойност	Позиция	Стойност
Турция	51	4.37	45	60	3.35	55	4.58
Румъния	53	4.32	59	75	3.24	59	4.55
България	54	4.32	54	94	3.11	64	4.48
Словения	59	4.28	70	33	3.83	22	5.41
Македония	60	4.28	63	58	3.38	46	4.79
Черна гора	70	4.20	67	69	3.28	54	4.58
Хърватска	77	4.07	77	92	3.13	51	4.62
Гърция	81	4.02	81	77	3.23	43	4.84
Албания	93	3.93	97	118	2.76	47	4.74
Сърбия	94	3.89	94	113	2.90	71	4.27
Босна и Херцеговина	111	3.71	-	115	2.79	97	3.77

Източник: The Global Competitiveness Report 2015-2016. Geneva: WEF, 2015.

По фактора иновации резултатите за региона, с изключение на Словения (33-то място), са още по-негативни: всички държави се класират след 58-мо място (Македония) до 118-то място (Албания). Трябва да се отбележи доста ниската позиция на България по този индикатор – 94-то място, която е изпреварена в низходящ ред от Словения, Македония, Турция, Черна гора, Румъния, Гърция и Хърватска. Едва три държави – Сърбия, Босна и Херцеговина и Албания са на по-ниското стъпало от нас със съответните 113, 115 и 118-та позиции.

Относително по-благоприятна е ситуацията в региона в групата индикатори, характеризиращи ефективността на икономиката, и по-специално по *показателя висше образование и квалификация*. Най-добре тук се представя Словения (22-ро място), следвана в низходящ ред от Гърция, Македония, доста добре представилата се Албания (47-мо място), Черна гора, Хърватска, Турция, Румъния, България (64-то място), Сърбия и на последно 97-мо място Босна и Херцеговина.

По-детайлна представа за конкурентоспособността на анализираниите икономики се придобива при анализ на избрани показатели, отнасящи се към групата *индикатори за развитието на сферата на НИРД* в страните от Балканите (табл. 6).

Таблица 6
Показатели за качеството на НИРД сфера в балканския регион – 2014 г. (скала от 1 до 7)

Държава	Качество на образователната система		Качество на научно-изследователските институции		Фирми, развиващи НИРД		Сътрудничество между бизнеса и университетите в областта на НИРД		Наличие на учени и инженери		Заявки за патенти на млн. население	
	Стойност	Позиция	Стойност	Позиция	Стойност	Позиция	Стойност	Позиция	Стойност	Позиция	Стойност	Позиция
Албания	4.5	29	2.3	129	2.9	106	2.3	134	3.2	118	0.2	93
Босна и Херц.	2.4	136	3.1	106	2.5	124	4.3	35	3.1	125	2.4	55
България	3.3	93	3.7	72	3.1	78	3.0	112	3.7	90	6.9	45
Хърватска	3.1	103	4.0	52	3.1	85	3.4	81	3.9	78	10.3	37
Гърция	2.9	114	3.8	66	2.8	113	3.1	110	5.3	6	9.2	38
Македония	3.8	61	3.9	59	3.3	62	3.7	60	3.8	86	0.6	79
Черна Гора	3.9	58	3.8	65	3.1	77	3.9	46	4.0	65	0.8	71
Румъния	3.3	90	3.7	70	2.9	94	3.6	71	4.1	57	2.7	54
Сърбия	3.1	110	3.8	67	2.4	129	3.2	95	3.8	82	3.0	53
Словения	4.1	50	4.8	31	3.7	39	4.0	44	4.1	62	62.3*	23
Турция	3.3	92	3.6	82	3.1	79	3.7	61	4.2	50	7.5*	42

* При стойностите на индексите от 1 до 7 има изключения, когато данните за тяхното измерване не са от изследването към цитирания доклад, поради което те могат да надвишават горната им граница от 7.

Източник: The Global Competitiveness Report 2015-2016. Geneva: WEF, 2015.

Държавите от региона се характеризират с много ниско *качество на образователната система* (според приложената в Доклада методология тук са включени гимназиално и висше образование) – 4 от страните се класират на позиция, по-ниска от 100-на, Румъния, България и Турция – под 90, Словения, Черна гора и Македония – между 50-то и 61-во място, единствено Албания показва много добър резултат – 29-то място в света.

Относително по-позитивни са средните резултати за *качеството на научноизследователската сфера*: Словения е на 31-во място, останалите страни, с изключение на Босна и Херцеговина и Албания (съответно 106 и 129-то място), се класират на позиции под сто, като най-добрите резултати са за Хърватска и Македония (съответно 52-ро и 59-то място). България се позиционира едва на 72-ро място, като е изпреварена от Черна гора, Гърция, Сърбия и Румъния. Много слабо е представянето на Турция по качеството на двете сфери – 92-ро място на образователната и 82-ро място на научноизследователската.

Друг показател за регионалния иновационен капацитет е *сътрудничеството между бизнеса и университетите* в сферата на изследванията и иновациите. То трябва да се характеризира като изключително неудовлетворително в 5 страни от региона – в Албания, България, Гърция (въпреки 6-то й място в света по наличие на учени и инженери), Сърбия и Хърватска (съответно 134, 112, 110, 95 и 81-во място). Подобро, но пак недостатъчно силно е представянето на Румъния, Турция и Македония (71, 61 и 60-то място). Значително по-позитивни са резултатите за Босна и Херцеговина, нареждаща се на първо място в региона с 35-та си позиция, следвана от Словения и Черна гора (44 и 46-то място).

Не става ясно обаче какви са целите на подобно сътрудничество, след като налице е съществено разминаване при повечето държави по анализирания показател с този за *фирмите, развиващи изследователско-иновационни дейности* – само в Словения, България и Албания класацията е по-висока в тази насока в сравнение с показателя за сътрудничеството между бизнеса и академичната сфера, докато във всички други държави тя е значително по-ниска. Двупосочното разминаване между стойностите на двата показателя („сътрудничеството“ и „фирмите“) има едно обяснение – неразвит иновационен капацитет, включително представеното в таблица 6 недостатъчно *наличие на учени и инженери* във всички страни от региона (без Гърция), както и ниска ефективност на съответните действия и инициативи, рефлексирала в ограничената конкурентоспособност на Балканите. От съществено значение тук е и твърде ниският относителен дял на разходите за наука и развойна дейност в БВП на държавите в региона (респективно и абсолютната им стойност при отчитане на данните за размера на БВП в региона) – при средната му стойност от 2.01% за ЕС-28 през 2013 г., той варира между 0.38% в Черна гора и 0.95% в Турция (0.65% в България), като единствено в Словения надвишава средноевропейското равнище, достигайки 2.59%.¹⁸

Единствено в сферата на изобретателската дейност се наблюдават относително по-добри резултати почти в целия регион – по използвания в Доклада показател *брой заявки за патенти* ранжирането на балканските държави е значително по-добро: Словения, Хърватска, Гърция, Турция и България са съответно на 23, 37, 38, 42 и 45-та позиция в света, Сърбия, Румъния и Босна и Херцеговина поделят 53, 54 и 55-то място. Това показва наличието на потенциал за продуктивно използване на знанията и за трансформирането им в евентуална икономическа изгода.

В упоменатия контекст е целесъобразно да се спомене изчислявания от Световната банка **Индекс на икономиката на знанието** (Knowledge Economy Index) – агрегиран индекс, представящ нивото на развитие на световните държави по пътя на изграждане на икономиката на знанието чрез оценка на способността на всяка държава да прилага съществуващите и нови знания за ефективно икономическо развитие. Индексът се изчислява въз основа на разработената през 90-те години на миналия век методология за оценка на знанието (Knowledge Assessment Methodology – КАМ) на базата на усреднена стойност на 4 подиндекса, които включват над 80 индикатора, представящи четирите стълба на икономиката на знанието – икономическа инициатива и институционална среда; иновации и технологично развитие; образование и професионално обучение; информационно-комуникационни технологии (ИКТ). Особено значение се придава на ефективността на иновационната система, характеризираща се с индикатори за възнагражденията и плащанията за предоставени права на собственост, научни и технически статии, регистрирани патенти. Системата включва фирми, изследователски центрове, университети и други организации, съдействащи за адаптирането на глобалното знание към местни условия, както и за създаването на нови технологични решения, за което е необходимо наличието на високообразовано и квалифицирано население, както и на

¹⁸ Key figures on Europe – 2015 edition. Eurostat, p. 136.

достъпна модерна ИКТ инфраструктура, улесняваща достъпа до разпространение и асимилиране на информационните потоци и осигуряваща съвременни комуникационни възможности. Използването на класациите по този индекс за страните от Балканите позволява да се оцени степента на развитие в тях на базираната на знанията икономика, както и на постигнатия напредък в регионален и национален аспект.

Таблица 7
Индекс на икономиката на знанието – 2012 г. (скала от 0 до 10)

Държава	Класация (сред 146 страни)	Стойност	Изменение в класацията спрямо 2000
Словения	28	8.01	0
Гърция	36	7.51	- 5
Хърватска	39	7.29	4
Румъния	44	6.82	9
България	45	6.80	6
Сърбия	49	6.02	95
Македония	57	5.65	16
Турция	69	5.16	- 7
Босна и Херцеговина	70	5.12	73
Албания	82	4.53	14

Източник: КАМ 2012 (www.worldbank.org/kam).

Като се отчете стойността на този индекс от 9.43 пункта на световния лидер Швеция, позициите на балканските държави трябва да се определят като обнадеждаващи (табл. 7) – водещото сред тях 28-мо място в света принадлежи на Словения; Гърция и Хърватска са в топ 40; Румъния, България и Сърбия са в топ 50 страни. С изключение на Албания, всички държави в региона са със стойност на индекса, надвишаваща средното му възможно равнище, а три от тях доближават горната му граница. Още по-важно е наблюдаваното движение в посока изграждане и развитие на икономиката на знанието през дванадесетгодишния период – Словения запазва лидерското си място, Сърбия и Босна и Херцеговина отбелязват чувствителен скок, Македония, Албания и Румъния напредват значително, България и Хърватска също, но с по-умерен темп. Единствено Турция и Гърция отстъпват своите позиции, въпреки това последната остава на второ място сред балканските държави и на 36-о място в света.

Предвид значението на 4-я опорен стълб на икономиката на знанието – развитието на ИКТ, тук е уместно да се анализират резултатите от шестото издание на специализирания доклад на Международния телекомуникационен съюз, публикуващ разработения през 2008 г. глобален **Индекс на развитието на ИКТ** (ICT Development Index).¹⁹ Индексът се основава на 11 индикатори, като ранжира страните с оглед на развитието на ИКТ инфраструктура и услуги, тяхното използване в обществото, включително в държавен и образователен сектори, и необходимите за това умения. Стойностите на индекса за балканските държави са представени в табл. 8.

¹⁹ Measuring the Information Society Report 2014. Geneva: ITU, 2014.

Таблица 8

Индекс на развитието на ИКТ – 2013 г. (скала от 0 до 10)

Държава	Класация (сред 166 страни)	Стойност	Класация в Европа
Словения	31	7.13	21
Хърватска	37	6.90	24
Гърция	39	6.85	25
България	49	6.31	32
Сърбия	50	6.24	33
Румъния	58	5.83	35
Македония	60	5.77	36
Черна гора	63	5.67	37
Турция	68	5.29	38
Босна и Херцеговина	69	5.23	39
Албания	84	4.72	40

Източник: Measuring the Information Society Report 2014. Geneva: ITU, 2014.

Всички страни от региона, с изключение на Албания, надвишават средната в световен мащаб стойност на индекса от 4.77 пункта. Средното му равнище за развитите европейски държави е 7.14. Словения е практически със същата стойност; Хърватска и Гърция значително го доближават, въпреки регистрирания при тях известен спад в развитието на ИКТ спрямо 2012 г. съответно с (-) 4 и (-) 3 места; България и Сърбия са с добри стойности над 6 пункта. Плътено зад тях се нареждат останалите страни от региона. За отбелязване е обаче, че според данните в цитирания доклад Босна и Херцеговина и Албания са сред 27-те най-динамично напредващи в сферата на ИКТ държави в света, като представянето им се повишава спрямо оценките за 2012 г. с 5 места в класирането по общия индекс на ИКТ за Босна и Херцеговина и с 4 места в класирането по подиндекса достъп до ИКТ за Албания. Тези резултати дават надежди за по-нататъшно постепенно развитие на регионалния ИКТ потенциал с оглед изграждане на икономиката на занието и формиране на модерното информационно общество.

Възможността за установяване на по-видимото позициониране на балканския регион по конкурентоспособност в Европа предоставят резултатите от провежданото през две години проучване на Световния икономически форум от серията, анализираща изпълнението на целите, заложили в Лисабонската стратегия за страните-членки на ЕС. В последното (преди влизането в сила на Стратегията „Европа 2020“) издание на тематичния доклад за конкурентоспособността от 2010 г. са публикувани данните за измервания от 2002 г. така наречен агрегиран **Индекс на Лисабонския доклад** (Lisbon Review Index), позволяващ извършването на оценка на европейската конкурентоспособност.²⁰ За целите на настоящото изследване от формиращите този индекс осем (в съответствие с насоките на Лисабонската стратегия) измерения за анализ са избрани два подиндекса (табл. 9).

²⁰ The Lisbon Review 2010: Towards a More Competitive Europe? Geneva: WEF, 2010.

Таблица 9

Индекс на Лисабонския доклад (ИЛД) – 2010 г. (скала от 1 до 7)

	ИЛД		Подиндекс Информационно общество		Подиндекс Иновации и НИРД	
	Стойност	Позиция	Стойност	Позиция	Стойност	Позиция
Балкански държави-членки на ЕС						
ЕС-27	4.81	-	4.73	-	4.23	-
Словения	4.79	14	4.84	12	4.28	11
Гърция	4.18	23	3.55	25	3.81	17
Румъния	3.96	26	3.48	27	3.37	26
България	3.77	27	3.63	24	3.12	27
Балкански държави извън ЕС						
Черна гора	4.19	1	3.95	2	3.32	3
Хърватска	4.18	2	4.04	1	3.36	2
Турция	3.85	4	3.61	5	3.24	5
Македония	3.79	5	3.86	3	2.93	7
Сърбия	3.51	8	3.29	7	2.95	6
Албания	3.47	10	3.13	8	2.52	11
Босна и Херцеговина	3.07	11	2.86	10	2.54	10

Източник: The Lisbon Review 2010: Towards a More Competitive Europe? Geneva: WEF, 2010.

По общия индекс страните от Балканите за пореден път доближават дъното на европейската класация – с изключение на Словения (14-то място), чиято стойност на индекса е близо до средната за ЕС, останалите държави са в третата десетка по представянето си, като най-слабо е то за Румъния и България (съответно 26 и 27-мо място) сред страните-членки на ЕС и за Албания и Македония (съответно 10 и 11-то място сред 11 включени в проучването държави от Източна и ЮИЕ извън ЕС). Въпреки това се наблюдава сериозен напредък от страна на поелите курса за присъединяване към ЕС балкански държави – стойността на индекса на Черна гора надвишава тази на „старата“ членка Гърция, на Хърватска (тогавашната кандидатка за членство) е равна на него, а индексите на Турция и Македония надвишават стойността му за „новата“ членка България.

Разпределението на държавите по изграждане на информационно общество се различават несъществено от това по общия индекс. Единствено Словения надхвърля средната за ЕС стойност на този подиндекс, а България се изкачва в класацията до 24-то място, като изпреварва Гърция и Румъния, но техните индекси остават значително под нивото на средноевропейските. Добри показатели отново регистрират Хърватска и Черна гора, които заемат 2 и 3-то място след Словения сред 11-те представени в проучването балкански държави. Македония се нарежда пред България, непосредствено след нея са Турция и Гърция, следвани от Румъния, Сърбия, Албания и Босна и Херцеговина – най-зле представила се страна сред всички европейски държави.

Значително под средноевропейските стандарти остава *равнището на иновации* в балканските страни, което е един от факторите за неблагоприятното им представяне по общия индекс. Все пак се наблюдава покачване на класациите на Словения и Гърция по този подиндекс в ЕС (съответно на 11 и 17-то място). Но Румъния и България отново са последни сред страните-членки на ЕС, като стойността на иновационния подиндекс на България е по-ниска и от тази на Хърватска, Черна гора и Турция. Регистрираната в Доклада ниска степен на иновативност на икономиката на повечето балкански държави (с особено ниски стойности в Македония, Сърбия, Албания и Босна и Херцеговина) се определя като един от водещите фактори за слабата им конкурентоспособност, както и на региона като цяло.

По-задълбочени оценки на степента на иновационното развитие в региона могат да бъдат изведени при анализа на неговото представяне в **Глобалния иновационен индекс** (Global Innovation Index), обхващащ 141 държави в изданието му от 2015 г.²¹ Индексът е изчислен въз основа на 79 индикатори, като наред с общата му стойност, тук се анализират главно тези, които представляват нови допълнителни показатели спрямо вече представените класации, и освен това са пряко свързани с акцента на изследването – образованието, науката и развойната дейност (втория композиращ стълб от индикатори). Те характеризират тези сфери като иновационни ресурси на една държава или регион и позволяват извършване на оценка на качеството на разходите за иновациите.

Таблица 10
Глобален иновационен индекс – 2014 г. (скала от 0 до 100)

Държава	Стойност	Позиция	Коефициент на ефективността на иновациите	
			Стойност	Позиция
Словения	48.49	28	0.82	22
България	42.16	39	0.83	21
Хърватска	41.70	40	0.75	50
Черна гора	41.23	41	0.79	29
Гърция	40.28	45	0.65	98
Румъния	38.20	54	0.74	58
Македония	38.03	56	0.73	64
Турция	37.81	58	0.81	23
Сърбия	36.47	63	0.75	55
Босна и Херцеговина	32.31	79	0.39	135
Албания	30.74	87	0.49	129

Източник: The Global Innovation Index 2015 (www.globalinnovationindex.org).

Данните в табл. 10 показват относително по-успешно представяне на региона по *общия иновационен индекс* в сравнение с индекса на конкурентоспособността – всички балкански страни-членки на ЕС без Румъния са сред топ 50 държави. По-конкретно Словения, България и Хърватска са в топ 40 държави по този индикатор; близо до тях се позиционират Хърватска, Черна гора и Гърция; Румъния, Македония и Турция са в топ 60 държави; с по-ниски позиции са Сърбия, Босна и Херцеговина и

²¹ The Global Innovation Index 2015. www.globalinnovationindex.org

Албания. Трябва да се отбележи обаче, че спрямо предишното издание на този индекс изоставащите страни регистрират известен напредък, като позициите им се покачват с 4 места за Македония и Сърбия, с 2 места за Босна и Херцеговина и дори със 7 места за Албания.

Въпреки позитивните тенденции, по-реална представа за нивото на иновационното развитие в условията на силна конкуренция със световните лидери в тази област дава показателят *коэффициент на ефективност на иновациите*, изчисляван като отношение между приходите от иновационната продукция във всичките ѝ проявления и направените за създаването и производството ѝ разходи (стойността на коефициента варира около 1). Тук четири страни от региона показват много добри резултати – България, Словения, Турция и Черна гора са съответно на 21, 22, 23 и 29-то място в света, което е видим индикатор за техния иновационен потенциал. При положение, че само три световни държави са със стойностите на този показател над единица, представянето със стойностите над 0.8 и 0.7 на 8 страни от региона може да се окачестви като успешно с оглед малките мащаби на повечето от техните икономики. Съществено изоставане е характерно само за Гърция (98-мо място), Албания (129-то място) и Босна и Херцеговина (135-то място). Тези резултати водят до очевидния извод, че обединяването на усилията в тази област е ползотворно за региона, като сътрудничеството и споделянето на опита и добрите практики между балканските страни в областта на образованието, научните изследвания и иновациите може да стане реален фактор както за повишаване на регионалния и национален иновационен потенциал, така и на конкурентоспособността им в световен мащаб и в Европа.

Ефективността на иновациите е в пряка зависимост от разходите за изграждане и развитие на човешкия капитал и като цяло на сферата на науката и развойната дейност, от една страна, и от резултатите от процеса на създаване на знания, от друга страна. Позицията на региона по съответните подиндекси, участващи във формирането на общия иновационен индекс и коефициента на ефективност на иновациите, позволява да се получи по-детайлна представа за регионалния иновационен капацитет (табл. 11).

С изключение на Албания, 6 държави от региона са сред топ 50 по първия подиндекс, след тях се нареждат Македония, България, Сърбия и най-зле класирала се Румъния (съответно на 55, 58, 64 и 73-то място). Публикуваните в Доклада за глобалния иновационен индекс резултати показват, че слабото им представяне е главно за сметка на крайно ниския дял на разходите за висше образование и наука от БВП в повечето държави на Балканите (без Словения), както и недостатъчната степен на научно сътрудничество между бизнеса и университетите, докато класирането по показателя човешки капитал в тези сфери е съществено по-добро. Това явно оказва влияние върху позициите на страните от региона по подиндекса създаване на знания – Словения, България и Турция са сред топ 40 държави в света, следвани от Сърбия, Хърватска и Гърция, намиращи се сред топ 50 държави. Трудно е да се прецени, дали за гордост или съжаление е налагащият се извод за позитивното класиране по посочения подиндекс вследствие главно на влиянието на един от формиращите го показатели – броя на научни и технически статии в реферирани списания.

Съмненията идват най-вече от отбелязаната и в Доклада невъзможност да се оцени реалната научна стойност на регистрираните статии. Въпреки това резултатите тук могат да бъдат окачествени като изненадващи – Словения е на 3-то място в света, Сърбия – на 8-мо, Хърватска – на 20-то, Гърция – на 22-ро. Черна гора, Румъния, Турция и България се разпределят на позициите между 37 и 48-ма.

Таблица 11

Индикатори за човешкия капитал и създаването на знания – 2014 г. (скала от 0 до 100)

Държава	Подиндекс Човешки капитал и НИРД		Подиндекс Създаване на знания		Научни и технически статии в реферирани списания	
	Стойност	Позиция	Стойност	Позиция	Стойност	Позиция
Албания	21.8	101	2.9	126	5.3	96
Босна и Херцеговина	39.9	38	5.0	105	9.1	70
България	32.2	58	25.6	37	16.1	48
Хърватска	36.9	47	20.7	48	35.0	20
Гърция	45.9	28	18.2	51	34.0	22
Черна гора	35.9	49	13.5	63	21.6	37
Румъния	27.8	73	11.2	66	17.9	42
Сърбия	30.1	64	21.2	47	51.6	8
Словения	48.3	24	33.9	28	59.4	3
Македония	32.7	55	9.6	75	12.6	62
Турция	35.9	50	26.0	35	17.2	44

Източник: The Global Innovation Index 2015 (www.globalinnovationindex.org).

Именно с цел оценка на качеството на иновациите в различни държави от 2013 г. в Световния иновационен индекс са включени *три нови индикатора*, позволяващи да се извършат качествени измерения на резултатите от иновационното развитие в сравнителен международен аспект (табл. 12).

Таблица 12

Индикатори за качеството на иновациите на Балканите

Държава	Световен рейтинг на топ 3 национални университета		Заявки за патенти в международни офиси		Индекс на цитирания	
	Стойност	Позиция	Стойност	Позиция	Стойност	Позиция
Албания	0.0	76	0.0	86	40.0	127
Босна и Херцеговина	0.0	73	0.1	59	49.0	117
България	7.3	65	0.4	43	154.0	45
Хърватска	7.9	64	0.6	34	161.0	42
Гърция	31.4	44	0.5	39	295.0	29
Черна гора	0.0	73	0.1	63	23.0	138
Румъния	17.1	55	0.1	69	53.0	46
Сърбия	4.5	70	0.1	56	86.0	83
Словения	9.2	61	2.6	17	172.0	40
Македония	0.0	73	0.1	57	67.0	98
Турция	34.5	39	0.5	38	237.0	36

Източник: The Global Innovation Index 2015 (www.globalinnovationindex.org).

Тук ясно проличават недостатъчните качество и резултатност на иновациите в страните от региона по представените индикатори. Преди всичко твърде незадоволителен е *рейтингът на водещите университети на Балканите*, включени в топ 700 в съответствие със световната класация на университетите – само Турция и Гърция са на позициите под 50-та, Румъния е на 55-та, а останалите страни са между 60 и 76-та позиция в света. С изключение на Гърция, относително нисък е *индексът на цитирания* – Турция, Словения, Хърватска, България и Румъния са едва в топ 50, като това класиране съществено се разминава при повечето страни с анализирания по-горе по-благоприятно представяне по броя на научни статии и отново поставя въпроса за тяхната стойност като иновационен продукт. По-обнадеждаващи са резултатите, основаващи се на класирането на страните по броя заявки за патенти в международни офиси в рамките на Договора за патентно коопериране: Словения е на 17-то място в света, Хърватска, Гърция и Турция са сред топ 40, а България е на 43-то място. Другите държави с изключение на Албания са с по-ниски резултати, но все пак не падат под 69-та позиция.

Степента и темповете на растеж на иновационното развитие на балканските страни може да се проследи при анализа на резултатите от специализираното изследване на ЕС за напредъка на европейските държави в областта на иновациите. За тази цел е разработен **Европейски сумарен иновационен индекс** (Summary Innovation Index)²² и се анализира представянето на държавите в Европа в сферата на научноизследователската и иновационната дейност през периода 2007-2014 г.

В съответствие с *класифициране на държавите по тяхното иновационно представяне* те се разделят на 4 групи: 1. лидери в иновациите, 2. държави, следващи лидерите, 3. умерени иноватори и 4. „скромни“ иноватори. Мястото на балканските страни, включени в това класиране, е следното: Словения е в групата държави, следващи лидерите с близо до средното за ЕС равнище на сумарния иновационен индекс; Хърватска, Гърция и Сърбия са сред умерените иноватори; България, Румъния, Македония и Турция са в групата „скромни“ иноватори със значително под средното за ЕС равнище на този индекс (табл. 13).

Съществените разминавания в темповете на растеж на иновациите води до констатация за засилващите се различия между трите групи държави в региона през анализирания период.

²² *Innovation Union Scoreboard 2015*. EU, 2015. Анализираният тук издание на индекса е 14-то поред от 2001 г. Индексът е агрегиран въз основа на 25 индикатори, разпределени в 3 групи подиндекси: 1) *възможности за иновации – човешки ресурси* (измерва наличието на висококвалифицирана и образована работна сила); *отворена, компетентна и привлекателна система за научни изследвания* (измерва международната конкурентоспособност на научната база чрез фокусиране върху съвместни държавно-частни научни публикации); *финансиране и подкрепа* (оценява възможностите за финансиране на иновационните проекти и държавната финансова подкрепа на тези дейности в университетите и публичните научноизследователски институции); 2) *фирмена активност* и 3) *икономически приноси от иновациите*. Понататъшният анализ е концентриран върху първата група подиндекси, както и върху някои избрани показатели от другите групи, съобразени с целите на настоящото изследване.

Таблица 13

Сумарен иновационен индекс за балканските държави – 2014 г. (скала от 0 до 1)

Държава	Стойност	Годишен темп на растеж 2007-2014 г. (%)
ЕС-28	0.555	0.98
България	0.229	3.14
Гърция	0.365	0.10
Хърватска	0.313	0.82
Румъния	0.204	2.27
Словения	0.534	2.61
Турция	0.257	6.98
Сърбия	0.385	6.31
Македония	0.235	3.69

Източник: Innovation Union Scoreboard 2015. EU, 2015.

Стремежът на балканските страни да напредват в областта на *иновациите* проличава при анализ на *средногодишните темпове на техния растеж*, които са значително по-високи от средноевропейското им равнище във всички включени в изследването държави от региона с изключение на Гърция и Хърватска. За отбелязване е, че България с присъщия ѝ темп на растеж от 3.14% през периода значително подобрява своето представяне²³, като се нарежда, наред с Латвия и Малта, сред лидерите по този показател за иновационно представяне сред страните-членки на ЕС. Икономическата и политическата криза в Гърция се отразява твърде негативно върху темповете на растеж на иновации, но тя продължава да поддържа по-висока (след Словения) стойност на иновационния индекс в сравнение с другите балкански държави-членки на ЕС. Най-слабо в ЕС е представянето на Румъния, която се характеризира с отрицателен темп на растеж спрямо 2013 г. (-0.05), като губи позицията на топ „скромнен“ иноватор и се оказва последна в тази група след Латвия и България. Що се отнася до страните от Балканите извън ЕС, Сърбия и Турция се отличават с много високи темпове на растеж на иновации над 6%, което нарежда Сърбия сред държавите умерени иноватори и е безусловен успех за тази страна. В групата „скромни“ иноватори Македония и Турция изпреварват членките на ЕС България и Румъния по стойността на анализирания индекс.

Сравнителният анализ на представянето на страните от региона по *сумарния иновационен индекс спрямо средното му равнище за ЕС-28* показва значителното им изоставане: с изключение на Словения, плътно приближила се към средноевропейската стойност на индекса, резултатите за другите страни са обезкуражаващи – Сърбия и Гърция изостават с над 30%, Хърватска с 43%, Турция, Македония и България с близо 60%, а Румъния с над 60% (табл. 14). Въпреки това в Доклада е отчетен същественият напредък (средногодишни темпове на растеж) на страните от балканския регион през анализирания период по повечето от

²³ Детайлна представа за ситуацията в България в анализирания контекст може да се придобие в: Chobanova, 2014; Todeva, 2015; Todorova, Slavcheva, 2016.

формиращите иновационния индекс подиндекси и индикатори, като те се нареждат сред най-бързо развиващите се страни в Европа в тази област.

Таблица 14

Представяне на Балканите по сумарния иновационен индекс – 2014 г. (СИИ) и по избрани формиращи го показатели относително средното за ЕС равнище = 100% (в скоби – средногодишен темп на растеж за периода 2007-2014 г. – %)

Държава	СИИ	Човешки ресурси	Научно изследователска система	Финансиране и подкрепа	Интелектуални активи
България	41	83 (4.4)	23 (- 0.6)	16 (- 17)	65 (22)
Гърция	66	93 (3.8)	56 (4.4)	36 (- 18)	38 (16)
Хърватска	57	115 (8.1)	30 (8.3)	55 (- 1.9)	35 (4.2)
Румъния	37	79 (5.1)	21 (3)	26 (- 12)	27 (12)
Словения	96	122 (4.1)	73 (8.8)	94 (- 0.7)	108 (11)
Македония	42	66 (6.5)	24 (7.7)	14 (1.5)	8 (3.1)
Сърбия	69	69 (4.6)	34 (0.5)	107 (- 1.2)	13 (- 8)
Турция	46	18 (6.7)	32 (5.8)	72 (4.4)	25 (9.5)

Източник: Innovation Union Scoreboard 2015. EU, 2015.

Анализът на позицията на държавите от региона спрямо средноевропейските стойности на индикаторите, характеризиращи възможностите им за иновации, очертава следната ситуация. По показателя *човешки ресурси* Словения значително се доближава до лидерите в Европа, като надвишава средноевропейското равнище с 22%, следвана от Хърватска с 15% надвишаване, която по този показател излиза извън рамките на групата умерени иноватори, в която е позиционирана по общата стойност на иновационния индекс. Гърция е близо до средноевропейското равнище, следвана от България (83%) и Румъния (79%). Много по-слабо се представят Сърбия и Македония, а Турция е в дъното на класацията с твърде неблагоприятните 18%. Позитивен факт е, че във всички страни от региона се регистрира повишаване на равнището по показателя човешки ресурси през анализирания осемгодишен период със съответните темпове на растеж, вариращи между 4.1% (Словения) и 8.1% (Хърватска). Очевидно големи усилия в тази област полага иначе изоставаща Турция, чийто темп на растеж за периода е на второ място сред включените в изследването балкански държави със стойност 6.7%.

По показателя *отворена, компетентна и привлекателна система за научни изследвания*, индикиращ степента на отвореност на всяка държава към сътрудничеството с чуждестранни партньори, участието на изследователите в международни научни мрежи, както и качеството на научната продукция, всички балкански страни са със значително под средното за ЕС-28 равнище. За отбелязване е, че най-слабо е представянето на Македония (24%) и България (23%), като при относително високите темпове на растеж в научноизследователската сфера в повечето държави от региона през анализирания период единствено България регистрира пълната липса на напредък с отрицателен средногодишен темп от (-)0.6%. В същото време България е на второ място след Словения по показателя

интелектуални активи, като тези две държави значително изпреварват другите от региона по неговата стойност, въпреки характерните за повечето от тях високи темпове на растеж в тази област.

Очевидно е, че слабото представяне на региона по иновационното развитие на икономиката се дължи преди всичко на ограниченото *финансиране и подкрепа* на съответните инициативи в повечето държави. Едноименният индикатор отчита финансовата подкрепа на НИРД от страна на държавата, както и наличието на рисков капитал в частния сектор за развитието на нови технологии. С изключение на Сърбия и Словения (съответно със 107% и 94%) останалите страни изостават значително спрямо средноевропейската стойност на този показател, като най-негативно отново е представянето на България (16%) и Македония (14%). За отбелязване е, че нито една от анализираните балкански държави не е подобрила равнището си за периода главно поради свиване на инвестициите от частния сектор вследствие на кризата, както се констатира в Доклада по темата. Още повече, почти във всички страни темповете на растеж са с отрицателни стойности, като най-голяма е кризата с финансирането, респ. развитието на НИРД в България и Гърция с присъщия им най-висок отрицателен растеж в региона през разглеждания период. Трябва да се подчертаят предприеманите от Турция действия за подкрепа на научноизследователската сфера, което довежда до покачване на равнището на този показател спрямо средноевропейското до 72% вследствие на постигнатия положителен темп на растеж от 4.4%.

* * *

Извършеният анализ води до **заключението**, че политическите и икономическите специфики и слабости на балканския регион, ограничените мащаби на държавното и на частното финансиране на научноизследователската сфера, недостатъчната степен на взаимодействието между науката и производствения и бизнес сектори, несъответствието между професионалната подготовка и нуждите на пазара за изграждане на иновативна среда в икономиката оказват пряко и косвено влияние и са в основата на ниското, респ. неконкурентното равнище на нейната иновативност както в национален, така и в регионален аспект. Тези факти може да се допълнят с извода за все още непреодоляното неразбиране на значението на регионалното обединяване чрез съвместни усилия и размяна на добри практики в контекста на необходимостта от изграждане на научно-образователното пространство на Балканите като фактор за повишаване на иновационния потенциал и ефективност на иновациите и като цяло за икономическия напредък на региона, което води до недостатъчната степен на развитие на транснационалното академично сътрудничество в ЮИЕ. Сътрудничеството в сферите на висшето образование и науката по презумпция е необходимо условие за повишаване капацитета на тези сфери в глобализирания свят, характеризиращ се с налагане на икономиката на знанието, новите технологии, нарастващата конкуренция, вкл. на регионално равнище. Във връзка с това крайно време е академичните общности на Балканите да осъзнаят **ползите от регионалното транснационално сътрудничество**, което:

- допълва ефектите от участието в европейските инициативи и програми и в някои отношения може да допринесе повече с оглед на това, че полученият продукт остава в региона, както и че проектните теми се определят съобразно регионалните приоритети, нужди и проблеми, а не според „спуснатите“ от съответните европейски структури тематични насоки;
- е много важен фактор за процеса на реформиране на сферите на висшето образование и науката главно в страните от Западните Балкани по пътя на политическа и икономическа стабилизация и асоциирането им в ЕС, но и за други страни от ЮИЕ, което съдейства за по-доброто позициониране на техните образователни и научноизследователски институции в Европейското научноизследователско пространство и Европейското пространство за висше образование, както и за подобряване на качеството и резултатността на научните изследвания и иновации и за повишаване на конкурентоспособността на международния пазар на като цяло най-слаборазвития в това отношение и с недостатъчен иновационен потенциал регион в Европа;
- съдейства за развитие на човешките ресурси в научно-образователната сфера чрез: обмен на опит за подобряване на процесите на акредитация на висшите учебни заведения и на контрол върху качеството на висшето образование; осъществяване на съвместни учебни програми и обмен на студенти, преподаватели и изследователи вътре в региона; прилагане на мерки за балансиране на възрастовия академичен състав и привличане на млади хора към академична кариера и за преодоляване на характерния за региона проблем „изтичане на мозъци“; развитие на регионалните научно-образователни мрежи и общности, осигуряващи свободен достъп до и разпространение на научна и библиографска информация, както и база данни за формиране на изследователски колективи. Подобни многостранни регионални програми биха допринесли за повишаване на равнището на компетентност и общото качество в сферите на висшето образование, науката и иновациите;
- осигурява възможността за взаимното опознаване с оглед не само на съответните добри практики, но и грешките и проблемите в регионален аспект, като съдейства за тяхното съвместно преодоляване;
- повишава възможностите за намиране на източници на финансиране на актуални интердисциплинарни и кростехнологични изследвания и проекти, изискващи както формиране на големи екипи от изследователи с опит, така и наличие на специализирано оборудване, които не винаги са на разположение в рамките на една държава;
- води, по информация на Европейската комисия (приложима и на регионално равнище), до по-голям брой публикации и заявки за патенти на изследовател, генериране на повече знания в научноизследователските институции, участващи в програмите за изграждане на Европейско научноизследователско пространство,

както и въздействието на работили в повече от една страна изследователи е с близо 20% по-високо в сравнение с немобилни изследователи.²⁴

- чрез научните партньорства и мрежи, изградени на базата на двустранно, трансгранично и транснационално сътрудничество в региона, осигурява значителни възможности за организиране и защита на и участие в големи транснационални проекти по европейските програми.

Използвана литература

- Аврейски, Н. (2008). Балканският геополитически възел и великите сили. <http://geopolitica.eu/2008/717-balkanskiyat-geopoliticheski-vazel-i-velikite-sili-?showall=1>.
- Глобализация и балканизация. (2001). http://www.capital.bg/politika_i_ikonomika/redakcionni_komentari/2001/01/27/206836_globalizaciia_i_balkanizaciia/.
- ЦЕМИ. (2015). За по-силна Югоизточна Европа: регионалното сътрудничество. С.: Фондация „Фридрих Еберт“.
- Кехайова, В., Димитров, М., Борисов, В., Шивачев, С. и Кръстева, Б. (2015). Инициативи за регионално сътрудничество в Югоизточна Европа. – В: За по-силна Югоизточна Европа: регионалното сътрудничество. С.: Фондация „Фридрих Еберт“, ЦЕМИ, с. 26-40.
- Периодичен доклад на Световната банка за икономиката на страните от ЮИЕ – 2015. <http://www.worldbank.org/ru/news/feature/2015/09/28/from-recovery-to-reinvigorated-growth-in-south-east-europe>.
- Петраков, Дж. (2001). Разделение или интеграция на Балканите? Стратегии за развитие през XXI век. – Икономически изследвания, N 3, с. 5.
- Стоянов, Св. (2015). Възможен ли е съюз между страните от Балканите като алтернатива на ЕС?. – В: За по-силна Югоизточна Европа: регионалното сътрудничество. С.: Фондация „Фридрих Еберт“, ЦЕМИ, с. 89.
- Съобщение на Комисията до Съвета и Европейския парламент „Европейско научноизследователско пространство“. Доклад за напредъка – 2014 г. Брюксел, 15.9.2014 COM (2014) 575 final
- Чобанова, Р. (2015). Българо-македонското научно и иновационно сътрудничество: балкански и европейски перспективи. – Списание на БАН, N 1, с. 64-65.
- Balkan Barometer 2015. Public Opinion Survey, Analytical Report. Sarajevo: Regional Cooperation Council Secretariat (RCC), 2015.
- Chobanova, R.. (2014). ERAWATCH Country Reports 2013: Bulgaria. – JRC Science and Policy reports, EUR26745EN, doi: 102791/92492, Luxembourg: POEU. data.worldbank.org
- Eurostat. Key figures on Europe – 2015 edition.
- Innovation Union Scoreboard 2015. EU, 2015.
- KAM 2012. www.worldbank.org/kam
- Kyuchukov, L. (2015). The Western Balkans in the EU: will the “when” be reduced to an “if”? – In: Western Balkans and the European union. Lessons from past enlargements, challenges to further integrations. Sofia: PC – UNWE, p. 9.
- Measuring the Information Society Report 2014. Geneva: ITU, 2014.

²⁴ Вж. Съобщение на Комисията до Съвета и Европейския парламент „Европейско научноизследователско пространство“. Доклад за напредъка – 2014 г. Брюксел, 15.9.2014 COM (2014) 575 final.

- The Global Competitiveness Report 2015-2016. Geneva: WEF, 2015.
- The Global Innovation Index 2015. www.globalinnovationindex.org.
- The Human Capital Report 2015. Geneva: WEF, 2015.
- The Lisbon Review 2010: Towards a More Competitive Europe? Geneva: WEF, 2010.
- The Shadow Economy in Europe, 2013. www.atkearney.com.
- The Thessaloniki Agenda for the Western Balkans: moving towards European integration. http://europa.eu/rapid/press-release_DOC-03-3_en.htm.
- The World Factbook. Central Intelligence Agency, USA (CIA). www.cia.gov.
- Todeva, E. (2015). RIO Country Report Bulgaria 2014. – JRC Science and Policy Report. Luxembourg: POEU.
- Todorova, A., Slavcheva, M. (2016). RIO Country Report 2015: Bulgaria. – JRC Science for Policy Report. EUR27878EN, doi: 10.2791/116438, Luxembourg: POEU.
- Uvalic, M. (2005). Science, Technology and Economic Development. – Science policy series, N 1, UNESCO.
- Western Balkans and the European union. Lessons from past enlargements, challenges to further integrations. (2015). Sofia: PC – UNWE.

РАЗВИТИЕ НА ПРОМОЦИОНАЛНАТА ПОЛИТИКА НА БАНКИТЕ В БЪЛГАРИЯ

През последните години секторът на финансовите услуги се развива много бързо, а с него и маркетингът на банкови услуги и продукти. Изследването на ефективното изразходване на рекламните бюджети на месечна база дава възможност за бърза корекция на планираните рекламни кампании спрямо конкурентите на пазара. В литературата такива изследвания се срещат рядко и особено за банките в България. Във връзка с това са анализирани месечните рекламни телевизионни бюджети на банките в България. Разгледани са резултатите по групи продукти – депозити, картови продукти, потребителски кредити и ипотечни кредити. Периодът, който обхваща изследването, е от 2009 до 2012 г., като използваната методика е приложима и за периоди с друг обхват. Доказана е тезата, че при добро управление на месечните рекламни телевизионни бюджети може да се постигне същият резултат с по-малък рекламен бюджет.

JEL: M31; M37; G21

Увод

В банковия сектор все повече се усеща засилването на конкуренцията за постигане на печалба и добър пазарен дял. Все по-важно място заема познатостта на бранда и се засилва ролята на маркетинга като инструмент за постигане на добро позициониране на съответната банка. Актуалността на темата относно промоционалната политика произтича от целите на банките в България да увеличават своите клиенти.

Голяма част от продуктите и услугите, които предлагат банките у нас, са еднотипни. Ценовите им равнища са близки и потребителите са едни и същи за всички банки с малки незначителни разлики (Балева, Кунева, Маринов, 2000). Промоционалната политика спомага за представянето на продуктите и услугите, така че потребителите да научат за тях и това да доведе до увеличаване на пазарния дял, повишаване и запазване на познатостта сред потребителите и максимизиране на печалбата.

Тук са разгледани особеностите на промоционалната политика на финансовите продукти и услуги от гледна точка на изразходените рекламни бюджети за

¹ Цветелина Недялкова-Щерева е от Института за икономически изследвания при БАН, тел: 0885-053582, e-mail: ts_g_nedialkova@abv.bg.

телевизионна реклама на месечна база. Всяка банка трябва да съобразява маркетинговите си стратегии спрямо развитието на пазара, защото една от функциите на маркетинга е максимизиране на печалбата. Според Харисън (2004) използването му от банките преминава през различни етапи, в които са подчертани някои от основните компоненти на промоционалната политика като реклама, търговски промоция, приятната обстановка, анализ, планиране и контрол. Банките в България използват промоционалната политика като инструмент за подпомагане на осъществяването на продажби.

Промотирането на техните продукти и услуги се извършва на базата на пазарни проучвания, като се идентифицират нуждите на потребителите и се подобрява качеството на услугите с цел промоционалната кампания да бъде цялостна и да постигне зададените цели. Симкин (2001) изследва различни начини за изграждане на силни страни на банките сред потребителите и представя развитието и промените в промоционалната политика.

Развитието на новите рекламни канали провокира банките да преосмислят процеса за насърчаване на продажбите и стратегиите за привличане на клиенти. Това води до въвеждане на нови продукти и услуги, съобразени с нуждите на потребителите. Днес клиентите благодарение на технологични нововъведения могат да банкират чрез електронни алтернативни канали, например банкомати, мобилно и онлайн банкиране.

През период на финансова криза рекламните разходи на банките в България нарастват, което показва все по-голяма нужда от използването на промоционална политика. Извършва се преразпределение на разходите по канали и по групи продукти. Изборът на подходящо месечно телевизионно медиапланиране подобрява комуникацията с клиентите, дава възможност за своевременна намеса и корекция в полза на инвестирания бюджет и желаните резултати. С доброто управление на рекламните бюджети може да се постигне същият резултат на рекламните кампании спрямо конкурентите и с по-малък рекламен бюджет.

1. Промоционална политика за банкови продукти и услуги

Промоционалната политика винаги се осъществява със съдействието на другите политики от маркетинг микса. Нейните елементи според Речника на маркетинговите термини на Американската маркетингова асоциация са реклама, директен маркетинг, персонални продажби (наричани още „лични продажби“), връзки с обществеността и насърчаване на продажбите (2008). Резултатите от използването на елементите на промоционалната политика се отразяват върху повишаването на познатостта на банките и върху ръста в реализираните обеми на промотираните продукти. Всички елементи от промоционалната политика намират приложение и реализация в банковия сектор.

Рекламата в България не се ползва с одобрението на общественото мнение. Проучване на доц. Катранджиев (2007) дава информация за тревожни за рекламните специалисти факти: един от всеки двама потребители не вярва на рекламата като

същевременно подкрепя твърденията, че “повечето реклами са дразнещи” и че “подценяват интелигентността на хората”. Може да се каже, че поне половината от българските потребители, живеещи в големите градове, възприемат рекламата като лъжовна, досадна, дразнеща и обидна. Нещо повече – това мнение е формирано в резултат от потребителския опит, който очевидно е оставил лоши спомени у хората: 96% от запитаните в проучването отговарят, че са имали случай, при който са били излъгани от рекламата, а 68% от тях са се чувствали обидени от нея.

Общественото доверие в рекламата е подкопано и от гледна точка на нейната икономическа функция: над две трети (73%) категорично отхвърлят традиционния аргумент на рекламните специалисти за икономическата полза от рекламата. Твърдението, че тя води до намаляване на цените на продуктите. Към този резултат може да се добави и друг – почти 60% от респондентите отхвърлят тезата, че рекламираните продукти са с по-добро качество в сравнение с тези, които не се рекламират.

Вследствие на посоченото отношение логично изглежда поведението на зрителите по време на рекламен блок по телевизията – почти 24% от запитаните отговарят, че когато стартира рекламен блок, тяхното обичайно поведение е да сменят веднага канала.

На фона на изложените факти основателно се повдига въпросът: Какво могат да направят банките, за да се подобри общественото мнение относно рекламата общо и рекламната ефективност в частност, и доколко те гъвкаво могат да реагират на променящото се потребителско поведение, породено от навлезлите нови онлайн и мобилни технологии чрез промоционалната си политика.

2. Промоционална активност на банките в България за периода 2009-2012 г.

Промоционалната информация достига от банките за потребителите чрез комуникационен канал. Той започва с източника на информация – банка, която иска да промотира свой финансов продукт или услуга. Подадената информация се кодира, за да се предаде на потребителите по най-подходящ начин – измисля се рекламno послание, подбира се визия, охарактеризираща продукта, и се създава рекламno съобщение. То се разработва в различни варианти според медиите, в които ще се разпространява. При излъчването му в медиите настъпва процес на декодиране на информацията от потребителите, които трябва да разберат какво е посланието на рекламиращата банка. Ако декодирането е осъществено от точния сегмент потребители, те осъществяват обратна връзка с банката, източник на рекламната информация. През целия процес и във всичките му етапи има бял шум, който заглушава протичането на информация и затруднява достигането ѝ до крайните потребители. Този бял шум е събирателно понятие на всички рекламни съобщения, които се осъществяват по същото време и разсейват вниманието на потребителите.

Секторът на финансовите услуги се променя динамично, особено през последните двадесет години, а през последното десетилетие изключително много. В резултат от

развитието на технологичните новости и поведението на потребителите, които стават все по-недоверчиви и взискателни (Благоев, 2003; Боева, 1996), конкуренцията в отрасъла се засилва и маркетингът в промотирането на финансовите услуги придобива все по-значима роля в процеса на подпомагане на продажбите и при изпълнение на поставените търговски цели (Мейсън и Хой, 2002). Темата е застъпена и от Величков (1996).

Взаимовръзката между обхвата, честотата и броя излъчвания на рекламните кампании се обособява в изграждането на медиа план. Определя се какъв подход ще се използва от рекламодателя при реализиране на рекламната кампания и какъв модел ще се избере за измерване на резултатите след провеждането ѝ. Така се получава информация за нейната ефективност за една рекламираща банка и за конкурентите в целия бранш. Чрез разчитането на резултатите банките биха могли успешно да контролират провеждането на промоционална политика и ще имат база за сравнение при планиране на следващи рекламни кампании.

Промоционалната политика в банковия сектор е изследвана чрез анализ на получените количествени данни за медийните рекламни разходи на 24 търговски банки, работещи в България. Информацията е генерирана от Грей България ЕООД и е предоставена за целите на изследването, като данните са кодирани, за да представят тенденциите при провеждането на промоционална политика от банките, без да показват реално изразходени бюджети.

Целта на изследването е да се разгледат особеностите на промоционалната политика за финансовите продукти и услуги от гледна точка на изразходените рекламни бюджети за телевизионна реклама на месечна база. Така ще се проучат и очертаят проблемите, които банките в България срещат при осъществяване на промоционалната си политика, и ще се предложат адекватни методи за решаването им. Разгледани и анализирани видовете промоционални рекламни кампании. Изследвани са изразходените рекламни бюджети за телевизионна реклама. Банките, които участват в изследването, са разделени в три групи в зависимост от размера на активите им по класификацията на БНБ за 2012г. Първата се състои от петте най-големи банки, втората - от останалите, а в третата група са включени клонове на чуждестранни банки в България:

Първа група: УниКредит Булбанк; Банка ДСК; Първа инвестиционна банка; Обединена българска банка; Райфайзенбанк;

Втора група: Юробанк И Еф Джи България; Корпоративна търговска банка; Сосиете Жeneral Експресбанк; Централна кооперативна банка; Банка Пиреос България; Сибанк; Алианс Банк България; Българска банка за развитие; МКБ Юнионбанк; Прокредит банк; Инвестбанк; Общинска банка; Българо-американска кредитна банка; Интернешънъл асет банк; Търговска банка „Д“; Креди Агрикол България; Токуда банк; ТИ БИ АЙ Банк; Тексим Банк;

Трета група: Алфа банк; ИНГ банк Н.В. – клон София; Сити банк Н.А. – клон София; БНП Париба С.А. – клон София; Те-Же Зираат банка – клон София; ИШБАНК АГ – клон София; Регионална Инвестиционна Банка – клон България.

Интерпретацията и анализът са извършени чрез Microsoft Office Excel. Получените резултати са апробирани на базата на експертна оценка, въпросникът за която е подготвен от автора. Участниците са 10 и са експерти на различни длъжности, пряко контактуващи с клиентите от филиалите на следните банки: Райфайзенбанк; БАКБ; Алфабанк; БНП Бариба; ОББ; ДСК; Пиреос; Търговска банка Д; Алианц; Сосиете Женерал Експресбанк.

Сезонните колебания са анализирани по метода на простите средни. Първо месечните средни са изчислени чрез осредняване на динамичния ред. Авторът въвежда показателя индекс на сезонност на рекламните разходи за телевизионна реклама, наричан за кратко „Индекс на сезонност“, който се изчислява като отношение на месечната средна към общата средна, изразено в процент.

През разгледания период - от януари 2009 г. до декември 2012 г., се наблюдава ръст в общите рекламни разходи и в рекламните разходи във финансовия сектор. Ако в края на 2009 г. последните са 5.29% от всички рекламни разходи, то в края на 2012 г. те достигат до 5.8% (вж. табл. 1 от приложението).

Рекламните разходи на целия финансов сектор, разглеждани по основни медийни канали са както следва: телевизия, преса, външна реклама и радио реклама. Те показват ръст само при телевизионната реклама за изследвания период, за сметка на рекламата в пресата и радио рекламата. Успешно се развива и интернет рекламата, но тя ще бъде обект на следващи изследвания, защото към момента няма данни за потреблението ѝ от банките в България.

Според Хил и Ганди (Hill, Gandhi, 1992) във финансовата сфера рекламата е най-подходяща за комуникация при предлагане на нови и при предоставяне на специфични услуги, а също и за поддържане на имиджа на банковите институции.

Годишните инвестиции от гледна точка на рекламните бюджети по основните категории продукти – депозити, карти, потребителски и ипотечни, показват ръст във всички категории, като той е най-големия при кредитите. Известен спад има при категорията „карти“, а при депозитите спада е значителен.

При общите медийни бюджети за периода 2009-2010 г. се наблюдава ръст от 13%, който е реализиран не само от големите, но и от част от по-малките банки (вж. табл. 1 от приложението). С оглед на измененото потребителско поведение и на търсенето на финансови продукти и услуги. И докато спадът в рекламните бюджети при някои от по-големите банки е в границите на от 5 до 10%, то при други той е осезаем с над 15%.

При медийните бюджети през периода 2011-2012 г. се отчита общ ръст от едва 2,2%. С настъпването на икономическата криза банките променят своите рекламни стратегии, но нуждата от комуникация е осъзната. През анализирания 4-годишен период се наблюдава покачване на инвестициите в рекламни кампании от страна на банките. Само малка част от големите банки увеличават своя рекламен бюджет, а останалите го оптимизират, като променят рекламните си стратегии и каналите си на комуникация. При някои от по-малките банки телевизионната комуникация често е спорадична.

Все повече навлиза и интернет рекламата, която позволява прецизно измерване на резултатите от рекламните кампании в детайли. Използвайки едно от основните предимства на този вид реклами да се виждат от хора, които имат нужда от конкретен финансов продукт или услуга, това често директно води до форма на заявка за кредитните продукти или до връзка с кол център за получаване на конкретна информация за рекламирания продукт или услуга.

Електронните банкови канали се развиват успешно онлайн и мобилното банкиране стават все по популярни, но все още най-често рекламираните групи продукти и услуги са потребителските и ипотечните кредити, депозитите, картовите продукти и кредитите за малки и средни предприятия.

През периода 2009-2012 г. според направена от автора експертната оценка се развива позитивно рекламната комуникация на основните групи продукти. Най-вече в комуникацията за потребителски кредити, следвани от ипотечни кредити, депозити и картови продукти. Има единични оценки за негативно развитие на комуникацията за депозити и ипотечни кредити.

Богарт (Bogard, 1990) установява, че независимо от избрания тип медия, бюджетът ограничава обхвата на рекламата. В рамките на фиксиран рекламен бюджет обхватът може да бъде увеличен само за сметка на честотата или на т. нар. трето измерение, което характеризира продължителността на рекламното послание.

През изследвания период най-добре са се развили потребителските кредити и депозитите като категория банкови продукти (вж. фиг. 2 в приложението). Първите са все по-търсени от потребителите предвид икономическата криза. Депозитите също се развиват като продуктова категория, тъй като обемът инвестирани средства в депозитни продукти расте от 2009 г. до 2012 г.

През 2009 г. преобладаващата част от рекламиращите депозитни продукти банки провеждат целогодишни медийни кампании, а останалите имат над 1 за годината. Според резултатите от проведената от автора експертната оценка Икономическата криза се е отразила неблагоприятно върху предлагането на депозити. Изразходването на рекламни средства в рекламни кампании за депозити става нецелесъобразно за преобладаваща част от банките. Повечето от интервюираните експерти посочват че, клиентите се нуждаят от допълнителна информация за групите продукти и услуги на първо място за потребителските кредити, следвани непосредствено от картовите продукти, ипотечни кредити и депозитите (вж. фиг. 2 от приложението). Маркетингът спомага за реализирането на връзка между банката и крайния потребител с цел подпомагане на продажбите и по-добро позициониране (Дуранкев, 2002). Привличането на нови и запазването на съществуващите клиенти на банкови продукти и услуги се постига трудно поради голямата конкуренция между банките. Тъй като една от функциите на маркетинга е максимизиране на печалбата, всяка банка привежда своите маркетингови стратегии в съответствие с развитието на пазара, включвайки в тях някои от основните компоненти на финансовия маркетинг: реклама, търговски промоция; приятната обстановка, сегментация, позициониране на пазара, анализ, планиране и контрол. В зависимост от разпределението на рекламните бюджети на месечна база се наблюдава какви резултати постигат

отделните банки. Най-добри рекламни резултати постигат банките, рекламиращи над 10 месеца. Съществен резултат постига и банка 14, която рекламира 3 месеца, но с по-голям бюджет от конкурентите за същия период. Доганов и Палфи (1992) определят, че има различия в психологията на купувача в различните годишни времена и дават пример за съпоставка между празничните дни и делничните периоди.

През 2010 г. се отчита спад с над 6 мил. Лв. в рекламните бюджети, изразходени за рекламиране на депозитни продукти. С настъпването на финансовата криза потребителите започват да отлагат част от своето потребление и внасят спестяванията си в банките. Затова с по-малко разходи за комуникация се постигат добри резултати. Броят на целогодишните кампании намалява (вж. табл. 3 от приложението).

При измерването на индекса на сезонността прави впечатление, че банки с по-ниски рекламни бюджети постигат по-добри стойности от други с по-високи, в това отношение в зависимост от избора на разпределение на рекламните бюджети. Интересни примери са банки с номера 13 и 17, и 10 и 2 (вж. фиг. 4 от приложението).

През 2011 г. има спад в инвестициите. Големите рекламодатели са част от по-малките банки, имащи нужда да привлекат потребители с депозитни продукти, и такива банки, които искат да затвърдят името си като надеждна институция. Променят се и посланията в комуникацията към потребителите, все по-често се срещат думите “сигурна“ и „надеждна“ банка. През 2012 г. вече няма целогодишни инвестиции в рекламирането на депозити, кампаниите са с изразен сезонен характер през пролетта и есента.

При рекламните бюджети за картови продукти се отбелязва спад до 2011 г., но увеличаването на употребата на кредитни карти и навлизането на пазара на безконтактните карти подтиква банките да започнат да провеждат рекламни кампании за тези продукти. В комуникацията те се стремят да акцентират върху индивидуалните предимства и отстъпки, които предоставят на своите клиенти. Рекламните кампании за кредитни карти често са насочени в две посоки - набиране на нови клиенти и комуникиране с настоящи потребители. Картовите кампании придобиват все по-ясно изразен сезонен характер, вж. табл. 6-9 от приложението, но има и банки, които рекламират своите картови продукти целогодишно. Данните показват, че най-успешната стратегия е целогодишната комуникация, а сезонни са поддържащи комуникационни кампании, които съвпадат по време. Рекламните клипове акцентират върху ползите от използването на картови продукти като отстъпки, участие в промоционални томболи и възможни поводи за ползване на карти. Икономическата криза не се отразява върху предлагането на картови продукти. След началото на икономическата криза отделните рекламни бюджети за картови кампании намаляват, но се запазва броят рекламиращи банки, както трендът на сезонността. Някои от банките, които предпочитат целогодишни рекламни кампании на своите картови продукти, използват един и същ рекламен клип, докато други предпочитат различни рекламни клипове за различните сезони, представящи употребата на карти за разнообразни цели като заплащане на нови стоки, почивка или за бързо реализиране на различни неотложни покупки. При банки 17 и 2 се наблюдават приблизително равни рекламни бюджети, но те са постигнали различен

индекс на сезонност, което се дължи на месеците, през които са провеждали телевизионни рекламни кампании. Първата рекламира от февруари до декември, но с по-ниски рекламни бюджети, а втората през юли и август (вж. фиг. 7 от приложението). Телевизионните зрители се сегментират според нагласите им да гледат даден телевизионен канал. Котлър (1996) определя основни закономерности между зрителските нагласи и структурата на рекламното послание. Чрез подбора на времето на представяне на реклама по телевизията може да се минимизират негативните нагласи сред аудиторията. Примери за това са банки с номера 15, 17 и 7 и 4 и 21 (вж. фиг. 8 от приложението).

През 2011 г. рекламирането на картови продукти нараства с около 50% спрямо предходната година. Банките разширяват своя асортимент от картови продукти и организират все повече кампании, поощряващи използването им. През 2012 г. все повече се рекламират кредитните карти и новите карти за безконтактни плащания. В рекламните клипове се показват различни ситуации, в които картата може да се използва от потребителите. Някои от рекламиращите банки дори включват весели моменти в рекламните клипове.

Рекламните бюджети за потребителските кредити се увеличават много в рамките на периода 2009-2012 г. Банките имат нужда да отпускат кредити, за да могат да обслужват постъпилите средства под формата на депозити. Същевременно навлизащите на пазара бързи кредити подтикват засилването на комуникацията от страна на банките, които трябва да задържат своите клиенти.

През 2009 г. едва 2 банки имат рекламни кампании за потребителски кредити, проведени в периода януари-юли (вж. табл. 10 от приложението), а през 2010 г. рекламиращите банки вече са 6. Променя се сезонността на рекламиране на продуктите (вж. фиг. 14 от приложението). Само една от банките започва рекламната си кампания през февруари (вж. табл. 11 от приложението). Появяват се кампании и през второто шестмесечие на годината. За второто тримесечие най-много средства се инвестират през месеците ноември и декември. Не се наблюдават банки, които да провеждат целогодишни рекламни кампании. Увеличава се конкурентното напрежение. Банките реагират с форсиращи кампании, като през 2011 г. се достига до целогодишна комуникация (вж. табл. 12 от приложението).

След настъпването на икономическата криза рекламната комуникация нараства значително. Над 4/5 от рекламиращите банки използват като рекламен канал главно телевизията. При три от банките се появяват рекламни клипове и през януари, който до този момент се смята за месец, през който не се търсят потребителски кредити. Наблюдава се промяна в сезонността на рекламните кампании на банките с номера 7, 17, 4 и 12, които с различни по големина рекламни бюджети постигат близки резултати (вж. фиг. 13 от приложението).

През 2012 г. ръстът на рекламните бюджети за потребителски кредити се увеличава като все по-засилена става конкуренцията от финансовите организации, предлагащи бързи кредити, които също инвестират големи суми за реклама и прицелват своята комуникация към масовия потребител. Затова банките се стремят да акцентират

върху облекчените процедури за отпускане на кредити върху доброто обслужване (вж. табл. 13 от приложението).

Батачаря и Раман (Bhattacharyya, Rahman, 2004) посочват, че чрез конкурентните си предимства фирмите, респ. банките, трябва да са в състояние да създават и задържат клиенти. Едно от необходимите условия за това е, че продуктите трябва да бъдат в състояние да отговорят на нуждите на клиентите. Следователно за планират и разработват продуктите, трябва да знае какво искат клиентите от даден продукт.

Разходите за рекламирането на ипотечни кредити също се повишават подобно на тези на Потребителските кредити, като през 2010 и 2011 г. те са на приблизително еднакви нива (вж. табл. 14 от приложението). Банките избират своята стратегия дали да рекламират целогодишно или сезонно своите продукти спрямо промоционалните си стратегии. Чрез рекламните послания се цели достигането до потребителите чрез емоционалното показване на възможността за собствен дом. Тъй като този продукт е дългосрочен, банките внимателно комуникират предимства на своите продукти и в повечето случаи им поставят конкретни названия, за да могат да се разграничат от конкурентите. В тази категория банката с най-голям рекламен бюджет запазва първото си място през последните две години и е с по-висок бюджет от конкурентите и през 2012 г. Част от банките се насочват към по-активно комуникиране на потребителските си кредити (вж. фиг. 14 от приложението). През 2010 г. рекламиращите банки и рекламните бюджети растат. Сезонност в комуникацията се наблюдава през март, май, октомври и ноември. Появяват се рекламни кампании и през първото тримесечие на годината и през месеците юли и август, които до момента не са били приоритетни за рекламни периоди при банки 2, 17 и 13 (вж. фиг. 15 от приложението). Наблюдава се и промяна в съдържанието на рекламните клипове, набляга се на информацията за бърз отговор и за лесно кандидатстване (вж. табл. 15 от приложението). Според Мейърс-Леви и Сърнтал (Mayers-Levy, Sternthal, 1991). В сравнение с мъжете, жените обработват по-детайлно информацията от рекламите по телевизията и притежават по-нисък праг на възприемане на модулациите на гласа. Често рекламодателите се съобразяват с това при изготвянето на рекламните клипове.

През 2011 г. нивото на рекламните разходи се запазва, но се забелязват промени в разпределението по месеци (вж. фиг. 16 от приложението). Наблюдават се банки като тези с номера 1, 2, 13 и 10, 15, при които индексът за сезонност показва, че дори и тези с по-нисък рекламен бюджет постигат добри резултати чрез правилно планиране на своите рекламни кампании. Някои банки предпочитат целогодишна комуникация за своите рекламни клипове за Ипотечни кредити. Засилва се тенденцията към вземане на потребителски кредити, които да се използват за плащане на жилище. Все по-често се рекламират фиксирана лихва за дълъг период, най-често до 10 години и получаване на бърз отговор за одобрение на кредита. В рекламните клипове все по-често се набляга на емоционални моменти като представяне на млади семейства с деца, щастливи в ново жилище, показва се семеен уют. Ипотечните кредити се представят като възможност за осигуряване на дом за цялото семейство. Бломер, Рутер и Пиитърс (Bloemer, Ruyter, Peeters, 1998) изследват как се възприема качеството на обслужване и удовлетвореността и как се определя лоялността на

клиентите. Надеждността (измерение на качеството) и позициите на пазара (размер на изображението) са относително важни движещи сили на лоялността към банките.

През 2012 г. са инвестирани повече средства в рекламни кампании за ипотечни кредити. Наблюдава се слаба сезонност при по-големите бюджети и силно изразена сезонност при по-ниските бюджети. Комуникацията е ориентирана най-вече през периодите от февруари до април и през октомври-ноември, което променя основните месеци за комуникация за разлика от 2011 г. (вж. фиг. 17 от приложението) Банките се стараят да не застъпват своите рекламни кампании за Ипотечни кредити с тези за потребителски. Рекламните послания все по-често акцентират върху фиксирана лихва за период от 10 години. Конфър (Confer, 1992) провежда изследване, в което прави сравнение между ефективността само на телевизионна реклама с ефективността на телевизионна реклама в комбинация с печатна реклама. Получените резултати показват че по-ефективна е телевизионната реклама, която е комбинирана с печатна.

Според Джонсън (1996) в съвременните условия банките използват маркетинг, за да постигнат по-голям пазарен дял и печалба. Основните формати в телевизионната реклама, които се използват при рекламирането на банкови продукти и услуги, са: спонсорство, клип в рекламен блок, рекламен репортаж, рекламен надпис, платен репортаж, заставка или рекламен бълг. При планирането на излъчване на рекламните клипове освен избора на медия и часовия пояс на излъчване на рекламата е важен и подборът на профил на аудиторията. Всички тези характеристики трябва да се посочат в медия плана, който трябва да отговаря на зададените рекламни цели. Структурата му зависи от различни фактори като определен бюджет, времеви период на рекламната кампания, медии, в които ще се проведе тя, етап на жизнения цикъл на рекламирания банков продукт или услуга и т.н.

Изводи

Изследвани са месечните рекламни бюджети за телевизионна реклама на банките от 2009 до 2012 г. Рекламните разходи във финансовия сектор се увеличават, което показва растящата нужда от използването на промоционална политика от страна на банките. Подобряването на комуникацията по отношение на клиентите става чрез оптимизирането на медия планирането по време на рекламните кампании, което дава възможност за навременна намеса и корекция на месечна база в полза на инвестирания бюджет и постигнатите резултати. При разгледаните изразходени бюджети за рекламни кампании за депозити има най-значителен спад на инвестициите в рекламата за периода от 2009 до 2012 г. При рекламните бюджети за картови продукти се отчита намаление до 2011 г. Рекламните бюджети за потребителски кредити се увеличават ежегодно в рамките на целият разглеждан период. Разходите за рекламирането на ипотечни кредити се повишават като потребителските кредити, като през 2010 и 2011 г. достигат сходни нива.

Икономическата криза се отразява негативно върху продажбите на кредитни продукти и с по-малко месечни разходи за комуникация банките трябва да постигат по-добри резултати, което води до увеличаване на конкурентното напрежение. Резултатите показват, че рекламната комуникация нараства значително. Банките използват телевизията за основен рекламен канал. Чрез нея достигат до най-голяма аудитория. Част от банките оптимизират медиа планирането си с цел ефективно използване на рекламния бюджет. Изследването доказва тезата, че при добро управление на планирането на месечните рекламните телевизионни бюджети може да се постигне по-добър резултат със същите средства.

Използвана литература

- Авторски колектив – С. Класова, П. Иванов, Г. Младенова, Л. Станкова, В. Балева, Л. Василева, Б. Дуранкев, Н. Найденов, К. Опров, А. Геров (2007). Маркетинг. УИ Стопанство. Благоев, В. (2003). Маркетинг. С.: International University.
- Боева, Б. (1996). Маркетинг на услугите. С. Величков, Ст. (1996). Банков маркетинг. Свищов: Стопански свят.
- Джонсън, Фр. (1996). Банков мениджмънт. Princeps.
- Доганов, Д., Ф. Палфи, (1992). Рекламата каквато е. Варна: Принцепс.
- Дуранкев, Б. (2002). Ключ към маркетинга. С.: УИ „Стопанство”.
- Катранджиев, Хр. (2007) Емпирично изследване на обществени нагласи към рекламната.
- Харисън, Т. (2004). Маркетинг на финансовите услуги. Класика и стил.
- Котлър. (1996). Управление на маркетинга – анализ, планиране, реализация и контрол. Графема.
- American Marketing Association. (1988). Dictionary of marketing terms. Chicago.
- Bhattacharyya, S. K., Z. Rahman (2004). Capturing the customer's voice, the centerpiece of strategy making: A case study in banking. – European Business Review, Vol. 16.
- Bloemer, J., Ruyter, P. Peeters, (1998). Investigating drivers of bank loyalty: the complex relationship between image, service quality and satisfaction. – International Journal of Bank Marketing, Vol. 16, N 7, p. 276-286.
- Confer, M. G. (1992). The media multiplier: Nine studies conducted in seven countries. – Journal of advertising research, Jan/Feb 1992.
- Dibbs, L. S., Pride, W. M. and Ferrell, O. C. (2001). Marketing concepts and strategies. 4th ed. Houghton.
- Hill, D. J., N. Gandhi, (1992). Services Advertising: A Framework to it's effectiveness.
- Bogard, L. (1990). Strategy in advertising, matching media and messages to markets and motivations. 2nd ed.
- Mayers-Levy, J., B. Sternthal (1991). Gender Differences in the message cues and Judgments. – Journal of marketing research, Feb.
- Machauer, A., S. Morgner, (2001). Segmentation of bank customers by expected benefits and attitudes. – International Journal of Bank Marketing, Vol. 19, N 1, p. 6-18.

Приложение

Таблица 1

Годишни рекламни бюджети на търговските банки (лв.)

Кодови номера на банки	2009 г.		2010 г.		2011 г.		2012 г.	
	лв.	SOS (%)	лв.	SOS (%)	лв.	SOS (%)	лв.	SOS (%)
7	3 449 299	16.64	3 261 283	15.39	4 213 967	17.97	4 115 202	16.93
13	2 112 918	10.20	1 845 662	8.71	1 865 285	7.95	1 726 361	7.10
4	2 142 774	10.34	1 724 796	8.14	2 141 846	9.13	1 417 314	5.83
15	2 929 682	14.14	1 671 931	7.89	2 115 604	9.02	2 625 864	10.80
17	2 393 289	11.55	2 049 682	9.67	2 997 672	12.78	1 796 082	7.39
2	1 303 959	6.29	1 542 902	7.28	1 466 791	6.25	1 351 134	5.56
1	982 493	4.74	1 627 749	7.68	1 443 100	6.15	1 573 739	6.47
21	1 342 126	6.48	1 769 877	8.35	2 029 895	8.66	3 187 197	13.11
10	701 058	3.38	1 722 213	8.13	397 313	1.69	387 065	1.59
14	888 267	4.29					804 629	3.31
6	514 252	2.48	1 776 877	8.39	1 959 347	8.36	1 435 047	5.90
20	573 424	2.77	528 009	2.49	658 916	2.81	607 696	2.50
12	414 132	2.00	711 893	3.36	1 221 866	5.21	2 801 544	11.53
3	242 552	1.17	340 869	1.61	367 538	1.57	162 145	0.67
16	264 910	1.28	105 305	0.50			82 578	0.34
23	159 565	0.77	204 643	0.97	258 051	1.10	28 056	0.12
8	82 276	0.40	153 836	0.73	23 623	0.10	95 877	0.39
19	97 114	0.47	41 016	0.19	109 285	0.47		
11	60 946	0.29	26 358	0.12				
22	40 991	0.20						
18	28 579	0.14			31 419	0.13	17 567	0.07
5			59 482	0.28	128 687	0.55		
9			21 513	0.10			36 212	0.15
24					19 754	0.08	55 662	0.23

Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България.

Таблица 2

Рекламни бюджети за Депозити 2009 г., разгледани на месечна база

Кодови номера на банки	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември	Общо
15	369 136	141 718	44 144	185 022	320 311	148 554	259 115	145 129	13 181	2 708	-	243 751	1 872 770
7	98 777	261 081	99 987	163 269	226 846	147 360	42 310	24 317	47 760	284 489	256 227	46 278	1 698 701
13	144 763	105 489	151 971	255 227	132 399	186 752	248 339	11 393	4 622	110 370	88 693	31 270	1 471 288
4	14 535	238 673	131 794	136 987	39 734	281 943	137 980	15 528	174 804	163 682	29 995	14 532	1 380 188
17	73 308	190 428	51 959	31 756	156 157	162 848	97 470	-	251 649	89 224	2 005	227 546	1 334 349
1	67 334	147 452	92 317	17 773	158 114	20 146	13 593	13 025	25 204	114 533	21 910	107 384	798 783
21	152 910	29 285	58 110	59 101	21 132	191 342	8 369	3 256	-	91 816	140 637	-	755 956
10	-	2 871	50 143	73 180	53 144	34 902	22 588	25 271	47 315	61 058	152 722	164 066	687 260
6	-	-	94 547	107 549	16 252	762	12 598	3 334	-	-	178 876	80 538	494 456
14	-	-	-	208 591	108 196	150 424	-	-	-	-	-	-	467 211
2	-	27 229	810	-	73 495	157 920	-	25 002	-	-	44 147	70 381	398 985
16	4 423	10 180	24 480	1 827	1 827	15 303	14 471	8 915	9 797	4 423	47 620	7 777	151 041
20	-	-	-	-	-	-	2 318	-	-	-	48 550	93 581	144 449
19	-	-	18 133	15 135	22 214	10 432	8 195	2 390	-	8 373	3 378	-	88 251
8	-	-	9 205	1 665	-	-	1 456	-	1 693	13 118	39 223	8 875	75 235
11	-	6 990	19 234	14 128	1 630	-	1 508	-	-	-	-	-	43 490
Общо	925 185	1 161 396	846 834	1 271 209	1 331 450	1 508 687	870 312	277 560	576 024	943 793	1 053 983	1 095 981	11 862 413

Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България.

Таблица 3
Рекламни бюджети за Депозити 2010 г., разгледани на месечна база

Кодови номера на банки	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември	Общо
6	-	82 079	454 998	161 129	394 163	158 639	12 738	15 890	4 864	1 196	2 374	3 610	1 291 681
1	-	-	-	168 944	83 466	129 098	121 022	2 901	3 710	146 103	153 585	93 320	902 149
17	30 145	8 720	-	75 040	97 346	178 670	59 750	17 048	81 321	110 944	15 180	81 420	755 586
13	97 044	24 551	-	-	155 279	89 630	11 494	4 005	-	98 971	108 995	676	590 644
21	38 881	167 340	-	-	10 814	-	-	-	-	283 437	69 620	570 091	
10	35 120	31 024	37 011	37 994	43 273	43 281	29 776	35 161	38 961	41 031	33 755	33 303	439 692
2	6 799	-	-	720	720	720	-	-	136 368	207 652	-	49 347	402 326
23	-	-	-	-	-	52 707	118 284	1 844	-	-	1 489	7 793	182 117
8	-	20 373	84 818	44 420	2 578	-	-	-	-	-	-	-	152 188
16	-	3 024	7 624	-	10 093	13 457	17 917	19 013	6 048	2 608	8 335	-	88 119
15	28 047	52 793	5 330	-	-	-	-	-	-	-	-	-	86 170
4	3 009	-	-	-	-	-	-	-	-	17 762	9 786	-	30 558
Общо	239 045	389 905	589 781	488 246	797 732	666 201	370 983	95 863	271 273	626 268	616 937	339 089	5 491 322

Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България.

Таблица 4
Рекламни бюджети за Депозити 2011 г., разгледани на месечна база

Кодови номера на банки	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември	Общо
6	144 621	94 474	78 071	-	-	-	-	-	10 478	532 183	23 341	-	883 168
17	11 440	312	-	1 482	171 918	22 650	30 028	150 246	76 088	154 417	42 693	124 919	786 192
1	82 651	3 873	1 906	81	596	12 048	17 405	7 607	10 333	18 891	218 128	163 174	536 692
2	1 215	-	-	-	28 998	333 548	2 600	-	8 489	-	-	-	374 849
10	17 140	21 269	31 510	113 123	46 383	67 711	5 195	9 526	9 818	4 937	19 437	17 130	363 180
13	0	-	-	191 319	118 306	5 451	-	-	-	-	-	-	315 076
14	1 524	-	-	34 590	204 120	-	-	-	-	71	-	-	240 304
21	-	-	83 727	139 949	-	-	-	-	-	-	-	-	223 676
4	-	1 670	32 999	18 571	17 839	25 533	15 123	-	-	3 167	24 451	27 335	166 687
12	-	-	-	-	-	3 121	-	-	-	-	-	73 871	76 992
20	13 459	-	18 623	3 048	-	14 923	-	-	-	-	-	-	50 053
8	-	-	-	-	-	-	-	-	3 240	20 171	166	-	23 577
Общо	272 051	121 597	246 837	502 162	588 159	484 985	70 351	167 379	118 447	733 837	328 215	406 428	4 040 448

Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България.

Таблица 5

Рекламни бюджети за Депозити 2012 г., разгледани на месечна база

Кодови номера на банки	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември	Общо
21	-	87 079	269 766	5 590	-	261 229	112 169	-	-	321 492	203 515	257 061	1 517 899
6	-	5 940	3 856	253 240	93 934	-	-	-	-	166 792	249 098	-	772 860
17	6 421	-	-	-	129 304	151 882	-	2 181	-	8 407	125 201	94 663	518 060
2	-	-	-	211 826	222 534	-	-	-	-	-	-	19 170	453 531
13	-	-	-	-	-	199 767	202 875	-	-	-	-	-	402 642
12	-	-	79 012	61 710	-	52 835	5 956	-	-	-	-	-	199 513
20	-	-	-	-	22 076	3 538	671	-	-	-	42 697	25 041	94 022
8	-	-	-	16 395	22 355	23 018	190	-	-	17 294	14 188	-	93 439
15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	38 867	-	38 867
1	8 657	5 483	2 227	-	-	-	-	5 139	1 033	-	-	-	22 538
4	-	-	-	-	-	16 519	-	2 891	-	-	-	-	19 410
18	-	-	2 680	2 144	2 144	2 680	2 144	1 608	1 608	-	2 561	-	17 567
Общо	15 078	98 501	357 540	550 905	492 347	711 467	324 006	11 818	2 641	513 985	676 126	395 935	4 150 349

Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България.

Таблица 6

Рекламни бюджети за Карти 2009 г., разгледани на месечна база

Кодови номера на банки	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември	Общо
17	-	62 704	157 904	30 032	4 321	3 301	16 609	10 698	5 536	172 409	32 172	1 239	496 925
2	-	-	-	-	-	-	439 634	13 726	-	-	-	-	453 360
7	-	340 556	77 383	9 380	827	-	-	-	-	-	-	-	428 147
15	2 125	283	-	-	-	-	-	-	-	-	299 877	19 762	322 047
13	-	-	-	-	-	160 216	85 871	939	1 946	4 646	233	3 480	257 330
3	15 970	17 963	18 898	20 976	19 024	37 580	21 897	11 719	9 042	14 870	15 768	15 016	218 722
21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	300	213 305	213 605
23	10 910	-	-	-	29 370	46 717	4 376	3 036	3 770	2 325	-	-	100 503
18	-	-	-	12 833	12 833	-	-	-	-	-	-	-	25 667
Общо	29 004	421 507	254 186	73 222	66 375	247 814	568 387	40 118	20 293	194 250	348 349	252 801	2 516 306

Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България.

Таблица 7

Рекламни бюджети за Карти 2010 г., разгледани на месечна база

Кодови номера на банки	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември	Общо
15	457	96 059	101 484	25 143	18 538	209 329	100 375	9 101	9 658	88	-	229 919	800 152
17	1 324	-	-	-	-	8 908	6 289	1 905	11 189	256	208 645	155 989	394 504
7	1 523	1 111	-	-	27 407	15 719	-	-	-	174 981	136 332	-	357 074
13	324	-	-	-	-	-	936	8 837	5 928	-	67 967	70 700	154 692
3	8 483	15 451	13 886	9 233	1 841	-	1 632	-	967	3 792	5 079	8 158	68 522
14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27 983	27 983
4	-	-	-	-	-	108	2 480	3 196	297	15 431	-	-	21 511
21	10 041	10 910	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20 951
18	-	-	-	-	-	-	-	9 616	3 597	2 791	2 233	2 233	20 471
Общо	22 152	123 531	-	34 376	47 786	234 064	111 712	32 655	31 635	197 340	420 256	494 980	865 859

Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България.

Таблица 8

Рекламни бюджети за Карти 2011 г., разгледани на месечна база

Кодови номера на банки	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември	Общо
15	339 647	17 675	10 791	415 063	223 692	7 742	11 579	12 808	27 106	20 273	8 012	11 329	1 105 718
7	-	-	-	-	-	-	-	79 396	132 618	78 710	123 306	124 893	538 923
6	-	-	-	-	146 674	191 006	-	-	-	123 713	34 984	18 129	514 506
17	1 208	-	209 821	89 926	1 523	2 006	4 967	10 847	7 501	15 242	1 281	1 324	345 646
3	1 131	1 493	-	-	2 415	83 027	51 737	2 986	18 504	137 996	10 812	16 154	326 256
21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	183 739	183 739
13	6 314	1 831	480	85	-	-	741	-	-	-	101 785	62 387	173 623
12	-	-	-	-	-	-	1 147	650	-	148 847	2 484	-	153 128
4	-	-	4 767	12 232	3 749	2 965	1 778	889	-	18 646	6 274	-	51 300
Общо	348 299	21 000	225 859	517 307	378 054	286 747	71 949	107 576	185 729	543 426	288 938	417 955	3 392 838

Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България.

Таблица 9

Рекламни бюджети за Карти 2012 г., разгледани на месечна база

Кодови номера на банки	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември	Общо
21	273 450	170 340	29 048	186 365	147 424	16 673	21 239	54 689	-	4 111	2 893	3 119	909 350
15	139 398	204 608	100 703	19 421	5 999	23 976	24 879	5 881	5 230	-	136 563	51 919	718 577
6	-	-	-	38 897	191 375	34 642	6 251	-	-	-	-	-	271 166
7	-	-	-	-	-	-	-	741	83 833	127 731	8 052	-	220 357
13	-	-	-	5 826	-	1 248	-	75 416	9 897	-	-	-	92 386
1	17 690	15 497	7 878	24 180	4 000	-	-	-	-	1 226	15 324	1 290	87 084
4	-	-	7 280	7 281	-	11 170	3 209	1 205	11 684	28 045	13 712	-	83 587
10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40 414	40 414
Общо	430 538	390 445	144 909	281 970	348 798	87 709	55 578	62 517	176 163	171 010	176 543	96 742	2 422 922

Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България.

Таблица 10

Рекламни бюджети за Потребителски кредити 2009 г., разгледани на месечна база

Кодови номера на банки	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември	Общо
7	-	-	-	33 333	479 260	1 789	-	-	-	-	-	-	514 382
12	-	-	58 448	1 637	-	-	-	-	-	-	-	-	60 085
Общо	0	0	58 448	34 970	479 260	1 789	-	-	-	-	-	-	574 467

Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България.

Таблица 11

Рекламни бюджети за Потребителски кредити 2010 г., разгледани на месечна база

Кодови номера на банки	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември	Общо
4	-	-	94 732	165 874	25 309	167 029	-	-	3 108	-	86 401	84 968	1 530 293
7	-	125 049	196 915	75 287	31 282	-	-	-	-	-	-	-	779 151
12	-	-	-	-	81 596	43 015	-	-	121 647	5 043	68 337	90 902	760 258
21	-	-	-	-	-	-	193 889	86 024	10 661	-	60 239	115 834	717 917
3	-	-	-	71 332	110 291	44 356	8 400	-	-	9 795	11 544	10 420	554 453
17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32 012	54 258
Общо	0	125 049	291 647	312 492	248 477	448 288	94 424	10 661	124 756	14 838	226 520	334 136	4 396 331

Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България

Таблица 12

Рекламни бюджети за Потребителски кредити 2011 г., разгледани на месечна база

Кодови номера на банки	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември	Общо
7	-	255 926	248 071	141 874	124 193	415	82 184	54 585	77 688	55 437	86 001	73 611	1 199 986
17	118 699	247 212	50 961	27 818	-	117 442	179 572	3 896	209 678	52 106	7 481	13 615	1 028 480
4	165 053	119 022	147 072	14 198	1 017	135 486	1 047	135 457	18 214	-	-	-	736 565
12	-	-	-	84 589	96 496	85 109	14 974	-	-	117 608	159 433	3 670	561 880
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	209 806	185 937	-	395 743
1	-	-	144 830	77 437	14 024	989	989	-	-	-	-	-	238 269
15	-	-	-	-	-	-	-	19 894	7 309	24 262	-	16 227	67 691
Общо	283 752	622 159	590 934	345 917	235 730	339 441	278 766	213 832	312 889	249 413	462 721	293 059	4 228 614

Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България

Таблица 13

Рекламни бюджети за Потребителски кредити 2012 г., разгледани на месечна база

Кодови номера на банки	2012г.												
	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември	Общо
7	-	227 012	131 289	82 949	206 742	157 522	231 484	269 319	73 440	202 526	27 505	94 505	1 704 292
12	-	-	76 750	517 595	91 021	47 446	10 012	4 072	174 017	254 104	30 525	148 094	1 353 634
4	-	1 968	984	-	-	57 843	194 794	5 133	29 493	165 846	32 606	149 465	638 131
17	10 451	1 386	-	-	-	279 218	1 090	-	-	257 841	7 176	-	557 163
13	-	310 158	127 486	-	-	-	-	-	-	-	-	32 887	470 531
1	-	11 180	159 390	-	117 237	137 864	36 675	-	-	-	-	-	462 347
10	-	-	-	-	80 766	28 645	-	-	-	-	-	-	109 411
15	9 935	-	14 333	1 158	-	-	-	-	30 128	22 032	-	-	77 585
Общо	20 386	551 704	510 233	601 701	495 767	708 537	474 056	278 524	307 077	902 349	97 811	424 951	5 373 095

Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България

Таблица 14

Рекламни бюджети за Ипотечни кредити 2009 г., разгледани на месечна база

Кодови номера на банки	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември	Общо
7	-	-	-	-	-	167 391	118 619	996	-	-	126 119	137 983	551 109
2	-	-	-	-	6 034	6 813	-	80 111	186 222	135 930	8 438	12 006	435 554
17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	195 521	120 659	514	316 695
13	-	-	839	-	-	-	-	-	88 535	182 727	25 322	12 506	309 929
14	-	-	-	-	-	-	-	-	26 629	38 195	4 467	15 456	84 747
Общо	0	0	839	0	6 034	174 204	118 619	81 107	301 387	552 373	285 005	178 466	1 698 034

Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България

Таблица 15

Рекламни бюджети за Ипотечни кредити 2010 г., разгледани на месечна база

Кодови номера на банки	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември	Общо
7	250 685	103 067	7 803	108	-	153 765	84 258	75 588	288 379	268 557	271 609	136 769	1 640 588
2	-	5 728	363 497	19 708	265 284	173 849	18 897	-	-	-	-	-	846 963
13	-	-	217 002	173 604	99 784	-	-	-	-	167 581	135 127	633	793 732
17	-	144 549	125 616	80 253	132 809	19 060	14 170	-	-	191 880	36 948	17 931	763 217
21	-	-	-	-	240 484	73 448	14 950	-	81 543	173 040	98 090	-	681 555
1	-	-	151 471	95 666	18 159	3 493	16 057	45 392	21 682	30 735	176 927	31 888	591 471
10	-	-	-	-	12 411	33 180	21 966	31 797	37 965	166 622	61 189	35 930	401 062
15	-	-	-	33 786	61 850	10 443	641	-	-	-	145 655	81 582	333 959
4	-	-	-	-	-	-	-	-	28 160	112 686	111 337	-	252 184
22	-	-	24 835	15 432	645	14 011	-	4 869	8 632	-	12 204	9 799	90 426
12	-	-	2 410	4 311	422	-	-	-	-	6 590	25 905	8 496	48 134
Общо	250 685	253 345	892 635	422 869	831 849	481 250	170 939	157 646	466 361	1 117 691	1 074 992	323 028	6 443 290

Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България.

Таблица 16

Рекламни бюджети за Ипотечни кредити 2011 г., разгледани на месечна база

Кодови номера на банки	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември	Общо
7	227 214	60 503	101 850	99 963	215 877	259 287	51 858	97 520	106 178	71 786	141 957	23 555	1 457 547
21	26 970	203 293	-	-	860	283 158	125 243	6 587	329 027	73 391	3 610	20 589	1 072 727
13	-	152 975	178 015	25 027	27 442	37 405	29 054	6 264	3 004	219 392	218 698	17 464	914 739
17	-	-	183 224	58 491	134 387	97 725	-	-	-	135 098	135 398	1 159	745 481
4	3 702	142 678	-	-	204 602	45 380	4 151	8 028	1 309	172 757	26 026	3 987	612 619
15	-	-	-	-	-	8 892	29 359	-	43 396	14 855	-	313 415	409 917
12	-	-	142 115	21 543	47	-	13 273	-	205 718	3 339	1 172	1 211	388 419
1	-	-	-	90 486	174 431	17 653	-	33 780	6 167	-	-	41 882	364 399
2	-	9 380	338 446	15 492	-	-	-	-	-	-	-	-	363 317
23	-	-	-	-	-	194 680	21 842	-	2 373	2 984	2 387	597	224 863
22	971	-	-	25 708	50 828	13 631	19 532	-	-	-	12 701	13 963	137 334
10	-	5 440	5 397	4 392	4 392	4 062	2 928	661	-	142	1 842	-	29 257
11	-	-	-	2 565	14 385	5 720	-	-	-	-	-	-	22 670
Общо	258 857	574 270	949 046	343 667	827 252	967 591	297 241	152 840	697 171	693 743	543 790	437 821	6 743 289

Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България.

Таблица 17

Рекламни бюджети за Ипотечни кредити 2012 г., разгледани на месечна база

Кодови номера на банки	Януари	Февруари	Март	Април	Май	Юни	Юли	Август	Септември	Октомври	Ноември	Декември	Общо
7	100 071	226 481	150 453	106 248	208 159	62 492	102 929	284 027	92 568	190 710	171 240	63 634	1 759 010
15	310 825	103 096	-	1 368	221 530	413 076	58 930	212 632	79 268	46 706	85 548	61 247	1 594 226
12	1 211	1 133	81 245	63 579	396 422	54 271	6 367	1 080	-	229 454	331 246	36 711	1 202 720
2	-	393 805	59 361	-	-	-	-	-	210 773	231 432	-	-	895 371
21	-	-	242 664	98 214	4 810	2 275	-	3 120	1 950	17 520	281 332	94 153	746 038
17	-	286 437	59 361	-	-	-	-	-	-	244 329	100 688	-	690 815
11	-	-	35 219	229 071	132 068	231	-	-	-	-	-	-	396 589
1	-	-	18 610	204 517	59 249	8 878	-	-	-	-	-	-	291 254
10	-	-	-	-	77 975	39 293	-	-	-	-	81 237	22 856	221 360
4	-	-	199 125	-	-	-	-	-	-	-	9 452	-	208 577
22	-	-	-	-	-	78 821	-	-	-	-	-	-	78 821
13	1 534	-	-	-	-	-	-	66 406	4 661	-	-	-	72 601
Общо	413 642	1 010 952	846 038	702 998	1 100 213	659 335	168 226	567 264	389 219	960 151	1 060 743	278 600	8 157 381

Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България.

Фигура 1



Източник: Собствени изчисления на основата на проведена експертна оценка

Фигура 2



Източник: Собствени изчисления на основата на проведена експертна оценка

Фигура 3

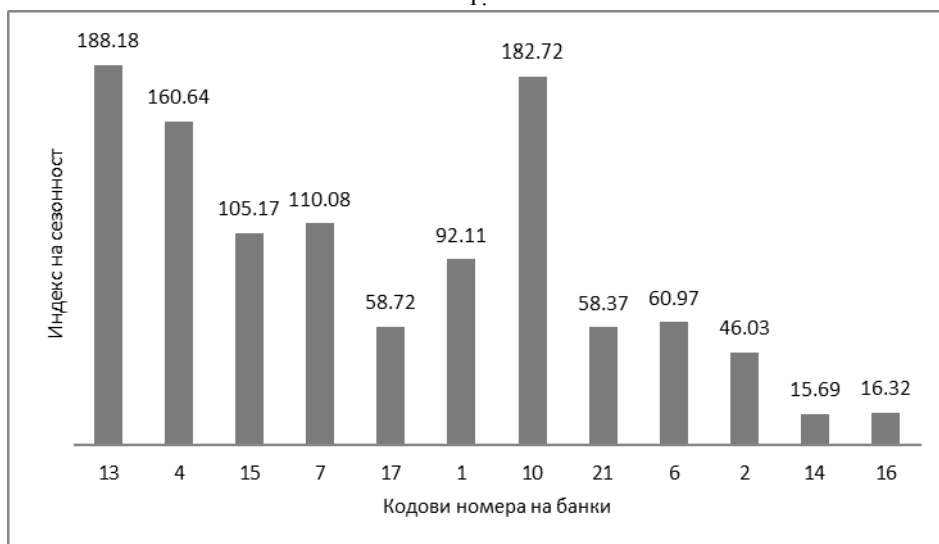
Индекс на сезонност на рекламните разходи за телевизионна реклама за Депозити 2009 г.



Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България

Фигура 4

Индекс на сезонност на рекламните разходи за телевизионна реклама за Депозити 2010 г.



Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България

Фигура 5

Индекс на сезонност на рекламните разходи за телевизионна реклама за Депозити 2011 г.



Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България

Фигура 6

Индекс на сезонност на рекламните разходи за телевизионна реклама за Депозити 2012 г.



Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България

Фигура 7

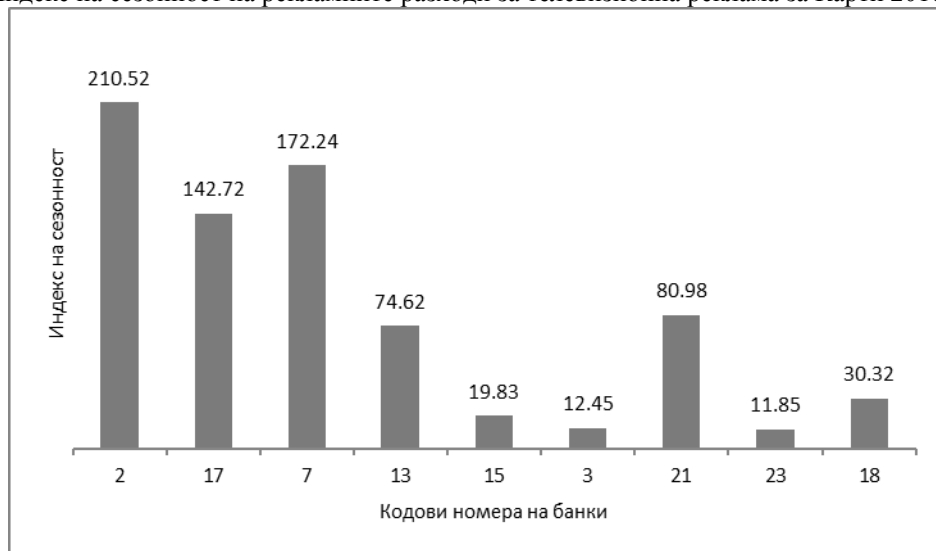
Индекс на сезонност на рекламните разходи за телевизионна реклама за Карти 2009 г.



Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България

Фигура 8

Индекс на сезонност на рекламните разходи за телевизионна реклама за Карти 2010 г.



Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България

Фигура 9

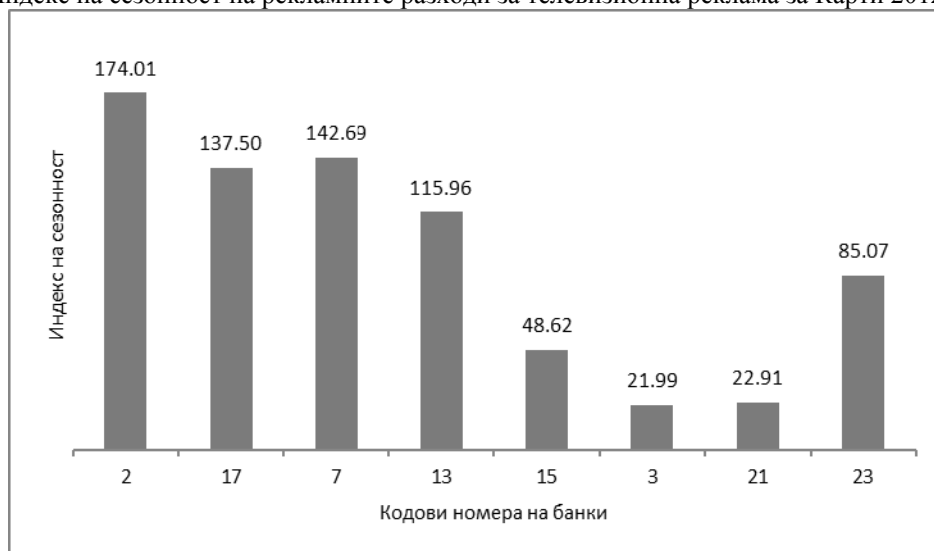
Индекс на сезонност на рекламните разходи за телевизионна реклама за Карти 2011 г.



Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България

Фигура 10

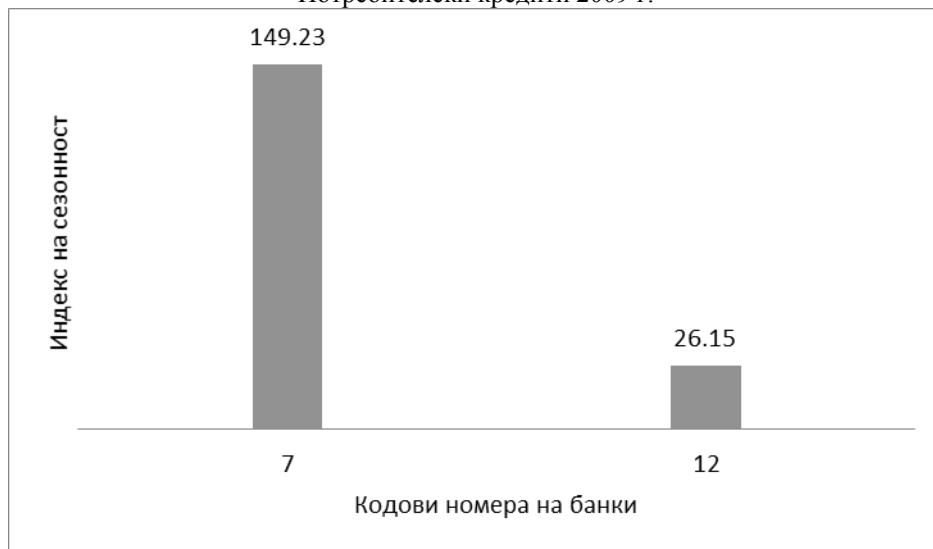
Индекс на сезонност на рекламните разходи за телевизионна реклама за Карти 2012 г.



Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България

Фигура 11

Индекс на сезонност на рекламните разходи за телевизионна реклама за
Потребителски кредити 2009 г.



Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България

Фигура 12

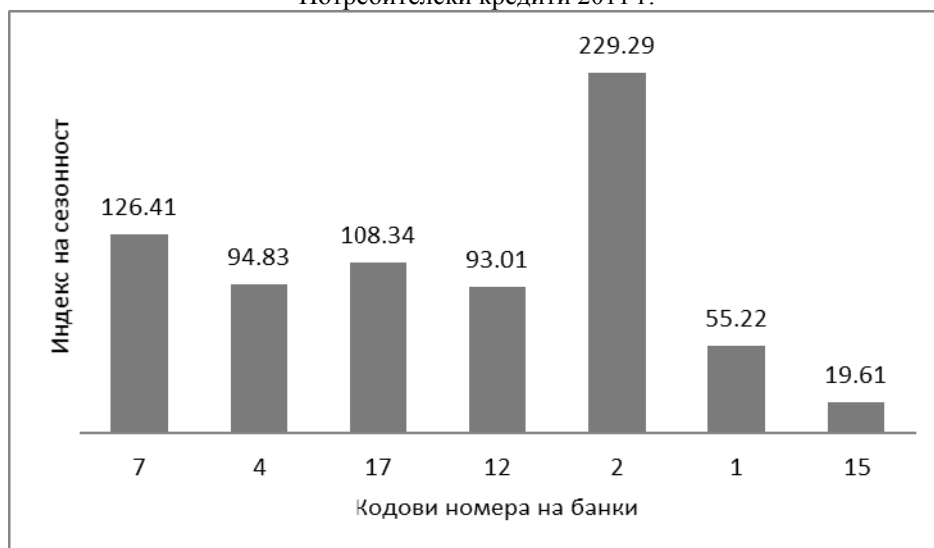
Индекс на сезонност на рекламните разходи за телевизионна реклама за
Потребителски кредити 2010 г.



Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България

Фигура 13

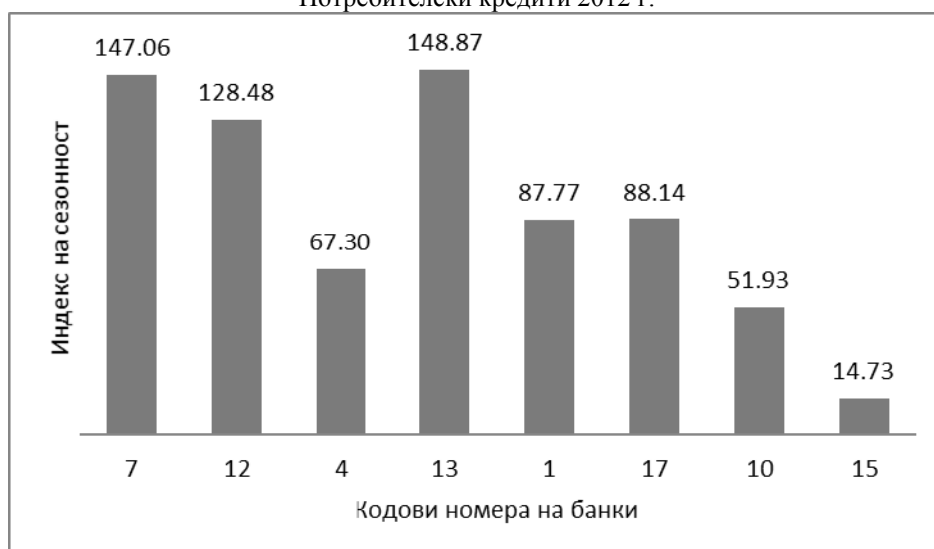
Индекс на сезонност на рекламните разходи за телевизионна реклама за
Потребителски кредити 2011 г.



Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България

Фигура 14

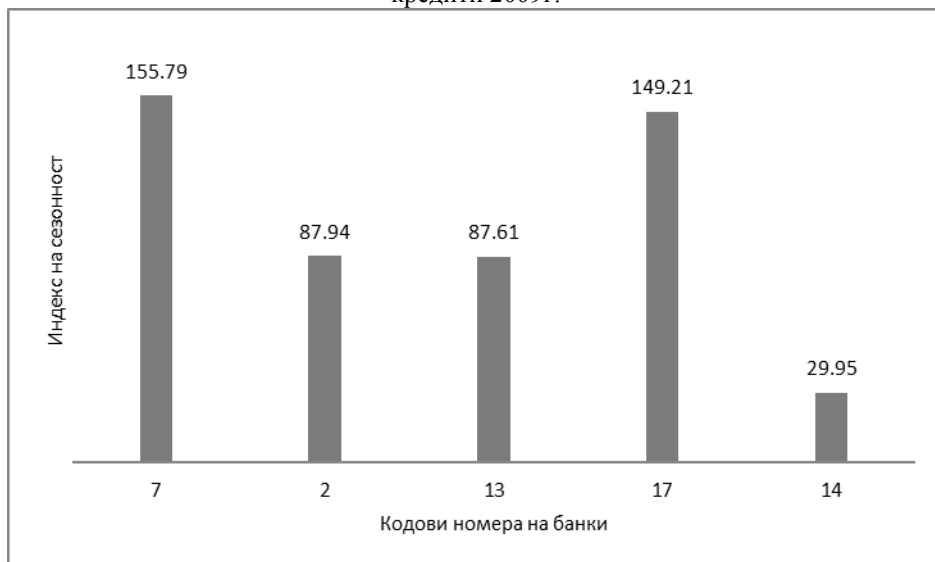
Индекс на сезонност на рекламните разходи за телевизионна реклама за
Потребителски кредити 2012 г.



Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България

Фигура 15

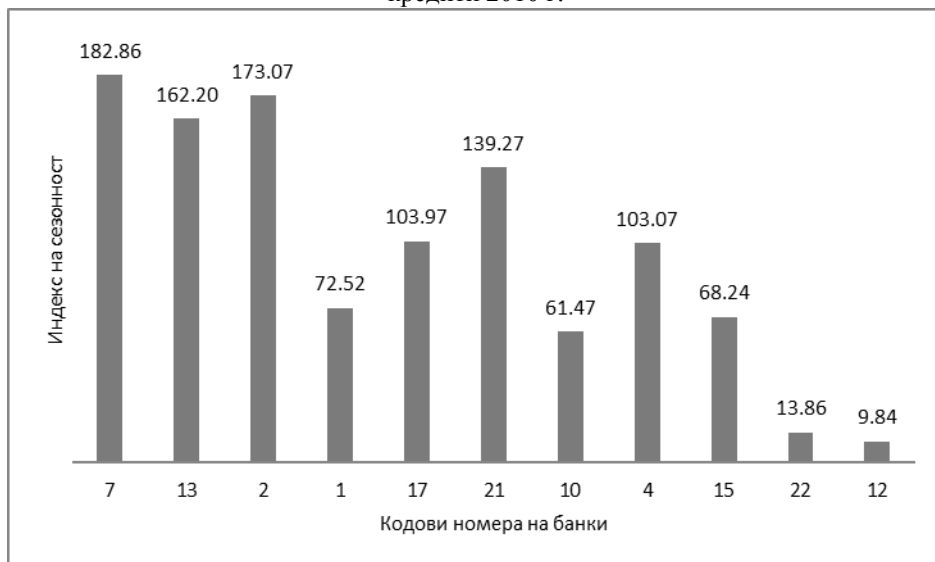
Индекс на сезонност на рекламните разходи за телевизионна реклама за Ипотечни кредити 2009г.



Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България

Фигура 16

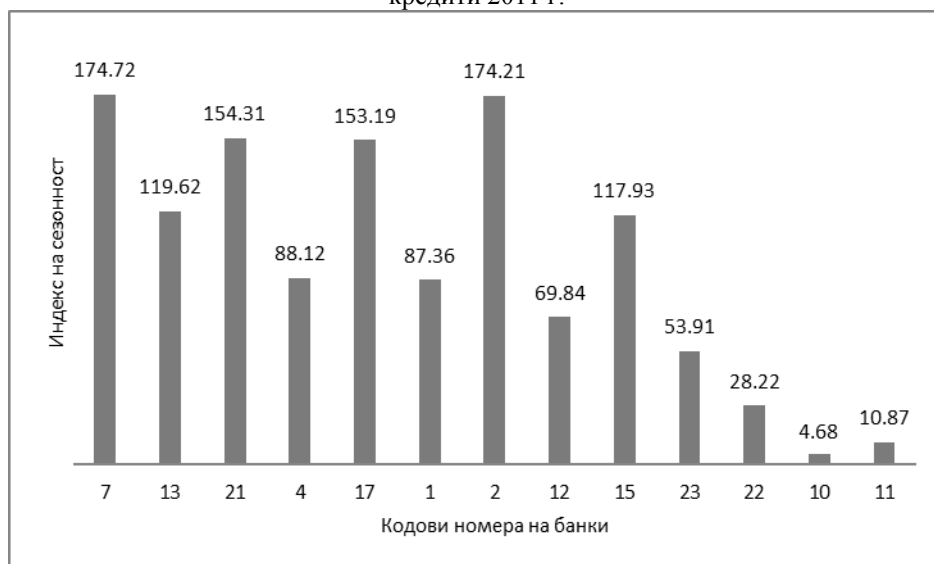
Индекс на сезонност на рекламните разходи за телевизионна реклама за Ипотечни кредити 2010 г.



Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България

Фигура 17

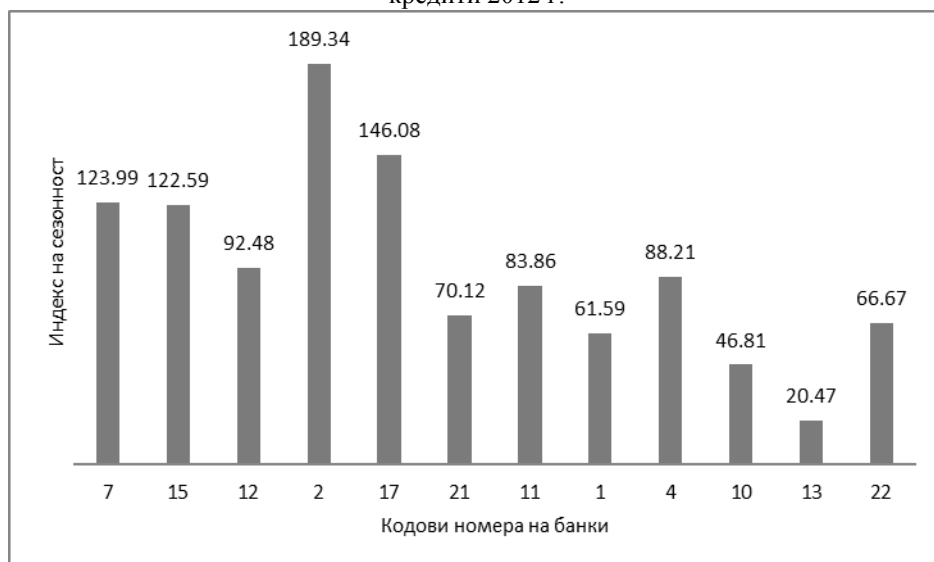
Индекс на сезонност на рекламните разходи за телевизионна реклама за Ипотечни кредити 2011 г.



Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България

Фигура 18

Индекс на сезонност на рекламните разходи за телевизионна реклама за Ипотечни кредити 2012 г.



Източник: Собствени изчисления на основата на данни от Грей България

Фигура 19



Източник: Собствени изчисления на основата на проведена експертна оценка

КОРПОРАТИВНО УПРАВЛЕНИЕ И КОНФЛИКТИ „ПРИНЦИПАЛ-ПРИНЦИПАЛ“ НА ПРИМЕРА НА БАНКОВАТА СИСТЕМА В БЪЛГАРИЯ

Разгледан е важен аспект от корпоративното управление – компании с концентрирана собственост. Като основа за изследването е използвана разновидност на модела „принципал-агент“ – „принципал-принципал“. Анализирана е собствеността в банковата система на примера на България, вкл. възникването на концентрирана собственост. Резултатите показват, че при трансформацията на собствеността от държавата към частни капитали високата концентрация се запазва, което прави неприложим модела „принципал-агент“. На практика в България може да се използва само моделът „принципал-принципал“. Направен е изводът, че за нововъзникващи и развиващи се икономики външните и вътрешните механизми за намаляване на конфликти от типа „принципал-принципал“ могат да се разглеждат като допълващи се, при което предимство трябва да се дава на институционалната среда, т.е. на външните механизми.
JEL: G34

1. Въведение

Обект на анализ в голяма част от изследванията по корпоративно управление са компании с дисперсирана (разпръсната) собственост и свързаният с тях класически конфликт „принципал-агент“, който се решава с помощта на традиционните и най-вече на вътрешните механизми на корпоративното управление.

За държавите от Източна Европа, вкл. за България, приемането на пазарните принципи е свързано с навлизането на чуждестранни капитали и с промяната на акционерния състав. Значителен брой компании в тези страни са с концентрирана собственост. Характерните за тях конфликти са между контролиращ акционер и миноритарни акционери (принципал-принципал), за чието намаляване може да допринесе прилагането както на вътрешни, така и на външни инструменти. Във връзка с това възниква необходимостта от изследване на корпоративното управление на компании с концентрирана собственост, а традиционният въпрос за защитата на

¹ Мирослав Неделчев е гл.ас. д-р в секция „Международна икономика“, ИИИ БАН, mknedelchev@abv.bg.

правата на миноритарните акционери получава ново измерение – усилията се насочват към намаляване на отклонението между собственост и правото на контрол.

Динамиката на собствеността от държавата към частния капитал води до затвърждаване на концентрираната собственост и до невъзможност да се прилага традиционният модел „принципал-агент“. Конфликтите „принципал-принципал“ възникват в банковата система на България като следствие от два фактора: процесът на приватизация и членството в ЕС.

2. Теоретични аспекти

2.1. Модел „принципал-агент“

Корпоративното управление традиционно обхваща взаимоотношенията между акционери (принципал) и ръководители (агент) и възможните противоречия в техните интереси. Съгласно агентската теория² акционерите са дисперсирани, но споделят обща цел – увеличаване на тяхното благосъстояние. Ръководителите са професионалисти, наети да управляват дружеството, и възползвайки се от относителното предимство, което им дава разпръснатата акционерна собственост, се стремят да извлекат собствена изгода чрез опортюнистично поведение. Разминаването в мотивацията на двете групи води до появата на конфликти между тях.

В практиката са познати два частни случая при класическия агентски модел:

- *Модел „повече от един принципал – един общ агент“*. Използва се при наличието на няколко собственика (принципала), разполагащи с пълна информация, които се конкурират помежду си, а ръководителят (агентът) е само един и изпълнява множество управленски функции.

В исторически план този модел е въведен от Adams, (1996), която разглежда мониторинга, осъществяван от правителствата на Англия и Холандия над техните колониални агенти зад граница в Източноиндийската компания. Авторът стига до заключението, че за намаляването на конфликтите между участващите в дружеството страни допринася създаването на мрежа за комуникация и отчетност, което тя определя като „хидра фактор“.

След анализ в специализираната литература (Attar et al., 2010) моделът започва да се използва при търговията с ценни книжа, като се приема, че принципалите разполагат с еднакви мотиви и времеви перспективи. С глобализацията на борсовата търговия той е адаптиран към реалните условия (Guthrie et al., 2007), при които мотивите на институционалните инвеститори могат да са свързани както с акционерната

² Моделът „принципал-агент“ е въведен от Michael Jensen и William Meckling през 1976 г. Той е заимстван от правната теория и се прилага в икономиката чрез теорията за договорите при наличие на информационна асиметрия между участниците в корпоративното управление.

стойност, така и със социалната отговорност, а времевите рамки се различават според честотата на публикуване на отчети преди провеждането на публичните търгове.³

- *Модел „принципал – заинтересувано лице“.* Той обхваща конфликта между интересите на акционерите и на други лица, заинтересувани от дейността на компанията.⁴ Тези конфликти намират проявление в неспазването на добри практики към конкурентите, а намаляването им се осъществява чрез намирането на общи интереси между компанията и нейните заинтересувани лица.

За да се ограничат конфликтите „принципал-агент“, е необходимо да се изравнят интересите на акционерите и на ръководителите. Това може да се извърши с помощта на:

- външни управленски механизми (активен пазар на ръководители и заплахата от поглъщане);
- вътрешни контролни механизми (мониторинг от борда и инструменти за компенсиране на изпълнителните директори).

Някои автори определят отделните механизми като заместващи се, давайки предимство на вътрешните (Suhomlinova, 2006), докато други препоръчват създаването на оптимална комбинация от двата вида механизми под формата на „пакет“ (Davis et al., 2002).

Моделът „принципал-агент“ е приложим в компании с дисперсирана собственост, при които съществува отделяне на собствеността от контрола. Този модел е залегнал в основата на голяма част от изследванията на англосаксонския тип корпоративно управление, в които не се отделя специално внимание на елементите на външната среда като институционална рамка.

2.2. Модел „принципал-принципал“

В някои икономики извън англосаксонския тип компаниите се характеризират с концентрирана собственост. В тях контролиращият акционер си запазва правото на контрол, а не го прехвърля ефективно на ръководителите, които представляват неговите интереси. Това намалява дисциплиниращия ефект, който външният пазар оказва върху ръководителите, и спомага за изравняване на техните интереси с тези на контролиращия акционер за извличане на частни ползи от миноритарните акционери. Неефективната защита на миноритарните акционери от своя страна води до загуба на доверие към компанията и те продават акциите си или се отказват да инвестират. В

³ Според нас моделът има реално приложение при корпоративното управление на финансови посредници. Това се потвърждава от примера с ръководителите на търговски банки, които обслужват и двата вида капитал – собствен (на акционерите) и привлечен (на вложителите).

⁴ Традиционната концепция за корпоративно управление ограничава кръга от заинтересувани лица до кредитори и служители на компанията, докато съвременната концепция разглежда въздействието, което поведението на компанията и нейните резултати оказва върху широка част от обществото и върху други компании.

държави, в които е налице строга защитеност на инвеститорите (миноритарните акционери), концентрираната собственост се разглежда като фактор, влияещ положително върху стойността на компанията и нейните резултати (Fama et al., 1983).

Когато собствеността е концентрирана, класическият агентски модел за нейното отделяне от контрола става неприложим (Peng et al., 2013) и практиките по корпоративно управление се определят от институционалната среда. Основните конфликти са между контролиращия и миноритарните акционери – т.нар. конфликти „принципал-принципал“. В тези случаи агентската теория отстъпва място на институционалната (Lin et al., 2011).

Разликата между моделите „принципал-принципал“ и „принципал-агент“ е във въздействието на институционалните условия. От гледна точка на институционалната теория практиките по корпоративно управление са определени от формални институции. Институциите, законите и регулациите за защита на инвеститорите са водещи фактори за формирането на концентрирана собственост (La Porta et al., 2002), чието наличие, съчетано със слабата защитеност на инвеститорите, са основните причини за възникването на конфликти от типа „принципал-принципал“ (Dharwadkar et al., 2000).

Общото между моделите „принципал-принципал“ и „повече от един принципал-един общ агент“ е допускането, че отделните групи принципи влияят върху вземането на решение, което може да породи потенциален конфликт на интереси (Hoskisson et al., 2002). Разликата е в ситуациите. Моделът „принципал-принципал“ се използва, когато контролиращият акционер има способността и мотивите да въздейства върху компанията при вземането на решение, както и върху крайните резултати (Young et al., 2008). При ситуации, в които агентът защитава интересите на различни принципи или последните не са в състояние ефективно да наблюдават неговите действия, се прилага моделът „повече от един принципал-един общ агент“ (Arthurs et al., 2008).

Моделите „принципал-заинтересувано лице“ и „принципал-принципал“ се различават по това, че при втория модел конфликтните интереси се разрешават вътре в самата компания.

Ефективността на корпоративното управление може да се постигне чрез комбинираното използване на външни и вътрешни механизми за намаляване на конфликтите в самата компания (Gedajlovic et al., 1998).

Външни управленски механизми при модела „принципал-принципал“

Външните механизми включват елементи на външната среда, определени в институционалната теория⁵:

⁵ Наличието на контролиращи акционери е довело до възникването в някои юрисдикции на концепцията за задължения към останалите акционери и в някои случаи – за задължения към

- правни институции – те указват размера и обхвата на защитата на правата на собственост, които определят структурата на собствеността и на контрола (La Porta et al., 1998). Правните и регулаторните режими на отделните държави се различават по отношение на защитеността на миноритарните акционери (Dyck et al., 2004);
- ефективен пазар на корпоративен контрол – стимулира мониторинга над управлението. В случаи на слаби резултати компанията може да бъде изкупена или придобита;
- ниво на организираност на пазара на ръководители – определя степента на защита на собствеността. За възникването на конфликти „принципал-принципал“ допринася назначаването на ръководители от контролиращия акционер на непазарни принципи, както и съкращаването на броя на ръководителите поради изискването за тяхното одобрение от компетентен орган;
- брой на публично търгуваните компании – отразява степента на защита на инвеститорите и достъпа до външно финансиране (La Porta et al., 1997);
- приватизация – очертава специфични за държавите с развиващи се икономики агентски проблеми. В тях за разлика от развитите страни приватизацията не допринася за успеха на прехода и за разрешаването на конфликтите „принципал-принципал“ (Wang, Judge. 2012). В тези икономики, за които са характерни слаба защита на инвеститорите и нефункционираща правна система, интересите на миноритарните акционери в приватизираните компании не са добре защитени (Dharwadkar et al., 2000).

Външните инструменти са водещи за намаляването на конфликти „принципал-принципал“, но те трябва да са съчетани с вътрешни механизми, които често могат да ги заместят (Walsh et al., 1990).

Вътрешни контролни механизми при модела „принципал-принципал“

Институционалната среда спомага за създаването на ефективни вътрешни условия за решаване на конфликти „принципал-принципал“ чрез въвеждането на регулации (La Porta et al., 1998). Когато институционалната среда е слаба, вътрешните механизми изпълняват по-значима роля за намаляване на конфликтите в корпоративното управление (Peng et al., 2009).

Към вътрешните механизми се отнасят:

- наличие на множество блокиращи лица вместо на контролиращ акционер. Предимството на този механизъм е в сформирването на коалиция, която

компанията. В Израел например има изрично задължение за контролиращите акционери към останалите акционери; в Белгия, Италия и Франция съществуват разпоредби относно злоупотреба с останалите акционери от страна на контролиращите акционери (вж. OECD, 2012).

осъществява по-ефективен контрол върху ръководителите, отколкото индивидуалния контролиращ акционер;

- ниска дивергенция на правото на глас от правото на плащане. Това е най-ефективният вътрешен механизъм за защита на акционерните права, директно свързан с мотивите на контролиращия акционер да експроприира печалбата и собствеността на миноритарните акционери.⁶ В системи, характеризиращи се със слаби външни, но строги вътрешни условия (т.е. ниска дивергенция между правото на контрол и правото на изплащане), контролиращият акционер има силен мотив да увеличава стойността на компанията, защото „никой не краде собствените си пари” (Peng et al., 2010). В този контекст компаниите с контролиращ акционер трябва да утвърдят репутацията, че в тях се спазват правата на миноритарните акционери;
- мениджърски опортюнизъм – засяга организационните ангажименти, които ефективно защитават инсайдерите на компанията от пазара на корпоративен контрол или от намеса на акционерите;
- ефективна защита на правата на миноритарните акционери. Прилагането на правилото „една акция-един глас“ дава възможност да се изравняват правата на собственост и на контрол, вкл. за получаване на информация. Правилото „една акция-един глас-един дивидент“ пък гарантира едно от основните права на акционерите – правото на гласуване за дивидент, вкл. на ликвидационен дял, както и за други форми на разпределение на печалбата.

3. Собственост в банковата система на България

България не е държава-член на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие и не е включена в нейните изследвания, което не дава възможност да се използват утвърдени методологии за провеждане на анализ и сравнения.⁷ Допълнително ограничение е наличието на проучвания само за публични дружества. За разлика от практиката в други страни, където като контролиращ акционер се възприема фамилията-учредител на компанията, у нас тази функция изпълняват стратегическите инвеститори.

⁶ В специализираната литература по корпоративно управление са посочени следните форми на експроприация от страна на контролиращите акционери: назначаване на неквалифицирани приятели или членове на фамилията като мениджъри; участие в себеизгодни сделки; благоприятстване на лични, семейни и политически програми, които пречат на корпоративните резултати; експроприране на печалбите на подчинени компании от пирамидална бизнес-група (Chen et al., 2011).

⁷ Организацията за икономическо сътрудничество и развитие предоставя сравнителни анализи за защита на миноритарните акционери, основани на нейните принципи за корпоративно управление. Сравнителният анализ на мажоритарните и миноритарните акционери обхваща над 30 юрисдикции, вкл. по-задълбочени прегледи за Белгия, Израел, Индия, Италия и Франция (OECD, 2012).

В резултат от членството ни в Европейския съюз българската икономика е банково базирана. В края на 2015 г. на фондовата борса са регистрирани около 400 фирми, от които четири са търговски банки (общият брой на търговските банки е 22). За разлика от банките-майка в Европейския съюз обаче техните дъщерни дружества у нас имат концентрирана собственост и не са котираны на борсата. Тук анализът е насочен към собствеността на банките, тъй като те са основен източник за финансиране на реалния сектор.

В изследването е използвана корпоративна информация, вкл. за структурата на собствеността, от тримесечните бюлетини „Банките в България“ на Българската народна банка, която е надзорен орган за банковата система. Бюлетините отразяват резултатите и динамиката в банковата система в страната, в т.ч. разпределението на акционерите.

В развитието на пазарните механизми в България могат да се обособят два етапа – процесът на приватизация през 90-те години на миналия век и членството в Европейския съюз от 2007 г. В началото на първия етап едноличен притежател на собствеността на водещите банки е държавата. Процесът на приватизация завършва с концентрация на собствеността (Keremidchiev, 2004) при наличието на множество миноритарни акционери, чиито права често са нарушавани от решения за увеличаване на капитала (Tchipev, 2001). През втория етап банкови групи от ЕС регистрират задгранични дъщерни дружества в България. И през двата етапа обаче собствеността на банките остава висококонцентрирана, като динамиката е от държавата към банкови групи от ЕС. С цел разширяване на анализа в изследването е включен и трети етап – края на 2015 г.

3.1. Обхват на анализа

В качеството на контролиращ акционер тук приемаме лице с 10 и повече процента от собствеността на дадена банка,⁸ а акционер, чийто дял е по-малък от посочения, разглеждаме като миноритарен акционер.⁹ Изследването обхваща търговски банки, регистрирани по българското законодателство, т.е. анализът не включва задгранични клонове в България и банки, регистрирани по специален закон. Изключени са също и банки с еднолична собственост поради факта, че собствеността е притежание на едно

⁸ Регулаторните органи в Израел и Италия имат право да определят кой е миноритарен акционер (OECD, 2012). У нас Българската народна банка избира праг от 10 и повече процента от собствеността за контролиращ акционер с цел да се определи (а) надеждността и годността на собствениците да подкрепят капитала на банката, ако е необходимо (чл. 14 (3). 12 от Закона за кредитните институции) и (б) вероятността те да навредят на надеждността и стабилността на банката с действията си или с влиянието си върху нейното управление (чл. 116 (1). 7 от същия закон).

⁹ Съществува и трети вид акционер - доминиращ акционер. Той обикновено е физическо лице, което притежава 20% или повече от правата на глас или от капитала и има мотив и власт да дисциплинира мениджмънта (Enriques et al., 2007). В българската практика доминиращият акционер е основателят на банката, т.е. налице е частен капитал с ниска динамика при промяна на собствеността.

лице и при тези банки не могат да възникнат конфликти „принципал-принципал“ (вж. фиг. 1). Посочените ограничения в изследването променят общия вид на банковата система, защото банките, оставащи извън анализа, са малко на брой, но са с най-голям емитиран капитал (вж. табл. 1).

Фигура 1



Източник: Собствени изчисления по данни от БНБ. Банките в България за съответните години.

Таблица 1

Обобщени данни за анализа

	Брой банки	Брой контролиращи акционери	Емитиран капитал (хил. лв.)
1999 г.	23	40	753 985
2007 г.	19	32	1 553 492
2015 г.	14	20	1 782 875

Източник: Собствени изчисления по данни от БНБ. Банките в България за съответните години.

3.2. Динамика в банковата собственост

През 1999 г. в България основният собственик на банковата система е държавата. С концентрирана чрез държавната Банкова консолидационна компания собственост са три банки – ТБ „Биохим“ (99.30%), Булбанк (98%) и Хебросбанк (97.57%). Характерна особеност на банковата система у нас по това време е, че собственост в банките имат правителството, представлявано от Министерството на финансите – Банка ДСК (100%), и Столична община – Общинска банка (67%). За да спомогне за въвеждането на пазарните принципи в националната икономика, Европейската банка за възстановяване и развитие навлиза в собствеността на три търговски банки – Обединена българска банка (35%), Първа инвестиционна банка (20%) и BNP-Dresdnerbank, България (20%). Държавната „Булбанк“ участва мажоритарно в две други банки – Обединена българска банка (35%) и Корпоративна търговска банка (99.99%). Има и един случай, когато институционален инвеститор – застрахователното дружество „Булстрад“, притежава собственост в търговска банка – Токуда Кредит Експрес Банк (33.34%).

През този период в собствеността на банките обикновено доминира местният капитал, а собственик е физическо лице – основател на банката (вж. Приложение 1). Държавните банки са с най-голям капитал и печалба. Има множество блокиращи лица в допълнение към контролиращия акционер (вж. фиг. 2).

Фигура 2



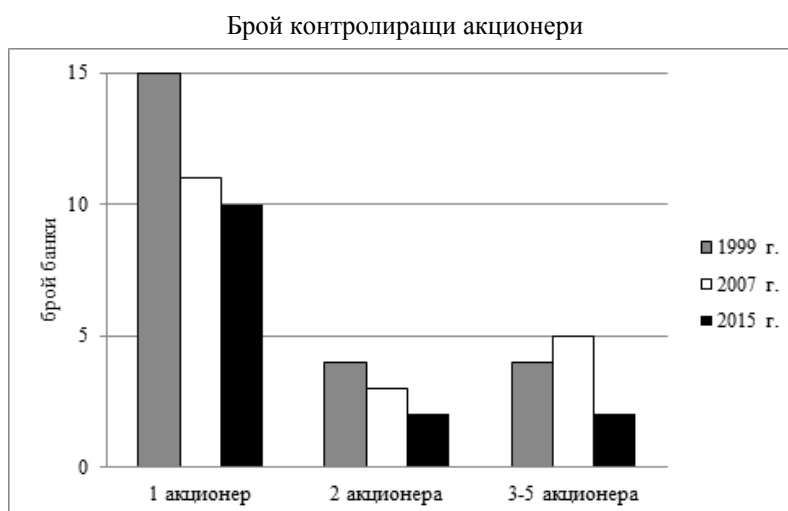
Източник: Собствени изчисления по данни от БНБ. Банките в България за съответните години.

След присъединяването на България към Европейския съюз през 2007 г. в страната започва да преобладава чуждестранната собственост в банковата система (над 90%) и се преминава към двустепенна система на управление. Делът на собствеността на физически лица намалява за сметка на този на юридическите субекти. След приемане на пазарните принципи Европейската банка за възстановяване и развитие се оттегля от собствеността на трите посочени банки и се насочва към ПроКредит Банк (19.71%).

Процесът на банкова приватизация в България включва губещи банки, продажба на печеливши банки и прихващане на външен дълг на стратегически инвеститори, т.е. на банкови групи от ЕС. В резултат от приватизацията значително се понижава делът на държавната собственост (вж. World Bank, 2008). Бившите държавни банки удвояват собствения си капитал и утрояват печалбите, а заделените в тях резерви са най-големи. Намаляването на дела на миноритарните акционери (персонал, учредители, както и наследници) се извършва чрез последователни увеличения на капитала с емитиране на нови акции, които се заплащат със собствени средства. Няма обяснение фактът, че миноритарни акционери се оттеглят от собствеността, при условие че банките са на печалба – възвръщаемостта на активите (ROA) за банковата система е 1.24% (данни към септември 2015 г.), а възвръщаемостта на балансовия капитал (ROE) – 9.53%. Възниква специфичен за България конфликт „принципал-принципал“ между два вида контролиращи акционери: платили в брой и платили с ценни книжа (вж. Георгиев, Керемедчиев, 2003). Акционерите, платили в брой, имат по-голям остатъчен риск и са способни да влияят върху компанията в тяхна полза

(вж. Георгиев, Георгиева, 2012). Необходимостта да се спазват нововъведените международни и национални изисквания води до увеличаване на капитала и до изтласкване на миноритарните акционери от собствеността (фиг. 3).

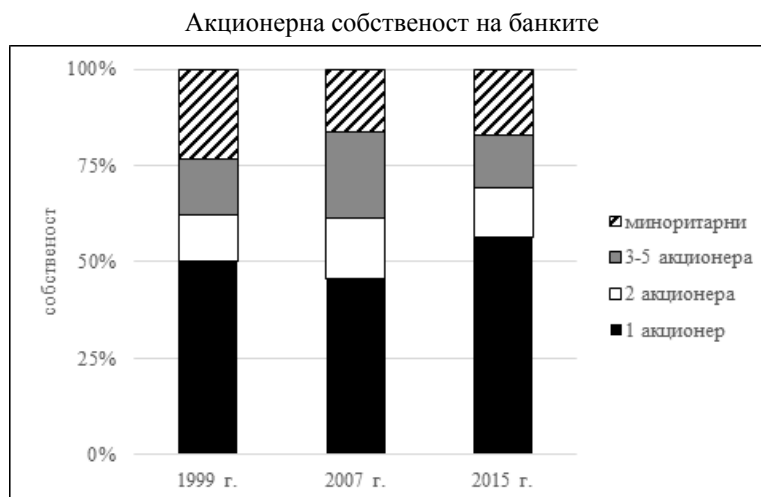
Фигура 3



Източник: Собствени изчисления по данни от БНБ. Банките в България за съответните години.

През 2015 г. собствеността на банките е силно концентрирана в един акционер (повече от 90%). Девет от общо 22 банки са еднолична собственост на банкови групи от ЕС. Преобладаващата чуждестранна собственост обяснява прилагането на двустепенна структура на управление. Само в два от случаите банките имат едностепенна структура, като и в двата собствеността е гръцка – Банка Пиреос България и Обединена българска банка. Общо четири физически лица са контролиращи акционери в три банки (вж. фиг. 3). Банките, които са регистрирани на фондовата борса, както и тези с местен капитал остават с по двама контролиращи акционери. Делът на физическите лица в собствеността на банките намалява – Инвестбанк (12.67%), Първа инвестиционна банка (85%) и D Commerce Bank (66.70%). Единствената бивша банка със семейна собственост (ТБ Тексим) вече е публично дружество. Банките с местен капитал са публични дружества, въпреки че са с концентрирана собственост. Банките с висока концентрация на собствеността (повече от 90%) са с най-големи заделени резерви, вкл. неразпределена печалба от предходни периоди, до които имат достъп само контролиращите акционери. Нов аспект на концентрираната собственост е придобиването на миноритарен дял от водеща чуждестранна банка – например The Bank of New York Mellon, New York, която има по 0.20% от собствеността на две български публични банки.

Фигура 4



Източник: Собствени изчисления по данни от БНБ. Банките в България за съответните години.

3.3. Резултати

Практиките на корпоративното управление в българската банкова система са резултат от развитието на икономиката и на обществото. Трансформацията на собствеността от държавата към частни капитали запазва високата ѝ концентрация. Ето защо в съвременните условия у нас не са приложими моделите „принципал-агент“, „повече от един принципал-един общ агент“ и „принципал-заинтересувани лица“. Поради увеличаването на концентрацията на собствеността на практика се прилага само моделът „принципал-принципал“.

Въз основа на направеното изследване могат да се разграничат три отделни групи собственост, характерни за банковата система в България: частна, държавна и на институционални инвеститори.

- Частната собственост е силно концентрирана в няколко чуждестранни акционери, предимно от ЕС. Намаляващото участие на миноритарните акционери обуславя необходимостта от стриктно спазване на задълженията на надзорните органи, свързани със защитата на техните права, което би повишило доверието в капиталовите пазари.
- Държавната собственост намалява в резултат от процеса на приватизация. За разлика от практиката в други страни в България държавата не задържа залог върху собствеността в банковата система, което е от решаващо значение за икономическото развитие. Не се прилагат и инструменти за блокиране на собственост чрез притежаване на златна акция.
- Институционалните инвеститори са сравнително малко на брой и нови за българската банкова система: две застрахователни компании и четири

инвестиционни дружества. Тяхната роля при упражняването на правото на глас е пасивна, което до голяма степен се дължи на ограничените им възможности за промяна на съществуващата сега среда на концентрирана собственост (вж. World Bank, 2008).

За намаляване на конфликтите „принципал-принципал“ в българската практика се използват както външни и вътрешни механизми, така и комбинация от тях.

- Външни управленски механизми:
 - Преходният период към пазарна икономика определя специфичната среда в Източна Европа, вкл. в България, където договорите не са пълни, пазарите са неперфектни и институционалната среда е политизирана (Минчев и др., 2007). Правният режим допринася за формиране на акционерната структура и за предоставяне на защита на миноритарните акционери. Съгласно Търговския закон от 1991 г., за да се свика извънредно събрание на акционерите, се изискват най-малко 5% от собствеността. За разлика от страните с развита пазарна икономика в България правната уредба не включва право на глас за миноритарните акционери при избор на независими директори¹⁰ и за споразумение между дружеството и контролиращия акционер, за да се гарантира независимостта на неговата дейност от надзорния орган. Правата на миноритарните акционери са защитени по законодателен ред единствено за търговски банки-публични дружества (около 16% от общия брой банки и 7% от общия капитал на банковата система).
 - Пазарът на корпоративен контрол у нас е слабо изразен. В повечето случаи този контрол се извършва при доброволно сливане между банките-майка в чужбина. За последните 10 години в България има само едно юридическо сливане – на Булбанк (UniCredit Group, Italy), HVB Bank Biochim (HypoVereinsbank, Germany) и Хебросбанк (Bank Austria Creditanstalt, Austria), като изпълнение на решението, взето от UniCredit Group за сливане с HVB Group.
 - Както вече посочихме, организацията на пазара на мениджъри определя степента на защита на собствеността. Подобно на другите, и в нашата страна въздействието от конфликтите „принципал-принципал“ позволява назначаването на мениджъри от контролиращия акционер на непазарни принципи. Преобладаващата форма на корпоративен контрол е директната (вътрешен контрол) – пряко наблюдение на мениджърите от контролиращия акционер (вж. Георгиев, Георгиева, 2012). Намаляването на броя на мениджърите, произтичащо от изискването за тяхното одобрение от надзорния орган, също допринася за такива конфликти.
- Вътрешни контролни механизми:

¹⁰ Миноритарните акционери в Израел и Италия имат известни права да номинират и избират пряко независими директори (вж. OECD, 2012).

- *Наличието на контролиращ акционер* в българската банкова система създава предпоставки за възникването на конфликти „принципал-принципал“, тъй като членовете на борда се избират от него и по този начин се ограничава контролът върху мениджърите.
- *Българското законодателство* определя в банковата система да се прилага принципът „една акция-един глас“. Това води до разминаване между правото на плащане от правото на глас и на правото на контрол от правото на собственост. Според нормативната уредба в страната годишното общо събрание на акционерите взема решение за разпределяне на печалбата, за попълване на фонд „Резервен“ и за изплащане на дивиденди, като тези решения се приемат с мнозинство от представените акции. Законодателството не определя местоположението на събранията на акционерите и някои събрания се провеждат извън България (World Bank, 2002). Намаляването на дела на миноритарните акционери (персонал, основатели и наследници) се извършва чрез последователни увеличения на капитала посредством издаване на нови акции, платени със собствени средства. Рамката на корпоративното управление се нуждае от подобрене – тя трябва да се формира така, че да задължи дружествата да предоставят информация за кръстосано акционерно участие и структури, които засягат правото на глас. Слабо разпространена у нас е и практиката да се разкриват политиките на гласуване или да се ангажират бордът и висшето ръководство за обсъждане на въпроси, свързани с корпоративната стратегия или управление (World Bank, 2008).
- Съществуването на контролиращ акционер обуславя още една характерна черта на корпоративното управление в българските банки – *директното назначаване на мениджъри и определянето на възнаграждението им*. Този непрозрачен подход свежда до минимум въздействието на пазара за мениджъри. Опортюнистичното поведение на последните придобива ново измерение – то води до предпочитания към действия в полза на контролиращия акционер за сметка на самото дружество, миноритарните акционери и заинтересуваните лица. Мекото законодателство на ЕС относно оповестяването на възнагражденията на мениджърите у нас е заменено с твърдо законодателство под формата на наредби на БНБ. Не е публикувана информация за възнаграждение на мениджъри с акции.

Заключение

Съвременната икономическа ситуация принуждава компаниите да променят акционерната си структура чрез привличане на външен капитал, най-често чрез фондовата борса. Промяната в акционерната структура поражда нови конфликти между контролиращи и миноритарни акционери. Конфликтите „принципал-принципал“ могат да се намалят чрез подходящо съвместяване на външни и вътрешни инструменти за въздействие – с помощта на ефективни закони и регулации (външни управленски механизми), съчетани с ниска дивергенция на контрол и права

на изплащане (вътрешни контролни механизми). Подобна комбинация допринася за създаване на благоприятна акционерна структура, в която частните ползи от контрол са малки, а правата на миноритарните акционери са добре защитени.

Различията в институционалната среда на отделните страни не позволяват да се приложи единен агентски модел (вж. Lubatkin et al., 2005). В държави с дисперсирана собственост и правни механизми за защита на миноритарните акционери се използва моделът „принципал-агент“. При икономики със слаба институционална рамка агентските договори се оскъпяват и преобладава концентрираната собственост (Wright et al., 2005), т.е. за тях е подходящ моделът „принципал-принципал“.

Конфликтите „принципал-принципал“ са често срещани в страните от Източна Европа. Това се дължи основно на протичащите там процеси на приватизация, както и на котирането на бившите държавни компании на фондовата борса. В Румъния например този конфликт е свързан с желанието на някои мажоритарни акционери да контролират стратегически отрасли от промишлеността за своя собствена полза чрез делистване, т.е. чрез ограничаване на миноритарните акционери (вж. Carmichael et al., 2001). Препоръките на анализаторите относно намаляването на конфликта "принципал-принципал" са свързани с разширяване на участието на външни експерти и консултанти в областта на корпоративното управление (Минчев и др., 2007).

Конфликти „принципал-принципал“ могат да възникнат и в развити икономики, например, когато е налице частично съвпадане между интересите на ръководителите и тези на други заинтересувани лица, примерно облигационери (Hart et al., 1995).

В България *външната среда* (процесът на приватизация и членството в ЕС) обуславя съществуването на концентрирана собственост в банковата система, поради което ролята на мекото законодателство е незначителна и практиките на корпоративно управление се определят от институционалната среда (твърдо законодателство). Предимството на концентрираната собственост е най-вече в намаляване на разходите за провеждане на годишни събрания на акционерите.¹¹ Миноритарните акционери не са подготвени да упражняват ефективно своите права.¹²

С членството ни в ЕС конфликтите „принципал-принципал“ придобиват ново измерение. Приемането на европейските директиви и на подхода за единен лиценз

¹¹ Според информацията, публикувана на интернет-страницата на Българска фондова борса, през 2015 г. при провеждане на годишно общо събрание на акционерите на една търговска банка-публично дружество, например са й били необходими 55 минути за регистрация на шестима акционери и 25 минути за провеждане на събранието, на което са обсъдени и гласувани девет точки от дневния ред (приети единодушно) и е съставен протокол от 13 страници, Интернет линк: http://www.bse-sofia.bg/?page=GeneralMeetings&code=5BN&extri_id=89757.

¹² През 2014 г. група физически лица придобива миноритарен дял от една търговска банка-публично дружество (със средно за банковата система ниво на активите) и при провеждане на годишното общо събрание на акционерите повдига въпроси, свързани с отпускането на кредити при непазарни условия на видни политици. След месец банката е поставена под специален надзор и впоследствие е спасена от данъкоплатците за 3.3 млрд. лв., с което бюджетният дефицит на страната се увеличава до 5.8% от БВП.

води до намаляване на риска за инвестициите, за което благоприятства и въведената практика по дисперсиране на мажоритарния дял между контролиращи акционери в рамките на една банкова група, регистрирана в ЕС. Показателен в това отношение е примерът с Юробанк България АД, в която контролиращ акционер е дъщерно дружество на гръцката EFG Eurobank Ergasias, регистрирано в Кипър и извършващо инвестиции на нови пазари. През 2007 г. част от собствеността е прехвърлена на банката-майка и на инвестиционен посредник в Холандия от същата банкова група (вж. Приложение 2). Паралелно с увеличаването на броя на контролиращите акционери (от един на трима) се повишава концентрацията на собствеността в банковата група (от 85.64 на 99,99%), а участието на миноритарните акционери се свежда до минимум (от 14.36 на 0,01%). Използването на подобен похват води до запазване на контролиращия дял в собствеността и до формиране на квазиконфликти „принципал-принципал“.

Вътрешните механизми в българската практика не предоставят решение на конфликта „принципал-принципал“, а външните са ограничени до прилагане на директивите на Европейската комисия, които не отразяват адекватно положението в България. Това показва, че в сходни с нашата ситуации е препоръчително вътрешните и външните инструменти да се разглеждат като допълващи се, а не като взаимно заменяеми. При това водеща трябва да бъде ролята на външните механизми. Банките-майка, чиито дъщерни дружества извършват дейност в страната, трябва да приемат единна политика за разкриване на информация, вкл. механизми за разрешаване на конфликти „принципал-принципал“ за цялата група. Освен саморегулиране и самоконтрол като решение на конфликтите "принципал-принципал" може да се прилага повишено ниво на разкриване на нефинансова информация (вж. Чипев, 2012). Препоръчително е оповестяването да бъде както *ex ante*, така и *ex post*, и да бъде в съответствие с добрите международни практики по корпоративно управление (ОИСР и Базелския комитет).

Използвана литература

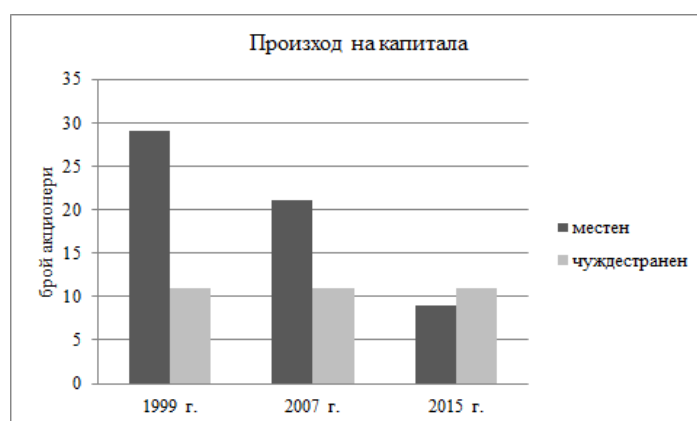
- Българска Народна Банка. (2000). Търговските банки в България. декември 1999. С.: БНБ.
- Българска Народна Банка. (2007). Търговските банки в България. Март 2007. С.: БНБ.
- Българска Народна Банка. (2015). Търговските банки в България. Март 2015. С.: БНБ.
- Георгиев, И., Георгиева, И. (2012). Корпоративно управление. Перник: Европейски политехнически университет.
- Георгиев, И., Керемедчиев, С. (2003). Към модернизиране на корпоративното управление в България. Научна конференция "Предизвикателствата на корпоративното управление в България", 10 юни 2003 г., С.: Икономически институт, Българска академия на науките, с. 6-50.
- Минчев, В., Петкова, Р., Чипев, П., Бошнаков, В. (2007). Публичните дружества и развитието на фондовата борса в България: противоречиви траектории на българския корпоративен модел. С.: АИ „Проф. Марин Дринов“.
- Чипев, П. (2012). Предизвикателства пред корпоративното управление в България. Принципи и добри практики, проблеми и решения, ресурси. С.: Corporate Research Centre.
- Adams, J. (1996). Principals and Agents, Colonialists and Company Men: The Decay of Colonial Control in the Dutch East Indies. – *American Sociological Review*, 61(1), pp. 12-28.

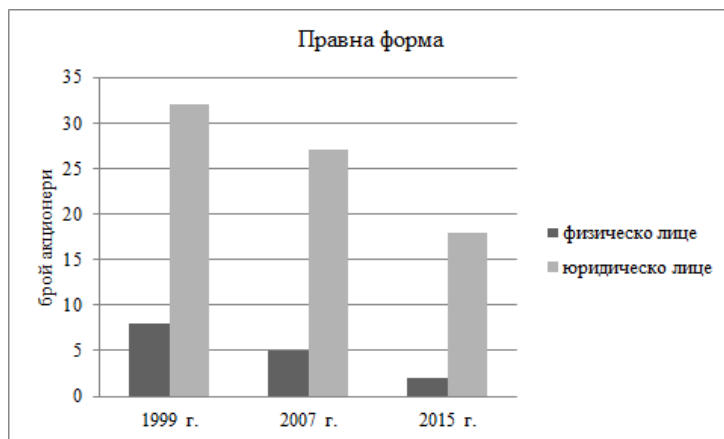
- Arthurs, J., Hoskisson, R., Busenitz, L. and Johnson, R. (2008). Managerial Agents Watching Other Agents: Multiple Agency Conflicts Regarding Underpricing in IPO Firms. – *Academy of Management Journal*, 51(2), pp. 277-294.
- Attar, A., Campioni, E., Piasek, G. and Rajan, U. (2010). On multiple-principal multiple-agent models of moral hazard. – *Games and Economic Behavior*, 68(1), pp. 376-380.
- Carmichael, J. and Kaufmann, D. (2001). Public Sector Governance and the Finance Sector. World Bank/International Monetary Fund/Federal Reserve Board conference on: Policy Challenges for the Financial Sector in the Context of Globalization. Washington DC, June.
- Chen, V., Li, J. and Shapiro, D. (2011). Are OECD-prescribed “good corporate governance practices” really good in an emerging economy?. – *Asia Pacific Journal of Management*, 28, pp. 115-138.
- Davis, G., Useem, M. (2002). Top management, company directors, and corporate control. – In: Pettigrew, A., Thomas, H., Whittington, R. (eds.). *Handbook of Strategy and Management*. London: Sage, pp. 232-258.
- Dharwadkar, R., George, G. and Brandes, P. (2000). Privatization in Emerging Economies: An Agency Theory Perspective. – *Academy of Management Review*, 25(3), pp. 650-669.
- Dyck, A. and Zingales, L. (2004). Private benefits of control: An international comparison. – *Journal of Finance*, 59(2), pp. 537-600.
- Enriques, L. and Volpin, P. (2007). Corporate Governance Reforms in Continental Europe. – *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 21, N 1, pp. 117-140.
- Fama, E. and Jensen, M. (1983). Separation of Ownership and Control. – *Journal of Law and Economics*, 26(2), pp. 301-325.
- Gedajlovic, E. and Shapiro, D. (1998). Management and Ownership Effects: Evidence from Five Countries. – *Strategic Management Journal*, 19, pp. 533-553.
- Guthrie, D., Xiao, Z. and Wang, J. (2007). Aligning the Interests of Multiple Principals: Ownership Concentration and Profitability in China’s Publicly-Traded Firms. Leonard N. Stern School of Business, Stern Working Paper, EC-07-32.
- Hart, O. and Moore, J. (1995). Debt and Seniority: An Analysis of the Role of Hard Claims in Constraining Management. – *American Economic Review*, 85, pp. 567-585.
- Hoskisson, R., Hitt, M., Johnson, R. and Grossman, W. (2002). Conflicting Voices: The Effects of Institutional Ownership Heterogeneity and Internal Governance on Corporate Innovation Strategies. – *Academy of Management Journal*, 45(4), pp. 697-716.
- Keremidchiev, S. (2004). Towards modernization of the corporate governance in Bulgaria. – In: *Economic Development and Reconstruction Policies in South-East Europe: The Influence of European Integration* Inter-University Centre. Dubrovnik, 6th-8th May.
- La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., Shleifer, A. and Vishny, R. (1997). Legal determinants of external Finance. – *Journal of Finance*, 52, pp. 1131-1150.
- La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., Shleifer, A. and Vishny, R. (1998). Law and Finance. – *Journal of Political Economy*, 106, pp. 1113-1155.
- La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., Shleifer, A. and Vishny, R. (2002). Investor Protection and Corporate Valuation. – *Journal of Finance*, American Finance Association, 57(3), pp. 1147-1170.
- Lin, C. and Chuang, C. (2011). Principal-Principal Conflicts and IPO Pricing in an Emerging Economy. – *Corporate Governance: An International Review*, 19(6), pp. 585-600.
- Lubatkin, M., Lane, P., Collin, S. and Very, P. (2005). An embeddedness framing of governance and opportunism: towards a cross-nationally accommodating theory of agency. – *Journal of Organizational Behavior*, 27, pp. 1-16.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2012). *Related Party Transactions and Minority Shareholder Rights*.
- Peng, M., Sun, S., Pinkham, B. and Chen, H. (2009). The Institution-Based View as a Third Leg for a Strategy Tripod. – *Academy of Management Perspectives*, 23(3), pp. 63-81.
- Peng, M. and Jiang, Y. (2010). Institutions behind Family Ownership and Control in Large Firms. – *Journal of Management Studies*, 47(2), pp. 253-273.
- Peng, M. and Sauerwald, S. (2013). *Corporate governance and principal-principal conflicts*. The Oxford handbook of corporate governance. Oxford: Oxford Univ. Press, pp. 658-672.

- Suhomlinova, O. (2006). Toward a model of organizational co-evolution in transition economies. – Journal of Management Studies, 43(7), pp. 1537-1558.
- Tchipev, P. (2001). Ownership Structure and Corporate Control in Bulgaria. – In: First South East Europe Corporate Governance Roundtable “Shareholder Rights and Equitable Treatment”. Bucharest 20-21 September.
- Walsh, J. and Seward, J. (1990). On the Efficiency of Internal and External Corporate Control Mechanisms. – Academy of Management Review, 15(3), pp. 421-458.
- Wang, L. and Judge, W. (2012). Managerial ownership and the role of privatization in transition economies: The case of China. – Asia Pacific Journal of Management, Vol. 29, pp. 479-498.
- World Bank. (2002). Corporate Governance Country Assessment. Bulgaria. WB, Washington.
- World Bank. (2008). Report on the observance of standards and codes (ROSC). Corporate governance country assessment. Bulgaria. WB, Washington.
- Wright, M., Filatotchev, I., Hoskisson, R. and Peng, M. (2005). Strategy research in emerging economies: challenging the conventional wisdom. – Journal of Management Studies, 42, pp. 1-33.
- Young, M., Peng, M., Ahlstrom, D., Bruton, G. and Jiang, Y. (2008). Corporate Governance in Emerging Economies: A Review of the Principal-Principal Perspective. – Journal of Management Studies, 45(1), pp. 196-220.

Приложение 1

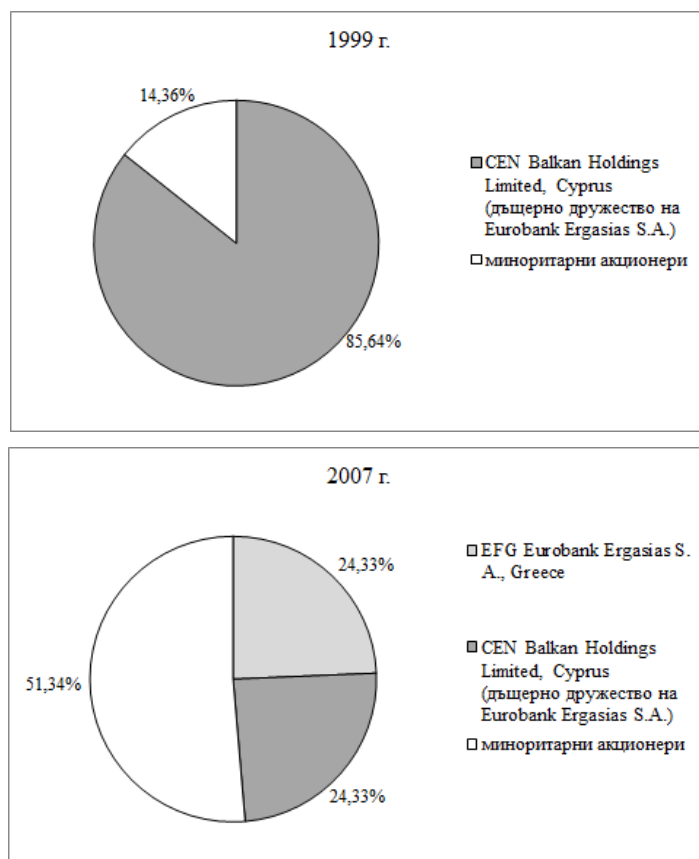
Обобщени данни за контролиращите акционери в банковата система на България

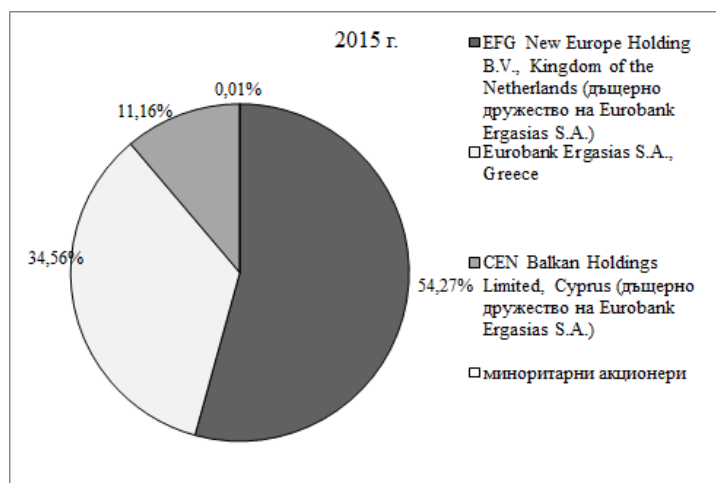




Приложение 2

Динамика на акционерите на Юробанк България АД





Фаня Филипова¹
Даниела Георгиева²
Бистра Николова³
Рени Петрова⁴
Илиян Христов⁵

ПРОБЛЕМИ И ПЕРСПЕКТИВИ ПРЕД СЧЕТОВОДНОТО ОБРАЗОВАНИЕ

Разгледани са следния кръг от въпроси: променящата се роля и функции на счетоводната професия като основен фактор за неотложна промяна в счетоводното образование; дискусия относно вижданията и подходите за промяна в счетоводното образование от страна на водещи университети по света; подходите за промяна в професионалната подготовка на счетоводителите от страна на водещите международни и национални професионални организации; анализ на проблема за счетоводното образование и професионалната подготовка на счетоводителите в България. Направен е анализ на съдържанието от знания, умения и компетентности, които следва да получат и развият в хода на своето образование и професионално обучение счетоводителите, с цел изпълнението на разнообразни отчетни, финансови, контролни, аналитични и управленски функции във всички сфери на икономиката и в обществения живот. Изследвано е адаптирането и промяната в счетоводното образование в България съобразно обективно променящите се реалности и нужди на практиката. **Основната теза** е насочена към прилагане на **подход за интегрирано взаимодействие между фундаментални и професионални (специализиращи) знания и умения, както и чрез гъвкаво сътрудничество между университет – професионални организации – практика – бизнес**. Изразените виждания са основно от гледна точка на **висшето счетоводно образование** и са съобразени с възможността завършващите студенти да се реализат **не само краткосрочно, но и в дългосрочна перспектива, заемайки високи и отговорни професионални и управленски постове**. Емпиричната част на изследването е насочена към

¹ Фаня Филипова е проф. д-р в Икономически университет, гр. Варна, Катедра “Счетоводна отчетност”.

² Даниела Георгиева е гл. ас. д-р в Икономически университет, гр. Варна, Катедра “Счетоводна отчетност”.

³ Бистра Николова е гл. ас. д-р в Икономически университет, гр. Варна, Катедра “Счетоводна отчетност”.

⁴ Рени Петрова е гл. ас. д-р в Икономически университет, гр. Варна, Катедра “Счетоводна отчетност”.

⁵ Илиян Христов е гл. ас. д-р в Икономически университет, гр. Варна, Катедра “Счетоводна отчетност”.

проучване нуждите на практиката в България: какви изисквания поставят работодателите, както и големите счетоводно-одиторски предприятия при обявяване на работна позиция, налагаща счетоводна подготовка.

JEL: M41

„Счетоводното образование не трябва да е насочено единствено към това, което професионалистът ще работи в началото на своята кариера. То трябва да предостави интегрирани знания, умения и компетенции, които да му позволят да избира какво би правил в една по-далечна перспектива.”⁶

Към счетоводната професия се предявяват нови изисквания и нуждата е тя да изпълнява множество интегрирани роли, пряко насочени към активно участие във фирмения управленски процес. Това би се постигнало чрез добре обмислен подход **за интегрирано взаимодействие между фундаментални и професионални (специализиращи) знания и умения, както и чрез гъвкаво сътрудничество между университет – професионални организации – практика – бизнес.**

Бъдещето на счетоводната професия е пряко зависимо от:

1. Репутацията ѝ и оценката на обществото за нейната значимост, а това остро поставя **проблемът за обучение и следване на професионална етика и ценности.**
2. Обхватът на ролите (функциите), които тя е в състояние да изпълнява в предприятията, особено в средните и големите. Това изисква **промяна в обучението и подготовка за новите роли и предизвикателства.**

1. Променящата се роля и функции на счетоводната професия: основен фактор за неотложна промяна в счетоводното образование

През последните 5-6 години, световната икономическа криза накара корпорациите, заинтересуваните институции, правителственият сектор, професионалните организации по света, университетите и други, остро да поставят въпроса за ролята и очакванията на обществото от счетоводната професия, както и това дали тя е подготвена за новите предизвикателства. Тук са систематизирани и анализирани разбиранията и вижданията на най-активните и влиятелни органи и лица в това отношение.

Според мнението на Международната федерация на счетоводителите (IFAC), изразено в Дискусионния документ *“The role and expectations of a CFO: A global debate of preparing accountants for financial leadership”* (IFAC, 2013), главният финансов директор (CFO) трябва да се ръководи от следните принципи:

⁶ Lawson et.al., 2014.

- да бъде ефективен лидер в организацията (предприятието) и ключов член на висшето ръководство;
- да балансира отговорностите си, свързани с опазване на собствеността и тези, свързани с участие в бизнеспартньорството;
- да действа като обединяваща и направляваща дейността на предприятието фигура.
- да бъде ефективен лидер на финансовата и счетоводната функция;
- да подпомага професионализма при изпълнение на горните роли, както и професионализма в предприятието като цяло.

Тези принципи очертават рамката, в която ще се развива ролята на финансов директор (или главен финансов директор, главен счетоводител) в момента и за в бъдеще. Те изразяват очакванията на бизнеса, на висшето ръководство и на собствениците относно неговите нови, променящи се функции. Това налага внимателен анализ на учебните програми във висшите училища, подготвящи кадри в областта на счетоводната професия. Този анализ трябва да установи дали съвкупността от учебни дисциплини и връзката между тях гарантира необходимата съвкупност от знания и умения, които да са стабилна основа за изпълнение на тези нови професионални функции.

Според проучване на Ernst & Young (2010), извършено сред 669 главни финансови директори от Европа, Средния изток, Индия и Африка, 29% от тях са завършили специалност „Финанси“; 27% са сертифицирани професионални счетоводители и 27% са завършили магистърска степен по бизнес администрация. В друго сродно изследване (Murphy, 2013) се констатира, че през последните години, броят на финансовите директори – сертифицирани професионални счетоводители в някои юрисдикции леко е намалял, особено в по-големите компании. ***В САЩ например процентът на главните финансови директори – сертифицирани професионални счетоводители, е нараснал от 25% през 2006 г. на 38% през 2013 г. Тези тенденции са сериозно основание за необходимостта от нов подход за подготовка на счетоводителите за тяхната нарастваща роля при финансовото управление на организациите.***

Според IFAC, изпълнението на посочените функции от страна на професионалните счетоводители⁷ налага те да участват ***във всеки един етап от създаването, управлението и представянето на корпоративната стойност*** (IFAC, 2011). По-конкретно, професионалният счетоводител, трябва да:

- създава стойност (creating value) – чрез разработване и участие във фирмените стратегии за постигане на стойност;

⁷ Навсякъде в текста терминът „професионален счетоводител“ се употребява в смисъла, приет от IFAC.

- подпомага, улеснява създаването на стойност (enabling value) – чрез подкрепа на ръководството при вземане на решения и помощ при изпълнение на управленските функции;
- опазва създаваната стойност (preserving value) – чрез управление на активите и пасивите; управление на риска; чрез ефективен вътрешен контрол.
- отчита създаването на стойността (reporting value) – чрез уместно, подходящо, полезно вътрешно и външно докладване.

Според Международен образователен стандарт 3 Професионални умения и обща подготовка (IFAC, 2014), професионалните умения на професионалния счетоводител трябва да включват интелектуални, технически и функционални, персонални, комуникативни и организационни и бизнес-управленски умения. Тези умения са в основата на възможността професионалният счетоводител да притежава компетентност, което означава съвкупност от знания, умения, професионални ценности, етика и нагласи.

Обаче множество скорошни изследвания сочат, че сегашният професионален счетоводител не е достатъчно подготвен за новите предизвикателства и за новите си роли. Така в проучване, в което участват 750 главни финансови директори от целия свят, извършено от ACCA и IMA (2013), мнозинството от участниците – 61%, заявяват, че те не са изпълнявали други функции, извън финансовата. Това, на фона на новите бизнес предизвикателства, налага продължаващо обучение на професионалисти-счетоводители, както и промяна в обхвата, съдържанието и подходите на обучение на бъдещите кадри – студенти по счетоводство (бакалаври и магистри).

Според Американския институт на сертифицираните обществени счетоводители (AICPA), основните компетенции, отговарящи на променящата се среда, посочени в публикувания през 2011 г. документ “CPA Horizons 2025” (AICPA, 2011) са следните:

- комуникационни умения;
- ръководни, лидерски умения;
- критично мислене и способност за решаване на проблеми;
- способност за предвиждане и решаване на нововъзникващи проблеми;
- интеграция и сътрудничество.

Прави силно впечатление фактът, че тази най-голяма и влиятелна професионална организация на счетоводители в света, коренно променя разбирането си за това какви умения трябва да развият при своята подготовка професионалните счетоводители: традиционните технически умения и нормативни познания, са изместени от т. нар. “soft skills” – способности за комуникиране, за екипна работа, за сътрудничество; за аналитичност и бърза реакция; за лидерство, интеграция и креативност. В основата на тези нови, нетипични доскоро за

счетоводителите изисквания, стои **прагматичната претенция на бизнеса и обществото счетоводителите също да участват в процеса на създаване, а не само на отчитане, анализиране и контролиране на стойността, на капитала, на печалбите.**

Посочените умения и компетенции, адаптирани към професионалните счетоводители, заети в бизнеса (в организациите и предприятията) изглеждат така:

- корпоративна отговорност и участие в устойчивото развитие на организацията;
- лидерство, работа с хора и способност за извършване на промени в мениджмънта;
- стратегическо ръководство и планиране;
- управление и справяне с рискове и несигурности;
- управление на корпоративните финанси;
- управление изпълнението на приетите бюджети;
- отчитане на сделките и операциите;
- управление на проекти и партниране;
- маркетинг и комуникация с клиенти.
- участие при внедряване, използване и контрола върху информационните системи и технологии в предприятието.

Според **британската Асоциация на сертифицираните счетоводители** (ACCA, 2012) обучението за счетоводната професия, както във висшите училища, така и в професионалните организации, **ще претърпи значими промени**. Причина за това е нарастващата нужда счетоводителите да изпълняват **все по-стратегически и предприемачески роли в предприятията**. Познанията в областта на различните култури и езици се превръщат във важен фактор при изпълнение на професионалните отговорности в епохата на глобализацията. Бурното развитие на технологиите и тяхното приложение в управлението на организациите също е централен фокус сред уменията и компетенциите, които настоящият и бъдещият счетоводител следва да притежават. Он-лайн обучението, предлагането на безплатни материали и он-лайн курсове следва да стане задължителен елемент при обучение на професионалните счетоводители от страна на университетите и професионалните организации. В цитираното изследване на ACCA се посочва, че повече от 1000 университета в света, в т.ч. Harvard и MIT (Massachusetts Institute of Technology) предлагат подобни безплатни форми на обучение.

Фигура 1 е адаптирана от цитираното изследване на ACCA и тя онагледява какви са възможните сценарии за развитие на счетоводната роля в бъдеще.

Анализирайки традиционната подготовка на счетоводителите, независимо от редицата специфики в учебните програми и разнообразието от акценти в различните университети и подготвящи професионални организации (както по света, така и в България), авторите на настоящето изследване подкрепят доминиращото в момента

разбиране, **че счетоводителите са сравнително слабо подготвени за новите си роли**, като последните имат много по-всеобхватен организационен характер, вкл. извършване на промени в бизнес модела на предприятията.

Фигура 1



Таблица 1 посочва ранжираните фактори, които в бъдеще се очаква да оказват най-голямо влияние върху счетоводната професия (адаптирано от изследването на ACCA (2012) „100 drivers of change for the global accountancy profession“).

Таблица 1

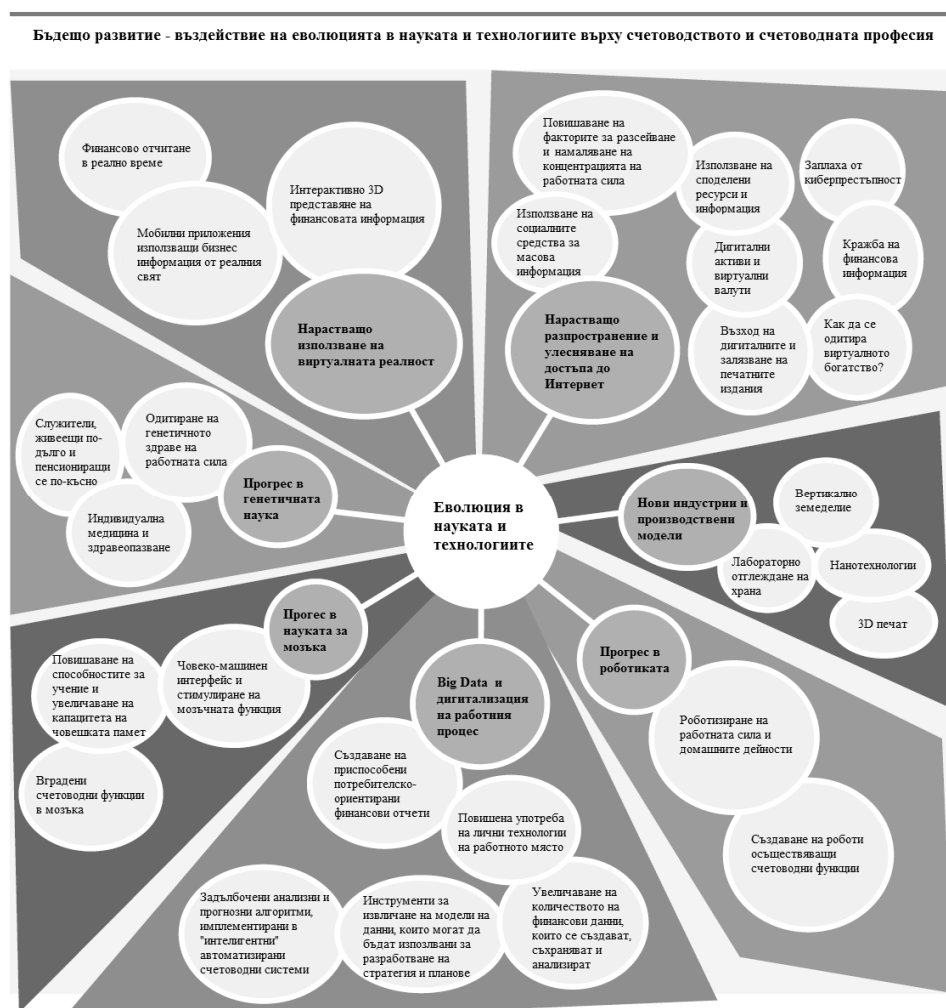
Ранжиране на факторите, които се очаква да имат най-голямо влияние върху счетоводната професия според членовете на Глобалния Форум

Ранг	Фактор
1	Нефинансова информация и интегрирана отчетност
2	Стабилност на глобалната икономическа инфраструктура
3	Публичното отношение към чистия капитализъм
3	Ниво на комплексност (сложност) на бизнеса
5	Обем и сложност на законовата регулация
5	Възрастова структура на работната сила
7	Способност за управление на риска в предприятието
8	Фокус на глобалните управляващи институции
8	Очакванията за работното място на поколения Y, Z и следващи
8	Качество и наличност на глобалните запаси от таланти
8	Еволюция на регулирането и практиката на корпоративното управление
8	Очакванията на обществото и разбирането за счетоводството

Видно от представените данни, водещ фактор (ранг 1), влияещ върху професията, се очертава да бъде нефинансовата информация и т.нар. интегрирана отчетност. Естествено, тук възниква въпросът: как висшето счетоводно образование ще отговори на тези нови процеси? Учебните програми и професионалната подготовка на счетоводителите в България (а и по света) адаптират ли се към промените?

Фигура 2

Бъдещо развитие на счетоводството и счетоводната професия



Фигура 2, представена от ACCA (2012), обобщава как развитието на науката и технологиите влияят сега и занапред върху развитието на счетоводството и счетоводната професия. Това поставя въпроса: счетоводното образование и

професионална подготовка отразяват ли в своето съдържание, учебни програми и подходи за обучение, влиянието на тези бързо развиващи се технологии, които коренно променят както работната среда, така и цялостната бизнес и социална среда?

В изследването на KPMG (2015) „The View from the Top: CEOs See a Powerful Future for the CFO. Are CFOs Ready for the Challenge?“ се констатира следната промяна във фокуса на CFOs през следващите няколко години:

Таблица 2

Функции и роля на финансов директор (CFO – главен финансов директор)

Финансовите директори се фокусират върху:

Сега След 3 год.

Обединяване на постиженията на IT технологиите и възползване от възможностите на развиващия се пазар (Cloud съвместими ERP системи, мобилни технологии и др.)	34%	↑36%
Използване на принципите и възможностите на финансите (чрез стандартизация, автоматизация или аутсорсинг)	31%	↑34%
Засилване на синхрона между финансовото планиране и стратегия	29%	↓28%
Трансформиране на финансовите данни в информация, за да се стимулира растежа на организацията	27%	↑28%
Вграждане на функциите на финансите в цялото предприятие	26%	↓23%
Използване на регулаторната среда за конкурентно предимство	24%	↑25%

Забележка: Процентите надхвърлят 100%, защото анкетираните са избрали повече от един отговор.

Инициативи на CFO, които могат да донесат за стратегическа стойност за организацията

Прилагане на финансов анализ на данните за постигане на печеливш растеж	49%
Извличане на конкурентно предимство от регулаторната среда	48%
Прилагане на финансов анализ на данните за постигане на нови операционни модели (продукти, пазари, канали за дистрибуция)	43%
Привличане и задържане на служители с високи финансови познания и разбирания за тяхното адекватно прилагане	40%
Подобряване на възможностите за прогнозиране	40%

Забележка: Процентите надхвърлят 100%, защото анкетираните са избрали повече от един отговор.

Коя от следните позиции ще нараства най-много по значимост през следващите 3 години? (%)	
Главен финансов директор	56
Главен оперативен директор	47
Главен директор "Информационни технологии"	44
Главен маркетингов директор	34
Главен директор "Човешки ресурси"	20

Забележка: Процентите надхвърлят 100%, защото анкетираните са избрали повече от един отговор.

Най-важните лични качества на Главния финансов директор (%)	
Лидерски качества	45
Внимание към детайлите и процесите	41
Умения за изпълнение	34
Умения за работа с акционери и анализатори	32
Глобално мислене и стратегически подход	32
Отвореност към иновации и трансформации	23
Способности за създаване на партньорства/връзки/ с чужди организации	18
Интерес / познания във всички бизнес области	18
Умения за вътрешно-фирмено сътрудничество	14
Умения за водене на преговори	7
Комуникативност	6

В подкрепа на горепосоченото е и изследването Intuit 2020 Report, Forecast for the Accounting Profession (Intuit, 2011), в което се изразява разбирането, че настоящето десетилетие е маркирано от значими демографски, икономически, социални и технически процеси, които неминуемо променят счетоводната професия. **Според доклада, четири са основните тенденции, които ще повлияят на професията:**

1. Променящата се бизнес среда, която налага и създава нови възможности.
2. Демографските промени, които променят както професионалистите, така и техните клиенти.
3. Технологичните промени, които изместват фокуса от създаване на данни към анализ и вземане на решения на база генерираната информация.
4. Високите технологии, които налагат високо-технологичен начин за обслужване на клиентите от страна на професионалистите.

Развитието на електронната търговия, мобилните средства, на социалните мрежи и всичко това – повлияно от скоростното развитие на технологиите, ще оказва огромно въздействие върху бизнеса и конкуренцията на пазара в следващите години, както на локално, така и на глобално ниво. Това се превръща в главен фактор за промяна в счетоводната професия: **от нея все повече се очаква да предлага конкурентни стратегии за бизнеса, а не единствено изготвяне на отчети и попълване на данъчни декларации. Познания в областта на глобализацията, мобилния**

маркетинг, международните регулации и стандарти, са в основата на новите предизвикателства, с които ще се сблъскват счетоводителите напред. Това налага и ново съдържание и нови подходи в тяхното обучение и професионална подготовка.

66% от интервюирани глобални главни финансови директори (CFO) считат, че настоящото разбиране за тяхната роля не отразява адекватно разнообразните функции, които се налага да изпълняват (Noah, 2014). Според изследване на Accenture (2012), 40% от вземащите бизнес решения в Европа считат, че бъдещият успех на организацията ще зависи от аналитичните им способности, упражнявани на високо ниво, но само 15% от тях признават, че те притежават подобни способности. Също така, изследването установява, че т. нар. „soft skills” (работа в екип, комуникативност, креативност) ще се превърнат в решаващ фактор за успеха на компаниите. *Това налага обучение на счетоводители за работа с Big Data и с нефинансова информация: развитие на способност за идентифициране на онази информация, която е ключов стимул за създаване на стойност за организацията; установяване потребностите на клиентите и предлагане на пътища за тяхното задоволяване; очертаване рамките на несигурност и рискове за компанията; развитие на способности за нови начини на анализ на информацията с цел по-добро информиране на ръководството.*

Според изследване на Protiviti (Ryan, 2015) относно водещите проблеми и въпроси, с които ще се сблъскват CFO през 2016 и следващите години, се открояват следните:

1. Финансови въпроси – печалби, приходи;
2. Рискове, свързани с киберсигурността;
3. Стратегическо планиране, в т.ч. данъчно планиране, трансферно ценообразуване и др.
4. Прогнозиране и бюджетиране.

Основният фокус ще бъде насочен към запазване маржовете на печалбата, строгото управление на работния капитал, по-точното прогнозиране на паричните потоци, по-своевременно приключване, потвърждаване на разчети и консолидация (изготвяне на консолидирани финансови отчети); по-ясното установяване и своевременно управление на бизнес рисковете. Изпълнението на всички тези задачи изисква необходимата подготовка, познания, формирани умения сред специалистите – счетоводители. Затова специалистите ясно подчертават, че новите предизвикателства пред счетоводната професия, изискват и ново образование (Mani, 2015). Водещо се оказва твърдението, че бъдещите финансови специалисти и лидери ще се ръководят от стратегии, а не единствено от отчети и справки.

2. Виждания и подходи за промяна в счетоводното образование от страна на водещи университети по света

Поради специфичните традиции в развитието на висшето счетоводно образование в развитите икономики (най-вече – в англо-саксонския свят), стимулите и поводите за промяна в обучението, в учебното съдържание винаги са се иницирали от **практикуващите професионалисти и от тук – от различните професионални организации на счетоводителите**. Разбира се, в този процес постоянно активно участват и академичните учени. В значителна част от чуждите публикации, посветени на счетоводното образование (Salem, 2013; Apostolou et.al., 2001, 2010, 2013), се констатира следното:

1. Сериозно **разминаване** между нуждите на практиката и подготовката на бъдещите кадри.
2. **Липса на интегриран подход (връзка)** между изучаваните дисциплини при обучението на счетоводните специалисти.
3. **Прекомерно фокусиране** върху стандарти, регулации и правила, и загубване на стратегическия фокус върху цялостното управление на предприятието.
4. Доминиране на бакалавърски и магистърски програми, които дават подготовка, покриваща нуждата от знания и компетенции **единствено за началния етап на работа в практиката**.
5. **Прекомерен академизъм и значително откъсване от реалната действителност** чрез фокусиране върху частни счетоводни проблеми, които обикновено представляват изследователски интерес на самите преподаватели от съответната обучаваща катедра.⁸

През последните няколко години доминиращо влияние и подкрепа получава концепцията за **интегрирана рамка от компетенции в областта на счетоводното образование** (Lawson et.al., 2014). В тази връзка, през 2010 г. Институтът на управленските счетоводители (IMA) и Американската счетоводна асоциация (AAA) създадоха работна група, наречена **Pathways Commission**, която да разработи рамката от компетентности и свързаните с нея предложения за учебно съдържание при подготовка на счетоводните специалисти. Четири са основните предложения на тази комисия:

1. Счетоводното образование следва да се **преориентира** в по-голяма степен върху проблеми, свързани с **по-дългосрочната кариера на обучаваните**.
2. Счетоводното образование следва да подготви специалистите да **могат да работят в различни отрасли и организационни среди**, вкл. в публичния сектор и в одита.

⁸ В тази връзка Fogarty and Markarian (2007, p. 137) заключават, че “днес академичното счетоводство е в залез”.

3. Учебното съдържание при обучението по счетоводство следва да се насочи **към въпроси, свързани с това: как счетоводителите могат да създават стойност за своята компания.**
4. Знанията (интелектуалното съдържание на подготовката), уменията (способността да се прилагат знанията към конкретните цели и проблеми) и компетентностите (способността да се прилагат знанията и уменията в професионална среда) на бъдещите професионалисти, **следва да са интегрирани помежду си.**

Предложеният интегриран подход е силно повлиян от все по-нарастващите изисквания на практиката, счетоводителите да комуникират и партнират с различните мениджъри в организациите в посока на подобряване на фирмената дейност и изпълнение на фирмената стратегия. Той включва **три взаимно-свързани компонента:**

- **Фундаментални компетентности:** количествени методи от сферата на математиката, статистиката; математическо прогнозиране и моделиране; оптимизационен анализ; техники на риск – анализа. Всичко това е свързано с развитие на аналитично мислене и способности за решаване на проблеми;
- **Обширни управленски компетентности:** лидерство, етика и социална отговорност; организационен и риск мениджмънт; други управленски компетентности в областта на финансите, човешките ресурси; инвестициите, маркетинга, икономикса, търговското и трудово право; фирмените преобразувания;
- **Счетоводни компетентности,** които са групирани в следните категории: финансово счетоводство, публични отчети и финансов анализ; управленско счетоводство; данъчно облагане; услуги за уверение и вътрешен контрол; професионални ценности и етика; компютърна подготовка, включително работа в ERP системи; защита и съхранение на информационните масиви.

Централен елемент на интегрираната рамка за счетоводно образование е проблемът **за взаимната обвързаност между горните 3 групи компетентности** и тяхната насоченост към широкия кръг функции и отговорности, с които е ангажиран счетоводителят през различните етапи на професионалния си живот.

През последните 10-тина години, британските и американските водещи университети, в които има счетоводни специалности – в бакалавърска и магистърска степен, се опитват да адаптират своето учебно съдържание и подходи за обучение, **повлияни от изискванията на практиката и дори – съвместно с водещите професионални счетоводни организации в тези страни като ICAEW, CIMA, ACCA, AICPA, IMA и други.** Създаването на интегрирана специалност „Счетоводство и финанси“ в университети като **London School of Economics and Political Science (LSE), Lancaster University, University of Exeter, University of Nottingham, University of Bristol, University of Bath, University of Warwick, University of Manchester,** както и магистърски програми **Счетоводство, Организации и Институции; Право и счетоводство в LSE; Счетоводство, финанси и мениджмънт в University of Bristol; Счетоводство и финансов мениджмънт в**

Lancaster University; MBA в Harvard Business School, Emory University и др. **показват**, че дори традиционно консервативните счетоводни катедри разбират нуждата, че теоретичното академично знание, **ако не е подкрепено от съвкупност от умения и знания, нужни за практиката, постепенно загубва своя смисъл**. Рискът, тези катедри да се превърнат преди всичко в научно-изследователски, а не в образователни центрове, води до значителен отлив от традиционните счетоводни образователни програми. От друга страна, практиката все по-осезаемо се сблъсква с проблеми по наемане на добре подготвени професионалисти. С това не успяват да се справят в пълна степен дори и мощните професионални организации на запад, които по традиция извършват сериозна и продължителна професионална подготовка на своите бъдещи членове. Известното абдикиране на университетите **от практически насочената подготовка** на бъдещите счетоводители и то свързана с дългосрочната професионална реализация, доведе до сериозната намеса в решаването на този проблем на правителствени органи /например в САЩ/: формиране на работни групи и комисии, които обединявайки вижданията на обществото и бизнеса; нуждите на практиката, академичния опит и този на професионалните организации, да формират единен интегриран подход за обучение и подготовка на бъдещите специалисти. Следователно, в момента водещите чужди университети и катедрите по счетоводство в тях, доминиращо се опитват в предлаганите от тях бакалавърски и магистърски счетоводни програми, да включват учебно съдържание и дисциплини, които да дадат **добра подготовка за практиката, вкл. подготовка за новите роли и предизвикателства пред счетоводната професия**. Разбира се, този процес на промяна и преориентиране не е нито така бърз, нито безпроблемен, както очаква бизнесът и обществото.

3. Виждания и подходи за промяна в професионалната подготовка на счетоводителите от страна на водещите международни и национални професионални организации

Част от тези виждания бяха посочени в т.1. на настоящето изследване. Тук само ще добавим още някои и ще доизясним доминиращите сред тях.

Lawson et al. (2014) предлагат *една обща рамка за счетоводно образование*. Водещото в нея е, че за да създава стойност за организацията, в която работи, счетоводният специалист следва да **притежава интегрирана съвкупност от професионални компетенции**, което означава:

- той следва да участва при формулиране на стратегическите направления, анализа, управлението и изпълнението им;
- той следва да има интегрирани компетенции – в преобладаващата част от университетите по света и у нас, **липсва именно интеграцията между отделните изучавани дисциплини при формиране на компетенциите на студентите по счетоводство**.

Тази съвкупност от компетенции Lawson и колектив (2014) класифицират така:

1. **Базисни компетенции** – комуникации; количествени методи; аналитично мислене и развитие на способности за решаване на проблеми; взаимоотношения с хората и с персонала; използване и приложение на технологиите. Всички те са задължителни и необходими области, с които следва да се запознаят студентите по икономика. Полезни виждания относно интегрирането на базисните компетенции в счетоводното образование предлагат Apostolou et al. (2010) и Apostolou et al. (2013).
2. **Широкообхватни управленски компетенции** – лидерство и управление; етика и социална отговорност; управление на процеси и рискове; други основни управленски компетенции като финанси, операционен мениджмънт, маркетинг, които биха помогнали на счетоводителите да си сътрудничат с останалия персонал в предприятието при създаването на фирмена стойност. Интегрираният подход тук би означавал включване и изучаване на такива въпроси като: трансферно ценообразуване; управление на риска и вътрешен контрол; управление на фирмени парични потоци; управление на оборотния капитал, в т.ч. на материални запаси, парични средства и разчети, с особен акцент – управление, в т.ч. събиране и застраховка на вземания.
3. **Счетоводни компетенции** – финансово счетоводство и финансов анализ; управленско счетоводство; данъци, данъчно облагане, планиране и данъчен процес; информационни системи; финансов контрол; контрол, свързан с ангажименти за уверение; вътрешен контрол; професионални ценности и етика. Тук интегрираният образователен подход означава да се обвържат счетоводните познания с тези от сферата на оценяването – оценяване по справедлива стойност, по настояща стойност; чрез прилагане метода на ефективния лихвен процент (амортизирана стойност) с цел формиране на алтернативни инвестиционни и други бизнес решения. Също е необходимо финансовите познания относно вида и особеностите на различните видове финансови инструменти да се интегрират със счетоводните правила за тяхното отчитане и оповестяване и др.

Според цитираните автори, горните три вида компетенции се получават по пътя на образованието, професионалната подготовка и чрез практическия опит (стаж).

Фигура 3

Интегрирана рамка от компетенции: рамка за счетоводно образование



Фигура 3 представя интегрираната рамка от компетенции като обща рамка за счетоводно образование, предложена от Lawson и колектив (Lawson et. al., 2014).

Международна федерация на счетоводителите (IFAC) чрез своя Комитет за Международно счетоводно образование помага активно подобряването на счетоводното образование чрез разработване и прилагане на Международни образователни стандарти (IESs). Те са важна насока и фундамент за професионалните счетоводни организации, регулаторите, работодателите, преподавателите и учащите се относно принципите за обучение и развитие на професионалните счетоводители. Глобално приетите образователни стандарти трябва да сведат до минимум различията между страни и юрисдикции, като по този начин се намалят международните различия в изискванията за класиране и работа като професионален счетоводител. В допълнение, те трябва да съдействат да се увеличи възможността за мобилност на работната сила, и по този начин да допринесат за развитието на глобалната икономика. Обхватът от задължителни дисциплини, по които професионалният счетоводител следва да бъде подготвен според Международните образователни стандарти на IFAC са:

А) В частта по счетоводство, финанси и свързаните с тях знания:

1. Финансово счетоводство и финансово докладване (финансови отчети).
2. Управленско счетоводство и контрол.
3. Данъчно облагане.
4. Гражданско и търговско право.
5. Одит и други услуги за уверение.
6. Финанси и финансов мениджмънт.
7. Професионални ценности и етика

Б) В частта по организационно и бизнес знание:

1. Икономика (микро и макроикономика)
2. Бизнессреда (в т.ч. регулиране).
3. Корпоративно управление.
4. Бизнес етика.
5. Финансови пазари.
6. Количествени методи.
7. Организационно поведение.
8. Управленски и стратегически решения.
9. Маркетинг.
10. Международен бизнес и глобализация.

В) В частта, свързана със знания в областта на информационните технологии:

1. Основи на ИТ технологиите.
2. Компетенции в областта на ИТ контрола.
3. ИТ потребителски компетенции.
4. Компетенции в една или няколко от следните области: на мениджър, оценител или разработчик на информационни системи.

Подобно е съдържанието и структурата на учебните програми на всички професионални счетоводни организации, членуващи в IFAC, а те са над 175 на брой с около 2 500 000 представители, от всички краища на света (от 130 държави).

Друга важна инициатива на **Международната федерация на счетоводителите, свързана с подготовката, обучението и развитието на професията е обширният ѝ документ „Tools and resources to support the development of the accounting profession”** (IFAC, PAO Development Committee 2011), в който тя изразява разбирането си за процеса на професионално обучение на счетоводителите. Централен фокус на документа са конкретните механизми, които Федерацията използва и предлага за подкрепа на професията и на професионалното обучение.

Изключително влиятелният професионален орган – Бордът за Международни счетоводни стандарти (IASB) споделя разбирането на проф. Mary Barth (дългогодишен участник в работата на Борда) от Stanford University относно т.нар. „рамково-базирано преподаване“. Според нея, "способността да се изготвят обосновано информирани решения и оценки е от решаващо значение за подходящото прилагане на МСФО. Рамково базираното преподаване (Framework-based teaching) е най-добрият начин да се обучат студентите, за да могат да формират тези решения и оценки. Рамково базираното обучение помага на студентите да разберат целта на концепциите, заложили във финансовата отчетност, като по този начин им помага да разберат "Защо", а не само "Как" при прилагането на изискванията на МСФО.“ Във връзка с обучението по МСС/МСФО Бордът за МСС е предприел следните инициативи:

- **разработено е ръководство за обучение по МСС/МСФО** с ясно формулирани: цел на обучението и начини/средства за постигане на тази цел; полезността, която ще носи образователната инициатива за предприятията, счетоводните фирми, преподавателите и академичните среди;
- с оглед да се променят предишните преподавателски практики, **са проведени серия от регионални семинари, свързани с преподаването на МСС/МСФО**, чиято цел е то да стане по-ефективно. Тези сесии са насочени към насърчаването и подкрепата на подход за преподаване, който да развие способността на студентите да вземат необходимите решения и да правят оценки;
- **обосновава се необходимостта от изграждане на образователен капацитет чрез развитие на образователни материали**, организиране на събития и подкрепа работата на другите. Инициативата за образование поддържа серия от

безплатни за сваляне PowerPoint (PPT) презентации с учебни бележки от сайта на Борда за МСС;

- търси се обратната връзка за резултатите от обучението и се публикува такава информация;

Важна роля относно насоките в развитието на счетоводното образование играе и **Комитетът по глобално управленско счетоводство (CGMA)**, създаден през 2011 г. и представляващ обединение на Американския институт на дипломираните експерт-счетоводители (AICPA) и Английския институт на управленските счетоводители (CIMA). **В резултат на публикуваната от него през 2014 г. Рамка от компетентности, които следва да притежава съвременният глобален управленски счетоводител (CGMA, 2014) от 2015 г. в образователната програма на тази влиятелна международна организация са включени дисциплини като:** работа с големи бази данни ("Big Data"); интегрирана отчетност; трансформиране финансовата функция на счетоводителите; създаване на устойчивост на компаниите; изучаване на риска във всички негови направления, свързани с фирмената дейност. Рамката от компетенции, утвърдена от CGMA е резултат от продължително проучване и обсъждания с представители на академичните среди, бизнеса, практиката, публичния сектор. Подобно на рамката от компетентности, утвърдена от CIMA, тя също обхваща знания в четири области: технически знания; бизнес знания; знания за работа с хората; лидерски знания и умения. Всяка една от тези области е дефинирана на четири професионални нива: основно, средно, напреднало и експертно. За всяка област от знания и ниво са посочени необходимата съвкупност от умения и компетентности, които следва да притежава управленският счетоводител, като всички те са взаимно обвързани, т.е. интегрирани в една цялостна система. **Единодушно, участниците в разработването на тази рамка от компетентности поставят за нейна основа системата от етични принципи и професионални ценности.**

Важни решения и виждания относно счетоводното образование и подготовка има и в публикуваната през юли 2012 г. в САЩ от специално сформирана за целта комисия – **The Pathways Commission за висше образование, „Национална стратегия за следващата генерация счетоводители“** (Pathways Commission, 2012). Посъщественият предложенията в тази стратегия са: по-пълно интегриране на професионално-ориентираните факултети със значимите аспекти на счетоводното образование; насочване на академичните изследвания към реални практически проблеми; засилване връзката „академични преподаватели – практикуващи специалисти“; включване на счетоводни изследвания в различни курсове и учебни програми; създаване на по-гъвкава структура и съдържание на докторските програми по счетоводство; въвеждане на разнообразни възможности за дипломиране (чрез изпит, дипломна работа, участие в изследователски проекти и др.); оценяване и адекватно стимулиране за високо-качественото преподаване; подобряване системата за атестиране във връзка оценка преподавателската работа на съответните лица; ангажиране на широката счетоводна общност при определяне на учебното съдържание, най-вече от гледна точка на бъдещите нужди и перспективи.

Отново в резултат на променящата се среда и роли, които изпълняват професионалните счетоводители, през 2015 г. Американският институт на дипломираните експерт-счетоводители публикува предложенията си за промяна в изпитното съдържание за придобиване на правоспособност „сертифициран публичен счетоводител“ (CPA). Очаква се промените да влязат в сила от началото на 2017 г. Освен традиционните специализирани познания и технически умения, сертифицираният експерт-счетоводител следва още да притежава и:

- Когнитивни умения, в т.ч. критично и аналитично мислене; способности за решаване на проблеми;
- Професионален скептицизъм;
- Познаване на професионалните и етични отговорности;
- Солидно познаване на обкръжаващата бизнес среда;
- Ефективни комуникационни умения.

Главната промяна в съдържанието на изпитите е значителното място, което се отдава на **тестването на когнитивните качества на кандидата, както и решаването на казуси**. Нагледно, AICPA представя системата от знания, умения и компетентности за придобиване на правоспособността CPA по следния начин:

Фигура 4

Система от знания, умения и компетентности за придобиване на правоспособност сертифициран /дипломиран/ публичен счетоводител (CPA)

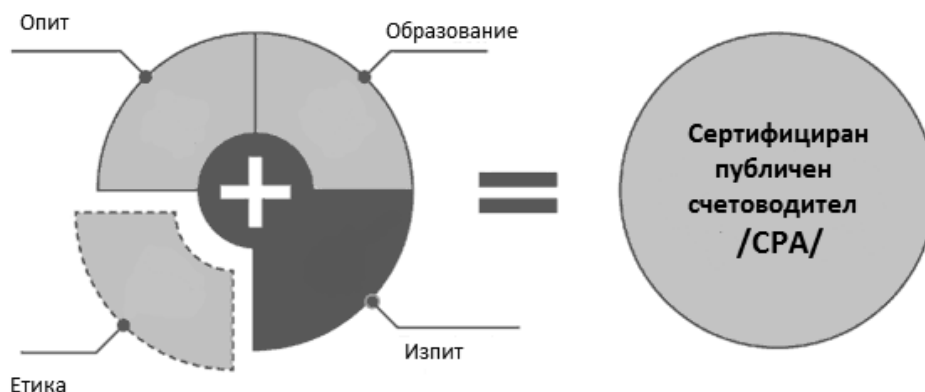


Таблица 3 представя настоящата и очакваната от 2017 г. структура на изпитите за CPA в САЩ.

Таблица 3

Структура на изпитите за Сертифициран публичен счетоводител

Раздел	Тест		Казус		Писмена комуникация	
	Настоящ изпит	Бъдещ изпит	Настоящ изпит	Бъдещ изпит	Настоящ изпит	Бъдещ изпит
Одит и услуги за уверение	90	70-75	7	8-9	-	-
Бизнес среда и концепции	72	60-65	-	4-5	3	3
Финансова отчетност и докладване	90	60-65	7	8-9	-	-
Регулиране	72	70-75	6	8-9	-	-

Иницирираната промяна в изпитното съдържание и структура за придобиване правоспособност „дипломиран (сертифициран) експерт-счетоводител” на АICPA е в отговор на променящата се бизнес и социална среда, в която се упражнява професията; в резултат на новите нужди очаквания и роли, които тя следва да изпълнява.

Най-големият и влиятелен професионален орган на счетоводителите във **Великобритания – Институтът на сертифицираните счетоводители от Англия и Уелс (ICAEW)** има следното съдържание и структура на своята образователна програма, включваща както изпити за придобиване на правоспособност като сертифициран (дипломиран) експерт-счетоводител (маркирани са в синьо), така и за професионално ниво (маркирано в сиво) и високо (напреднало ниво – маркирано е в червено):

Фигура 5

ICAEW образователни нива и дисциплини



Прави впечатление, че по-високите нива на подготовка – професионално (professional level) и напреднало (advanced level) включват **комплексни, интегрирани знания** в

областта на бизнесстратегииите, бизнес планирането и данъчното планиране; корпоративното докладване и стратегическия корпоративен мениджмънт. **Това отново доказва новата променяща се роля на счетоводителите във фирменото управление.**

В горната посока е и съдържанието на образователните програми на **Института на управленските счетоводители във Великобритания (CIMA)**. Фигура онагледява ключовите умения, които управленските счетоводители следва да притежават, за да изпълняват успешно своите функции. Наред с традиционните технически умения (те се покриват от преобладаващата част от специалните дисциплини, изучавани в настоящата специалност „Счетоводство и контрол“ и “Счетоводство и одит“ при Икономически университет – гр. Варна), равностойна роля заемат бизнес уменията, способността да се ръководят екипи и хора, да се вземат бизнес решения; умението да се работи с хора, да се комуникира, да се водят преговори и да се сключват договори, към които е ориентирана специалността „Счетоводство и финанси“ в горепосочения университет.

Фигура 6

CIMA: Структура на уменията, които следва да притежава управленският счетоводител



CIMA дефинира 45 сфери на компетенции, чрез които управленските счетоводители могат да създават стойност за своите организации. Видно от схемата по-горе, те са класифицирани в четири направления:

- Технически знания и компетенции;
- Бизнес знания и компетенции;
- Знания и умения, свързани с работата с хора;
- Лидерски умения

Подготовката и обучението в горните четири направления, СИМА осъществява на четири нива:

- Базисно;
- Средно;
- Напреднало (високо);
- Експертно

Най-старата професионална организация на сертифицирани експерт-счетоводители в света – Институтът на експерт-счетоводителите от Шотландия (ICAS) ясно акцентира при подготовката и изпитното съдържание за придобиване на правоспособност „сертифициран експерт-счетоводител“ наличието на сериозни познания – на напреднало ниво в сферата на финансите и бизнес управлението. Това потвърждава тезата за нуждата от все по-интегрирани финансови и управленски знания, от които се нуждае професионалният счетоводител, което от своя страна налага дълбока промяна в начина на подготовка за професията и в учебното съдържание. По-долу е представена системата от знания, които са обект на проверка от страна на ICAS за получаване на професионален сертификат:

Фигура 7

Съдържание на изпитите за професионален сертификат на ICAS



Доказателството са сериозно назрялата **нужда от интеграция между университет и професионални организации** при подготовка на бъдещите счетоводители, е предлаганата от 2015 г. за първи път в света **съвместна магистърска програма**

„Професионално счетоводство”. Участници в нея са английската Асоциация на сертифицираните счетоводители (ACCA) и Университета в Лондон (University of London).⁹

На база проучените информационни източници, свързани с дейността на международни и национални професионални организации от счетоводната сфера, биха могли да се направят следните **по-значими изводи**:

1. Всяка една от проучваните организации подробно разяснява ползите от обучението, което предлага и уникалните (специфичните) му черти (заедно с характеристика и поясняване на съдържанието, представяне на учебната програма, а в някои случаи и на изискванията към студентите и критериите за оценяване).
2. Водещите организации осъзнават необходимостта от промяна на преподавателските си практики, за да отговорят на очакванията и потребностите на обучаваните студенти и на практиката, и открито обсъждат предприетите мероприятия в тази насока (работни срещи, семинари, конференции, промяна в учебно съдържание и образователни подходи).
3. Съществува стремеж да се търси обратна връзка за резултатите и постиженията в резултат на обучението, както и да се създава мултиплициращ ефект от него.
2. Всички организации предлагат подкрепящи материали на кандидат-студентите и студентите (безплатно, на разположение за изтегляне от уебсайтовете) – ръководства, информационни брошури, наръчници за обучение, презентации и видеоклипове, които рекламират предлаганите образователни услуги, обезпечават учебния процес или разясняват дейността, структурата, преподавателския състав (поместени са снимки с приветливо изражение и е осигурен достъп до професионалните биографии), развитието и историята на организацията.
3. Организациите не само разясняват какво включва обучението, но и отделят голямо внимание, за да обяснят защо е необходимо да се избере съответното обучение, като изтъкват ползите от него: както материални (лесно намиране на работа и потенциал за висока заплата), така и нематериални – престиж и доверие от страна на работодателите, развитие на професионалните знания, умения, ценности, нагласи и етика.
4. Разкрива се **връзката между отделните компоненти на образователната програма**, както и резултатът който ще се реализира след тяхното усвояване. Подчертава се, че целта е да се осигури счетоводна квалификация по една модерна програма за обучение и професионално развитие, чиито **интегрирани**

⁹ Вж. <http://www.accaglobal.com/ie/en/discover/news/2015/01/uol-masters.html>. Вероятната причина за наименованието на програмата „Професионално счетоводство” („Professional Accounting”) е да се акцентира на връзката: „академично обучение – практическа професионална подготовка“, която се постига чрез интегрираните усилия на посочения университет и съответната професионална организация.

компоненти предоставят по-задълбочено разбиране в сферата на счетоводството, финансите и бизнеса. Вzeti заедно, те помагат за изграждането на съвременни технически знания, професионални умения и практически опит.

5. Целта на обучението е не само усвояването на набор от знания, но и да се подобряват способностите и резултатите в няколко области: общуване; анализ на ситуация; вземане на решение; разрешаване на проблем; работа в екип; техническа компетентност.
6. Някои организации са осигурили възможност за практически обучения на своите студенти и поддържат указател на работодатели, които търсят стажанти.
7. Някои организации са съвместили обучението и квалификацията, която предлагат с престижни магистърски програми, например – квалификация, предлагана от Асоциацията на дипломираните експерт-счетоводители (ACCA) и магистърска степен (MSc) на Университета в Лондон.
8. Публикуват се отзиви, мнения и съвети на бивши студенти и утвърдени специалисти за предлаганите образователни услуги.
9. Използват се различни стилистични и уеб-базирани техники, за да се създаде впечатление за провеждане на диалог и комуникация в сайтовете, адресирани към кандидат-студентите. Повечето организации използват визуални елементи и фрази, които са атрактивни за студентите и провокират техния интерес, внимание, амбиции.
10. В студентите се формира увереност, че ще бъдат подкрепяни през целия път на обучението им, като например в уебсайта на ICAS е обособена отделна рубрика „Ненадмината подкрепа – на всяка стъпка от пътя”. Уебсайтовете са изключително дружелюбни, дават отговор на често задавани въпроси, съдържат полезна информация и съвети за успешна професионална реализация.
11. Предлагат се гъвкави и дистанционни форми (онлайн програми) за обучение, които позволяват съвместяване на работата и личния живот с образованието. Насърчават се дори и кандидат-студенти, които имат първоначално образование от други, съвсем различни области. Мотивът за това е, че „в действителност много студенти, които не идват от бизнес или счетоводна среда, се справят наистина добре, просто защото те започват свежи и с отворен ум.” (ICAS)
12. Организациите се грижат не само да предоставят знания на международно ниво, но и да формират професионалисти със самочувствие и увереност – има редица призови към студентите да станат професионалисти от световна класа и внушения, че това е възможно ако изберат предлаганото обучение: „Вие ще бъдете търсени в страната и по света. ... всички ще оценят кой сте: *динамичен, способен, гъвкав бизнес професионалист.*”, „*Създаваме бизнес професионалисти от световна класа*” или „*Стани професионалист от световна класа*”.

13. Някои организации провеждат конкурси и състезания за своите студенти с награди.
14. Отделя се голямо внимание, за да се мотивират кандидат-студентите да изберат предлаганото обучение, като се изтъкват международното признание, авторитета, опита и намеренията на преподавателите от обучаващите организации: Ние обединяваме бизнес професионалисти от цял свят, които работят, за да образоват, вдъхновяват и да осигурят възможност за професионално съвършенство ... Ако си мислите за кариера в бизнеса, счетоводството или финансите, ние можем да ви отведе там.”.
15. Акцентираща се не само върху качеството на обучението, но и на благоприятния психо-климат за студентите: „Когато се квалифицирате с ... вие ще бъдете в добра компания”. Като доказателство за качеството на обучението се прилагат статистически данни, удостоверяващи заеманите позиции от бивши обучавани студенти и настоящи обучители в елитни организации.
16. Някои организации са разработили т.н. „Рамка от компетентности” въз основа на задълбочени изследвания съвместно с работодателите, въз основа на която е построена учебна програма, която да се фокусира върху "пригодността за заетост".
17. У студентите се създава нагласа и увереност, не само за това че ще се реализират професионално след завършване на обучението (или дори още по време на обучението), но и че ще станат търсени и предпочитани специалисти с потенциал за високи доходи.
18. Предлагат се т.нар. „менторски програми”, за да може всеки един студент да се свърже с избран от него ментор, да почерпи от неговия опит и да намери съмишленик в негово лице.
19. Рекламирането на образователните услуги, в някои случаи, е насочено директно към учениците, които се разглеждат като потенциални кандидат-студенти, като се използват атрактивни средства (фрази, клипове и др.), разбираеми за съответната възрастова група.
20. Някои организации дават информация за „професионалните ниши”, за да подпомогнат успешната реализация на своите студенти и да популяризират съответните професионални направления.

4. Проблемът за счетоводното образование и професионалната подготовка на счетоводителите в България

Факт е, че проблемът за счетоводното образование и професионална подготовка у нас *липсва сред сериозно дискутираните от обществото въпроси*. Той напълно липсва от приоритетите на правителството, на органите и институциите, които пряко са заинтересовани от качеството на професионалната счетоводна експертиза. Той е

обект на интерес главно за специализираните счетоводни катедри към обучаващите висши училища у нас; средните училища с подобна насоченост и функциониращите със скромнен капацитет няколко професионални организации, измежду които Институтът на дипломираните експерт-счетоводители, Съюзът на счетоводителите в България, Асоциацията на счетоводните къщи. В същото време, законовата регламентация относно изискванията, квалификацията, задълженията и отговорностите на счетоводната и одиторската професия предявява към нея изключително високи критерии. За съжаление обаче, липсва национална стратегия как институциите, подготвящи бъдещите професионалисти – счетоводители, следва да се адаптират към непрестанно променящата се бизнес и социална среда. Не само правителството и регулативните органи, но и бизнесът е твърде пасивен в това отношение. Поради натрупаната инерция, специфична народо-психология и недоразвитата обществена среда у нас, инициатори в процеса за подобряване и адаптиране на счетоводното образование към променящите се реалности **следва да имат университетите, активно подпомогнати и в тясно сътрудничество с водещите професионални организации на счетоводителите.**

През последните няколко години водеща професионална организация като Института на дипломираните експерт-счетоводители (ИДЕС), прави опити за сътрудничество с някои български университети като УНСС, ВУФЗ, Стопанска академия “Д. Ценов”, Икономически университет – Варна. За целта се провеждат кръгли маси, на които се обсъждат редица професионални въпроси. Основният акцент обаче е насочен към одита и одиторската професия; счетоводното и одиторското законодателство. Липсва обширна, задълбочена дискусия и проучвания, още по-малко – единна стратегия или изпълнения на решения, **за промяна на счетоводното образование и подготовка.**

Изключително важно е да се отбележи, че исторически утвърденият в България модел за висша професионална подготовка на кадри в областта на счетоводството съществено **се различава от модела на страни с водещи традиции като Великобритания и САЩ.** Основната разлика се състои в следното: решаваща роля в практическата насоченост и подготовка за професията имат не университетите в тези страни, а **професионалните организации**, например ICAEW (Институтът на регистрираните счетоводители от Англия и Уелс), ACCA (Асоциацията на регистрираните (сертифицираните) счетоводители), CIMA (Сертифицираният институт на управленските счетоводители), ICAS (Институтът на регистрираните счетоводители на Шотландия) във Великобритания и AICPA (Американският институт на регистрираните обществени счетоводители) в САЩ. Изучаването на счетоводство, одит, контрол, в университетите в посочените държави, се характеризира с висока степен на академичност; преобладаваща методологическа насоченост; голямо разнообразие на наименованието и съдържанието на предлаганите бакалавърски и магистърски програми; силна интердисциплинарност и обвързване на счетоводството с цялостното бизнес администриране, корпоративен и в частност – финансов мениджмънт, с информационните нужди на капиталовите пазари и на публичния сектор. **Професионалните организации на счетоводителите надграждат над тази подготовка комплекс от знания, които имат пряка практическа насоченост.** Доказателство, че настоящето и бъдещото висше обучение на лицата, които ще участват в различните сегменти на счетоводната

професия, се нуждае от промяна в посока на **нови, интегрирани с финансите, мениджмънта, стратегическото планиране знания и функции**, е цитираната по-горе разработена в САЩ през 2012 г. “Национална стратегия за следващата генерация счетоводители”. Тази стратегия е описана в доклад от над 200 страници, включваща в себе си елита на академичните учени и преподаватели по счетоводство, както и водещите практики в САЩ (Pathways Commission 2012, 2013, 2014). В годините от 2012 до момента следват анализи и доклади, как и доколко американските университети прилагат въпросната стратегия.

Българският Институт на дипломираните експерт-счетоводители като най-значим орган на професионални счетоводители у нас, е член на IFAC (Международната федерация на счетоводителите), но на този етап преобладаващата част от подготовката на бъдещите дипломирани експерт-счетоводители и регистрирани одитори, се осъществява от българските университети. Т.е. традицията в България е **университетът да предостави цялостна, комплексна – както теоретична, така и практико-професионална подготовка на счетоводните специалисти**. Това налага университетските учебни програми в бакалавърската и магистърската степен, обучаващи счетоводители, **да включват в себе си дисциплини, даващи комплексни знания от всички посочени горе области, препоръчвани от IFAC, и от другите водещи професионални организации на счетоводители, чрез умело съчетаване на теоретичната и практическата подготовка**. Разбира се, всичко това следва да се ръководи от постоянните промени в средата, в която работят счетоводните специалисти, имайки предвид **новата комплексна роля и функции, които все повече бизнесът, собствениците, мениджмънтът и обществото очакват от тях**.

За да се даде обоснован отговор **какво следва да се промени в счетоводното образование и професионална подготовка на бъдещите счетоводители у нас**, авторите на настоящето изследване извършиха проучвания на практиката в следните две направления:

1. Какви изисквания поставят работодателите в България при обявяване на работна позиция, налагаща счетоводна подготовка.
2. Какви изисквания поставят големите счетоводно-одиторски предприятия при обявяване на работна позиция, налагаща счетоводна подготовка.

По отношение на изискванията, които поставят работодателите в България относно работни позиции, налагащи счетоводна подготовка, са анализирани 120 обяви за работа, актуални към месец ноември 2015 г. Тези обяви са групирани в две направления:

- А) Според предмета на дейност на предприятието – обособени са осем групи предприятия;
- Б) Според работната позиция, за която се отнася обявата – обособени са пет групи работни позиции;

Обобщени, резултати от изследването по посочените два критерия са представени в табл. 4.

Таблица 4

Изисквания на работодателите от различни отрасли и сфери, свързани с позиция,
налагаща счетоводна подготовка

одитор	гл. счетоводител / финансов директор	оперативен счетоводител / счетоводител	контрольор	финансов анализатор
Търговски предприятия				
	*Висше икономическо образование, специалност "Счетоводство и контрол"; *Професионален опит на подобна позиция минимум 3 години; *Познаване на нормативната уредба в областта на счетоводната и данъчната политика, както и НСС и МСС; *Добра компютърна грамотност. много добро владение на Excel и възможност за работа и с другите приложения на Microsoft Office *Висока степен на организираност и инициативност; *Умение за работа в екип.	*Висше икономическо образование (Счетоводство, Финанси, друга подходяща специалност); *Минимум 2 години опит на подобна позиция; *Добро познаване за финансово счетоводното законодателство и приложимите счетоводните стандарти; *Отлична компютърна грамотност, умения за работа със счетоводен софтуер; *Аналитичност, Отговорно отношение към работата, внимание към детайлите; *Отлично владение на английски език и втори чужд език	*висше икономическо образование опит на подобна позиция *умения за работа в екип *стриктно отношение към фирмената документация *много добра компютърна грамотност (Офис пакет, Специализиран софтуер)	*Магистърска степен по Финанси, Счетоводство или Бизнес *Аналитично и логическо мислене *Отлични умения за работа с Excel *Отлично владение на Английски език
Банки и други финансови предприятия				
• Висше образование по Икономика или Право *Умения за работа в екип •Професионален опит като банков одитор •Владение на Английски език,	*Магистърска степен по Счетоводство или Финанси * АССА/CIMA квалификация *Отлично познаване на МСФО *Лидерски качества	• Опит на сходна позиция; • Познаване на данъчното законодателство и МСС; • Отлични компютърни умения (MS Word, Excel, PowerPoint,		*Висше икономическо образование степен Бакалавър * Професионален опит в областта на кредитирането * Познаване на нормативната уредба за банковата дейност и отчетност *Теоретични и практически познания в областта на нормативната уредба свързана с управление на проблемни кредити

одитор	гл. счетоводител / финансов директор	оперативен счетоводител / счетоводител	контрольор	финансов анализатор
втори чужд език е предимство • Умения за работа с MS Office приложения • Лидерски качества	* Аналитично и логическо мислене * Отлични умения за работа с компютър * Отлично владение на Английски език	счетоводни програми, ERP системи), електронно банкиране; • Висше образование със счетоводна насоченост - бакалавърска или магистърска степен по счетоводство или Финанси; * Английски език - работно ниво; • Развити комуникативни способности и екипна работа; • Аналитично мислене и внимание към детайла; • Способност за работа под напрежение и спазване на крайни срокове.		* Добри компютърни умения - MS Office (Познаване на Access се счита за предимство) * Ползване на английски език на работно ниво * Комуникативност * умения за работа в екип * Инициативност и проактивност * Задълбочени познания по финансов анализ
Счетоводни кантори				
		* предпочита се висше образование по специалност "Счетоводство и контрол" предимство - Търговска гимназия * професионален опит * умения за работа със специализиран счетоводен софтуер * много добро познаване на данъчното и счетоводното законодателство * владение на Английски език * умения за работа в екип, в динамична среда, аналитичност		
Одиторски предприятия				
* познания по МСС/МСФО;				

одитор	гл. счетоводител / финансов директор	оперативен счетоводител / счетоводител	контрольор	финансов анализатор
*предходен опит като финансов директор или финансов одитор *умения за управление на екипи и проекти; *висше образование в областта на счетоводството или финансите; *ACCA квалификация; *отличен английски език; *добри аналитични, организационни способности.				
Туризъм				
		*висше икономическо образование - бакалавър или магистър по специалността Счетоводство и контрол; *добро познаване на нормативните актове *работа с Excel, Word, Бизнес Навигатор, Navision, SAP и други програмни продукти; *работа в екип; *добро владение на английски език - писмено и говоримо; *познания в областта на данъчното законодателство; *стаж по специалността ; *опит във фирма в областта на туризма		
Предприятия в сферата на услугите				
	*Образователна степен: Магистър или Бакалавър по специалности "Счетоводство и контрол", „Стопанско управление” или друго подходящо; *Професионален опит: * Минимум 5	* Средно икономическо или висше икономическо образование (Счетоводство и контрол или Финанси). * Практически опит в областта на счетоводството и финансите - мин. 5 год.; *Много добро познаване на нормативната уредба в областта на счетоводството, финансите, данъчния и осигурителен контрол, финансовия анализ. *Опит със счетоводни и ТРЗ програми,ERP системи, Ажур L и		*Висше образование *Опит на подобна позиция - поне 1 година *CFA, ACCA, CIMA квалификация * Отлично владение на английски език * Отлични умения за работа с Excel

одитор	гл. счетоводител / финансов директор	оперативен счетоводител / счетоводител	контрольор	финансов анализатор
	години трудов стаж при специалност „Счетоводство и контрол” ; *Специални умения и компетенции: познания за спецификите на съответната дейност. *Много добро познаване на нормативните актове в областта на финансовата дейност, счетоводната отчетност и вътрешния финансов контрол; *Добро познаване на нормативните актове, свързани с данъчното и осигурителното законодателство, както и на основните положения на трудовото и гражданското законодателство; *Много добро познаване на изискванията на счетоводни стандарти; *Способност за работа с Microsoft Office (на ниво над средното) и с автоматизирани информационни системи за извършване на счетоводна дейност и за дейности по ТРЗ;	Omeks 2000 са предимство; * Отговорност, коректност, инициативност; * Умение за работа в екип; * Умения за обработка на бази данни; * Умение за ефективно управление на време.		*Умения за работа с ERP системи

одитор	гл. счетоводител / финансов директор	оперативен счетоводител / счетоводител	контрольор	финансов анализатор
Производствени предприятия				
	*Висше икономическо образование *Опит *Владеене на английски език *Добри аналитични способности * Умения за работа с ERP системи *Лидерски качества, прецизност	*Висше икономическо образование - специалност Счетоводство или Финанси; *Минимум две години опит в областта на счетоводството; *Опит в конкретния отрасъл на производството; *Добро познаване на данъчното и счетоводното законодателство; *Компютърна грамотност MS office, счетоводен софтуер; *Опит с ERP система - предимство; *Високо ниво на отговорност и дисциплина, организация и самоорганизация; *Експедитивност и стриктност при изпълнение на поставените задачи; *Спазване на трудовата дисциплина; *Умение за работа в екип.		*Магистърска степен по Финанси или Счетоводство *Отличен английски език и втори чужд език *Умения за работа с ERP системи * Добра самоорганизация * Аналитични способности
Публичен сектор				
1. Минималните и специфични изисквания, предвидени в нормативните актове за заемане на длъжността са: * образование – висше, минимална степен – „бакалавър“; * професионален опит: 4 години опит в областта на контрола, вътрешния или външния одит . * специфично изискване за заемане на конкурсната длъжност: да отговаря на изискванията на чл. 19 от Закона за вътрешния одит в публичния сектор. 2. Допълнителните изисквания за	1.Минимални и специфични изисквания за заемане на длъжността: *Степен на завършено образование – Висше/средно икономическо; *.Професионална област – счетоводство и контрол, икономика; * Трудов стаж по специалността: поне 2 години 2. Допълнителни изисквания - компютърна грамотност и работа с програмни продукти, свързани с счетоводната дейност.	*висше образование – степен бакалавър или магистър; *професионална област – стопански науки; специалност счетоводство или икономика; *Минимално изискуем професионален опит - най-малко 3 години професионален опит в областта на счетоводството, от които 2 години опит в бюджетната сфера *Специфични изисквания: *да притежава познания в областта на счетоводството, необходими за ефективното управление на проект; *познаване на нормативната уредба;	1.Минимални и специфични изисквания за заемане на длъжността: *Степен на завършено образование – Висше, бакалавър; *Професионална област – стопанска; *Една година професионален опит в област, свързана с изпълняваните преки задължения. 2.Допълнителни изисквания: *отлична компютърна грамотност *способност за работа с офис техника.	1. Минималните изисквания, предвидени в нормативните актове за заемане на длъжността са: *образование: висше, минимална степен – бакалавър; * професионален опит: 4 години опит в областта на икономиката и/или финансовата сфера, или придобит III младши ранг. 2. Допълнителните изисквания за длъжността са: *висше образование в областта на стопанските

одитор	гл. счетоводител / финансов директор	оперативен счетоводител / счетоводител	контрольор	финансов анализатор
длъжността са: * висше образование в областта на стопанските или правните науки; * компютърни умения - Word; Excel, Internet, правно-информационни продукти; * да познава добре законодателството, свързано с вътрешния одит и контрол и да прилага правилно разпоредбите му в съответната област.				науки; * владее на английски език – писмено и говоримо (приравнено на степен B2 от Общата Европейска езикова рамка); * компютърни умения - MS Office, правно-информационни продукти и работа с офис приложения; * задълбочени знания за фискалната, икономическа и социална политика на Р България и Европейския съюз; * познаване на фискалната политика и публичните финанси в Р България; * умения и способности в самостоятелната изследователска, изчислителна и писателска дейност; * познаване на основните документи в областта на стратегическото планиране и бюджетно законодателство.

Проучването показва следните резултати:

- За ръководна позиция в областта на счетоводството и финансите (главен счетоводител или финансов директор) изключително се набляга на подходящото

образование. Така например в производствените, търговските или предприятията от сферата на услугите на първо място се поставя изискване за образователен ценз в областта на счетоводството и контрола или друга сходна икономическа специалност. В банките и финансовите предприятия за подобна длъжност се поставят дори по-високи изисквания за образование като допълнителна професионална квалификация по програми на АССА или СИМА. На следващо място стоят изискванията за отлична теоретична подготовка на кандидата – познаване на националните и международните счетоводни стандарти, както и други специфични за дейността на предприятието нормативни актове. Прави впечатление, че в обявите за ръководни позиции особено много се набляга на личните качества и умения. Значително внимание се отделя на изискването за професионалист, който е с висока степен на организираност, инициативност, способности за аналитично мислене, умения за работа в екип, както и за ръководене на екип и т.н. Това потвърждава извода, че традиционните технически и нормативни познания са изместени от т.нар. „soft skills”.

- За работни позиции на експертно ниво (одитор, финансов анализатор) също се държи на висока образователната степен и се изискват допълнителни сертификати на АССА или СИМА подобно на ръководните позиции. Особено важни са и допълнителни познания като владене на чужд език, висока техническа грамотност, които разширяват обхвата на търсените компетенции.
- За работни позиции на оперативно ниво (оперативен счетоводител, финансов контролор) се търсят повече практически познания и умения в резултат на натрупан опит до момента. Не винаги се поставя условие за висше образование по специалност в областта на счетоводството и контрола. Работодателите имат конкретни изисквания за задълбочени познания на счетоводните стандарти, данъчното и осигурителното законодателство, често се изисква и умение за работа с конкретен счетоводен софтуер. Не на последно място по значение стоят личните качества като умение за работа в екип, аналитичност, комуникативност, отговорно отношение към работата, внимание към детайлите и пр.
- От гледна точка на видовете предприятия може да се обобщи, че:
 - Търговските и производствените предприятия търсят повече лични качества и натрупан предишен опит на подобна позиция. Прави впечатление, че в повечето обяви на такива работодатели около половината от изискванията за позицията попадат в категорията на т.нар. „soft skills”;
 - Банките и финансовите институции наблягат на високото образование и допълнителната квалификация от утвърдени професионални организации;
 - Предприятията от сферата на услугите, и особено специализираните в сферата на счетоводните услуги, търсят преди всичко практически знания и умения, който ще дадат възможност на потенциалния кандидат веднага да се заеме с поставената му задача, без да е необходимо допълнително обучение. Не винаги държат на висшето образование по счетоводство или сходна икономическа специалност, но все пак то е за предпочитане;

- В публичния сектор изискванията са сравнително унифицирани. Търсят се кандидати с висше икономическо образование в област „Стопански и правни науки“, не се акцентира на образование по специалност „Счетоводство“ и/или „Финанси“ или аналогична на тях. Задължително се изисква определен трудов стаж в зависимост от конкретната позиция. Често организациите от публичния сектор освен общите изисквания за образование и трудов стаж поставят и редица специфични изисквания. Те се отнасят по познаване на конкретни нормативни актове, свързани с изпълнението на задълженията (например Закон за публичните финанси, Закон за вътрешния одит в публичния сектор, познаване на фискалната, икономическата, социалната политикана РБългария и др.) Прави впечатление, че в тези обяви не се посочват изисквания за определени лични качества, по-скоро подходът тук е строго формален.

Очертава се изводът, че изискванията на работодателите в България към кандидатите за работни позиции в областта на счетоводството, контрола и финансовия анализ са изключително разнообразни. Потенциалният кандидат е необходимо да притежава комбинация от задълбочени знания, високи компетенции и подходящи лични качества и умения, за да бъде успешен професионалист.

В таблицата по-долу са представени изискванията към кандидатите за работа, подредени така както най-често се срещат в обявите за свободни работни позиции.

С цел установяване от кадри с каква счетоводна подготовка се нуждае практиката, **са изследвани и девет счетоводно-одиторски предприятия**¹⁰, специализирани в извършването на одитни и други професионални услуги и обслужващи голяма част от публичните и големите компании в национален и международен мащаб. В резултат на проучването са систематизирани изискванията към кандидатите за обявените от тях свободни работни позиции. Обобщени, тези изисквания водят до следните изводи:

- Всички изследвани одиторски предприятия поставят като основно изискване образователния ценз на кандидатите за работа. Всички те изискват кандидатите за работа, в зависимост от заеманата длъжност, да са завършили специалности в областта на счетоводството, одита, финансите, бизнес администрацията или свързани с предходните, академични дисциплини. Някои от изследваните големи одиторски дружества представят и възможности за стажантски програми на студенти в последната година от обучението им. При задоволително представяне от тяхна страна, компаниите предоставят възможността за заемане на постоянна позиция чрез сключване на трудов договор. От 2016 г. експертите по човешки ресурси на голямата одиторска компания Deloitte се интересуват вече **единствено от данни за личния и икономически опит на кандидатите за работа**. Това ще се постигне като бъдат заличавани имената на учебните заведения в документите на кандидатите за работа. По този начин одиторската компания се стреми да акцентира **върху личностните качества и постижения на хората и ще дава**

¹⁰ 1. Deloitte; 2. Ernst & Young; 3. KPMG; 4. PWC; 5. Grant Thornton Ltd.; 6. АФА; 7. Одит Уеб ООД; 8. БДО България ООД; 9. Ди Еф Кей АНДА Консултинг ООД.

приоритет на лицата, завършващи с отлични оценки и по-малко реномирани училища и университети.

- На следващо място, анализират одиторски компании поставят езиковите компетенции на кандидатите за работа. Спрямо лицата е налице изискване за отлично писмено и говоримо владение на английски език, с оглед на транснационалния характер на осъществяваните дейности от съвременния бизнес. По този начин се акцентира върху излизане от ограничената рамка на работа и обучение в страната, и се набляга върху социалните и комуникативните умения на кандидатите и възможностите, които предоставя счетоводно-одиторската професия в международен план.
- На следващо място са и изискванията за компютърни знания и умения от страна на кандидатите, свързани с отлично владение на офис пакети и опит в работата със счетоводен софтуер. Необходимост е одиторът, като аналитичен специалист, да умеє да обработва, сводира, организира и обработва данни и таблични форми от одитираното предприятие. Електронните таблици са основен елемент на всеки офис пакет и представляват компютърна симулация на хартиени счетоводни листи, които могат да съдържат цифрови и текстови данни и резултати от формули. Поради това е задължително доброто познаване на възможностите на електронните таблици, като верен помощник на всеки счетоводен специалист и одитор.

Опитът със счетоводен софтуер е предимство за кандидатите за работа. В процеса на осъществяване на своите задължения, одиторите общуват и със счетоводителите в предприятия-клиенти, които са ангажирани с текущото отчитане на възникващите стопански операции и работят с конкретен счетоводен продукт. Познаването на различни счетоводни продукти спомага за натрупване на знания в одиторите относно възможностите за автоматизирана обработка на информацията. Нещо повече, опитът със счетоводния софтуер и познаването на неговите възможности за обобщаване на информацията, способства извеждане на правилните справки и отчети, необходими на одитора за коректно и качествено осъществяване на неговата работа;

- Важно значение при избора на персонал имат и организаторските умения, свързани с организационните качества на кандидата за самостоятелно планиране на ежедневните дейности и организиране адекватно планиране на времето, необходимо за постигане на всяка работна задача. Способността за справяне с много задачи и спазването на срокове, инициативността, желанието за обучение и кариерно развитие са качества, на които работодателите акцентират при кандидатстването за вакантната длъжност;
- За одиторските предприятия изключително важно значение имат и уменията и желанието на кандидатите за работа в екип. Те са свързани с комуникативните способности на личността, важни за всички професионални направления, и особено за икономическите специалности. Работата в екип означава отделните личности да допълват индивидуалните си умения и способности, с цел постигане на максимално високи резултати по поставените за изпълнение задачи. Това умение включва способността за: ангажираност в начинанията, паралелно с

останалите служители; постигане на баланс между представянето на собствените решения на проблемите и възприемането на другите такива, както и принос при постигането на общи цели. Уменията за работа в екип се концентрират върху деловата комуникативност, способността за консултиране, дискутиране и убеждаване, както и способността за работа с хора и управление на екипи;

- Важно значение одиторските предприятия отдават на задълбоченото познаване и тълкуване на актуалните и действащи към момента национални и международни нормативни актове в областта на счетоводството и финансите от страна на младите специалисти, кандидатстващи за работа. Това до голяма степен е свързано с консултантската дейност, която тези предприятия осъществяват, паралелно с одиторските си ангажименти. Във връзка с това, високата компетентност и подготвеност на кадрите в областта на счетоводството и финансите, биха довели до своевременни и адекватни отговори на възникналите практически въпроси от страна на клиентите. А това естествено би увеличило сигурността и доверието им спрямо предприятието-одитор или консултант;
- Важно изискване, поставяно от одиторските предприятия, е кандидатите да разполагат с аналитично мислене на високо ниво. То е способност за набиране, изготвяне и разчитане на аналитична финансова информация, както и разкриване на нейните тенденции. Аналитичното мислене е силно свързано със способността за вникване в детайлите и мислено разбиране същината на данните. Това умение има особено важно значение, когато е необходимо да се определи динамиката на изменение на конкретни показатели за дейността на предприятия-клиенти или да се определят тенденциите за тяхното текущо състояние или бъдещо развитие;
- Мотивираността, активността и амбициозността са качества, които също се предявяват от счетоводно-одиторските предприятия, при обявяване на свободни позиции и те са свързани със способността за справяне в конкурентна и динамична среда. Към тях те добавят и способността за справяне с много задачи и спазването на срокове, инициативността, желанието за обучение и кариерно развитие;

В заключение, изискванията от страна на счетоводно-одиторските предприятия към кандидатите за работа, могат да бъдат обобщени по следния начин:

1. Образователен ценз за завършили или завършващи студенти-специалности с професионално направление счетоводство, одит, финанси и свързани академични дисциплини;
2. Задълбочени знания по английски език;
3. Компютърни умения; работа с офис пакети и счетоводни продукти.
4. Комуникативни и организационни умения, в зависимост от профила на заеманата работна позиция;
5. Конкретни и актуални икономически знания и умения, специфични за свободната работна позиция.

6. Способност за извършване на икономически анализи и интерпретиране на резултатите от аналитичните показатели, изчислени въз основа на икономическата информация.
7. Деловата комуникативност, способността за консултиране, дискутиране и убеждаване, както и способността за работа с хора и управление на екипи.

В табл. 5 са представени изискванията към кандидатите за работа в изследваните девет счетоводно-одиторски предприятия в България.

Таблица 5

Изискванията към кандидатите за работа в изследвани девет счетоводно-одиторски предприятия в България

Счетоводно-одиторски предприятия ¹¹					
Старши одитор	Младши одитор	Счетоводител	Младши счетоводител	Данъчен консултант	Стажантски програми
• Висше икономическо образование (Счетоводство и контрол или Финанси); • Професионален опит и стаж в областта на одита, счетоводство и/или данъци; • Компетенции в областта на финансовите анализи; • Добро познаване на българското счетоводно и одиторско законодателство; • Отлично владее на английски език; • Умение за работа с офис пакет и счетоводни продукти; • Висока мотивация за професионално развитие; • Готовност за поемане на отговорност и инициативност; • Добри аналитични, организаторски и	• Висше икономическо образование (Счетоводство и контрол, Финансов контрол, Финанси или друга икономическа специалност); • Професионален опит и стаж в областта на счетоводството и/или одита; • Отлично владее на английски език; • Добро познаване и ползване на българските и международни счетоводни стандарти, МООС, нормативните актове и данъчни закони; • Отлични компютърни умения за работа с офис пакет; • Способност за работа в екип, работа в кратки срокове и ефективна комуникация; • Висока мотивация за професионално развитие и	• Висше икономическо образование (Счетоводство, Счетоводство и контрол, Стопанско управление, Финанси). • Добро познаване на българското счетоводно и данъчно законодателство и МСФО; • Опит в областта на счетоводство и/или данъци; • Отлично владее на английски език; • Умение за работа с офис пакет и счетоводни програми; • Висока мотивация за професионално развитие; • Готовност за поемане на отговорност и инициативност; • Способност за ефективна комуникация, етика, морал и работа в екип.	• Висше икономическо образование – Финанси, Счетоводство, Икономика или сродни дисциплини; • Отлично владее на английски език; • Отлични компютърни умения; • Опит в областта на софтуера за управление на бизнеса (ERP, CRM и т.н.); • Професионален опит; • Добри комуникационни умения; • Способност за планиране, организиране и приоритизиране.	• Бакалавърска/ магистърска степен Финанси, Счетоводство или Икономика; • Добро познаване на българското счетоводно и данъчно законодателство и свързаните нормативни актове; • Отлично владее на български и английски език; • Умения за събиране на информация, изготвяне на анализи и предоставяне на резултатите; • Умение за работа с офис пакет; • Висока мотивация за професионално развитие; • Готовност за поемане на отговорност и инициативност; • Способност за ефективна комуникация, етика, морал и	• Завършили или следващи последна година по специалностите: Счетоводство, Одит, Финанси, Бизнес администрация или свързани академични дисциплини; • Отлично владее на български и английски език; • Познания и разбиране на счетоводство, финанси, МСФО и желание за тяхното прилагане в практическа употреба; • Владее на офис пакет; • Силни аналитични умения; • Леснота при събиране, обработване и тълкуване на информацията; • Мотивирани, про-активни, амбициозни, отдадени да учат и успеят в конкурентна и динамична среда.

¹¹ Изследвани счетоводно-одиторски предприятия: Делойт България ЕООД; Ърнст и янг България ЕООД; КПМГ България ООД; ПрайсотърхаусКупърс България ЕООД; Грант Торнтон ООД; АФА ООД; Одит Уеб ЕООД; БДО България ООД; Ди Еф Кей АНДА Консултинг ООД.

комуникативни умения. • Способност за ефективна комуникация, етика, морал и работа в екип.	готовност за поемане на отговорност и инициативност.			работа в екип; •Професионален опит.	
---	--	--	--	--	--

Заклучение

В резултат на направеното проучване, свързано с проблемите и нуждата от промяна в счетоводното образование, в т.ч. в България, са формулирани някои **основни констатации, изводи и предложения**:

1. Динамично променящата се бизнес среда налага сериозна промяна в счетоводното образование и подготовка. Към счетоводната професия се предявяват нови изисквания и нуждата е тя да изпълнява **множество интегрирани роли**, пряко насочени към активно участие във фирмения управленски процес. Това изисква добре обмислен подход **за интегрирано взаимодействие между фундаментални и професионални (специализиращи) знания и умения, както и чрез гъвкаво сътрудничество между университет – професионални организации – практика – бизнес**.
2. Бъдещето на счетоводната професия е пряко зависимо от способността ѝ да изпълнява **нови функции, чрез които се създава полза, стойност за предприятията**. Това изисква промяна в обучението и подготовка за новите роли и предизвикателства чрез включване на учебни дисциплини, които интегрирано (а не откъснато, както е преобладаващата до момента практика) да обвържат счетоводните познания с финансовите, бизнеспознанията и управленските умения.
3. През последните десетина години, водещите университети по света, обучаващи студенти в областта на счетоводството, финансите, одита **се опитват да адаптират учебните си програми към нуждите на практиката, като за целта по-активно общуват с професионалните организации на счетоводителите**.
4. Преобладава разбирането за **интегрирана, дори международно хармонизирана рамка от знания, умения и компетентности**, които следва да притежава професионалният счетоводител, като тя може да се диференцира единствено според вида на изпълняваните функции както следва: базисно, средно, напреднало и експертно ниво. Тази рамка е плод от съвместните усилия, проучвания и виждания на академичните учени, водещите национални и международни професионални организации и практиката (бизнеса, публичния сектор, регулативните органи и др.).
5. Работодателите в България, включително счетоводно-одиторските предприятия предявяват **комплексни и множество изисквания** към кандидатите за различни счетоводни и свързаните с тях позиции, което налага промяна в счетоводното образование и професионална подготовка.

Авторите биха могли да отправят следните препоръки във връзка с нуждата от промяна в счетоводното образование у нас:

1. Да се формира и оповести рамка за компетентности – на национално ниво¹², която да е съгласувана с потребностите на практиката и с водещите образователни тенденции в сферата на счетоводството. Тя трябва да дава информация за взаимовръзката между отделните образователни компоненти (дисциплини) и за крайния резултат от обучението – комплекс от знания, способности и практически умения, формирани ценности.
2. Бакалавърските степени, в които основно се изучава счетоводство като „Счетоводство“, „Счетоводство и контрол“, „Счетоводство и финанси“, „Счетоводство и одит“ да предоставят интегрирани, комплексни знания, които да обвързват фундаменталните и общоикономически дисциплини със специалните и специализиращи дисциплини.
3. Да се търсят подходи и средства за развитие на аналитичното, стратегическото и управленското мислене на бъдещите счетоводители, за сметка на преобладаващото в момента изучаване на нормативни актове и развитие единствено на техническите умения.
4. Подобряване уменията за работа в екип; комуникативност; висока чуждоезикова подготовка, в т.ч. в областта на специализираните професионални знания и терминология. Подобряване на компютърната подготовка и най-вече тази, която е свързана с преките професионални задължения: работа с офис пакети; със специализиран счетоводен софтуер; работа с ERP системи; работа с големи бази данни (Big Data).
5. Счетоводните катедри, подпомогнати от професионалните счетоводни организации да организират периодично различни мероприятия (*например*, анкетни проучвания сред работодателите, практикуващите специалисти, членовете на катедрата и студентите; работни срещи от типа „кръгла маса“, дискусии и др.), за да се установи дали е необходимо да се осъвремени преподавателският подход и учебното съдържание (респ. в каква насока), така че да се отговори във възможно най-голяма степен на нуждите на практиката и очакванията на студентите.
6. У студентите по счетоводство да се формира и да се поддържа увереност, че са способни да завършат обучението си и да се реализират успешно в професионален план с възможност за високи доходи и постигане на престиж, като се осигури и адекватна подкрепа за това: безплатни (достъпни в Интернет) подкрепящи информационни и учебни материали, менторска подкрепа, форуми за неформална комуникация с преподавателите, развлекателни срещи на специалността и др.
7. Да се поддържа постоянна обратна връзка със студентите относно тяхната реализация, степен на удовлетвореност от обучението и учебната среда, като тази

¹² В този процес активна роля следва да има и Министерството на образованието и Националната агенция за оценяване и акредитация.

информация се използва за усъвършенстване на предлаганите образователни услуги. Да се предлага подкрепа на студентите при професионалната им реализация: да се публикуват отзиви, мнения, съвети; да се организират срещи с работодатели; да се организират стажантски програми; да се предоставят препоръки при кандидатстване за работа; да се насочва вниманието към професионални ниши и др.

8. Да се предлагат гъвкави форми на обучение, които могат да се съвместяват със служебни и лични ангажименти.
9. Да се популяризират професионалните и научни постижения на преподавателите, които осъществяват обучението от специализиращата катедра по счетоводство, като свидетелство за професионална компетентност, опит и значима обществена позиция.

Обект на бъдещи и неотложни проучвания трябва да бъде следното:

1. Къде (вид и размер на предприятиятието, отрасъл и др.) и как (работна позиция) се реализират след завършване на висшето си образование счетоводните кадри, завършили български университети.
2. Работейки в практиката, каква е преценката на счетоводните специалисти относно необходимия набор от знания и умения, които университетът е следвало да им предложи.
3. Кои са водещите знания, умения и компетентности от гледна точка на работодателите, които за в бъдещи ще бъдат решаващи, за да могат счетоводителите да изпълняват сложните си многофункционални роли.

Използвана литература

- Accenture. (2012). Turning the TideHow Europe can Rebuild Skills and Generate Growth, Available from: https://www.accenture.com/t20150523T052745__w__us-en/_acnmedia/Accenture/Conversion-Assets/DotCom/Documents/Global/PDF/Strategy_4/Accenture-Turning-the-Tide-How-Europe-can-Rebuild-Skills-and-Generate-Growth.pdf [Accessed 19 Dec. 2015].
- American Institute of CPAs (AICPA). CPA Horizons 2025 Report, Available from: <http://www.aicpa.org/Research/CPAHorizons2025/DownloadableDocuments/cpa-horizons-report-web.pdf>. [Accessed 17 Dec. 2015].
- American Institute of CPAs (AICPA). (2015). Maintaining the Relevance of the Uniform CPA Examination (Exposure draft) Available from: <https://s3.amazonaws.com/emma-assets/bmf/564ceb97292225dc9fcd6e389b1fe312/ExposureDraftSeptCPAEXAM.pdf> [Accessed 10 Dec. 2015].
- Apostolou, B. A., Watson, S. F. Hassell, J. M. and Webber, S. A. (2001). Accounting education literature review (1997-1999). – Journal of Accounting Education, Vol. 19, N 1, p. 1-61.
- Apostolou, B., Hassell, J. M., Rebele, J. E. and Watson, S. F. (2010). Accounting education literature review (2006-2009). – Journal of Accounting Education, Vol. 28, N 3-4, pp. 145-197.
- Apostolou, B., Dorminey, J., Hassell, J. and Watson, S. (2013). Accounting education literature review (2010-2012). – Journal of Accounting Education, Vol. 31, N 2, June 2013, p. 107-161.

- Association of Chartered Certified Accountants (ACCA). (2012). 100 drivers of change for the global accountancy profession, Available from: <http://www.accaglobal.com/content/dam/acca/global/PDF-technical/global-economy/where-next.pdf>. [Accessed 20 Dec. 2015].
- Association of Chartered Certified Accountants (ACCA) and Institute of Management Accountants (IMA). (2013). Future Pathways to finance leadership, Available from: <http://www.accaglobal.com/content/dam/acca/global/PDF-technical/other-PDFs/Future-pathways-five-minute-summary.pdf>. [Accessed 17 Dec. 2015].
- Chartered Global Management Accountant 2014, CGMA Competency Framework, Available from: <http://www.cgma.org/Resources/Tools/DownloadableDocuments/competency-framework-complete.pdf> [Accessed 20 Dec. 2015].
- Ernst & Young. (2010). The DNA of the CFO: What makes a chief financial officer, Available from: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/The-DNA-of-the-CFO-2010/\\$FILE/The-DNA-of-the-CFO-2010.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/The-DNA-of-the-CFO-2010/$FILE/The-DNA-of-the-CFO-2010.pdf). [Accessed 18 Dec. 2015].
- Fogarty, T. J. and Markarian, G. (2007). An Empirical Assessment of the Rise and Fall of Accounting as an Academic Discipline, SSRN, Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=975120> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.975120> [Accessed 16 Dec. 2015].
- Institute of Chartered Accountants in England and Wales (ICAEW). (2013). Times Are Changing... Your Guide to the Latest Evolution of the ACA, Available from: <http://www.icaew.com/en/qualifications-and-programmes/aca-evolved/aca-qualification-overview/about-aca-qualification> [Accessed 05 November 2015].
- Institute of Chartered Accountants of Scotland (ICAS). (2015). Welcome CA qualification, Class information, Available from: http://www.icas.com/__data/assets/pdf_file/0010/155476/CA-student-welcome-booklet-2015.pdf [Accessed 05 November 2015].
- Institute of Chartered Accountants of Scotland (ICAS) n.d., How to become a Chartered Accountant (CA), University route to becoming a Chartered Accountant (CA), [Online] Available from: <https://www.icas.com/education-and-qualifications/university-route-to-becoming-a-chartered-accountant> [Accessed 05 November 2015].
- International Federation of Accountants (IFAC). (2011). Competent and Versatile: How Professional Accountants in business drive sustainable organizational success, Available from: <http://ifac-communications.epaperflip.com/v/Competent-and-Versatile/>. [Accessed 19 Dec. 2015].
- International Federation of Accountants (IFAC). (2014). IES 3 Initial Professional Development- Professional Skills.
- International Federation of Accountants (IFAC), PAO Development Committee 2011, Tools and Resources to Support the Development of the Accounting Profession, Available from: <https://www.ifac.org/publications-resources/establishing-and-developing-professional-accountancy-body> [Accessed 15 Dec. 2015].
- International Federation of Accountants (IFAC). (2013). The Role and Expectations of a CFO. A Global Debate on Preparing Accountants for Finance Leadership Discussion Paper, Available from: <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/Role%20of%20the%20CFO.pdf>. [Accessed 17 Dec. 2015].
- Intuit. (2011). Intuit 2020 Report, Forecast for the Accounting Profession, Available from: http://http-download.intuit.com/http.intuit/CMO/intuit/futureofsmallbusiness/intuit_corp_vision2020_0111v5.pdf. [Accessed 17 Dec. 2015].
- KPMG International. (2015). The View from the Top: CEOs See a Powerful Future for the CFO. Are CFOs Ready for the Challenge? Available from: <https://home.kpmg.com/xx/en/home/insights/2015/10/view-from-top.html>. [Accessed 18 Dec. 2015].
- Lawson, R., Blocher, E., Brewer, P., Cokins, G., Sorensen, J., Stout, D., Sundem, G., Wolcott, S. and Wouters, M. (2014). Focusing Accounting Curricula on Students' Long-Run Careers: Recommendations for an Integrated Competency-Based Framework for Accounting Education. – *Issues in Accounting Education*, 29(2), pp. 295-317.

- Mani M. (2015). The New CFO: Performance and Culture Champion, November 16, 2015. Available from: <http://www.forbes.com/sites/strategyand/2015/11/16/the-new-cfo-performance-and-culture-champion/#4502d1627ffb>. [Accessed 18 Dec. 2015].
- Murphy, M. (2013). CFOs Serving Longer Terms. – Wall Street Journal, August 9, 2013, Available from: <http://blogs.wsj.com/cfo/2013/08/09/cfos-serving-longer-terms-study/>. [Accessed 15 Dec. 2015].
- Noah, A. (2014). Re-envisioning the CFO as the Chief Future Officer, March 19, 2014, Available from: <http://blog.aicpa.org/2014/03/re-envisioning-the-cfo-as-the-chief-future-officer.html#sthash.BdPtOkWE.dpbs> [Accessed 21 Dec. 2015].
- Pathways Commission. (2012). Charting a National Strategy for the Next Generation of Accountants, July 2012, Available from: <http://commons.aaahq.org/posts/a3470e7ffa>. [Accessed 22 Dec. 2015].
- Pathways Commission. (2013). Implementing Recommendations for the Future of Accounting Education: The First Year Update, Available from: <http://commons.aaahq.org/posts/6153324d1b>. [Accessed 22 Dec. 2015].
- Pathways Commission. (2014). Implementing the Recommendations of the Pathways Commission: Year Two, Available from: <http://commons.aaahq.org/files/4d57647ac0/PathwaysAnnualReport.pdf>. [Accessed 22 Dec. 2015].
- Ryan, V. (2015). CFOs Reveal Their Top Issues for 2016, November 11, 2015, Available from: <http://www2.cfo.com/cash-flow/2015/11/cfos-reveal-top-issues-2016/>. [Accessed 18 Dec. 2015].
- Salem, M. (2013). The Future of Accounting as a Subject in a Business School: A literature Review. – The Journal of Human Resource and Adult Learning, Vol. 9, N 2, December 2013, Available from: <http://www.hraljournal.com/Page/6%20%20Mohamed%20S.%20M.pdf> [Accessed 18 Dec. 2015].
- www.ifrs.org [Accessed 05 November 2015].
- www.ifac.org [Accessed 05 November 2015].
- www.icaew.com [Accessed 05 November 2015].
- www.icas.com [Accessed 05 November 2015].
- www.cimaglobal.com [Accessed 05 November 2015].
- www.accaglobal.com [Accessed 05 November 2015].
- www.aicpa.org [Accessed 05 November 2015].

Alaa M. Soliman¹
Mohammad Aliu Momoh²
Ibrahim L. Awad³

ГОДИНА XXVI, 2017, 1

INFRASTRUCTURE GUARANTEES: MAKING IT SIMPLE

This study offers new insights into fiscal policy management by providing an alternative to the traditional way of estimating guarantee. It therefore takes away the need for guesswork amongst policy makers in estimating contingent liability. The findings confirm the long held belief that fundamental risk consideration should influence the choice of method in calculating value at risk which will be guaranteed by government. The study confirms that political consideration influences the governance risk indicator which is used to calculate the governance risk factor and that a default by government on guarantees for public private partnership transactions will have a negative impact on the debt while also providing a valuable path in the choice of "fundamental risk" indices in determining the value at risk.

JEL: E62; H81; H68

Introduction

The traditional view as to whether and to what extent government should assume responsibility for the provision of public goods has shifted substantially over the past few decades (Calitz and Fourie, 2010). Past experiences have shown that exclusive public sector ownership and provision of infrastructure can lead to inefficient investment decisions, therefore different organisational forms have been increasingly used that would permit more private sector involvement, and can potentially harness the private sector effectively (Sutherland et al, 2009). Unfortunately, the global financial crisis has presented enormous challenge to the delivery of infrastructure requiring a global investment of around 71 trillion US dollars by 2030 to keep up with population growth and demand (Sachs, et al, 2004; Barker et al. 2009).

¹ Alaa M. Soliman is Dr., Senior Lecturer in Economics, Senior Fellow, The Higher Education academy (SFHEA), School of Accounting, Finance and Economics, Faculty of Business and Law, Leeds Beckett University, e-mail: a.soliman@leedsbeckett.ac.uk.

² Mohammad Aliu Momoh is part-time Lecturer in Economics, School of Accounting, Finance and Economics, Faculty of Business and Law, Leeds Beckett University, e-mail: m.momoh7666@student.leedsbeckett.ac.uk.

³ Ibrahim L. Awad is Dr., Assistant Professor of Economics, College of Business and Economics, Qatar University, e-mail: ibrahim.ibrahim@qu.edu.qa.

The need for provision and maintenance of infrastructure requires large investment (Lai and Soumaré, 2009; Price Waterhouse Coopers, 2011; Kateja, 2012), for instance the infrastructure expenditure needs in sub-Saharan Africa is estimated to be between 9 to 13% of GDP for at least the next 10 years but spending on infrastructure is currently at 3% and the cost of maintenance estimated at 7% of GDP for developing countries. Unfortunately fiscal and longer-term structural budget pressure has made it imperative for government to seek private partnership in the provision of infrastructures (Webb, 2004; Wall and Connolly, 2009; Alitheia Capital, 2010; Qiu and Wang, 2011; Foster and Pushak, 2011; Barandiaran, 2011; Kateja, 2012).

The participation of the private participant must however be attractive enough to encourage private financiers and experts to commit their financial resources. This has, in most cases necessitated the government providing some form of incentives like guarantees that have financial implication for the government and its fiscal regime.

Guarantees are a form of government intervention intended to alter the incentives faced by the private sector and other public sector entities (Ter-Minassian, 2005). According to Irwin (2007) the use of government guarantees to help persuade private investors to finance new infrastructure is appealing because it allows the government to get the infrastructure built without paying immediately and to benefit from the skills and enterprise of private firms. But it can cause problems, thus supporting the submission of Ter-Minassian (2005) that the defining characteristic of guarantees and other contingent liabilities is uncertainty. It is the uncertainty as to whether the government will have to pay, and if so the timing and amount of spending.

In estimating the government's exposure for contingent liability (guarantee) on infrastructure, several methods have been suggested (Almeyda and Hinojosa, 2001). The Actuarial methods intended to estimate future loss patterns based on prior loss experience; the Structural Models: Option Pricing Theory which interpret guarantees as a put option and running option pricing models using either the Black and Scholes formulation or the Binomial Tree approaches, and lastly The Defaultable Bond Valuation Methodology, which suggest that guarantee can be estimated from the relationship established as expounded by Merton and Bodie (1992), where a risky (or default able) bond is a composite of a risk-free bond and a full credit guarantee (Almeyda and Hinojosa, 2001).

Unfortunately, these estimates present recurring challenge for emerging economies, which might make it difficult to estimate. These challenges include the fact that these methods do not take into account the obligations from activities of the infrastructure. They are basically mathematical equations and estimation from data, which in most cases are not readily available in emerging economies (Mody, 2000) neither do they take cognisance of the social, economic and political landscape which could have a lot of bearing on the delivery of projects for which guarantee is given. This explains why there has not been any consensus on an appropriate valuation method either by the International Monetary Fund's Government Finance Statistics or the Generally Accepted Accounting Principles for users of government financial report.

This is a gap that urgently needs to be filled given that government alone cannot muster the resources (finance and expertise) to meet these infrastructure needs and or are increasingly

finding them either unwilling or unable to finance the growing number of new infrastructure activities. Therefore, the involvement of the private sector often empowered by governments to build and operate many large projects under the Public Private Partnership arrangement is not just desirable, but necessary (Alitheia Capital, 2010; Qiu and Wang, 2011; Foster and Pushak, 2011).

This study therefore seeks to provide an alternative to estimating guarantee given the challenges associate with the methods earlier identified using Nigeria as a case study. This study is divided into four parts. The Introduction, the second part will examine the concept of infrastructure, then proceed to discuss the proposed alternative for estimating guarantee is estimated, then conclude by examining the implication for Nigeria.

Understanding Guarantee

A guarantee is contingent liability obligations that “do not arise unless a particular, discrete event(s) occurs in the future” (International Monetary Fund, 2011, 4). It is a promise from a government or public institution, to make good on loan payments if the project company defaults (Lai and Soumaré, 2009). According to Magnusson (1999) and Currie (2002), Governments provide guarantees to promote activities and projects considered to be public goods, by providing incentives for the market to finance these sectors or projects. These guarantees may be especially important for projects with special risk characteristics, such as large-scale projects that require long-term financing and unique projects that make market assessment more difficult.

Touray (2008) posited that Sovereign guarantees are given by host governments to assure project lenders that the government will take certain actions or refrain from taking certain actions affecting the project and have proven to be valuable instruments to address market imperfections that may hold up the delivery of PPP programmes and/or projects (European PPP Expertise Centre (EPEC) 2011).

Although Government guarantees are only one of many issues raised by recent financial events, in modern economies, guarantee occurs because the alternative is immediate collapse, with substantial harm to the rest of the economy (Hall, 2008). In fact, Acharya and Kulkarni (2012) contended that in the face of the market crisis, guarantees help public sector institutions with access to explicit and implicit government guarantees outperform private sector firms. These firms survived the crisis or even expanded post-crisis, while the ones without such access have failed or shrunk.

The importance guarantee becomes more pronounced in the face of the current financial crises. According to Jorra (2012), when the financial crisis of the years 2007/2008 endangered the stability of the worldwide financial system, governments stepped in by providing a mixture of generous public guarantees and fiscal stimulus. Moreover, governments often rely on credit guarantees, for instance, to facilitate the flow of funds to businesses, and ensure the repayment of defaulted loans. This has been the most frequently employed policy for SMEs in the OECD countries (Green, 2003; Uesugi et al, 2010).

Chaney and Thakor (1985) however noted that despite these apparent benefits, the size and types of guarantee have caused considerable concern and controversy. One problem is that, though they are sizable contingent liabilities, guarantees do not appear in the state budget and the actual liability that the government has incurred is difficult to measure (Sosin, 1980). There is no doubt that the incentives to switch from direct budgetary support (e.g. grants, subsidies, direct lending) which are explicitly recorded in the budget and hence easily scrutinised and debated to stealth support through contingent liabilities, which under the cash budgeting system have no costs, and bypass the scrutiny built into the budget process has made it attractive to politicians who, in the face of hardened budget constraints, find them to be a “cheap” instrument for achieving their objectives. (Cebotari, 2008).

Burnside (2004) emphasised the danger of contingent liabilities. He argue that the provision of comprehensive guarantees to infrastructure projects generate huge contingent liabilities that must be managed well; otherwise the government will be exposed to substantial payment burdens once a guarantee call is triggered and could spell financial trouble for the government. Thus, a sound framework for contracts requires that the government assumes a level of guarantee that is high enough for the project to be economically feasible, but low enough not to burden the government and society (Llanto et al, 1997; Llanto, 2007; Takashima et al, 2010).

Schich (2009) and Takashima et al (2010) observed that the cost to the government of these guarantees is not in the form of immediate significant upfront fiscal costs but rather in the form of contingent liabilities as well as other potential costs that may arise as a result of potential distortions of incentives and competition. In essence, by offering guarantees for infrastructure projects, the government becomes responsible for all future liabilities that these supports might cause.

Theoreticcal Framework for Contingent Liability

The provision of comprehensive guarantees to infrastructure projects has generated huge contingent liabilities that must be managed well; otherwise the government will be exposed to substantial payment burdens once a guarantee call is triggered. (Llanto et al, 1999; Bernardo et al, 2004; Llanto, 2007). The implication once a guarantee call is triggered is that it exposes the government to substantial payment because the cost of infrastructure is huge and in most cases the government may not have adequate resources to make immediate payments and that automatically results in an increase in the debt stock of the country which if not properly monitored becomes unsustainable and could have serious consequences for the nations economy. Often guarantees are used by governments to reduce the tax-deductible interest payments and thus creates more taxable income for themselves thus, reducing the probability of loss for lenders and the project’s borrowing costs and have proven to be valuable instruments for addressing market imperfection (Sosin, 1980; Chaney and Thakor, 1985; Lai and Soumar’e, 2009; European PPP Expertise Centre (EPEC) 2011; Acharya and Kulkarni, 2012).

Government guarantees serve as second-best instruments in the absence of a stable political environment, effective regulatory bodies, independent judicial systems, and an overall competitive climate Mody (2000). Cebotari (2008) however argued that even if a rationale exists for the government to give a guarantee which will result into contingent liabilities, such a move is justified only if its benefits outweigh the costs and is the most efficient means of achieving a goal. In other words, the cost-benefit analysis is premised on the fact that the public sector is better placed to bear the risks associated with contingent liabilities than the private sector. The argument lies in the need to reduce moral hazard behavior, by giving incentives to those who can mitigate risk to do so because investors are not willing to bear those risks against which they cannot hedge (Das, et al 2002).

The concept of guarantee and contingent liability find accommodation in the normative theory of fiscal policy. According to Berndt et al (2009) public debt serves an essential role providing a fiscal hedge against government spending shocks. Lustig et al (2008), demonstrated that long-term debt helps the government smooth distortions from costly unanticipated inflation in a dynamic model of optimal fiscal and monetary policy with nominal rigidities, and nominal non-contingent debt of various maturities. While Angeletos (2002) argues that if the maturity structure of public debt is carefully chosen ex ante, the ex post variation in the market value of outstanding long-term debt may offset the contemporaneous variation in the level of fiscal expenditure. If the tax system is sufficiently constrained, then the government will wish to smooth inter-state marginal tax rates and the excess burden of taxation by varying the return it pays on its debt (Barro, 1979; Leibfritz, et al, 1997; Berndt, et al 2012)

Barro (2002) opined that optimal debt management can be thought of in three stages, the first being if taxes are lump sums and the other conditions for Ricardian equivalence hold, as expounded by Barro (1974), making the division of government financing between debt and taxes is irrelevant. However, if taxes are distorting, then the timing of taxes will generally matter (Barro, 1979). This consideration tends to motivate smoothing of tax rates over time and thereby can make determine the levels of debt at various dates. Lastly, if there is uncertainty about levels of public outlay, the tax base (e.g. aggregate consumption or GDP), and asset prices, then the kinds of debt that the government issues will matter. In particular, the government may want to smooth tax rates over states of nature, and this consideration may dictate an optimal structure of the public debt

Bixi and Schick (2002) and Kharas and Mishra (2001) suggest that the likelihood of unbudgeted fiscal risks coming due has been a wakeup call to extend fiscal management beyond the budget to all actions and transactions that put the government in financial jeopardy. Empirical analysis of past increases in the stock of government debt confirms that realised government contingent liabilities account for a large share of those increases and, because contingent liabilities often grow from fiscal opportunism, when policymakers seek to hide the real fiscal cost of their decisions and to reduce the reported budget deficit, bringing them under control may become first of all a question of political will. These "hidden deficit" according to Kharas and Mishra (2001) have stemmed mainly from the cost of realised contingent liabilities and realised risks in the government debt portfolio.

Public infrastructure investments are not accidental events, however for a resource deficient economy with strong potential for growth, a fiscal policy that is reliant on long term debt financing and taxes has its challenges because of the difficulties in meeting the necessary conditions for raising funds in the international capital markets as well as expanding the net tax. The option therefore, is develop a model that could attract private participation to invest in infrastructure that will result in economic development. For instance, in Nigeria, declining revenue arising from recurring financial crisis has made it difficult to fund infrastructure-development from the budget. With an infrastructure gap requiring between 12 to 15 billion USD annually for the next six years from a current spend of about 5.9 USD, representing 5% of GDP (Ijaiya and Akanbi, 2009; Alitheia Capital, 2010), a debt service ratio of 20% of the national budget, and the drop in global oil prices, has made it imperative to encourage the private participation to avoid an infrastructure driven arrested-development

To manage the exposure arising from guarantees to infrastructure projects, governments need to adopt modern risk management techniques since guarantees come due only if particular events occur and involve no immediate cost to the government, they rarely appear in the government accounts or have funds budgeted to cover them (Christopher and Moody, 1998).

Estimating Guarantee – Contingent Liability

Although contingent liability is recognised as one of the important causes of fiscal instability in developing countries, it is not easy to quantify and the standards to measure it are still evolving (Brix and Schick, 2002). Neither of the international financial reporting standards nor the Generally Accepted Accounting Principles provides users of government financial reports with much assistance in properly valuing contingent liabilities (Das et al, 2002; McDonald, 2007).

Measuring the impact of contingent liability, for instance, Luc and Valencia (2008) observed that the fiscal bill of financial system bailouts averaged about 13% of GDP in some 40 crisis episodes, but was as high as 55% while Standard & Poor's estimated that the average fiscal exposure to risk from the financial sector, during a reasonable worst case banking crisis, was about 27% of GDP across some 75 countries rated in mid-2008.

According to Brix and Shick (2002), the explicit and implicit government insurance schemes in the domestic banking sector that emerged from the 1997 financial crisis in East Asia added approximately 50% of GDP to the stock of government debt in Indonesia, 30% in Thailand and over 20% in Japan and Korea. Similar schemes in the 1980's generated a fiscal cost of over 40% of GDP in Chile and approximately 25 percent in Cote de Ivoire, Uruguay and Venezuela. In the 1990's, Brazil and Argentina exhibited an escalation in their debt levels as the central government had to bail out commitments made at sub-national government levels. They went further to suggest that Malaysia, Mexico and Pakistan presented a severe deterioration in their fiscal stances due to defaults on government guarantees that had been issued to promote private participation in infrastructure.

Guarantees are given based on the estimated value at risk on the infrastructure project. The calculation of the Value at Risk (VaR) deviates from the traditional methods of guarantee calculation as expounded by Almeyda and Hinojosa (2001) that suggested the actuarial, structural and Defaultable bond valuation methods which rely heavily on historical data which are not readily available in emerging economies like Nigeria. Moreover, given the recent global financial crisis, these methods do not properly capture the country risks which could trigger default given that all other risks would presumably have been assessed and given to the party best situated to manage.

Often, governance indicator is used to derive the governance risk factor while the private participation in infrastructure information is derived from the World Bank database on private participation in infrastructure. The proportion of the private participation in infrastructure when the governance risk factor is applied is the value at risk that needs to be guaranteed.

According to Rijckeghem and Weder (2004) politics are also considered to be relevant in explaining sovereign defaults on external and domestic debt obligations. This view finds support with Kohlscheen (2007), Moser (2007) and Cuadra and Sapriza (2008), who argue that political instability increases the likelihood of sovereign default. The experience of Russia in 1998, Ecuador in 1999, Ukraine in 2000, and Argentina in 2001, among others, and the association of foreign debt problems and political instability has been the rule rather than the exception in emerging market economies (Cuadra and Sapriza, 2008). Moreover Hoti and McAleer (2005) and Andritzky (2006) have argued that scholars have paid insufficient attention to political factors when dealing with sovereign risk. In other words, political, macroeconomic mismanagement, war or labor unrest resulting could well lead to work stoppages, etc. Which are not and within the predictive capacity during the period of contracting.

Therefore, drawing on the existing notions of governance by the (World Bank, 2013), which seek to navigate between overly broad and narrow definitions, we define governance as “the traditions and institutions by which authority in a country is exercised. This includes the process by which governments are selected, monitored and replaced, as well as the capacity of the government to effectively formulate and implement sound policies; and the respect of citizens and the state for the institutions that govern economic and social interactions among them. A total of six dimensions of governance are constructed, as follows;

- a) Voice and Accountability: the traditions and institutions by which authority in a country is exercised Capturing perceptions of the extent to which a country's citizens are able to participate in selecting their government, as well as freedom of expression, freedom of association, and a free media.
- b) Political Stability and Absence of Violence/Terrorism: Capturing perceptions of the likelihood that the government will be destabilised or overthrown by unconstitutional or violent means, including politically motivated violence and terrorism.
- c) Government Effectiveness: Capturing perceptions of the quality of public services, the quality of the civil service and the degree of its independence from political pressures,

the quality of policy formulation and implementation, and the credibility of the government's commitment to such policies.

- d) Regulatory Quality: Capturing perceptions of the ability of the government to formulate and implement sound policies and regulations that permits and promotes private sector development.
- e) Rule of Law: Capturing perceptions of the extent to which agents have confidence in and abide by the rules of society, and in particular the quality of contract enforcement, property rights, the police, and the courts, as well as the likelihood of crime and violence.
- f) Control of Corruption: Capturing perceptions of the extent to which public power is exercised for private gains, including both petty and grand forms of corruption, as well as "capture" of the state by elites and private interests.

The contingent arising from PPP guarantees (*clp3*) is the proportion of the private participation in infrastructure that is subject to risk (VaR) and needs to be guaranteed in order to encourage investment by the private sector which is the essence of public private partnerships. It is calculated as a proportion of the private participation in infrastructure when the governance risk index is applied.

$$clp3(Guarantee) = VaR \quad (1)$$

$$VaR = ppi * gri \quad (2)$$

$$gri = Average [PSAV, (1 - VA), (1 - GE), (1 - RQ), (1 - RL), CC] \quad (3)$$

where:

clp3 Contingent liabilities on public private partnership

VaR Value at Risk

ppi Private participation in infrastructure

gri Average (1-VA, PSAV, 1- GE, 1-RQ, 1-RL, CC)

VA Voice and Accountability

PSAV Political Stability and Absence of Violence

GE Government Effectiveness

RQ Regulatory Quality

RL Rule of Law

CC Control of Corruption

Guarantee Estimation

The first step in estimating guarantee will involve determining the risk indicators from the political risk system, the most widely accepted system of completely independent political risk forecasting methodology developed by Coplin and O'Leary with the U.S. Department of State, the Central Intelligence Agency, other government agencies, and major multinational corporations (PRS Group, 2011).

According to Willkin and Minor (2001, 1) "today's political risks are not the classic risks associated with communist takeovers or post-colonial outbursts of anti-foreign sentiment. They are subtler, arising from legal and regulatory changes, government transitions, environmental and human rights issues, currency crises and terrorism. Because these risks are subtle (often occurring at the same time as the government is declaring the country "open for business") they are often hard to manage". Therefore the effective index of political risk must take into account the different dimensions affecting the attractiveness of a country to foreign business (Ferrari and Rolfini, 2008).

These dimensions provide very broad country coverage, greater than that provided by any individual data source on governance; able to conveniently summarise the wealth of existing information on governance; smooth out some of the inevitable idiosyncrasies of individual measures of governance and so be more informative about the broad notions of governance they are intended to measure than any individual data source; and the estimates of governance are (unusually in this field) accompanied by explicit margins of error that transparently indicate the unavoidable degree of uncertainty associated with measuring governance by any means (Kaufmann et al, 2007).

The dimensions/ indicators are Voice and Accountability; Political Stability and Absence of Violence/Terrorism; Government Effectiveness; Regulatory Quality, Rule of Law and Control of Corruption. These dimensions can be categorised into two - risk and compliance indicators. Falling under the risk categorisation are "Political stability and absence of violence" and "control of corruption". While the other components – "voice and accountability", "government effectiveness", "regulatory quality" and "rule of law" can be described as compliance with perception. The risk factors are therefore the deviation from compliance which now has to be derived (table 1). The risk is calculated as

$$\text{Individual Risk Indicator} = 1 - gi,$$

Where *gi* represent the indicator under the compliant categorisation. It is assumed that these factors built-in in the indicator are not and/ or within the predictive capacity during the period of contracting and issuance of guarantee by government for the Public Private Partnership transaction. These constitute fundamental issues that can significantly affect transactions entered into by government especially in emerging economies like Nigeria and fall within the observations of what Llanto (2007) describes as Fundamental Risks.

The second stage is the estimation of the governance risk indicator (gri) equation 3, which is the aggregate of the individual risk indicators as shown in Table 1 below.

Table 1

Estimation of the Average Risk (Governance Risk Index) for Nigeria

Years	Voice and Accountability		Political Stability and Absence of Violence		Government Effectiveness		Regulatory Quality		Rule of Law		Control of Corruption		Average Risk = GRI
	Risk = 1-VA		Risk= PSAV		Risk = 1 - GE		Risk = 1 – RQ		Risk = 1 - RL		Risk = CC		
		Risk		Risk		Risk		Risk		Risk		Risk	
1996	0.17	0.83	0.73	0.73	0.50	0.50	0.36	0.64	0.50	0.50	0.33	0.33	0.590
1997	0.25	0.75	0.74	0.74	0.25	0.75	0.36	0.64	0.50	0.50	0.25	0.25	0.604
1998	0.33	0.67	0.74	0.74	0.00	1.00	0.36	0.64	0.50	0.50	0.17	0.17	0.618
1999	0.42	0.58	0.65	0.65	0.13	0.88	0.36	0.64	0.50	0.50	0.17	0.17	0.569
2000	0.50	0.50	0.56	0.56	0.25	0.75	0.36	0.64	0.50	0.50	0.17	0.17	0.520
2001	0.48	0.52	0.51	0.51	0.25	0.75	0.30	0.70	0.38	0.63	0.17	0.17	0.547
2002	0.46	0.54	0.46	0.46	0.25	0.75	0.23	0.77	0.25	0.75	0.17	0.17	0.574
2003	0.42	0.58	0.61	0.61	0.25	0.75	0.32	0.68	0.25	0.75	0.17	0.17	0.590
2004	0.42	0.58	0.56	0.56	0.25	0.75	0.32	0.68	0.25	0.75	0.17	0.17	0.582
2005	0.50	0.50	0.58	0.58	0.25	0.75	0.55	0.45	0.33	0.67	0.25	0.25	0.534
2006	0.46	0.54	0.55	0.55	0.25	0.75	0.45	0.55	0.33	0.67	0.25	0.25	0.551
2007	0.46	0.54	0.52	0.52	0.25	0.75	0.45	0.55	0.33	0.67	0.25	0.25	0.545
2008	0.46	0.54	0.55	0.55	0.25	0.75	0.50	0.50	0.33	0.67	0.25	0.25	0.543
2009	0.46	0.54	0.56	0.56	0.25	0.75	0.50	0.50	0.33	0.67	0.25	0.25	0.545
2010	0.46	0.54	0.55	0.55	0.25	0.75	0.50	0.50	0.33	0.67	0.25	0.25	0.543
2011	0.46	0.54	0.56	0.56	0.25	0.75	0.50	0.50	0.33	0.67	0.25	0.25	0.545
2012	0.46	0.54	0.54	0.54	0.25	0.75	0.50	0.50	0.33	0.67	0.25	0.25	0.541

Source: Own Computation.

The results of the governance risk index estimation for Nigeria (figure 1) show a high of volatility between 1996 and 2006. With the value at risk estimated at 0.59 in 1996, rising and peaking at 0.618 in 1998, a 5% increase over a two-year period. It however, dropped to an all time low of 0.52 in year 2000. The volatility continued between year 2000 and 2005 rising to the 1996 state but drops to 0.534 in 2005. Subsequently, there was relative stability over the next period to 2012.

The highest risk during the review period was reported in 1998 at 0.618 and the lowest in year 2000 at 0.52. This was the period of transition to civil rule in Nigeria. Interestingly, a similar scenario with a sharp rise and drop were recorded between 2003 and 2005, a period in which the second election after the disengagement of the military regime. The stability after this period could probably be attributed to the stability in the political environment thus supporting the argument of Hoti and McAleer (2005) and Andritzky (2006) that not much attention is paid to political factors when dealing with sovereign risk.

Figure 1



A clearer understanding of the phenomenon surrounding the governance risk index is better appreciate when the various dimension of Voice and Accountability; Political Stability and Absence of Violence/Terrorism; Government Effectiveness; Regulatory Quality and Rule of Law and Control of Corruption are individually assessed.

- **Government Effectiveness**

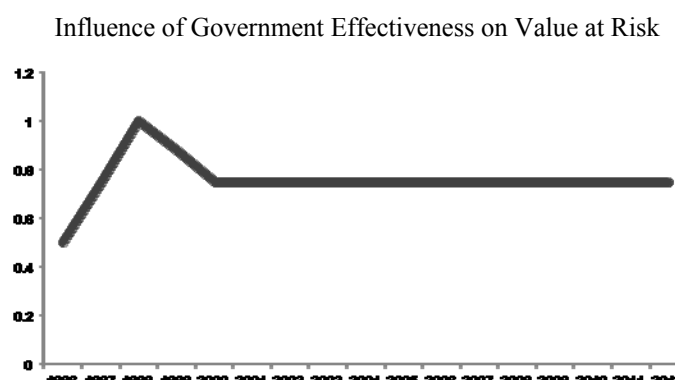
According to Radin (2000, 168), “If there is a single theme that characterises the public sector in the 1990s, it is the demand for performance”. An effective government is one that is capable of protecting the population and providing the necessary infrastructure that makes life comfortable for its citizens. Therefore understanding effectiveness helps a better understanding of the role of accountability in governance (Sacks and Levi, 2007; Lee and Whitford, 2009). El-Rufai (2011) argues that no nation develops beyond the capacity of its public service, and that the quality of public servants and the services they provide in Nigeria are both below expectations. This was the state as at the time of military disengagement in 1999, which is evidenced by the high-risk level in 1998.

Explaining the upward and downward spikes between 1998 and 2000 (figure 2) when the average is disaggregated shows that the quality of the civil service, policy formulation and implementation, degree of its independence from political pressures and the credibility of the government's commitment to policies which measures government effectiveness had an influence in explaining the phenomena as shown in figure 2. This period witness an elaborate civil service reform by the new government, which was inaugurated in 1999.

The reform was necessitated by the state of the service. According to El-Rufai (2011, p. 1) “the civil service was rapidly ageing, mostly untrained and largely under-educated. Their average age then was 42 years, and over 60% were over 40 years. Less than 12% of the public servants held university degrees or equivalent. Over 70% of the service was of the

junior grades 01-06, of sub-clerical and equivalent skills. About 20% of the public service employees were ‘ghost workers’ – non-existent people on the payroll, which goes to staff of personnel and accounts departments” (El Rufai, 2011, p. 22).

Figure 2



Source: Own figure.

In 1998, the level of risk was at the highest at 1.00 dropping to 0.75 in 2000. That was a period in which a new military government took over government and started preparing for the elections which took place in 1999 and eventually settle down to governance after all election cases at the tribunal had been set aside and the effect of the reform resulted in the downward and constant trend witnessed and sustained from between 1999 and the end of the period under review.

• Political Stability And Absence Of Violence

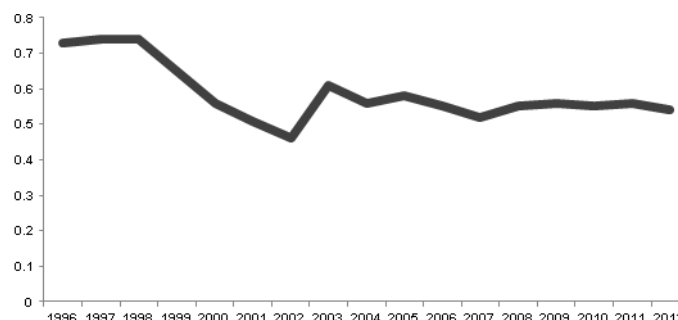
The concept of political stability presumes the absence of violence, Government longevity, the existence of a legitimate constitutional regime, absence of structural change, and a multifaceted societal attribute (Hurwitz, 1973; Okoli and Iortyer, 2014). According to Okoli and Iortyer (2014) cordial civil relations and peaceful socio-political change that forecloses systemic variability, uncertainty, volatility, insecurity, disequilibrium and flux characterise political stability.

The trend as shown in figure 3 depicts relatively a lessened risk that the government will be destabilised or overthrown by unconstitutional or violent means, including politically motivated violence and terrorism. This fear was quite prevalent during the period prior to 1999 when the election that ushered in the new civilian government was conducted.

The graph on Political Stability and Absence of Violence shows a risk factor constant at 0.74 during this period and dropping subsequently recording its lowest risk factor in 2002 at 0.46. This shows a similar trend with the aggregate risk profile for the same period. The level of volatility experience between 1996 and 2003 stabilised subsequently.

Figure 3

Influence of Political Stability and Absence of Violence on Value at Risk



Source: Own figure.

The dawn of democracy no doubt provided the atmosphere to ventilate bottled-up frustrations, grievances and fears generously, which was in contrast to the experience of the military years in which these issues were suppressed from exploding into uncontrollable conflagration (Adebanwi, 2004; Joshua, 2013).

This scenario was captured by Joshua (2013) who identified at least 121 cases of conflicts in Nigeria from May 31, 1999 to June 2005 and attributed a strong central government; popular agitation for decentralised structure, dissatisfaction with the distribution of available resources; communal conflicts and demands by some sub-national groups for greater self-determination (Eliagwu, 2005b).

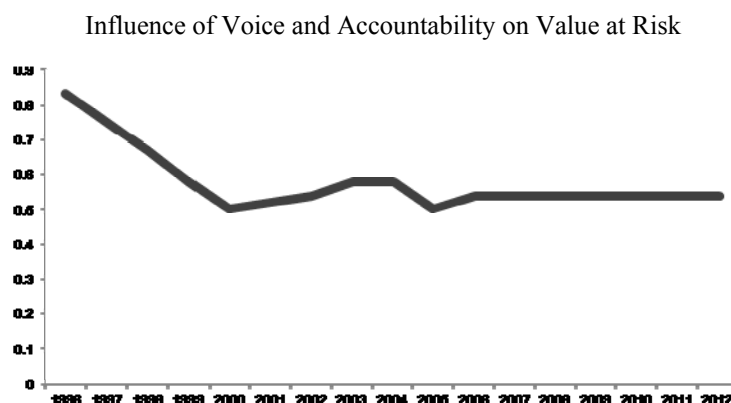
This observation is well represented in the Figure 3. The level of movement was noticeable during this period and subsequently stabilised from 2007 reflecting the stability experienced with the civil rule and the maturity of the political actors over the period under review.

• Voice and Accountability

According to Foresti and Hudson (2007, p. 1) “Voice and accountability are important dimensions of governance. Voice refers both to the capacity to express views and interests and to the exercise of this, usually in an attempt to influence government priorities or governance processes. Accountability exists when those who set and implement the rules (politicians and public officials) are answerable to those whose lives are shaped by those rules and can be sanctioned if their performance is unsatisfactory. Voice and accountability are therefore important indicators of the nature of the relationship between a state and its citizens”.

In other words, the capacity of the citizens to hold the government accountable for its actions will greatly influence their response to their needs and demand, influence government priorities and processes (Rocha and Sharma, 2008).

Figure 4



Source: Own figure.

The influence of the Voice and Accountability indicator as indicated in figure 4, measures the ability of citizens to participate in selecting their government, as well as freedom of expression, freedom of association, and a free media also contribute to the volatility experienced in the two periods identified. The graph (figure 4) reflects the political history of Nigeria. The country witnessed a prolong military rule after the termination of the third republic by the military in 1984 with an unending transition programme which never came to fruition till 1999. During that period, the state was misconceived as the clearing-house for jobs and contracts, making politicians and other politically inclined individuals indulge in partisan politics with the functional mindset of desperation, impunity and irresponsibility (Aniekwe and Kushie, 2011; Fagbehun, 2013; Okoli and Iortyer, 2014).

The risk level, which peaked at 0.83 in 1996 gradually, declined during subsequent periods though experienced a slight increase and then stabilised to 0.58 in 2003 and 2004. There was a marginal gradual decline from 0.58 in 2004 to 0.54 in 2012 although, with an exception in 2005, which recorded a risk level of 0.50.

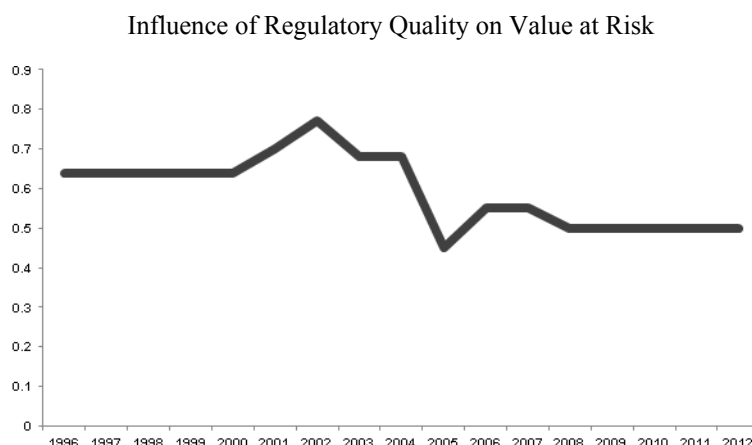
• Regulatory Quality

Cebula and Mixon (2014) argue that long-term economic growth needed for continued prosperity and stimulating the investment are strongly linked to regulatory quality. Likewise, “the quality of a country’s regulatory system depends to a great extent on how regulations are conceived and made. Governments are concerned to ensure that their regulations operate efficiently to boost economic growth, social welfare and environmental standards” (OECD, 2008, p. 2).

According to Organisation for Economic Co-operation and Development (2008, p. 3) “an effective regulatory policy which has three basic, mutually reinforcing components: it should be adopted at the highest political levels; contain explicit and measurable regulatory quality standards and provide for a continuing regulatory management capacity. The extent to which regulatory policies focus on reforming the regulatory framework tends to wax and

wane in most countries, but there has been a progressive expansion in the scope of the policies”.

Figure 5



Source: Own figure.

However, during the period between 2003 and 2005 (see figure 5), aside the voice and accountability indicator whose influence had already been identified in the first phase, the quality of regulation also had impact on the calculated Value at Risk. While the value at risk had peak at 0.59 in 2003, it drops by over 10 percent to 0.53 in 2005. This reflects the improvement in the implementation of sound policies and regulations that permits and promotes private sector development by the government, which is, had the indicator recording it lowest level at 0.45 in 2006 as shown in the regulatory quality graph (figure 5).

The resulting trend exhibited in the regulatory quality reflects what is happening for instance in the financial sector of the Nigerian economy. Banks are directly regulated by government through the Central Bank of Nigeria, which has the power to oversee and discipline banks in every aspect from ownership to types of lending (Barth et al, 2004).

The governance risk factor shows an increase between 2000 and 2003 to 0.68 from 0.64, having peaked to 0.77 in 2002 in showing the quality of regulation in Nigeria. Prior to the suspension of licensing new banks and the increase in capital requirements for banks in 2003, the industry had great challenges ranging from weak corporate governance, inadequate risk asset management, inadequate disclosure, and the influence of the political environment coupled with inadequate macroeconomic policies to stem the tide of the economic downside in the country, inadequate and skilled personnel and weak internal structure of the Central Bank (Davis and Obasi, 2009; Balogun, 2011).

The suspension of licensing of new banks can possibly explains the stability experienced between 2003 and 2004. Interestingly, the effect of the major reform embarked on by the Apex bank in 2004 with an increase in the capital requirement for bank from NGN 2 billion to NGN 25 billion leading to the first massive bank consolidation in Nigeria was reflected in the indicator which dropped sharply to 0.45 in 2005. Between 2005 and 2008, the

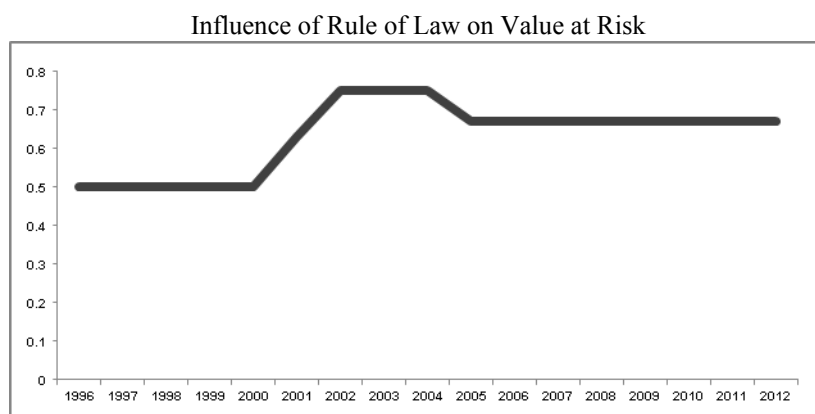
industry witnessed impressive post consolidation growth but had regulators that were not sufficiently prepared to sustain and monitor the sector's explosive growth coupled with the challenges arising from the macroeconomic vulnerability (Sanusi, 2010 Okezie et al, 2011; Ajakaiye and Tella, 2014).

This situation led to the increase experienced in 2006 to 0.55. There was relative stability from 2008 that sustained over the period as a result of the reforms by the Central Bank which saw the creation of the Asset Management Company (AMCON) which purchased the toxic assets of the banks in distress, suspension of the operations and the removal of some bank officials.

• Rule of Law

According to Olatunji (2013) the concept of rule of law can be summaries as “ firstly, no man could be punished or lawfully interfered with by the authorities except for breaches of the law. Secondly, no man is above the law and everyone, regardless of rank, is subject to the ordinary laws of the land; and thirdly, there is no need for bill of rights because the general principles of the constitution are the result of judicial decisions determining the rights of the private persons”. There is no doubt that Nigeria has elaborate provisions in the constitution to promote the rule of law. The opening paragraph of the 1979 Nigerian Constitution, as consolidated in the 1999 Constitution, stated, “We the people of the Federal Republic of Nigeria have firmly adopted this document for the purpose of promoting the good government and welfare of all persons in our country on the principles of freedom, equality and justice, and for the purpose of consolidating the unity of our people” Olatunji (2013, p. 22). Nigeria is also a signatory to several international conventions, charters and treaties that promote and sustain the rule of law. It is, therefore, safe to infer that the rule of law is supreme in Nigeria, at least, in theory (Nwekeaku 2014).

Figure 6



Source: Own figure.

The rule of law within the context of the value at risk estimation captures the perceptions of the extent to which agents have confidence in and abide by the rules of society, and in

particular the quality of contract enforcement, property rights, the police, and the courts, as well as the likelihood of crime and violence.

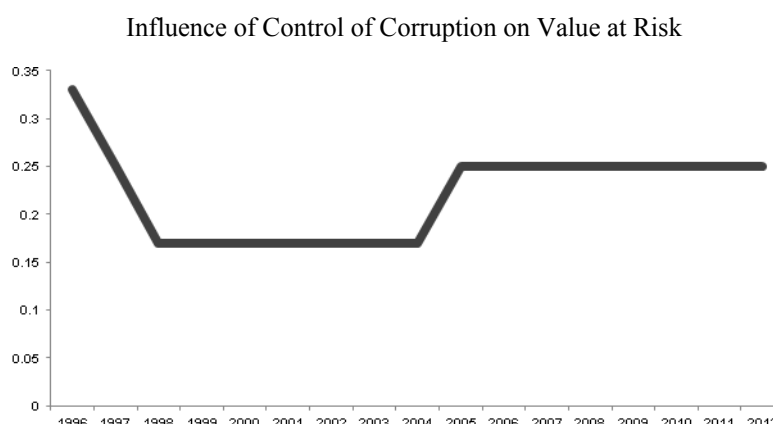
Figure 6, shows a constant risk level of 0.50 between 1996 and 2000, increasing from 2000 and reaching an all time high of 0.75 from 2001 to 2003, dropping to 0.67 and remaining at that level to the end of the review period. The period in which the risk to rule of law was at its peak can be described as the worst when it comes to compliance with the rule of law and was also an embodiment of executive lawlessness in Nigeria (John 2011). Notwithstanding the return to democratic governance in Nigeria, Ali (2014) argues that civilian administrators appear to surpass the military in their open disrespect to the rule of law. Though there appear to have been a reduction in the risk level attributable to the rule of law from 2004, this however did not drop to the level prior to the exit of the military.

• Control of Corruption

World Bank described corruption is the abuse of public office for private gains (Bannon 1999). Public office is abused for private gain when an official accepts edicts or extorts a bribe, when private agents actively offer bribes to circumvent public policies and processes for competitive advantage and profit, through patronage and nepotism, or the diversion of state resources (Ngwube and Okoli 2013). According to Tanzi (1998), it is not difficult to recognise when observed as it reduces economic growth, enhances inequalities and reduces the government's capacity to respond to people's needs.

The period of return to civil rule shows a reduction to the perceptions that public power is exercised for private gain, including both petty and grand forms of corruption, as well as the "capture" of the state by elites and private interests. The lowest level of the control of corruption was between 1998 and 2004. There was a fierce fight against corruption during this period of passing the Economic Financial Crime Commission (EFCC) and the Independent Corrupt Practices and other Related Offences (ICPC) Act, which gave a blow to official corruption.

Figure 7



Source: Own figure.

Unfortunately, the gains recorded during this period gradually faded away especially during the second term of the government and took an alarming dimension from 2014 to the end of the review period assuming eccentric and ludicrous proportions (Amuwo, 2005). According to Transparency International (2014), “Available evidence demonstrates that corruption in Nigeria serves two main purposes: (i) to extract rents from the state, which includes forms of corruption such as embezzlement, bribery, nepotism and cronyism, among others; and (ii) to preserve power, which includes electoral corruption, political patronage, and judicial corruption. Evidence also suggests that these forms of corruption are related to the country’s social norms. Nigeria is assessed as a neo-patrimonial state, where power is maintained through the awarding of personal favours and where politicians may abuse their position to extract as many rents as possible from the state” (Transparency International, 2014, p. 1).

The mounting corruption in Nigeria according to Ayobami (2011) is mostly attributed to officials at all levels of public bodies and also people in both private and even traditional institutions.

The governance risk indicator and the various dimensions that explain it, mirrors the Nigerian political environment with all the associated risk as a result of the event of the period. Therefore, having estimated the governance risk index, the next step is to determine the value at risk which will need to be guaranteed (Equation 2).

Table 2

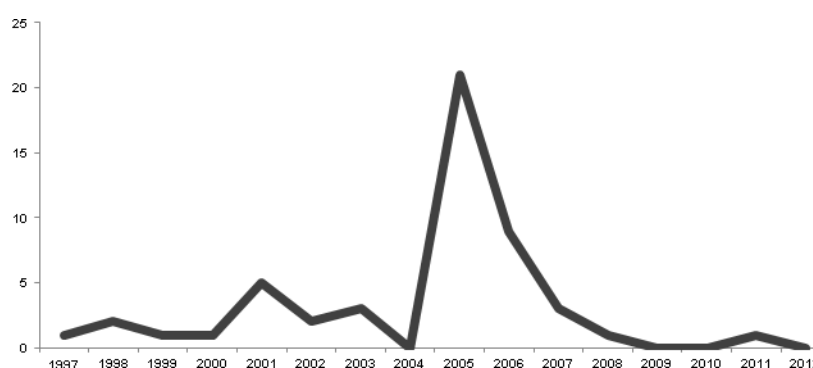
Projects and Investment by Sector for Nigeria

Year	Energy		Telecom		Transport		Water and sewage		Total	
	No	USD (million)	No	USD (million)	No	USD (million)	No	USD (million)	No	USD (million)
1997	-	-	1	22	-	-	-	-	1	22
1998	-	-	2	28	-	-	-	-	2	28
1999	-	-	1	19	-	-	-	-	1	19
2000	-	-	1	76	-	-	-	-	1	76
2001	2	295	3	970	-	-	-	-	5	1,265
2002	1	462	1	848	-	-	-	-	2	1,310
2003	1	34	2	1,674	-	-	-	-	3	1,708
2004	-	-	-	1,070	-	-	-	-	-	1,070
2005	2	828	-	2,312	19	2,355	-	-	21	5,495
2006	-	-	4	2,535	5	322	-	-	9	2,857
2007	1	280	2	2,761	-	40	-	-	3	3,081
2008	-	-	-	2,995	1	382	-	-	1	3,377
2009	-	-	-	3,057	-	-	-	-	-	3,057
2010	-	-	-	3,036	-	-	-	-	-	3,036
2011	-	-	-	1,484	1	259	-	-	1	1,743
2012	-	-	-	2,129	-	-	-	-	-	2,129
Total	7	1,899	17	25,016	26	3,358	-	-	50	30,273

The World Bank private participation in infrastructure projects database (PPIPD) for the period under review shows that less than 5 projects were recorded on any particular year up to 2005 when the nation experience a leap with 21 projects (Table 2) evidenced by the spike as shown in figure 8 and peaking during the period but gradually declining over the second half of the period with 2009, 2010 and 2012 recording no private projects at all. Of all the projects executed during the period, the transport sector contributed over 50 percent with 26 projects followed by the telecommunication sector and Energy sector with 17 and 7 projects respectively. No project was recorded against the water and sewage sectors.

Figure 8

Infrastructure Project through Private Participation in Nigeria 1997 - 2012



Source: Own figure.

Having established the private participation in infrastructure and Governance Risk Index, the value at risk is estimated (table 3). The value at risk which is required to be guaranteed is the proportion of private participation in infrastructure for which government will be liable in the event of default arising from the fundamental risk discussed above. Using the data from the World Bank database from 1997 to 2012 the period of the review, the guarantee was calculated as shown in Table 3.

The exposure of government to risk arising for private participation was high in 2005 with a governance risk index of 0.59 – infrastructure investment of 5.7 billion USD and risk exposure of 3.071 billion USD. The average governance risk index over the review period was 0.55 with the Nigeria experiencing a risk profile below the average in 2000, 2005 and from 2007 to 2012. Interestingly, the value at risk exposure for each of the year was below the period average of 1.66 billion USD apart from 2005 with .071 billion USD. That means for every 1 USD of public private partnership investment in infrastructure being proposed, the government will have to provide guarantee to an amount not less than 0.55 cent.

Charting the result of the computation as depicted in Figure 9 produces an interesting trend over the review period. Showing investment peaking in 2005 with a sharp drop in 2006, it however, shows that as the time goes by, the gap is widened with reduced risk from 0.60

and 0.62 in 1997 and 1998 respectively to 0.55 and below from 2005 to the end of the review period.

Table 3

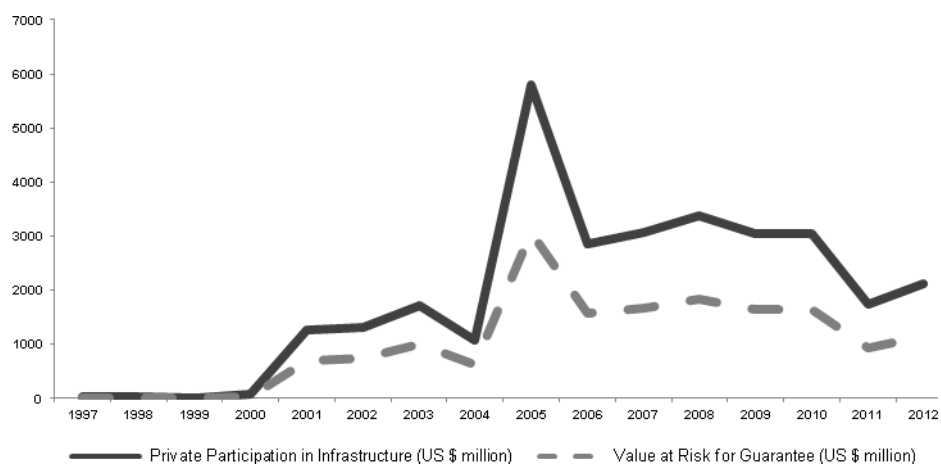
Estimation of Guarantee

Year	Governance Risk Index (GRI)	Private Participation in Infrastructure (PPI) (USD million)	Value at Risk Requiring Guarantee (CLP3) (USD million)
1997	0.6	22	13.2
1998	0.62	28	17.36
1999	0.57	19	10.83
2000	0.52	76	39.52
2001	0.55	1,265	695.75
2002	0.57	1,310	746.7
2003	0.59	1,708	1007.72
2004	0.58	1,070	620.6
2005	0.53	5,796	3071.88
2006	0.55	2,857	1571.35
2007	0.54	3,081	1663.74
2008	0.54	3,377	1823.58
2009	0.54	3,057	1650.78
2010	0.54	3,036	1639.44
2011	0.54	1,743	941.22
2012	0.54	2,129	1149.66

Source: Own computation.

Figure 9

The Relationship between Private Investment in Infrastructure and the Value at Risk



Conclusion

This study results further support the arguments for using fundamental risk in calculating Value at Risk and estimating infrastructure guarantees in Nigeria. We argue that governance indicators are good and robust basis for calculating Value at Risk for infrastructure investments, which require government guarantees. Accurate calculations of Value at Risk also support the process of engaging private sector operators in Public Private Partnership transactions, particularly in emerging economies in which the absence of adequate data has been a challenge for decision makers. Using fundamental risk in estimating infrastructure guarantees provides more reliable evaluation of risk that can also help in lifting up any upper limit on risk and enhance economic growth in less developed countries.

The study findings, support to the arguments of Das et al (2002) and McDonald (2007), and Llanto (2007) that government should provide guarantees only to fundamental Risks, such as sovereign and political risks.

As much as guarantees assure private participants that the government will take or refrain from taking certain actions affecting their investments in infrastructure development, which have proven to be valuable instruments to address market imperfections that may hold up the delivery of PPP programmes, they have however great implications for the debt profile and the fiscal regime of the country in the event of default. Therefore, the government should consider how it could maximise competition, transparency and promote best practice in the allocation of all government-guaranteed debt, to minimise the premium over government issued debt.

References

- Acharya, V. A and Kulkarni, N. (2012). What Saved the Indian Banking System: State Ownership or State Guarantees?. The World Economy. Blackwell Publishing Ltd.
- Adebanwi, W. (2004). Democracy and violence: the challenge of communal clashes. Nigeria's Struggle for Democracy and Good Governance. p. 327-350.
- Ajakaiye, O and Tella, S. (2014). Financial regulation in Low Income Countries: Balancing Inclusive Growth with Financial Stability. The Nigeria Case. – Overseas Development Institute. Working paper 409.
- Ali, Y. (2014). Rule Of Law, Governance And Sectoral Development In Nigeria. A Paper Delivered At The Great Ife Alumni Association 21st Biennial Convention Lecture Held At Great Oduduwa Hall, Obafemi Awolowo University, Ife, 23rd May.
- Alitheia Capital. (2010). Public private partnerships – the answer to Nigeria's infrastructure problems? How We Made it in Africa – Insight into business in Africa. Retrieved from <http://www.howwemadeitinafrica.com/public-private-partnerships-the-answer-to-nigerias-infrastructure-problems/6254/>.
- Almeyda, M. & Hinojosa, S. (2001). Revision of State of the Art Contingent Liability Management: Review, Management and Pricing. Toolkit for Public Private Partnership in Highways. World Bank.
- Andritzky, J. (2006). Sovereign Default risk Valuation: implications of Debt crises and Bond restructurings. – Springer Science & Business Media. Vol. 582.
- Angeletos, G. M. (2002). Fiscal policy with non-contingent debt and the optimal maturity structure. – The Quarterly Journal of Economics 117 (3), p. 1105-1131.

- Aniekwe, C. C. and Kushie, J. (2011). Electoral Violence Situational Analysis: Identifying Host-Spots in the 2011 General Elections in Nigeria. Retrieved from http://www.nevr.org/media/resources/Nigeria_Electoral_Violence_Situational_Analysis.pdf.
- Ayobami, O. O. (2011). Corruption eradication in Nigeria: an appraisal. – Library Philosophy and Practice, (1), p. 70.
- Balogun, O. O. (2011). A Review of the Central Bank's role as prudential regulator in Nigeria: an analysis of the case for a separate supervisory agency. Retrieved from http://sas-space.sas.ac.uk/4726/1/Bunmi_Balogun_LLM_ICGFREL_dissertation.pdf.
- Bannon, I. (1999). The fight against corruption: A World Bank perspective. Workshop on Transparency and Governance, p. 25-28.
- Barandiaran, I. (2011). Social Infrastructure Public Private Partnerships-Helping Government Overcome Budget Constraints to Deliver Public Services. – Perspectives on Real Estate Newsletter – Summer 2011.
- Barker, J., Brooke, G., Ramamurthy, S. and Wilschetz, T. (2009). A Global Crisis in Infrastructure. KPMG International.
- Barro, R. J. (1974). Are government bonds net wealth?. – The Journal of Political Economy, 82(6), p. 1095-1117.
- Barro, R. J. (1979). On the determination of the public debt. – The Journal of Political Economy, 87 (5), p. 940-971.
- Barro, R. (2002). Optimal management of indexed and nominal debt. – Indexation, Inflation, and Monetary Policy, Central Bank of Chile, p. 135-150.
- Barth, J. R., Caprio, G. and Levine, R. (2004). Bank regulation and supervision: what works best?. – Journal of Financial intermediation, 13(2), p. 205-248.
- Bernardo, R., Llanto, G. M. and Tang, M. C. (2004). Philippine government at risk: The threat of contingent liabilities. – In: Llanto, G. M. (2007). Dealing with contingent liabilities: the Philippines. – Fiscal Policy and Management in East Asia, NBER-EASE, Vol 16. University of Chicago Press, p. 257-284.
- Berndt, A., Lustig, H. & Yeltekin, Ş. (2012). How Does the US Government Finance Fiscal Shocks?. – American Economic Journal: Macroeconomics, 4(1), p. 69-104.
- Brixi, H. P. & Schick, A. (2002). Government at risk: contingent liabilities and fiscal risk. World Bank Publications.
- Burnside, C. (2004). Currency crises and contingent liabilities. – Journal of International Economics, Vol. 62, p. 25-52.
- Calitz, E. & Fourie, J. (2010). Infrastructure in South Africa: Who is to finance and who is to pay?. – Development Southern Africa, 27(2), p. 177-191.
- Cebotari, A. (2008). Contingent Liabilities: Issues and Practice. – IMF Working Paper, No. 8-245.
- Cebula, R. J. and Mixon, F. G. (2014). The roles of economic freedom and regulatory quality in creating a favorable environment for investment in energy R&D, infrastructure, and capacity. – American Journal of Economics and Sociology, 73(2), p. 299-324.
- Chaney, P. K. and Thakor, A. V. (1985). Incentive Effects Of Benevolent Intervention The Case Of Government loan guarantees. – Journal of Public Economics, Vol. 26, p. 169-189.
- Christopher, M. and Mody, A. (1998). Contingent Liabilities for Infrastructure Projects Implementing a risk management framework for governments. Note No. 148 World Bank.
- Cuadra, G. and Sapriza, H. (2008). Sovereign default, interest rates and political uncertainty in emerging markets. – Journal of International Economics 76, p. 78-88.
- Das, T., Bisen, A., Nair, M. R. and Kumar, R. (2002). Contingent Liability Management: A Study on India. The Commonwealth Secretariat, London. United Kingdom.
- Davis, P. E and Obasi, U. (2009). The Effectiveness of Banking Supervision. – Economic and Finance Working Paper Series, Brunel University 09-27.
- Eliagwu, I. J. (2005). The Politics of Federalism in Nigeria. Aha Publishing House Ltd.
- El-Rufai, N. A. (2011). Reforming our dysfunctional public service. This Day, October, 1, 50.

- European PPP Expertise Centre (EPEC). (2011). State Guarantees in PPPs A Guide to Better Evaluation, Design, Implementation and Management. Retrieved from <http://www.eib.org/epec/resources/epec-state-guarantees-in-ppps-public.pdf>.
- Fagbohun, O. (2013). Nigeria's Democracy and the Crisis of Political Instability: An Audit of the Electoral System. Paper delivered at the June 12 conference on Political Stability, Lagos.
- Ferrari, F. and Rolfini, R. (2008). Investing in a dangerous world: A new political risk index. – SACE Group Working Paper, 5.
- Foresti, M. & Hudson, A. (2007). Evaluation of citizens' voice and accountability: review of the literature and donor approaches. DFID, London.
- Foster, V. & Pushak, N. (2011). Nigeria's infrastructure: a continental perspective. – World Bank Policy Research Working Paper Series, Vol (2011).
- Green, A. (2003). Credit guarantee schemes for small enterprises: an effective instrument to promote private sector-led growth. UNIDO, Programme Development and Technical Cooperation Division.
- Hall, R. E. (2008). Equity Depletion From Government-Guaranteed Debt. – National Bureau Of Economic Research Working Paper. No.14581.
- Hoti, S. & McAleer, M. (2005). Modelling the riskiness in country risk ratings. – Tourism Management, Vol. 28, N 6, p. 1472-1484.
- Hurwitz, L. (1973). Contemporary approaches to political stability. – Comparative Politics, Vol. 5, N 3, p. 449-463.
- International Monetary Fund. (2011). Contingent Liabilities. Prepared by the Statistics Department. Meeting of Inter-Agency Task Force on Finance Statistics. The Commonwealth Secretariat, London.
- Irwin, T. (2007). Government guarantees: Allocating and valuing risk in privately financed infrastructure projects. World Bank Publications.
- John, E. O. (2011). Rule of Law in Nigeria: Myth or Reality. – Journal of Politics and Law, Vol. 4, N 1, p. 211-214.
- Joshua, S. (2013). Democracy and violent conflicts in Nigeria: Implications for national development. – African Research Review, 7(3), p. 324-339.
- Jorra, M. (2012). The effect of IMF lending on the probability of sovereign debt crises. – Journal of International Money and Finance, Vol. 31, p. 709-725.
- Kateja, A. (2012). Building infrastructure: Private participation in emerging economies. – Procedia – Social and Behavioral Sciences 37, p. 368-378.
- Kaufmann, D., Kraay, A. and Mastruzzi, M. (2007). The Worldwide Governance Indicators Project: Answering the Critics. – Policy Research Working Paper, World Bank, N 4149.
- Kharas, H. and Mishra, D. (2001). Fiscal policy, hidden deficits and currency crises. – In: Devarajan, S., Rogers, F. H. & Squire, L. (eds.). World Bank economists' forum. Washington, DC: World Bank.
- Kohlscheen, E. (2007). Why are there serial defaulters: Evidence from constitutions. – Journal of Law and Economics, 50(4), p. 713-730.
- Lai, V. S. & Soumaré, I. (2009). An Analysis of Government Loan Guarantee and Direct Investment in Public-Private Partnerships. – SSRN, N 1341253.
- Lee, S. Y. and Whitford, A. B. (2009). Government effectiveness in comparative perspective. – Journal of Comparative Policy Analysis, 11(2), p. 249-281.
- Leibfritz, W., Thornton, J. & Bibbee, A. (1997). Taxation and Economic Performance. – OECD Publishing, N 176.
- Llanto, G. M. (2007). Dealing with contingent liabilities: the Philippines. – Fiscal Policy and Management in East Asia Issue, NBER-EASE, Vol. 16, p. 257-284. University of Chicago Press.

- Llanto, G. M., Soriano, M. C. & Cecilia, G. (1997). Government guarantees in infrastructure projects: a second, third look at the policy. – Philippine Institute for Development Studies Policy Notes, p. 97-110.
- Llanto, G., Abrenica, G. J., Reside, P. & Rufo L. (1999). Government policy, regulatory and institutional framework for private participation in infrastructure. Study prepared for the Department of Finance. University of Chicago.
- Luc, L. & Valencia, F. (2008). Systemic banking crises: a new database. – IMF Working Papers, p. 1-78.
- Lustig, H., Sleet, C. and Yeltekin, Ş. (2008). Fiscal hedging with nominal assets. – Journal of Monetary Economics, 55(4), p. 710-727.
- Magnusson, T. (1999, April). Sovereign financial guarantees. In Workshop on Management of a Debt Office in Tiblisi.
- McDonald, J. (2007). Comment on "Dealing with Contingent Liabilities: The Philippines". – Fiscal Policy and Management in East Asia Issue, NBER-EASE, Vol. 16, p. 284-286, University of Chicago Press.
- Merton, R. C. and Bodie, Z. (1992). On the Management of Financial Guarantees. – Financial Management, 21 (Winter), p. 87-109.
- Mody, A. (2000). Contingent liabilities in infrastructure: Lessons of the East Asian crisis. World Bank Publications.
- Moser, C. (2007). The Impact of Political Risk on Sovereign Bond Spreads – Evidence from Latin America. – Verein für Socialpolitik, Research Committee Development Economics, N 24.
- Ngwube, A. and Okoli, C. (2013). The Role of the Economic Financial Crime Commission in the Fight against Corruption in Nigeria. – Journal of Studies in Social Sciences, 4(1), p. 92-107.
- Nwekeaku, C. (2014). The Rule Of Law, Democracy And Good Governance In Nigeria. – Global Journal of Political Science and Administration, 2(1), p. 26-35.
- Okezie, A.C., Tella, S. & Akingunola, R. (2011). Relationship between Regulation and Performance of Nigerian Commercial Banks. – European Journal of Economics, Finance and Administrative Science, N 33, p. 214-221.
- Okoli, A. C. and Iortyer, P. (2014). Electioneering and Dialectics of Political Stability in Nigeria: Implications for Sustainable Democracy. – Research on Humanities and Social Sciences, 4(13), p. 20-30.
- Olatunji, F. O. (2013). Democracy and the Challenge of the Rules of Law in Developing Democratic Society. – Beytulhikme an International Journal of Philosophy, Vol. 3, N 2, p. 67-79.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2008). Policy Brief: Measuring Regulatory Quality.
- Price Water Coopers. (2011). Funding Infrastructure: Time for a new approach. What would you like to grow?. London.
- PRS Group. (2011). PRS methodology. The PRS Group.
- Qiu, L. D. and Wang, S. (2011). BOT projects: Incentives and efficiency. – Journal of Development Economics, Vol. 94, p. 127-138,
- Radin, B. A. (2000). Beyond Machiavelli: Policy analysis comes of age. Georgetown University Press.
- Rijckeghem, C. V. and Weder, B. (2004). The politics of debt crises. – CEPR Discussion Paper, N 4683.
- Rocha Menocal, A. and Sharma, B. (2008). Joint Evaluation of Citizens' Voice and Accountability: Synthesis Report. DFID, London.
- Sachs, J. D., McArthur, J. W., Schmidt-Traub, G., Kruk, M., Bahadur, C., Faye, M. and Mccord, G. (2004). Ending Africa's Poverty Trap. – Brookings Papers on Economic Activity, p. 117-240.
- Sacks, A. and Levi, M. (2007). Measuring government effectiveness and its consequences for social welfare. Work. Group in African Polit. Econ. Meet., Stanford, CA, Apr, p. 20-21.

- Sanusi, L. S. (2010). The Nigerian Banking Industry: what went wrong and the way forward. – Annual Convocation Ceremony of Bayero University, Kano held on, 3(1).
- Schich, S. (2009). Expanded Government Guarantees for Bank Liabilities: Selected Issues. – Financial Market Trends. OECD.
- Sosin, H. B. (1980). On the valuation of federal loan guarantees to corporations. – The Journal of Finance, 35(5), p. 1209-1221.
- Takashima, R., Yagi, K. and Takamori, H. (2010). Government guarantees and risk sharing in public-private partnerships. – Review of Financial Economics, Vol. 19, p. 78-83.
- Tanzi, V. (1998). Corruption around the world: Causes, consequences, scope, and cures. – Staff Papers-International Monetary Fund, p. 559-594.
- Ter-Minassian, T. (2005). Government guarantees and fiscal risk. International Monetary Fund – Fiscal Affairs Department. Washington, DC.
- Touray, S. A. (2008). Sovereign Guarantees in Project Finance. – Find Law Publications, 03-26.
- Transparency International. (2015). Nigerian: Evidence of corruption and the influence of social norms. Transparency International Publications. Berlin.
- Uesugi, L., Sakai, K. and Yamashiro, G. M. (2010). The Effectiveness of Public Credit Guarantees in the Japanese Loan Market. – Journal of the Japanese and International Economies 24, p. 457-480.
- Wall, A. & Connolly, C. (2009). The Private Finance Initiative: An Evolving Research Agenda. – Public Management Review, 11(5), p. 707-724.
- Webb, R. (2004). The Commonwealth Government's Role in Infrastructure Provision. – Information and Research Services, N 82003-04, Department of the Parliamentary Library, Australia.
- Willkin, S. and Minor, J. (2001). Managing today's political risks. – In: Ferrari, F. & Rolfini, R. (2008). Investing in a dangerous world: A new political risk index. – SACE Group Working Paper, N 5.
- World Bank. (2013). Worldwide Governance Indicators.

SUMMARIES

Iskra Beleva

LABOUR MARKET IN BULGARIA IN SHORT-TERM PERSPECTIVE: EVALUATIONS AND RISKS FOR ITS DEVELOPMENT

The paper evaluates the development of employment and unemployment in Bulgaria in 2008-2015 from point of the strategic goals, set for the development in middle-term perspective till 2020. Based on an analysis of the tendencies in the dynamics and structure of main segments of employment and unemployment, conclusions about the opportunities for achieving the set goals are drawn. The focus is placed on the necessity of directing the policy of employment and unemployment towards the quantity changes in the labour force and its potential as a factor of economic growth. The paper states possible risks to the development of the labour market in short-term perspective, coming from the demographic problems of the country, the increasing inequality, flexibility of the education system to ensure a timely balancing of the labour demand and supply. The paper gives recommendations for necessary changes in the carried out employment and unemployment policy.

JEL: J11; J18; J21; J24

Ognyan Simeonov

Valentin Goe

USEFULNESS AND FACTORS OF BENEFIT OF INTERNAL AUDITS (EMPIRICAL ASSESSMENTS)

The results presented here from an empirical study of the internal audit in the public sector of Bulgaria show that, 10 years after its legislative introduction it has received significant recognition by organisation leaders. However, there are some reserves whose dedicated use would enhance the benefit of internal audit. Still about 15% of organisation leaders have serious doubts in the efficiency of internal audits. There is a relatively low level of approval of the internal audit contribution to resolving the tasks of internal control systems in ensuring the reliability of financial and management information and achieving economies, efficacy and efficiency of operations.

Similarly low is the level of appreciation of internal audit contribution to the completeness of the internal control system elements of control environment as well as of information and communication. Organisation leaders are seriously reserved about the completeness of information acquired through internal audits which indicates problems with the strategic and annual planning of operations. The timeliness of information from reports on particular audit commitments is also accounted as a problem.

Approximately every one out of ten managers of organisations thinks that the findings and recommendations of the internal audit do not bear sufficient benefit to the organisation and its capability of providing competent advice is limited or absent. Some 15% of managers share the opinion that the internal audit is not unbiased or impartial and that its priorities do not correspond to the organisation's goals.

This material presents the results from a study on a variety of relations and correlations of assessments of various aspects of the activities involved in internal audit, which can serve as a basis for development and implementation of an effective strategy for its elaboration and improvement.

JEL: H83

Alla Kirova

BALKAN RESEARCH AND HIGHER EDUCATION AREA AS A FACTOR FOR INCREASE OF THE REGIONAL COMPETITIVENESS AND INNOVATIVE POTENTIAL

The development of the Balkan research and higher education area is one of the conditions for improvement of the socio-economic development of the region including increase of its competitiveness and innovative potential. This supposes the necessity of their study with a view to the possibilities for improvement of the poor presentation of the Balkan states through unification of the efforts and the deepening of the regional cooperation in higher education, researches and innovations. In the paper, on basis of analysis of the political and economic prerequisites and of comparative analysis, the positions of the Balkan states in the world and Europe on the development of the competitiveness, innovative processes, human capital, ICT and other selected indicators are investigated. The advantages of regional cooperation is defined as well. The study is focused on the higher education and research spheres as the main but not the only elements for the formation of the innovative capacity, resources and awareness needed for the building of the Balkan research and higher education area and its adequate walling in the ERA.

JEL: O11; O3; O31; O57

Tsvetelina Nedialkova-Shtereva

DEVELOPMENT OF THE PROMOTION POLICY OF THE BULGARIAN BANKS

The recent years the financial services sector is developing rapidly together with the marketing of banking services and products. The study of efficient spending of advertising budgets on a monthly basis allows the quick adjustment of planned advertising campaigns to competitors in the market. In literature, such studies are scarce, especially for banks in Bulgaria. This article presents a monthly survey of television advertising budgets of the banks in Bulgaria. Results are considered in product groups- deposits, card products, consumer and mortgage loans. The reported period in the study is from 2009 to 2012 and the methodology, applied in this article is applicable for periods with another length. The study presents and proves the thesis statement that good management of monthly television advertising budgets planning can achieve the same results with a smaller advertising budget.

JEL: M31, M37, G21

Miroslav Nedelchev

CORPORATE GOVERNANCE AND ‘PRINCIPAL-PRINCIPAL’ CONFLICTS: THE CASE OF THE BANKING SYSTEM IN BULGARIA

The paper examined an important aspect of corporate governance – companies with concentrated ownership. The study uses a modification of model „principal-agent” – “principal-principal”. The paper analyses ownership in the banking system in the case of Bulgaria, incl. the emergence of concentrated ownership. The results show that the transformation of ownership from the state to private capital remains high concentrated, making inapplicable the model „principal-agent”. The practice in Bulgaria can be used only the model „principal-principal”. The conclusion is that for emerging and developing economies to reduce conflicts of the „principal-principal” the external and internal mechanisms should be seen as complementary, in which priority should be given to the institutional environment, i.e. to the external mechanisms.

JEL: G34

*Fanya Filipova
Daniela Georgieva
Bistra Nikolova
Reni Petrova
Iliyan Hristov*

PROBLEMS AND PROSPECTS OF ACCOUNTING EDUCATION

The aim of this study is to provide an understanding of the authors in the following range of issues: the changing role and functions of the accounting profession as a major factor for urgent change in accounting education; discussion of views and approaches to change in accounting education from the leading universities in the world; approaches to change in the professional training of accountants by leading international and national professional organizations; analysis of the problem of accounting education and professional training of accountants in Bulgaria. The object are content knowledge, skills and competencies that should receive and develop in the course of their education and vocational training accountants to implement the various reporting, financial control, analytical and management functions in all spheres of the economy and public life. The subject of the study is the adaptation and change in accounting education in Bulgaria according objectively changing realities and needs of the practice. The main author's thesis is focused on an approach of integrated interaction between fundamental and professional (specialized) knowledge and skills as well as flexible cooperation between university – professional organizations – practice – business. Opinions expressed herein are mainly in terms of higher education in accounting and are consistent with the possibility graduates to realize not only short, but also in a long term in high and responsible professional and managerial positions. The empirical part of the study aims to study the needs of the practice in Bulgaria in the following two areas: what requirements put employers in Bulgaria announced when working position requiring an accounting background; what requirements placed largest accounting and auditing companies in announcing job function requiring an accounting background.

JEL: M41

*Alaa M. Soliman
Mohammad Aliu Momoh
Ibrahim L. Awad*

INFRASTRUCTURE GUARANTEES: MAKING IT SIMPLE

This study offers new insights into fiscal policy management by providing an alternative to the traditional way of estimating guarantee. It therefore takes away the need for guesswork amongst policy makers in estimating contingent liability. The findings confirm the long held belief that fundamental risk consideration should influence the choice of method in calculating value at risk which will be guaranteed by government. The study confirms that political consideration influences the governance risk indicator which is used to calculate the governance risk factor and that a default by government on guarantees for public private partnership transactions will have a negative impact on the debt while also providing a valuable path in the choice of “fundamental risk” indices in determining the value at risk.

JEL: E62; H81; H68