



ГОДИШНИК на ВУЗФ

ТОМ XIV

2022

PER ASPERA AD ASTRA

Издателство на ВУЗФ
„Св. Григорий Богослов“
София, 2021

ГОДИШНИК **на ВУЗФ**

ТОМ XIV

ИЗДАТЕЛСТВО НА ВУЗФ

„Св. Григорий Богослов“

София, 2022

РЕДАКЦИОННА КОЛЕГИЯ

доц. д-р Григорий Вазов, главен редактор
доц. д-р Радостин Вазов, зам.-главен редактор
проф. д.ик.н. Виржиния Желязкова
проф. д.ик.н. Красимир Тодоров
проф. д-р Юлия Добрева
проф. д-р Даниела Бобева
проф. д-р Емилия Миланова
проф. д-р Григор Димитров
проф. д-р Станислав Димитров
проф. д-р Даниела Илиева
ас. д-р Виктория Гацова
ас. д-р Радостина Димитрова

Авторите на публикуваните в Годишника на ВУЗФ студии, носят отговорност за прецизността по отношение на граматическо, правописно и стилово отношение.

© Авторски колектив

© ВУЗФ, Издателство „Св. Григорий Богослов“, 2022

ISSN 1312-7918

СЪДЪРЖАНИЕ

Модел и особености на прехода към пазарна икономика.....	4
<i>проф. д-р Юлия Добрева</i>	
<i>рецензенти: проф. д-р Станислав Димитров, доц. д-р Теодора Лазарова</i>	
Пруденциалният банков надзор в България.....	35
<i>проф. д-р Емилия Миланова</i>	
Стратегия за икономическо развитие на България.....	130
<i>доц. д.и.н. Красимир Тодоров</i>	
<i>рецензенти: проф. д.и.н. Виржиния Желязкова, проф. д-р Юлия Добрева</i>	
Заетостта и безработицата в България в периода 1990-2020 г. – динамика, фактори, структури.....	162
<i>проф. д-р Искра Белева</i>	
Предизвикателства пред управлението на хора в съвременните организации.....	199
<i>ас. д-р Виктория Гацова</i>	
<i>рецензенти: проф. д-р Юлия Добрева, проф. д-р Даниела Илиева</i>	
Предизвикателства и възможности за стартъп предприятията и предприемачеството в България в условия на пандемията от Covid-19.....	236
<i>д-р Даниела Караангова</i>	
<i>рецензенти: проф. д.и.н. Виржиния Желязкова, проф. д-р Юлия Добрева</i>	

проф. д-р Юлия Добрева



Проф. д-р Юлия Добрева е заместник-ректор на ВУЗФ и директор на направление "Икономика" във VUZF Lab.

Тя е доктор по икономика, специалност Политическа икономия. Завършила е СУ "Св. Климент Охридски", където защитава докторската си дисертация на тема "Оптимизационното моделиране при изследване на устойчивото развитие" през октомври 2011 г. От януари 2012 г. е хоноруван преподавател във Висшето училище по застраховане и финанси (ВУЗФ), както и почетен лектор към Международния факултет на Университета в Шефийлд, Великобритания. От февруари 2014 г. Юлия Добрева е главен асистент във ВУЗФ, през март 2016 г. е избрана за доцент, а през октомври 2021 г. - за професор. Води лекции и упражнения в бакалавърските курсове по дисциплините Устойчиво развитие, Оперативен мениджмънт, Финансов мениджмънт, Счетоводство, Управленско счетоводство и Финансови институции и пазари, както и в магистърските курсове по дисциплините Поведенчески финанси, Глобалистика, Потребителско поведение.

Автор е на два учебника, три книги и редица статии и научни публикации, посветени на проблемите на устойчивото развитие, глобалната икономика, поведенческата икономика и институционалното развитие. Участвала е в различни международни научни конференции и проекти в Италия, Англия, Дания, Литва, Чехия, Полша, Гърция, Турция, Румъния, Катар и др.

В допълнение към академичната си кариера, проф. Добрева има дългогодишен управленски опит в банковата сфера.

МОДЕЛ И ОСОБЕНОСТИ НА ПРЕХОДА КЪМ ПАЗАРНА ИКОНОМИКА

проф. д-р Юлия Добрева

Резюме

Когато говорим за *прехода* (от англ. *transition*) като етап от икономическото и политическо развитие, е важно да се отбележи, че това не е някакво изключително събитие, а по-скоро съвсем естествен процес на промяна, на преминаване от едно състояние в друго, съпроводена с нормалните за това сътресения както на ниво държава, така и в индивидуалния живот на всеки гражданин. В този смисъл, не бива да разглеждаме прехода като нещо непременно лошо, драматично или дори непреодолимо. Напротив, това е период на грешки и уроци в условията на непрекъснато променящ се глобален пазар.

Целта на настоящото изследване е да представи основните характеристики на прехода към пазарна икономика, като разгледа модела на приватизация в някои държави от т.нар. Източен блок. **Обектът** на изследването е преходът и приватизационните модели на държавите в преход след промените през 1989 г. и преминаването от планова към пазарна икономика. Основната **теза** е, че преходът към пазарна икономика не е унифициран модел, а има своите специфични проявления в различните държави с различна степен на успех при постигнатите резултати, като това се откроява в моделите за приватизация и реструктуриране на икономиката. За целите на анализа се поставят следните изследователски **задачи**:

1. Да се направи преглед на литературата върху избраната проблематика
2. Да се прослени напредъка към пазарна демокрация
3. Да се проследят икономическите и социални резултати от прехода
4. Да се опишат основните предпоставки и проблеми на приватизацията
5. Да се анализира масовата приватизация в някои от реформиращите се страни

Model and Specific Aspects of the Transition Period

Prof. Julia Dobрева, Phd

SUMMARY

When we talk about the transition as a stage of economic and political development, it is important to note that this is not an exceptional event, but rather a completely natural process of change, of transition from one state to another, accompanied by the normal upheavals both at the state level and in the individual life of each citizen. In this sense, we should not view the transition as necessarily bad, dramatic or even insurmountable. On the contrary, it is a period of mistakes and lessons learned in an ever-changing global marketplace.

The aim of the present study is to present the main characteristics of the transition to a market economy, considering the model of privatization in some countries of the so-called. Eastern block. The object of the study is the transition and privatization models of countries in transition after the changes in 1989 and the transition from a planned to a market economy. The main thesis is that the transition to a market economy is not a unified model, but it has its specific manifestations in different countries with varying degrees of success in the results achieved, as evidenced by the models of privatization and restructuring of these economies. For the purposes of the analysis, the following research tasks are set:

1. To review the literature on the selected issues
2. To track the progress towards market democracy
3. To monitor the economic and social results of the transition
4. To describe the main prerequisites and problems of privatization
5. To analyze the mass privatization in some of the reforming countries

МОДЕЛ И ОСОБЕНОСТИ НА ПРЕХОДА КЪМ ПАЗАРНА ИКОНОМИКА

проф. д-р Юлия Добрева

1. Увод

Когато говорим за *прехода* (от англ. *transition*) като етап от икономическото и политическо развитие, е важно да се отбележи, че това не е някакво изключително събитие, а по-скоро съвсем естествен процес на промяна, на преминаване от едно състояние в друго, съпроводена с нормалните за това сътресения както на ниво държава, така и в индивидуалния живот на всеки гражданин. В този смисъл, не бива да разглеждаме прехода като нещо непременно лошо, драматично или дори непреодолимо. Напротив, това е период на грешки и уроци в условията на непрекъснато променящ се глобален пазар.

В едно емблематично изследване на Института Кейто, посветено на 25 години от началото на прехода, се проследява подробно историята на този динамичен период – от причините, които го пораждат, до резултатите за икономиките на Централна и Източна Европа¹. В него се посочва, че изминалите 25 години от падането на комунизма е период от време, който предоставя на изследователите огромно количество информация за опита в годините на преход на близо 30 държави. Той също така дава възможност за много по-пълен политико-икономически анализ на преминаването от авторитаризъм и централно планиране към демокрация и пазарна икономика, отколкото е било възможно в миналото. Анализът разглежда тези събития и поставя редица важни въпроси за същността на прехода, различния резултат и промените в пост-комунистическите държави 25 години по-късно.

Целта на настоящото изследване е да представи основните характеристики на прехода към пазарна икономика, като разгледа модела на приватизация в някои държави от т.нар. Източен блок. **Обектът** на изследването е преходът и

¹ Havrylyshyn, O., Meng, X. & Turpy, M. L. (2016). 25 Years of Reform in Ex-Communist Countries. Cato Institute, Policy Analysis No 795.

приватизационните модели на държавите в преход след промените през 1989 г. и преминаването от планова към пазарна икономика. Основната *теза* е, че преходът към пазарна икономика не е унифициран модел, а има своите специфични проявления в различните държави с различна степен на успех при постигнатите резултати, като това се откроява в моделите за приватизация и реструктуриране на икономиката. За целите на анализа се поставят следните изследователски *задачи*:

1. Да се направи преглед на литературата върху избраната проблематика
2. Да се проследи напредъка към пазарна демокрация
3. Да се проследят икономическите и социални резултати от прехода
4. Да се опишат основните предпоставки и проблеми на приватизацията
5. Да се анализира масовата приватизация в някои от реформиращите се страни

Важно е да се открият няколко съществени момента. Първо - по обясними причини, в повечето анализи преходът се разглежда като промяна от социализъм към капитализъм. Второ, за да разберем какво трябва да се промени, какво се е променило, както и последователността на различните реформи, трябва да се разгледат най-важните политически и икономически характеристики на страните в бившия "социалистически лагер". Социалистическата държава се характеризира с авторитаризъм и еднопартиен режим. Националните активи са почти изцяло държавна собственост. Налице е забрана за индивидуална дейност на пазара (широкомащабното изкупуване и продажба е престъпно деяние, познато още като "спекулации") и икономиката се управлява централизирано. Следователно, преходът означава промяна именно на тези характеристики. Китай, например, се променя усилено, но не напълно, към частната собственост и пазарните сили, като същевременно изостава по отношение на демократизацията. В другата крайност са страните от ЦИЕ, които са приели както свободните пазари, така и демокрацията. Русия, Украйна и други са някъде по средата – с частична демократизация, значителна частна собственост и много непълна конкуренция на пазара.

Съществува надежден количествен показател, наречен индексът на напредъка по прехода (ТPI), създаден от Европейската банка за възстановяване и развитие (ЕБВР). ТPI се измерва по скала от 1 до 4,3, като 1 представлява „малка или никаква промяна от централно планирана икономика и 4,3 представлява (п) стандартите на индустриализираната пазарна икономика” (EBRD, 2017-18).

Според критикът на прехода и нобелов лауреат Джозеф Стиглиц, ранните и бързите реформи значително вредят на социалното развитие в Русия (Stiglitz, 1999). По късно същото отбелязва и Мари Лавин (Lavigne, 2000). Въпреки това, освен приватизацията на държавните активи, руските реформи са много по-бързи от тези в ЦИЕ. В резултат от тях, след началото на 90-те БВП на глава от населението нараства 2,5 пъти, но за сметка на нарастваща инфлация, слаба конкурентоспособност и задълбочаващи се социални неравенства, които към 2016 година поставят Русия доста назад спрямо останалите европейски държави (Akindinova, 2016). Разбира се, до голяма степен това се дължи на политическите амбиции на президента Путин за превръщане на Русия в суперсила от 2000 година (Yakovlev, 2016; Urnov, 2014), които обаче не успяват да постигнат необходимия бърз растеж без това да е съпроводено от заплащане на солидна социална цена.

По подобен начин често се твърди, че спадът на БВП и следователно стандарта на живот е по-голям от този по време на Голямата депресия. Тук статистиката показва БВП със спад в огромни проценти — между 25% и 50% от преди преходния период, когато е висок (през 1989 г). Според някои данни, в страни като Украйна БВП днес е само около 90% от нивата, на които е бил преди началото на прехода.

В доклада Кейто се посочват две важни причини, поради които анализите на БВП преувеличават пост-комунистическия упадък и подценяват последващия растеж. Съветската мярка за производство (т. нар. "нетен материал продукт") предоставя завишени реални стойности поради добре познатите изкривявания на комунистическата система на централното планиране. За разлика от това, сегашните анализи подценяват БВП, тъй като пропускат някои нерегистрирани икономически дейности, част от т.нар. сива икономика.

Накрая, трябва да сме наясно, че много проучвания са склонни да анализират ефектите от прехода в относително отрицателна светлина, като сочат към спад

на БВП, значително влошаване на жизнения стандарт и значително разширяване на разликата в разпределението на доходите - задълбочаване на неравенствата.

1. Преглед на изследванията върху прехода

Анализите от средата на 90-те години на ХХ век посочват рязък спад на БВП и са доста негативни (Stern, 1997; Haynes, 1996). През 1996 г, Питър Мърел от Университета в Мериленд отбелязва повишената бедност в страните в преход (Murrell, 1995; Murrell, 1996), до същото заключение стигат и Матиас Деатрипонт от университета Либре в Брюксел и Жерар Роланд от Калифорнийския университет-в Бъркли, Калифорния (Dewatripont & Roland, 1996). През 1995 г Бранко Милнович от Световната банка отбелязва рязкото увеличаване на неравенството в разпределението на доходите и бедността, като отбелязва, че за преодоляването им е необходимо въвеждането на по-добри политики за социално подпомагане и пенсионни реформи. През 1998 г., програмата на ООН за развитие (ПРООН) отбеляза спад в цялостния стандарт на живот. С други думи, за голяма част от анализаторите реформите са твърде сурови и причиняват масова социална вреда.

През 1999 година икономистът Джоузеф Стиглиц, след това главен икономист в Световната банка, насочва тази нова критика към така наречения Вашингтонски консенсус (Stiglitz, 1999). Терминът "Вашингтонски консенсус" се отнася до набор от предписания на икономическата политика за развиващите се страни, насърчавани от Вашингтон и по-конкретно от базирани в столицата институции, включително Международния валутен фонд (МВФ), Световната банка и Министерството на финансите на САЩ.

Правилата за тази политика включват макроикономическа стабилизация, либерализиране на търговията и инвестициите, както и разширяването на конкуренцията в рамките на вътрешната икономика. Както твърди Стиглиц, "Big-Bang" или бързи и дълбоки реформи, трябва да даде път на постепенното либерализиране, което да облекчи „болката от прехода“. Той е особено категоричен по отношение на Русия, където вижда голям взрив от реформи, водещи до големи политически вълнения.

Като цяло изследванията, проведени през 90-те години на миналия век, стигат до извода, че ранните и бързите реформи причиняват ненужна социална

болка и че трябва да се преразгледат мащабните реформи и да се открият техните положителни и отрицателни страни.

От началото на новото хилядолетие, изследванията виждат събитията в не толкова негативна светлина. Още през 1995 г. Миланович отбелязва, че влошаващото се разпределение на доходите и равнищата на бедност не са толкова лоши. През 2002 г. Ян Свейнар от Колумбийския университет също е загрижен за социалните проблеми в ранните години на прехода, но твърди, че това е много по-малко сериозно за ЦИЕ (Svejnar, 2002). Важно е, че Свейнар също твърди, че икономическата ефективност на ЦИЕ е много по-добра от тази в страните от бившия Съветски съюз (FSU). В много държави от ЦИЕ БВП се възстановява още през 1993 и 1994 г. Чуждестранните инвестиции започват да навлизат в средата на 90-те години на ХХ век, а растежът на износа и диверсификацията в Западна Европа също стават очевидни по това време.

През 2005 г. Лацек Балцерович, който ръководи ранните полски реформи като заместник министър-председател и министър на финансите, е сред първите икономисти, които твърдят, че преходът в ЦИЕ се е извършил по-добре не поради късмет, географско местоположение или преговори за присъединяване с ЕС, но защото държавите от ЦИЕ са предприели ранна финансова стабилизация и бърза и решителна либерализация на пазара (Balcerowicz, 2005). Друг основен архитект на бързата реформа е Вацлав Клаус, който е министър на финансите на Чехословакия и по-късно премиер и президент на Чешката република. Държавите, които са предприели ранни и бързи реформи, постигат най-добри резултати.

Критиците на големия взрив (Big Bang), обаче, остават неубедени, особено тези, които описват прехода в Балтийските държави (Hood, Kilis & Vahlne, 1997). Някои от звездите на процеса на преход, като Естония и Латвия, бяха силно засегнати от голямата рецесия през 2008г. Също така големият взрив в Полша не се потвърждава от факта, че Полша е излязла от голямата рецесия невредима.

2. Измерване на напредъка към пазарна демокрация

ТPI измерва напредъка към пазарна икономика в области като приватизация на големи и средни предприятия, либерализиране на цените,

търговия и либерализации по валутни курсове, либерализиране на лихвения процент, банки и други. Макар и несъвършен, ТРІ е широко приет от специалистите в областта на прехода като разумен показател за относителната позиция на страните в преход по пътя към свободния пазар (вж. фигура 1).

Държавите, които увеличават своя резултат с поне една точка през първите три до четири години, са групирани като бързи реформатори. Ясно е, че Полша, Чехословакия (по-късно Чешката република и Словакия) и Унгария принадлежат към тази група. Хърватия и Словения, която започва от по-напреднала позиция поради по-ниското ниво на централизация в бивша Югославия, не достигат четирите държави от Централна Европа, но постигат бързи реформи след 1995 г. Следователно Хърватия и Словения също трябва да се считат за бързи реформатори.

След разпадането на СССР през 1991 г трите балтийските страни бързо настигат Централна Европа и също така следва да се считат за бързи реформатори. Другите държави от FSU се реформират по-бавно и с различна скорост. Например, резултатът на Беларус, Туркменистан и Узбекистан никога не е надвишил 2,5.

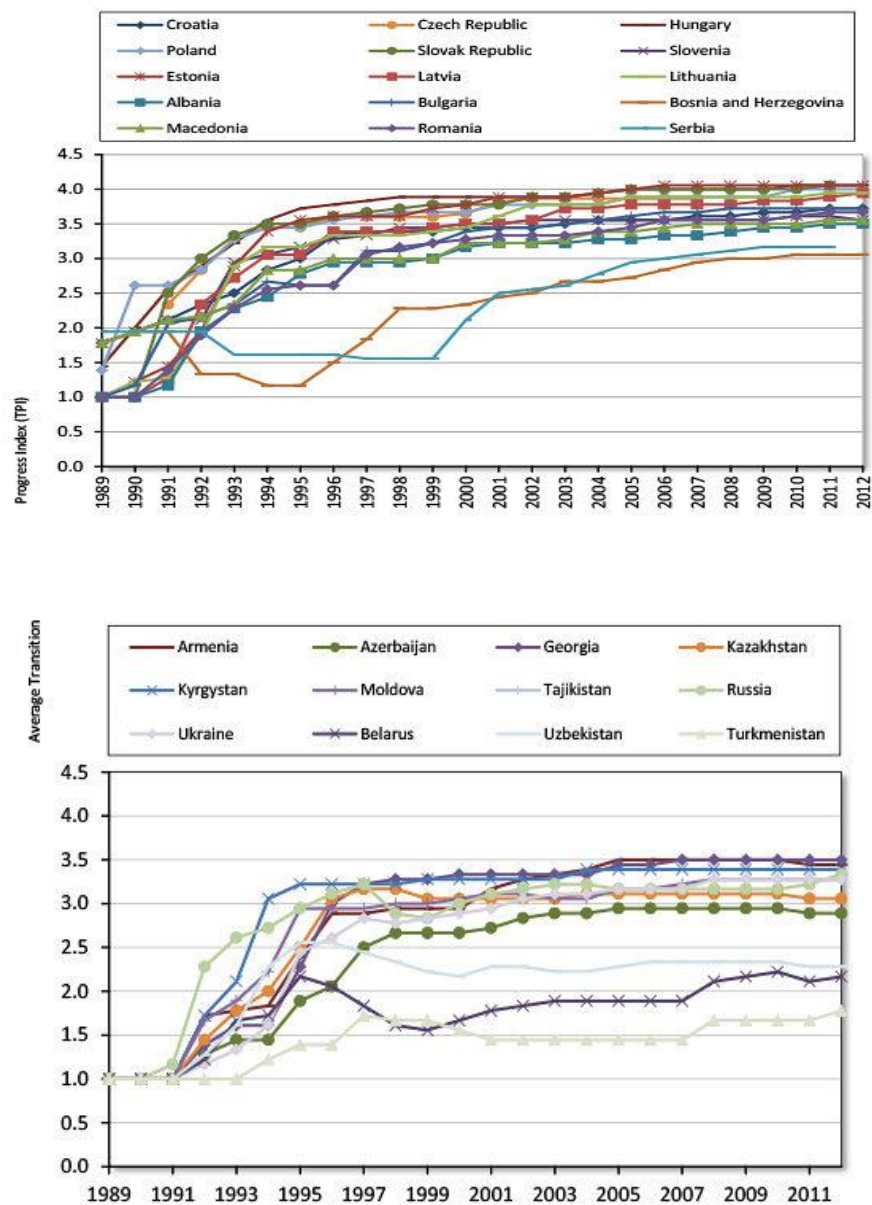
Специален случай, който повдига редица въпросителни, е Русия. Огромният ѝ скок напред между 1991 и 1994 г се доближава до тази на Полша, но преходът на Русия не е плавен. През 1992 г реформите на Игор Гайдар скоро се сблъскват с опозицията и той бива отстранен от правителството. Поради тази причина, Русия е категоризирана в таблица 1 като "прекъснат Big-Bang" държава.

На фигура 1 графиката на върха показва напредъка в прехода на централноевропейските, източноевропейските и балтийските страни. Графиката на дъното показва прогреса на прехода в останалата част на бившия СССР.

Заслужава си да се отбележат няколко характеристики на процеса на трансформация. Първо, съществуват широки различия между държавите. Повечето от тях започват на най-ниското ниво от 1,0. До 1995 г преходните стойности се разпространяват широко и тенденцията за разширяване продължава да съществува. Въпреки че големите реформи в Полша я поставят на първо място сред държавите в преход, останалата част от Централна Европа и Балтийския

регион също достигат Полша до средата на 90-те години на ХХ век. В рамките на бившия СССР, Украйна забавя всички реформи до 1994 г, Грузия също е доста бавна в началото на реформите. За разлика от това, Беларус при управлението на министър-председателя Вячеслав Кийвич започва да се реформира по-рано от Украйна. През 1994 г, обаче, Алякур Лукашенко става беларуски президент и води страната обратно към един по същество съветски икономически режим.

Фигура 1. Прогрeсът към пазарна икономика в бившите комунистически държави



Източник: Европейска банка за възстановяване и развитие (ЕБВР)

Въпреки някои специфики, моделът на прехода за различните държави започва веднага след падането на комунизма и продължава до наши дни. Този модел е най-добре отразен в таблица 1, "Държави в преход, групирани по стратегии за ранна реформа", където са разделени централноевропейските и балтийските държави, защото балтийските страни са били част от СССР и започват процеса на преход малко по-късно от Централна Европа. Освен двете югославска икономики на Хърватска и Словения, които са в групата на Централна Европа, останалата част от Югоизточна Европа започва с прехода много по-късно, като това се дължи отчасти на войните в бивша Югославия и отчасти на политическите решения.

Таблица 1 - Държави в преход, групирани по стратегии за ранна реформа

Устойчив Big Bang	Напреднал старт	Прекъснат Big Bang	Постепенни реформи	Ограничени реформи
Естония	Хърватия	Албания	Азербайджан	Беларус
Латвия	Словения	България	Армения	Узбекистан
Литва	Унгария	Македония	Грузия	Туркменистан
Чехия		Казахстан	Казахстан	
Словакия*		Русия	Украйна	
Полша			Таджикистан	
			Румъния	

Източник: Oleh Havrylyshyn, *Divergent Paths in Post-Communist Transformation: Capitalism for All or Capitalism for the Few?* (Houndmills, UK: Palgrave MacMillan, 2006), p. 10, Table 2.

Забележка: Словакия преминава през период на бързи икономически реформи между 1990 и 1992 г, когато е част от Чехословашката федерация.

3. Измерване на икономическите и социални резултати

За да се проследят икономическите и социални резултати е необходимо да се отчете промяната в БВП на глава от населението за цялата извадка от 29 държави в преход. Контрастът между бързите и постепенните реформатори е поразителен. Както вече отбелязахме, Украйна забавя всякакви реформи в продължение на няколко години и след това приема само постепенни промени. Отлагането на реформите на свой ред дава възможност за създаване на условия за корупция и възход на олигарси. Украинският пример е показателен не само заради сегашното положение на Украйна, но и защото показва какво се случва, когато реформите бъдат отложени. Украинците (особено от по-младото поколение) виждат голяма разлика в изпълнението между тяхната страна и групата ЦИЕ държави. Те свързват лошото представяне на Украйна с твърде малкото реформи, а не с твърде много реформи.

Обикновено държавите, които привличат повече ПЧИ на глава от населението, правят това поради по-добър инвестиционен климат. След това тези страни би следвало да се възползват от по-висок икономически растеж и силни експортни резултати. Таблица 2, "Потоци на ПЧИ по държави, 1989 – 2012 " показва, че насочените към реформи групи от държави постигат много по-големи притоци на ПЧИ. Различията между страните са огромни, като двата реформаторски блока получават много повече от останалите бивши комунистически страни.

Сходството между количеството ПЧИ, вливащи се в постепенните реформатори изглежда изненадващо. Голяма част от обяснението за това е свързана с огромните газови резерви на Туркменистан. Както винаги, петролът привлича големи инвестиции, независимо от характера на политическия режим. Това повишава средната стойност на ПЧИ в бившите руски републики. В странен контраст Русия е получила малко ПЧИ, въпреки че има големи петролни резерви. Това е така, защото Русия преследва политика на максимизиране на държавния

контрол над петролните резерви, а също и защото Русия не предоставя атрактивен инвестиционен климат за своите много големи и сравнително напреднали производствени сектори.

Таблица 2. Потоци на ПЧИ по държави, 1989 – 2012

Група държави	Среден обем ПЧИ на глава от населението 1989-2012 (в щ.долари)
Балтийски държави	7012
Централна Европа	5672
Югоизточна Европа	3400
Бивши съветски републики, постпени реформи	1979
Бивши съветски републики, забавени реформи	1888

Източник: Европейска Банка за Възстановяване и Развитие, Доклад за прехода 2009 и индикатори за развитието на Световната банка

По отношение на социалното развитие би следвало да се проследи показателя за неравенството. В Таблица 3 се обобщава, по групи държави, тенденциите в неравенството, измерени с коефициента на Джини. Коефициентът на Джини измерва разпределението на доходите между жителите на дадена държава. Коефициентът варира от нула, което показва пълно равенство (т. е. доходите на всеки са напълно равни) до едно, което показва пълно неравенство (т. е. един човек има всички доходи в страната). На първо място, трябва да се отбележи, че коефициентът на Джини в социалистическия лагер е бил много по-нисък, отколкото в повечето пазарни икономики – с частично изключение на

скандинавските държави. Но също така е важно да се отбележи, че коефициентът на Джини е по-висок в бившите съветски републики, отколкото в Централна Европа. Освен това, селските райони и регионите с ниски доходи имат много по-широко разпределение на доходите.

Таблица 3. Тенденции в коефициента на Джини по групи държави

	1988–92	1993	2002	2010
CE	.22	.29	.28	.30
Baltics	.25	.35	.36	.36
SEE	.21	.27	.33	.33
FSUREF	.27	.42	.38	.34
FSULAG	.25	N/A	.33	.35
OECD	(low)	Denmark	.25	.25
	(high)	USA	.40	.41
DEVPG	(low)	Indonesia	.30	.36
	(high)	Colombia	.49	.56
China	Rural		.36	.42
	Urban		.32	

Източник: Данните в първите три колони са от Oleh Havrylyshyn, *Divergent Paths in Post-Communist Transformation: Capitalism for All or Capitalism for the Few?* (Houndmills, UK: Palgrave MacMillan, 2006), p. 106, Table 3.9. Всички данни за 2010 година са от база данни на Световната Банка "Индикатори за световното развитие"

От таблицата е видно, че всички страни в преход търпят нарастване в неравенството и разпределението на доходите. Това е очаквано, като се има предвид по-ранното изкуствено потискане на реформите и липсата на капиталови доходи за физическите лица. Мащабът на нарастващо неравенство, обаче, е много по-голям в постепенните и изоставащите реформатори. Освен

това коефициентът на Джини започва да се свива през последните години, но по-слабо в нереформираните държави.

4. Предпоставки за реструктурирането на икономиките чрез приватизация

Изследванията върху приватизационния процес в Централна и Източна Европа (ЦИЕ) показват съществени разлики в подходите, техниките и стратегиите, възприети от различните правителства, като голяма част от тях са дори експериментални². Сред предпоставките за раздържавяването могат да се открият следните три основни причини:

- *Липсата на субсидии* - държавите, извършващи макроикономическа политика на стабилизация и прилагащи стриктни монетарни политики и контрол над бюджетния дефицит, не могат да си позволят да продължат да субсидират губещи предприятия. Въпреки това, за някои от големите компании финансирането чрез субсидии представлява единственият възможен политически подход, тъй като правителствата не биха могли да поемат политическия риск от затваряне на предприятията и произтичащата от това регионална концентрация на безработицата.
- *Незабавната продажба (приватизация) е принципно невъзможна* - почти всяко пост-социалистическо правителство в централна и източна Европа бе поставило приватизацията на едно от първите места в списъка си от реформи, тъй като се смяташе, че приватизацията автоматично ще трансформира неефективните държавни предприятия в жизнеспособни бизнес единици, способни не само да оцелеят, но и да се развият в условията на пазарна икономика, като се конкурират на местно и международно ниво. Новите собственици на капитал е трябвало не само да допринесат с нов капитал, но и с нови маркетингови и мениджърски умения и на практика нови идеи за развитие на тези губещи компании. Според по-радикалните защитници на свободния

² Andreja, B. And Korze, U. (1994). Privatisation through Restructuring. CEEP Workshop Series, No 4.

пазар, ангажиментът за радикални и оперативни реформи е трябвало да бъде изцяло отговорност на новите собственици, т.е. за след приватизационния период, докато нежизнеспособните и не-приватизирани предприятия е трябвало да бъдат поставени в условия на банкрут и ликвидирани. Тази първоначална нагласа обаче бързо е била заместена от реалистичен поглед върху възможностите на новите собственици, участващи в приватизационния процес. Чуждестранните инвеститори са били по-заинтересовани от инвестиции в дистрибуторски компании и компании от сферата на услугите, без особени активи и със слабо квалифициран управленски състав, натрупани задължения и най-вече неясен статут по отношение на собствеността върху управляваните от тях активи. От друга страна, предприемачите в съответната държава не притежават достатъчно ресурси и необходимата експертиза, за да могат да извършват организационните, финансови и оперативни промени, които са необходими, за да превърнат фирмите в конкурентноспособни или поне да бъдат спасени от ликвидация. Същото е било валидно и за институционалните инвеститори - търговските банки - които са били в аналогичен процес на реструктуриране и оздравяване и като цяло не са проявили особено желание, а и не са имали възможност да подпомогнат клиентите си в тези трудни времена. Особено трудни за приватизация са били големите предприятия, с натрупана солидна загуба. На теория винаги би следвало да се намери купувач на дадено дружество, дори и стойността му да е нула или отрицателна, но на практика не е политически отговорно да се предлага почти безплатно за продажба такава компания, като същевременно се подпомага новия собственик с различни субсидии, грантове или друг вид финансиране. За съжаление, в редица държави от ЦИЕ има изобилие от примери именно за такива сделки.

- *Банкрутите и ликвидирането на предприятията като неподходящ подход за масово раздържавяване* - за мнозина въвеждането на нови закони за банкрута и ликвидацията на т.нар. "нежизнеспособи" предприятия се е считало за ключово в процеса на пазарно реструктуриране. Повечето оценки за периода приемат факта, че това, което се е считало за възможно като приложим подход за предприятията от Запада не може механично да бъде приложено за предприятията в процес на реструктуриране в ЦИЕ. Този вид шоково трансформиране на цели производства би довело до буквално унищожаване на

голяма част от производения сектор и загуба на работни места. Могат да се открият три основни причини за вредите от прилагането на механизма на банкрута и ликвидацията като подход при раздържавяването. *На първо място*, жизнеспособността на предприятията от ЦИЕ не може да се прецени реалистично на базата на исторически резултати, натрупани загуби или дългове. Много от фирмите, които изглеждат неплатежоспособни всъщност са зле упарвявани или собствениците им нямат инициатива за постигане на по-добри резултати, да въведат например мерки за намаляване на разходите. В процеса на ликвидация клиентът, който се преориентира към конкурентно дружество не може да бъде върнат, след като приключи самата ликвидация и съответните активи на дружеството преминат в ръцете на нов собственик. Ето защо ликвидацията може да е не само във вреда на конкретното предприятие и заетите в него, но може да нанесе щети на кредиторите и правителството, което основно поема социалната цена на този процес. *На второ място*, масовите банкрути водят до блокиране на законодателната система, която не може да се справи с лавината от съдебни дела - както с обема им, така и с намирането на опитни съдии, тъй като самите закони за приватизация в този период са били сравнително нови. Опитът в различните държави показва, че понякога са необходими години, за да приключи процеса по приватизация, да се продадат активите и да се удовлетворят кредиторите. *Третият проблем* е липсата на капитал в частния сектор. За да се даде ново приложение на активите е необходим предприемачески подход и солиден бизнес план, но също и достатъчно финансов ресурс за закупуването им, най-вече солиден капитал за възстановяване на физическия капитал и винаги необходимия оборотен капитал. Много частни инвеститори нямат достъп до банкови кредити, тъй като самите банки избягват финасирането на предприемачи с оскъдни активи, които да се приемат като обезпечение. Ето защо, може да се обобщи, че декапитализираният частен сектор, несъвършеният капиталов пазар и недостигът на финансов ресурс са сред основните причини ликвидацията да отнема толкова дълъг период и да приключва със загуба на работни места.

Преструктурирането на икономиката включва много различни дейности, които имат за основна цел да се запази конкуренцията на избраните пазари. Дейностите

по реструктурирането могат да се систематизират по различен начин, но като цяло попадат в обхвата на следните две групи:

1. *Краткосрочно реструктуриране* - това включва процес на стабилизиране на предприятието с цел да се осигури оцеляването му в краткосрочен период. Краткосрочното реструктуриране акцентира върху финансово реорганизиране на дълга и капитала, състава на активите на предприятията, промени в правния статус, разделяния и сливания на стратегически незначими бизнес единици. Краткосрочното реструктуриране до голяма степен се припокрива със структурните промени, които се отразяват върху счетоводния баланс на предприятията (реструктуриране на баланса), въпреки че определени дейности (например съкращаването на персонал) имат краткотраен/временен ефект върху отчета за приходите и разходите. В определени случаи, краткосрочното реструктуриране се класифицира като “пасивно”. Въпросът е в случая кой е обектът на реструктурирането. От гледна точка на собственика (като това може да е държавата в лицето на правителството или друг институционален орган) пасивният подход е наличен там, където се очакват резултатите от обвързване на компаниите и техния управленски екип със стриктни бюджетни ограничения, които стимулират успеха и същевременно наказват провала.
2. *Дългосрочно реструктуриране* - дългосрочното и оперативно реструктуриране, от друга страна, е обикновено активно - собственикът е пряко свързан в стратегическия процес на взимане на бизнес решения. От друга страна, дългосрочното реструктуриране може също да бъде пасивно ако разчита предимно на инициативи, отколкото на лидерство. Дългосрочното реструктуриране се свързва с разработване на нови продукти и пазари, капиталови инвестиции и настройване на производствените процеси и системи. То налага въвеждане на специфични за индустрията дейности, при които резултатите могат да се постигнат постепенно, с постепенни промени в продуктовата линия, технологията, маркетинга и информационните системи. Дългосрочното реструктуриране изисква сериозен финансов ресурс, не само във вид на работен капитал, но и за капиталови инвестиции. Резултатите на този вид реструктуриране се виждат в печалбата или загубата на фирмата (реструктуриране на отчета за приходите и разходите), въпреки че някои промени засягат също така и

структурата на активите и пасивите на компанията. Както ще се разбере от следващата част на този анализ, годините на преход в държавите от ЦИЕ показват като цяло, че правителствата нямат достатъчно ресурси и не проявяват последователност в процеса на реструктуриране на държавните предприятия, чиито пазари са се свили или дори са изчезнали и мениджмънтът съответно не може да се справи с жестоката конкуренция на пазара. Като цяло това са именно предимствата на частния сектор, защото в дългосочен период е естествено да се очаква тези, които инвестират собствен капитал, да се справят по-добре от нает за целта управленски екип, преследващ в повечето случаи лични амбиции в противовес с интересите на акционерите.

5. Масовата приватизация в реформиращите се страни

Приватизацията е решаващият фактор и двигател на прехода от планово към пазарно стопанство. Най-общо използваните подходи за раздържавяване в реформиращите се страни могат да се обобщят в два - безплатна (купонна, ваучърна) приватизация и капиталова приватизация (приватизация срещу заплащане). Двата метода само условно се разграничават, но в чист вид те не се прилагат никъде. Безплатната приватизация, например, е много сложно явление, което трудно може да се обясни само с няколко приватизационни техники и модели и за неин синоним се посочва “купонна” или “ваучърна” приватизация. Интересно е да се отбележи, че очакванията са били безплатната приватизация да изиграе ролята на “допинг” за населението с цел смекчаване на социалното напрежение.

След ентузиазма в края на 1993 г. и 1994 г., “замразяването” на масовата приватизация в България преди тя да е започнала доказва, че само наличието на воля от страна на правителството за въвеждане на нови методи на приватизация не е достатъчно. Необходимо е също така наличие на политически консенсус, както и добре разработен механизъм на приватизация, широка публичност и прозрачност, както и наличие на детайлна информация за всички участници в процеса³.

³ Център за изследване на демокрацията. *Масовата приватизация в реформиращите се страни*, София, 1996.

• Приватизацията в бивша Чехословакия

Чехословакия е една от първите страни в Източна Европа, която едновременно осъществява монетарната и структурна реформа. Доминиращата държавна собственост, която през 1986 г. е 97%, високата концентрация на производството и монополното положение на държавните производители не позволяват въвеждането на реални пазарни механизми само по монетарен път.

Въпреки че в края на 80-те Чехословакия е държавата с най-развита промишленост в Източна Европа (с изключение на ГДР), вътрешните макроикономически проблеми при провеждане на радикална икономическа реформа не са никак малко. От средата на 80-те до началото на 90-те над 60% от БВП се създава от промишлеността, с преобладаваща тежка индустрия с висока материално- и енергоемкост, а основен външен пазар на чехословашките стоки са бившите социалистически страни. Чехословакия внася енергоносители от бившия СССР и храни главно от Унгария, Полша и България, следователно колапсът на тези пазари причинява значителни щети на чехословашката икономика. Годишните загуби за чехословашката икономика от разпадането на СИВ се изчисляват на около 2 млрд. щатски долара годишно. Ако към тях се прибавят 2 млрд. долара загуби от войната в Персийския залив и над 5 млрд. долара дългове на бившите социалистически страни. Става ясно, че в началото на 90-те чехословашката икономика е доста затруднена и в такава ситуация необмислената реформа може да доведе до сериозна икономическа катастрофа. До юли 1991 година държавните предприятия са акумулирали несъбираеми вземания помежду си за над 80 млрд. крони или 3 млрд. долара.

Но едно друго обстоятелство създава благоприятна почва и дава по-добър старт на реформите там. За разлика от останалите източноевропейски страни Чехословакия е в по-добро положение по отношение на външния си дълг. В края на 1989 г. той възлиза на около 8 млрд. долара, но с нетиране на резервите във валута и злато и допълнителните активи в конвертируема валута в чужди банки, външният дълг на страната възлиза на едва 200 млн. долара. Така Чехословакия

получава сравнително бързо, още в края на 1990 г., заем от МВФ за около 2 млрд. долара за реструктуриране на икономиката си. Основните стъпки на икономическата реформа включват либерализация на цените, вътрешна конвертируемост на кроната, създаване на законодателство и условия за конкуренция, както и освобождаване на държавните предприятия от централизирано управление.

Друг съществен фактор, който благоприятства стартирането на приватизацията в Чехословакия, е постигането на стабилност на валутата през период, в който инфлацията в страната надвишава тази в западноевропейските страни. Това става благодарение на 2 млрд. долара, които международните финансови институции предоставят като стенд-бай кредити на чехословашкото правителство. През декември 1991 г. правителството успява да покрие 50 млрд. крони лоши кредити на държавните предприятия, което на практика повишава тяхната финансова стабилност и ги предпазва от декапитализация. За покриване на разходите по лошите кредити на банките се предоставят държавни облигации и това стабилизира като цяло банковата система. По този начин чешките предприятия са оздравени преди началото на приватизацията и стават атрактивни за чуждестранни и местни инвеститори - една от причините за повишения интерес на населението към приватизацията.

Със стабилизационните мерки, икономическите промени се осъществяват паралелно с цялостна правна и институционална реформа. Създадени са институции на пазарната икономика, предприети са редица закони като Търговския кодекс, Закон за реституцията, Закон за земята, закони, регламентиращи собствеността на градовете и селата, на църквата и преобразуването на кооперациите. **Икономическите реформи в Чехия се основават като цяло на политическа стабилност и успешно съчетание на монетарна и структурна реформа - предпоставка за успеха на ваучърната приватизация.**

Приватизационният процес в бивша Чехословакия включва не само приватизация чрез ваучъри, но и пазарна (капиталова) приватизация - “малка” приватизация, обхващаща около 110 000 дребни стопански единици, предвидени за продажба чрез публични търгове; “голяма приватизация”, включваща няколко хиляди държавни предприятия, които следва да се приватизират по различни методи, включително за голяма част от тях чрез бонове (ваучъри). Стратегията и целта на приватизацията в Чехия е ясна - максимално бързо раздържавяване на голяма част от държавните предприятия, а не максимални приходи от приватизацията. Това е продиктувано от две неща - липсата на значителни свободни финансови средства у населението и липсата на реален капиталов пазар. Основен приоритет е безвъзмездното прехвърляне на държавната собственост на чехословашките граждани.

Ваучърните инвестиционни фондове не са характерни единствено за чехословашката масова приватизация. Във всички източноевропейски страни, където приватизацията се провежда по този метод, са създадени такива фондове, с чието посредничество гражданите придобиват собственост. Формата на собственост на тези фондове е частна в Чехия, Словакия, Словения, Русия и Литва, съответно държавна в Румъния и Полша.

Интересно е да се отбележат разликите в протичането на процеса на бонова приватизация при разделянето на двете републики - Чехия и Словакия. В Чехия доверието на инвеститорите се възвръща от политическата стабилност и добрата юридическа регламентация на процеса. Втората вълна завършва успешно в края на 1994 г., докато втората вълна в Словакия се забавя поради политическите кризи, причинили разпада на някои парламентарни групи. Фактът, че двете държави, които имат равен старт във ваучърната приватизация и равни условия впоследствие регистрират различен успех показва, че не самата схема предопределя резултатите. От съществено значение е и общата политическа и икономическа ситуация, както и общия ход на реформите, който е различен.

Резултатите от приватизацията в Чехия са доста позитивни - до края на 1994 г почти 70% от икономиката на страната е в частни ръце, а до края на 1996 държавата притежава само 10% от собствеността. И все пак, критиките към процеса са основно насочени към факта, че масовата

приватизация не е довела до реструктуриране на предприятията, защото собствеността им е разпределена между голям брой собственици.

В Словакия втората вълна на ваучерна приватизация е блокирана от правителството на Мечиар, което идва на власт след изборите през юни 1992 г. На практика приватизационният процес почти спира при неговото управление и именно това води до вот на недоверие към кабинета му през март 1994 г. Новото правителство на Моравчик предприема редица проверки за подкупи на държавни предприятия в полза на партията на Мечиар - Движение за демократична Словакия. В икономическата програма на правителството приватизацията заема ключова позиция - списъкът за приватизация включва 631 предприятия на стойност 9 млрд. щ. долара, от които за масова приватизация са 2 млрд. щ. долара.

• Приватизацията в Полша

В Полша законодателната рамка на приватизацията се създава още през 1990 г. от правителството на Тадеуш Мазовецки. За съжаление обаче нито то, нито другите след него успяват да създадат ясна стратегия за нейното провеждане въпреки добрата юридическа регламентация. Държавната администрация е парализирана от политически слабите многопартийни коалиции.

Полша е сред първите, които правят опити за открити продажби на промишлени предприятия, а неуспехът им провокира полските политици да опитат прилагането на други решения - напр. приватизация чрез ликвидация. Основна причина за забавянето на приватизацията в Полша е влиянието на профсъюзите и работническите съвети, както и политическата нестабилност. Предсрочното разпускане на парламента през 1991 г. и 1993 г. оставя редица закони недовършени, включително и този за реституцията.

Главната особеност на полската икономика преди началото на приватизацията е, че още през 1985 г. дялът на държавния сектор не е толкова голям, колкото в другите държави от СИВ - 81.75% от БВП. Същевременно, някои от икономическите показатели на Полша в пред-приватизационния период са значително по-неблагоприятни, отколкото в Чехословакия - външният дълг,

бюджетният дефицит и либерализацията на цените. През 1990 г. външният дълг на Полша възлиза на 48.4 млрд. долара. В резултат на влиянието на редица фактори, особено на първоначалните споразумения на страната с Парижкия клуб, в края на февруари 1992 г. brutният вътрешен дълг на страната е сведен до 46.3 млрд. долара с тенденция за по-нататъшно намаление главно за сметка на покачването на курса на долара към европейските валути. През 1991 г. обаче бюджетният дефицит на Полша надхвърля 7 пъти първоначално приетия размер 406,6 млн. щ. долара и достига 3 млрд. щ. долара. Основна причина за това е спадът в производството с 22%, а това оказва и негативно влияние на отношенията на страната с МВФ. Строгата фискална политика обаче го намалява до 1,9 млрд. щ. долара за 1992 г., и с още 40% през 1993г.

Това е макроикономическата рамка, при която Полша стартира икономическите реформи на прехода. Съгласно приетата програма, в страната трябва да се постигне такава структура на собствеността в отделните сектори - държавен, частен и корпоративен - при която никой от тях да няма доминираща роля на пазара. Това означава държавната собственост от 81% да бъде сведена до минимум или поне до 50%, като за целта се използват всички приватизационни механизми - капиталови (пазарни) и безплатни (бонови). Полската приватизация се извършва с успешни темпове - към края на 1992 г. делът на частния сектор достига 42% от БВП, а в края на 1993 г. вече надхвърля желаните 50%.

Първата приватизационна техника в Полша е откритата (публична) продажба на акции, която предвижда предоставяне на акции на предприятието след преобразуването му в търговско дружество на различни групи инвеститори. Продажната цена/емисионната стойност на акциите се определя на по-ниско ниво, за да е достъпна за обикновения гражданин. Този метод се възприема като скъп и трудоемък, тъй като изисква висококвалифицирани експерти да подготвят брошура на продажбата, която да съдържа информация за развитието на предприятието, за размера на предлаганите акции и тяхната продажна цена, както и прогноза за изплащания дивидент през следващите години. Откритата продажба е подходяща само за предприятия в много добро финансово състояние. Тази техника не се възприема особено позитивно от населението в Полша, тъй като работниците разглеждат заводите, в които работят като своя собственост. Реално само 5 предприятия се приватизират по схемата през 1990г., а през 1991 г. още 6 други предприятия.

Приватизацията чрез реструктуриране предоставя сериозни финансови преференции за външни мениджърски екипи. В Полша методът бива приложен за 50 МСП и не се свързва с Програмата за масова приватизация от 1993 г. Според тази схема предприятието трябва първоначално да се стабилизира, следвайки плановете за развитие, разработени от мениджърски екипи, които определят цената на приватизационния обект. Екипът, предложил най-висока цена, има правото да управлява предприятието за 2 години, като последователно го реструктурира (стабилизира) и приватизира.

Мениджърското и колективно изкупуване на предприятията е използвано в Полша основно в процеса на приватизация на малки и средни предприятия, тъй като е осъществимо само при ниска стойност на предприятията. В голяма част от случаите държавата е кредитор, тъй като финансовите възможности на работниците и мениджмънта са ограничени. Тази форма на приватизация има успех в Полша, защото колективите имат интерес към бизнеса и компетенции в управлението на предприятието.

Приватизацията чрез ликвидация е специфичен полски модел - най-масов в Полша и с най-добри резултати при раздържавяването на големи промишлени обекти, повечето от които с голяма вътрешна задлъжнялост и ограничени пазари. Популярността на тази форма на приватизация се дължи предимно на възможностите, които се предоставят на мениджмънта и работниците за инициране и контролиране на приватизационния процес. До средата на 1993 г. от общо 2217 приватизирани предприятия 1716 са раздържавени чрез ликвидация, а от тях 651 са закупени от персонала на ликвидираното предприятие.

Сходствата между българската и полската приватизация не се ограничават само до фаворизиране на капиталовата приватизация. Програмата за масова приватизация в Полша се нарича още “гражданска приватизация” и предвижда в процеса да участват 27 милиона пълнолетни граждани, между които в първата фаза да се разпредели имуществото на над 500 големи предприятия. В Полша се отхвърля чешката концепция за бонова приватизация поради вероятността от редиистрибуция на имуществото чрез продажба на боновете на вторичния пазар от голяма част от гражданите. От друга страна, боновете биха могли да спомогнат за засилване на инфлацията. Затова предприятията, определени за

полската масова приватизация задължително трябва да се преобразуват в търговски дружества, като 60% от акциите на всяко едно от тях се разпределят между специално създадените от Правителството за тази цел Национални инвестиционни фондове, които ще станат и собственици на акциите. На тях се възлага управлението, реструктурирането и постепенната приватизация на акциите, а от своя страна самите фондове ще емитират акции, които да се разпределят безвъзмездно сред населението. Притеснението, че ако тези фондове са частни те няма да инвестират в контролираните предприятия и дори могат да фалират, кара поляците да избегнат подобно развитие като това в Чехословакия.

• Приватизацията в Румъния

В периода на приватизация правителството на Румъния успява да подготви амбициозен план за реструктуриране на целия производствен сектор и отделна програма за реформа на предприятията, която обвързва реструктурирането с приватизацията. В процеса на реструктуриране на предприятията се очаква да се включат различни институции: министерства, Фондът за Държавна Собственост, частни фондове и държавни предприятия. Фондът за Държавна Собственост като мажоритарен собственик в търговските предприятия е носел основната отговорност за прилагане на програмата за реформа в предприятията, но реално ролята му е била ограничена до подобряване на корпоративното управление и участие в стратегическите решения. Тъй като не разполага с достатъчно финансови ресурси, този фонд предприема стратегия за бърза приватизация на “продаваеми” предприятия с цел използване на приходите за реструктуриране на непродаваемите дружества, но с потенциално жизнеспособен бизнес. Единствената конкретна инициатива, която обещава използването на ефективни методи за реструктуриране е интегрираната програма за реструктуриране на румънската банкова система.

В Румъния, по модела на много реформиращи се страни, промишленото производство спада с около 15-20% годишно за периода 1993-1994. С ценовите шокове годишната инфлация през 1991 г. достига 200%. Отделно, курсът на румънската лея към долара е нестабилен - през 1989 1 долар се разменя за 189

леи, а през 1994 курсът е 1:1700. Износът на страната пада драстично - с 40% за социалистическите страни и с 24% за развитите страни.

Това е макроикономическата обстановка, в условията на която започва процеса на приватизация в Румъния. Съгласно румънския Закон за приватизацията 30% от акциите на преобразуваните в търговски дружества държавни предприятия трябва да бъдат разпределени безвъзмездно сред населението, а останалите 70% да се продадат през следващите 7 години - съчетание между капиталова и безплатна приватизация.

В Румъния масовата приватизация е тясно свързана с частните фондове. Румънската схема за масово раздържавяване съчетава пазарната с масовата приватизация, като обект на масова приватизация са 6000 фирми, преобразувани в търговски дружества, като 30% от акциите на всяка фирма се прехвърлят на частните фондове, а 70% на Държавния фонд за собственост. Сертификатите за собственост, получени от всеки пълнолетен румънски гражданин, представляват акциите на 5-те частни фонда.

Разпределението на търговските дружества в частни фондове става по географски признак за 2500 малки фирми и по отраслов признак и стойности за другите 3500 търговски дружества. Приватизацията на едрите промишлени предприятия се осъществява от Държавния фонд и само когато някой от частните фондове е намерил купувач на 100% от акциите на дадено предприятие, той има право да делегира правата си на съответния частен фонд. Така над 16 милиона румънски граждани на възраст над 18 години получават правото да придобият сертификат за собственост - по един за всеки частен фонд, като заплащат за това 1% от средната месечна заплата за страната. Сертификатът дава право на собствениците си да получат след първите 3 години дивидент, като до тогава печалбата се капитализира. Сертификатите могат да бъдат продавани, но не и на чужденци.

Ваучърното раздържавяване в Румъния значително се забавя, тъй като още в самото начало масовата приватизация не може да привлече интереса на цялото население и около 1 милион души отказват да вземат полагащите им се сертификати. Други 7% от 15-те милиона румънци са ги придобили на цена, по-ниска от оценъчната им стойност.

• Приватизацията в Русия

В Русия икономическите реформи започват още на етапа на т.нар. *перестройка*, като се търсят начини за намаляване на силната централизация в управлението на държавните предприятия. След провала на августовския преврат през 1991 г. и в следствие разпадането на СССР, новото правителство на Елцин осъществява характерните за всички бивши социалистически страни реформи, заложи в споразумението с МВФ и Световната банка, а именно: либерализация на цените, строга фискална политика, данъчна и банкова реформа и др. Осъществяването на безплатна (масова) приватизация на държавните предприятия е важен елемент.

В края на 80-те и началото на 90-те години руската икономика преминава през сериозна икономическа криза. Промисленото производство спада непрекъснато, средно с около 14% за периода 1990-1993. Неговата централизация в новите пазарни условия довежда до бързо акумулиране на лоши кредити и нарастване на междуфирмената задлъжнялост. Либерализацията на цените започва в началото на 1992 г. и до края на годината обхваща над 80% от стоките. За някои от тях са определени тавани, които поради високата инфлация не могат да покрият дори производствените разходи на предприятията. Правителството контролира централизирано цените на стоките и услугите от първа необходимост. След разпада на СИВ износът на Русия за тези страни намалява с 60% за периода 1990-1991, а вносът от тях спада три пъти.

Високата централизация на производството и икономическата ситуация в Русия създават сериозни препятствия пред старта на приватизацията в страната. Реформите тук за разлика от другите страни са още по-трудни поради градената повече от 70 години икономика на централизирано и планово управление.

Лизинговите предприятия са първият по-сериозен опит за ограничаване на монопола на държавната собственост в икономическата сфера. На практика той е

първата стъпка към приватизацията и по-точно към т.нар. “трудова собственост”, в която основна роля играят работниците.

Друга форма за приватизация са промишлените асоциации, в които е концентрирана огромна икономическа мощ. Образоването на промишлени асоциации се осъществява без специална законова регламентация на основата на решения на отделните отрасли министерства. Към края на 1991 г. Вече функционират над 3000 асоциации, които контролират около 40% от промишленото производство, а в тяхната структура работят над 6 млн. души. Тези структури контролират стратегически важни отрасли - 99% от производството на нефт (Роснефтьгаз), 93% от производството на природен газ (Газпром), 98% от производството на въглища (Уголь России) и т.н.

Руската програма за приватизация класифицира предприятията в пет основни групи: първата включва обектите от стратегическо значение, забранени за приватизация - пенсионни фондове, радио и телевизия, газопроводи, магистрали, атомни централи и др. Приватизацията на втората група, включваща предприятията от военно-промишления сектор, енергетиката, търговските банки е възможна само с решение на Министерски съвет. Предприятията с персонал над 10 000 души и дълготрайни активи над 150 млн. рубли е необходимо решение на Държавния комитет за управление на държавната собственост. Четвъртата група обхваща обектите от общинско значение, които може да се приватизират само с одобрение на местната власт, а петата - предприятията за задължителна приватизация, които са главно обекти от търговската и обслужващата сфера, хранително-вкусовата и леката промишленост, предприятията работещи на загуба и тези в ликвидация.

Приватизацията в Русия се извършва на два етапа - през първия етап до 1992 г. всички предприятия трябва задължително да бъдат преобразувани в търговски дружества. След това инициативата за осъществяване на сделката се предоставя на различни институции. Това може да са работници и управители на предприятието, потенциални инвеститори, външни кредитори и банки.

За разлика от Полша и бившата Чехословакия, в Русия ваучърите не са средство за участие в предварително определени продажби на държавно имущество. Те са допълнително платежно средство за участие в приватизацията на всички държавни предприятия. Според изчисленията ваучърите покриват 35% от

стойността на всички предприятия , обект на раздържавяване. Това прави самата реформа доста успешна.

5. Заключение

Настоящата студия имаше за цел да се представят основните характеристики на прехода към пазарна икономика, като се проследят постигнатите резултати и се разгледа модела на приватизация в избрани държави - Чехословакия, Полша, Румъния и Русия. Това аргументира тезата, че преходът към пазарна икономика има своите специфични проявления в различните държави с различна степен на успех при постигнатите резултати. Изследването достига до следните основни изводи:

- Има съществени различия в моделите на преход между държавите
- Държавите, които увеличават своя резултат през първите три до четири години са определени като бързи реформатори и постигат по-значителен успех
- Обикновено държавите, които привличат повече ПЧИ на глава от населението, правят това поради по-добър инвестиционен климат. Тези държави също са по-успешни по отношение на внедряване на реформите и бързина на прехода.
- Всички страни в преход търпят нарастване в неравенството и разпределението на доходите, като това е очаквано предвид по-ранното изкуствено потискане на реформите и липсата на капиталови доходи за физическите лица. Тези неравенства се задълбочават в годините след 2000 година, като това е особено видно в Русия.
- Мащабът на нарастващо неравенство е много по-голям в постепенните и изоставащите реформатори по време на прехода - през 90-те години, но се проявява впоследствие и при другите държави от ЦИЕ.
- Основни предпоставки за приватизацията са липсата на субсидии, тежестта на банкрутите и незабавната ликвидация и невъзможността за незабавна продажба.
- Приватизацията е решаващият фактор и двигател на успешния преход от планово към пазарно стопанство в държави като Чехия, Полша, Румъния и Русия.

Използвана литература

1. Akindinova, N., Kuzminov, Y. & Yasin, E. (2016). Russia's Economy: Before the Long Transition. *Russian Journal of Economics*, 2, pp. 219-245.
2. Andreja, B. And Korze, U. (1994). Privatisation through Restructuring. CEEP Workshop Series, No 3.
3. Balcerowicz, Leszek, Post-Communist Transition: Some Lessons. IEA Occasional Paper No. 127, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=676661> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.676661>
4. EBRD (2017). Transition indicators methodology 1989-2014. EBRD 2017-18 Transition Report.
5. Mathias Dewatripont & Gérard Roland, 1996. "Transition as a process of large - scale institutional change," *The Economics of Transition*, The European Bank for Reconstruction and Development, vol. 4(1), pages 1-30, May.
6. Havrylyshyn, O., Meng, X. & Turpy, M. L. (2016). 25 Years of Reform in Ex-Communist Countries. Cato Institute, Policy Analysis No 795
7. Haynes, M. (1996). Eastern European Transition: Some Practical and Theoretical Problems. *Economic and Political Weekly*, 31(8), 467-482. Retrieved May 7, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/4403833>
8. Hood N., Kilis R, Vahlne, J.E. (1997). Transition in the Baltic States. *Macro-Level Studies*. Springer.
9. Oleh Havrylyshyn, *Divrgent Paths in Post-Communist Transformation: Capitalism for All or Capitalism for the Few?* (Houndmills, UK: Palgrave MacMillan, 2006), p. 10, Table 2.
10. Lavigne, M. (2000). Ten years of transition: a review article. *Communist and Post-communist Studies*, 33, pp. 475-483.
11. Milanovic, B. (1995). Poverty, Inequality, and Social Policy. *Policy Research Working Paper 1530*, The World Bank.
12. Murrell, P. (1995). The Transition According to Cambridge, Mass. *Journal of Economic Literature*, 33(1), 164-178. Retrieved May 7, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/2728913>
13. Murrell, Peter. (1996). How Far Has the Transition Progressed?. *Journal of Economic Perspectives*, 10 (2): 25-44.
14. Stern N. (1997) The transition in Eastern Europe and the former Soviet Union: some strategic lessons from the experience of 25 countries over six years. In: Zecchini S. (eds) *Lessons from the Economic Transition*. Springer, Dordrecht.
15. Stiglitz, J. (1999). Whither Reform? Ten Years of the Transition. Annual Bank Conference on Development Economics, World Bank.
16. Svejnar, Jan. 2002. "Transition Economies: Performance and Challenges." *Journal of Economic Perspectives*, 16 (1): 3-28.
17. Urnov, M. (2014). Greatpowerness as the key element of Russian self-consciousness under erosion. *Communist and Pos-communist Studies*, vol. 47, Issues 3-4, pp. 305-322.
18. Yakovlev, A. (2016). What is Russia Trying to Defend? *Russian Journal of Economics*, vol.2, issue 2, pp.146-161.
19. Европейска Банка за Възстановяване и Развитие (2009), Доклад за прехода 2009 и индикатори за развитието
20. Център за изследване на демокрацията. Масовата приватизация в реформиращите се страни, София, 1996

проф. д-р Емилия Миланова



Проф. д-р Емилия Миланова е част от екипа на ВУЗФ от 2019г. Магистър по „Счетоводна отчетност“ на ВИИ „Карл Маркс“ (сега УНСС), доктор по икономика и професор в професионално направление 3.8 *Икономика*, по *научната специалност* „Счетоводство, контрол и анализ на стопанската дейност“. Научните ѝ интереси са в областта на финансово счетоводство, банковото дело, анализа и управлението на риска в банковата дейност, в застраховането и осигуряването.

Проф. д-р Емилия Миланова има над 40 години професионален опит като университетски преподавател. Автор е на много научни публикации в България и чужбина – монографии, студии, научни статии, научни доклади, рецензии. В УНСС, където преподава до 2019г. изнася лекции по Основи на счетоводството, Регулации и управление на риска във финансовия сектор, Счетоводна политика и финансови отчети на предприятието, Анализ на финансовите отчети и оценка на риска във финансовото предприятие, Отчетно-информационно осигуряване на управлението на риска и вътрешния контрол. От 2012 – до м.10.2019 е Директор на РЦДО – Пловдив. Във ВУЗФ чете лекции по Основи на счетоводството, Застрахователно и осигурително счетоводство, Превенция на финансови измами и пране на пари, Анализ на финансовите отчети и Вътрешен контрол и управление на риска. Специализирала е в World Bank and World Bank Institute – Небанкови финансови институции: развитие и регулации; в Полша, Варшава - USAID – Банков надзор/ Застраховане на депозити и във Вашингтон - USAID – Банков мениджмънт.

От 1997г., в продължение на 10 години, проф. д-р Емилия Миланова е *член на УС на БНБ и Подуправител, ръководещ Управление „Банков надзор“*, с основни функции регулиране и осъществяване на надзор върху дейността на кредитните институции в Р. България, свързани с лицензирането, осъществяването на дейността, надзора за спазването на пруденциалните изисквания и прекратяването на кредитните институции (банките) с цел да се осигури стабилна, надеждна и сигурна банкова система и защита интересите на вложителите. Била е *Зам. Председател на Съвета на директорите на Банковата консолидационна компания (1997 – 2001г.)* - холдингово дружество, обединило в активите си всичките над 70 държавни банки в България от

началото на 90-те години на 20 век, което осъществява цялостната приватизация на държавната банкова система от 1992 г. От ноември 2007 – май 2011 проф. д-р Емилия Миланова е *председател на Съвета на директорите на Юробанк И Еф Джи България АД* - колективен орган при едностепенна система за управление, който извършва цялостен контрол върху бизнеса и финансите на Банката. От м. 06.2020 е зам. председател на Надзорния съвет на Интернешънъл Асет Банк и председател на Одитния комитет на банката. Член е и на Съвета на директорите на Лено АД - финансова институция, вписана в Регистъра по чл. 3а от ЗКИ.

От 1993г. проф. д-р Емилия Миланова е член на *Института на дипломираните експерт счетоводители (ИДЕС) в България*, дипломиран експерт счетоводител, регистриран одитор. От 2014г. е председател е на Редакционния съвет на Списанието на ИДЕС.

ПРУДЕНЦИАЛНИЯТ БАНКОВ НАДЗОР В БЪЛГАРИЯ

проф. д-р Емилия Миланова

Резюме

Студията има за цел да представи *същността на съвременния банков надзор* като единство от макро и микропруденциален надзор с цел защита на потребителите и гарантиране на финансова стабилност (Prudential Supervision – Consumer Protection – Financial Stability) на банковата система.

Актуалността и значимостта на темата за банковото регулиране и банковия надзор се определя от няколко фактора: стремежът към постоянно укрепване на международната мрежа за финансова сигурност; фундаменталното значение на банковия надзор като основен контролен механизъм за предотвратяване на кризи в банковия сектор; необходимостта от постоянно търсене на все по-ефективни решения на проблемите на банковия надзор, произтичащи от растящите рискове в банките, зависими от условията на все още непреодоляна глобална финансова и икономическа криза.

Авторът определя *пруденциалността* като синоним на предпазливост, съчетана с предвидливост, а *пруденциалните политики* се отнасят до действия, които насърчават разумните практики и ограничават поемането на риск. Следователно *макропруденциалните политики* трябва да подпомагат прилагането на *предпазлив подход към рисковете*, които могат да прераснат в системни, а основната цел на тази политика е *ограничаването на системния риск*, т.е. рискът от нестабилност на финансовата система като цяло.

В студията под *пруденциално регулиране* се разбира система от правила, които кредитните институции трябва да спазват, за да осигурят ефективно управление на риска и безопасност на средствата на вложителите, заедно с оповестяване на информация, с цел насърчаване на пазарна дисциплина. **Пруденциалният надзор** осигурява спазването на тези правила от кредитните институции чрез *наблюдение и оценка*, като се определят уязвимите места и рисковете в банковата и финансовата система като цяло.

Abstract

The study aims to present the essence of modern banking supervision as a unity of macro and micro-prudential supervision in order to protect consumers and ensure financial stability (Prudential Supervision - Consumer Protection - Financial Stability) of the banking system.

The relevance and importance of the topic of banking regulation and banking supervision is determined by several factors: the aspiration of a permanent strengthening of the international financial security network; the fundamental importance of banking supervision as the main control mechanism for crisis prevention in the banking sector; the need to constantly seek increasingly effective solutions to banking supervision problems arising from growing risks in banks, dependent on the still unresolved global financial and economic crisis.

The author defines *prudence* as synonymous with *prudence combined with foresight*, and *prudential policies* refer to actions that promote sound practices and limit risk-taking. Therefore, *macroprudential policies* must support a *prudent approach to risks* that may become systemic, and the main goal of this policy is to limit systemic risk, ie. the risk of instability of the financial system as a whole.

Prudential regulation studies means a set of rules that credit institutions must follow in order to ensure effective risk management and the safety of depositors' funds, together with the disclosure of information, in order to promote market discipline. ***Prudential supervision*** ensures compliance with these rules by credit institutions through monitoring and evaluation, identifying vulnerabilities and risks in the banking and financial system as a whole.

1. БАНКОВО РЕГУЛИРАНЕ И БАНКОВ НАДЗОР⁴

От 1 юли 1997 г. в България бе въведена нова парична система, основаваща се на *принципите на Паричен съвет*. Българската народна банка претърпя една от най-дълбоките институционални промени от създаването си през 1879 г. С приемането на Закона за БНБ и въвеждането на Паричен съвет на БНБ е отнето правото да кредитира правителството, като запазва функциите си на *кредитор от последна инстанция* за търговските банки единствено в случаите на възникване на *системен риск*, засягащ стабилността на банковата система на страната.

⁴ За тази част от разработката е използвана основно монографията на автора *Миланова, Е., Регулации и управление на риска*“, ИК, УНСС, 2014, като много от текстовете са актуализирани, както и други публикации на автора, посочени в литературния обзор.

Основна цел на БНБ, като централна банка на страната е да поддържа *ценовата стабилност* чрез осигуряване стабилността на националната парична единица и провеждане на парична политика в съответствие с ограничителните условия на паричния режим. От момента на присъединяване на България към Европейския съюз и без да се засяга основната цел за поддържане на стабилността на цените, БНБ подкрепя общите икономически политики в Европейския съюз, за да допринесе за осъществяване на нейните цели, така както са посочени в договора за нейното създаване, като подкрепя политика на устойчив и неинфлационен растеж.

Българската народна банка има *изключителното право да емитира банкноти и монети* в страната. Останалите *функции* са свързани със създаването и функционирането на ефективни платежни системи и надзора върху тях; с регулирането и надзора върху дейността на операторите на платежни системи, на доставчиците на платежни услуги и на издателите на електронни пари в страната.

Нормативната уредба на надзора е регламентирана в чл. 2 от ЗБНБ, според който като *основна функция* Българската народна банка *регулира и осъществява надзор* върху дейността на другите банки в страната с цел *поддържане стабилността на банковата система и защита интересите на вложителите*.

Надзорът върху банковата система се осъществява *от подуправителя*, който организира и ръководи *управление "Банков надзор"* съгласно Закона за кредитните институции (ЗКИ) и издадените за неговото прилагане нормативни актове, а те от своя страна формират правната рамка, която определя целите и инструментариума на банковото регулиране и правилата, отнасящи се до дейността на кредитните институции. При упражняване на надзорните си правомощия подуправителят прилага *самостоятелно и независимо* предвидените в закона мерки за въздействие и санкции. При изпълнение на надзорната си функция Управление "Банков надзор" се ръководи от Основните принципи за ефективен банков надзор на Базелския комитет (Вж. втора глава).

Банковият надзор у нас е част от публично правния режим на банковото право. През последните години бе направено много по усъвършенстване на процесите по регулиране и надзор във финансовата сфера. Основните усилия в областта на надзорната политика са насочени към осигуряването на основа за гъвкав и стабилен банков пазар чрез усъвършенстване на националната нормативна рамка и разработване на мерки, отчитащи съвременните пазарни условия и тенденции.

Световната финансова криза от 2008г. бе резултат от сложното взаимодействие на стихийност на пазарните механизми, на глобални финансови и парични

дисбаланси, прекомерното финансиране с дългов капитал и подценяване на риска, създаване на сложни, непрозрачни финансови инструменти, които допълнително тласкат към кризата, неподходящи правила за регулация и не на последно място на *неефективен банков надзор*⁵. Би било просто да се предположи, че тези проблеми могат да бъдат решени само с повече регулация. Но това не променя факта, че контролът върху качеството на банковите регулации е необходимо условие за поддържане на финансова стабилност в света. Кризата подчерта огромното значение на ефективната регулация на дейността на банките и качеството на контрола върху нейното спазване.

Актуалността и значимостта на темата за банковото регулиране и банковия надзор се определя от няколко фактора:

- Стремехът към постоянно укрепване на международната мрежа за финансова сигурност;
- Фундаменталното значение на банковия надзор като основен контролен механизъм за предотвратяване на кризи в банковия сектор;
- Необходимостта от постоянно търсене на все по-ефективни решения на проблемите на банковия надзор, произтичащи от растящите рискове в банките зависими от условията на все още непреодоляна глобална финансова и икономическа криза.

Пазарната икономика би трябвало да се саморегулира, да постига вътрешен баланс чрез действието на механизмите на търсенето и предлагането. Всичко това функционира с помощта на посредническата функция на парите и банковата система, чрез вградения в нея механизъм за мотивиране на участниците на пазара, които в стремежа си към все по-голяма печалба се опитват да задоволят като количество и качество човешките потребности. Практиката показва обаче, че това не се случва. Необходима е значително по-активна *регулаищата намеса на държавата*, защото на банките е присъщо свойството да създават системен риск за икономиката, като постоянно генерират опасност от предизвикване на вътрешна нестабилност.

⁵ Специално създадената Комисия на Американския конгрес (FCIC) за изследване на причините за най-голямата световна финансова и икономическа криза след Голямата депресия достигна до заключение, че финансовият срив е причинен от: (1) провала на финансовите регулатори (неадекватни регулаторни механизми); (2) лошото корпоративно управление и (3) прекомерното поемане на риск от инвеститорите (най-вече на Уолстрийт), резултат от прекалената им алчност. В този смисъл кризата е можело да бъде избегната, ако тези причини не бяха налице.

Предназначението на банковия надзор е чрез активна, последователна и значително по-строга политика *да свежда този риск до разумни граници*.

1.1. Банково регулиране – банков контрол

Банките и техните дейности се подчиняват на много по-строг държавен контрол в сравнение с другите видове бизнес. Това е така, защото банките са основната институция, която акумулира свободните парични средства на икономическите субекти и гражданите, като ги използва за предоставяне на кредити на бизнеса – пряко или чрез капиталовите пазари. Според нашия закон *банка* е юридическо лице, което извършва публично привличане на влогове или други възстановими средства и предоставя кредити или друго финансиране за своя сметка и на собствен риск. Според концепцията за посредническата роля на банките⁶ те свързват клиенти, разполагащи с капиталови излишъци (притежават излишен капитал, но не могат или не искат да го използват в определен период) с клиенти с големи дефицити (които не разполагат с такъв капитал, но имат възможност да го използват). От икономическа гледна точка банките са предприятия, които акумулират и разпределят паричния капитал, както и посредници, които чрез трансформация на количеството, срока и риска съдействат за съгласуване на търсенето и предлагането⁷. Икономическият и финансовият живот на дадена страна зависи от банките в следните три много важни аспекта:

- Банките заемат централно място в *механизма за разплащания* между гражданите, бизнеса и държавата.
- Банката е *финансов посредник*, който приема депозити, които при необходимост се очаква да бъдат възстановени в пълен размер.
- Банките играят основна роля при *разпределянето и преразпределянето* на финансови ресурси: създават механизми за инвестиране на акумулираните ресурси; осигуряват ефективни решения в областта на управлението на банковия риск; осигуряват ценова информация за вземане на решения от икономическите субекти.

Присъщо свойство на банките е да създават *системен риск* за икономиката, като постоянно генерират опасност от предизвикване на *вътрешна нестабилност*. Тази нестабилност има *тенденцията бързо да се разпространява* и да обхваща други банки и финансови институции. Това се дължи на следните обстоятелства:

⁶ Вж. Николова, Н. Основи на финансите. София, Сиела, 2009.

⁷ Вж. Завадска, Зофя и колектив. Банково дело. София, УИ "Стопанство", 2012 (превод от полски).

- Капиталът на банката е далеч по-малък в сравнение с останалите източници за финансиране на дейността ѝ. Поради това всяка по-сериозна загуба може да има огромно негативно въздействие върху дейността на банката и нейната жизнеспособност.

- Обикновено дългосрочната структура на активите се намира в несъответствие със структурата на пасивите (тенденцията към по-къс матуритет на пасивите), а балансовите и задбалансовите позиции на банката имат свойството да се променят много по-бързо, отколкото в класическите търговски дружества.

- Платежеспособността на банката зависи от способността на нейното ръководство да запази доверието на своите вложители и на финансовите пазари и институции, на които може да разчита за финансиране.

- Недостатъчната надеждност на информацията в публикуваните финансови отчети възпрепятства усилията на надзорните органи за рационален анализ на силните и слабите страни на банката.

Надеждността и стабилността на банковия сектор не може да бъде осигурена само чрез *пазарни механизми*. Затова дейността на банките е регулирана от голям брой ограничителни правила, предимно във формата на правни ограничения – т.нар. **банкови регулации**. *Необходимостта от регулиране на банковата дейност се обуславя от определящото ѝ значение за развитието на икономиката с цел осигуряване на надеждна защита на икономическите агенти*. Основно предназначение на банковото регулиране е създаване на *оптимални общоприети международни стандарти* за дейността на банките. Като гарантира стабилността на търговските банки, банковото регулиране защитава интересите на техните вложители. То има *следните цели*:

- Ограничаване на степента на поемане на *рискове* от страна на банките;
- Намаляване на вероятността от настъпване на *неплатежеспособност* на банките, респективно на *банкови кризи*;
- *Уеднаквяване* на националните практики в условия на глобална банкова конкуренция.

Докато под банковото регулиране разбираме установяване на правила в дейността на банковите институции, **банковият контрол** е насочен към проверка доколко банките спазват тези правила. Той стои в основата на необходимата за всяка икономика стабилна банкова система. Осъществяването на банков контрол е необходимо поради факта, че на банковата дейност са присъщи обичайни и необичайни рискове и има потенциала да засегне интересите на много лица. Най-

общо, *рискът* в банковата дейност може да бъде породен от принудителната предсрочна изискуемост на влоговете и принципната предсрочна неизискуемост на инвестираните средства (най-вече кредитите).

Основните *причини* за контрол върху банковата дейност са свързани:

- със създаване на сигурно пространство за провеждане на ефективна парична политика;
- с повишаване на сигурността, надеждността и ефективността на банковата система в страната;
- със защита на клиентите на банките от прекомерна степен на риск и от потенциални банкови измами.

Като *функция на управлението* банковият контрол е неразделна част от процеса на функциониране на всяка банка. Характерна негова особеност е съвместяването на контролните функции с банковите операции⁸ и в този смисъл той е съставен елемент от технологичните операции във всяка банка, доколкото протича успоредно с банковите операции.

Банковият контрол се извършва от:

- Вътрешнобанкова структура – т.нар. *вътрешен контрол*, и
- Външна за банката структура – т.нар. *външен контрол*, осъществяван от:
 - *Националните централни банки* или *самостоятелен независим надзорен орган* – специализирани агенции (комисии), и от *Европейските надзорни органи* за страните, членуващи в ЕС, под формата на банков надзор⁹;
 - *Специализирани одиторски предприятия* под формата на проверка и заверка на годишния финансов отчет на кредитните институции;
 - Структурите за *финансовото разузнаване* под формата на проверки на сигнали за пране на пари и използване на банките от организираната престъпност за финансиране на тероризма.

1.2. Банков надзор – същност и цели

⁸ Вж. Динев, М. Контрол и регулиране в социалното осигуряване, София, ИК-УНСС, 2015.

⁹ Уважаваме мнението на някои автори, че "Банковият надзор представлява част от банковата система на всяка страна. Той не трябва да се разглежда като система за външен контрол върху дейността на банките ... Реализираната система за банков надзор върху кредитната и друга инвестиционна дейност на банките спомага за намаляване степента на кредитния и лихвен риск. В този случай банковият надзор определено работи в интерес на самите банки.", Вж. Меразчиев, В., В. Александров, Д. Ималова. Банков надзор. Учебно пособие за дистанционно обучение. Свищов, АИ "Ценов", 2005.

Банковият надзор е съставна част от банковия контрол, *обособена държавна функция, възложена на централните банки или специализирани независими надзорни агенции (комисии), насочена към осигуряване стабилността на банковата система и защита на интересите на вложителите и другите кредитори.* Същността на банковия надзор е предимно *макроикономически контрол с цел защита на потребителите и гарантиране на финансова стабилност (Prudential Supervision – Consumer Protection – Financial Stability)* на банковата система.

Банковият надзор е основна съставна част от националната *мрежа за финансова сигурност, която* включва: Централната банка, Министерството на финансите, надзорът на институциите от финансовия сектор (банки, небанкови финансови институции – застрахователи, пенсионни фондове, инвестиционни посредници, инвестиционни дружества), системата за гарантиране на депозитите и схемите за защита на потребителите на небанкови финансови услуги (инвеститорите в ценни книжа и платежните системи)¹⁰. При изграждането на *банковата осигурителна мрежа* се търси оптималният баланс между разходите и ползите, генерирани от защита на банковите клиенти от банкова неплатежоспособност; ограничаване на агресивното поемане на риск от банките; предотвратяване и контролиране на негативните последици от "заобикаляне" на правилата; откриване, оздравяване, а в случай на невъзможност за продължаване на дейността – ликвидация на неплатежоспособните банки. От тази гледна точка *основните компоненти на банковата осигурителна мрежа* включват:

- *кредитор от последна инстанция* – централна банка, чиято задачата не е да предотвратява фалити, а по-скоро да предотвратява последваща верижна реакция от фалити в банковата система;
- *ефективна банкова регулация и банков надзор*, чиято основна цел е поддържане на "здравето" и стабилността на банковия сектор чрез ограничаване на рисковете от загуба за вложителите, като по този начин се допринася за поддържане на общественото доверие в банките и банковата система като цяло;
- *система за депозитно застраховане*, чието основно предназначение е да защити малките и финансово неопитни вложители от неблагоприятните ефекти на банковите фалити, като по този начин повишава доверието им в банковата система.

Както всяка контролна дейност и банковият надзор има две страни:

- *установителна* – констатиране наличието на определени факти, и

¹⁰ Вж. Младенов, М. Мрежата за финансова сигурност, София, УИ "Стопанство", 2003.

- *коригираща* – предприемане на мерки за въздействие въз основа на извършените констатации.

Банковите регулации и надзорът са взаимно зависими: компетентният банков надзор не бива да допуска грешки при прилагане на законните процедури на банковата регулация. Същевременно без компетентен и добре структуриран банков надзор регулаторните политики за мониторинг ще бъдат неефективни.

Цели на банковия надзор

Основното предназначение на банковия надзор е да се *ограничи рискът* от загуби за вложителите, като по този начин се *запази общественото доверие в банковата система*. Целта на банковия надзор е да гарантира, че правилата, които съгласно законодателството са задължителни за целия финансов сектор, последователно се прилагат в дейността на банките. По този начин надзорът допринася за запазване на *финансовата стабилност*, като гарантира общественото доверие във финансовата система и защитава интересите на потребителите на финансови услуги.

Задачата на надзора е да гарантира, че банките оперират по *безопасен и разумен начин*, както и че притежават достатъчен капитал и резерви за посрещане на рисковете, възникващи в хода на дейността им¹¹. Банковият надзор има за цел да създаде условия за поддържането на ефективна и конкурентна банкова система, която удовлетворява нуждата на обществото от *качествени финансови услуги на разумна цена*. Съществува взаимна връзка между нивото на защитата, осигурявана от надзора, и разходите за финансово посредничество. Тя се изразява в това, че колкото по-малка е рисковата толерантност за банките и финансовата система, толкова по-скъп е надзорът, което в крайна сметка оказва неблагоприятен ефект върху иновациите и разпределението на ресурсите¹².

От съдържателна гледна точка надзорът върху дейността на банките може да бъде концентриран в няколко *основни направления*:

- надзор за *спазването на нормативно установените правила* с цел осигуряване на надеждно и сигурно управление на банките;

- *надзорен преглед на правилата, стратегиите, процедурите и механизмите*, въведени от банките за оценка на присъщите или извънредните

¹¹ Вж. Сборник документи, издадени от Базелския комитет по банков надзор. Т. I. Основни надзорни методи. Банка за международни разплащания, Базел, БНБ, превод 1997.

¹² Пак там.

рисковете, на които те са изложени или могат да бъдат изложени, и на адекватното управление на тези рискове;

□ надзор и оценка за поддържане на *адекватен на рисковете собствен капитал*.

Банковият надзор не трябва да предоставя гаранции, че банките няма да фалират, защото фалитът е част от поемането на риск в пазарната икономика. *Ролята на банковата регулация и надзор е да създадат такава среда, при която на пазара се допускат и функционират единствено здрави, надеждни и благоразумни банки, избягващи поемането на прекомерни рискове.*

В основата на многообразието от форми на надзорните режими и практики, които съществуват в различните страни, могат да бъдат изведени няколко общи цели. Надзорните органи се стремят да *гарантират*, че банките са в добро финансово здраве, добре се управляват и не представляват заплаха за интересите на своите вложители. В преследването на тези цели надзорите органи се опитват да намерят отговори на следите *основни въпроси*:

- Колко рискова е дейността на всяка търговска банка?
- С какви ресурси за управление и минимизиране на този риск разполага банката, какви ресурси материални (капитал, ликвидност) и нематериални (качеството на управление и контрол) са на разположение на ръководството на банката за управление на този риск?
- Дали тези ресурси са достатъчни, за да балансират и минимизират риска?

1.3. Общи принципи на надзора

Банковият надзор трябва да бъде справедлив и балансиран и затова трябва да се извършва от *независима институция*. Тази независимост следва да се гарантира от всички държавни органи. В повечето страни тази дейност е поверена на централните банки, чиято независимост от държавните органи е изрично регламентирана.

Независимостта на институцията се допълва и с *независимостта на проверяващите от проверяваните*. В повечето системи е регламентирано изискването, съгласно което служител на банковия надзор няма право да упражнява надзор на място в случаите, когато се явява лице, близко до проверявания, или лице, чиито взаимоотношения с проверявания могат да окажат влияние върху неговата дейност.

Дейността на надзора има подчертано *превантивен характер*, тъй като цели своевременното разкриване на проблеми и негативни тенденции в банковата дейност, с което предоставя възможност за осуетяването на евентуални кризи. Веднъж

възникнала, финансовата криза извежда банковия надзор в *лидираща позиция* на институция, призвана да ръководи наред с Министерството на финансите, усилията за нейното преодоляване и минимизиране на щетите за националната икономика.

Поддържането на финансова стабилност като цел на надзора трябва да се съобразява с необходимостта от *предоставянето на банките на достатъчно оперативна свобода*, така че те да имат възможността ефективно да изпълняват своите икономическите функции, за да поддържат устойчив икономически растеж. Ключовият проблем е в необходимостта да се стимулира непрекъснато потребителското търсене. Затова банковият надзор трябва балансирано да съчетава контролната рамка с достатъчно оперативни възможности за развитието на конкурентна среда във финансовата сфера. Пасивният и неефективен контрол, както и прекалено агресивният банков надзор са еднакво неприемливи за икономическия растеж, защото калкулираните от банките загуби от такъв надзор неминуемо ще бъдат прехвърлени върху икономическите агенти и оттам ще доведат до стопанска стагнация.

Изключително важен за качеството на банковия надзор е *високият професионализъм* в работата на упълномощените длъжностни лица. Професионализмът е от съществено значение и за доверието към прецизността на установената нормативна база на надзорната рамка и произтичащото от това желание за сътрудничество с надзорните органи от страна на ръководствата на отделните банки и други финансовите институции.

Професионализмът в работата следва да се съчетава със задължението упълномощените длъжностни лица да спазват изискванията за *конфиденциалност*, така че да бъде запазена в тайна получената от тях информация в процеса на извършването на надзорите действия.

Същевременно банковият надзор трябва да бъде *съчетание на най-висока ефективност с най-малко разходи* по нейното прилагане. Това изискване пряко засяга организацията на надзорната дейност, така че с най-малко разходи да се постига необходимият качествен резултат:

Системите за регулиране и надзор на банките в пазарните икономики се базират върху *четири основни регламента*:

- Регламент за влизане в банковия сектор;
- Създаване и контрол върху основните правила за дейността на банката;

- Задължение за застраховане на депозити в банките;
- Действия на централните банки в ролята на кредитор от последна инстанция.

1.4. Видове банков надзор

От гледна точка на *времевите параметри* на банковия надзор различаваме **предварителен, текущ и последващ надзор.**

Предварителният надзор е надзор, извършван в процеса на учредяване на търговските банки чрез издаване на лицензия или други разрешения.

Текущият надзор е надзорът, извършван по време на функционирането на търговските банки. Той протича паралелно с дейността, която те извършват.

Последващият надзор е надзорът върху процесите и дейностите на банките, след като те са се случили. Проявили са се и ефектите на контролните системи. Това е преди всичко надзор върху мерките, които надзорната институция е наложила за отстраняването на допуснатите нарушения.

Според *пространствените параметри* на банковия надзор различаваме **дистанционен и надзор на място.**

Дистанционният надзор се извършва от надзорния орган, чрез контрола върху задължителната банкова надзорна отчетност и на базата на цялата друга допълнителна информация, изготвени върху основата на единна методика. Тук влизат надзорните финансови отчети, получени директно от банките, отчетите по надзорните наредби, отчетите за вътрешния анализ на адекватността на капитала, одитните доклади, публично достъпните база данни и т.н. На база наличната информация, чрез системата за оценка на риска състоянието във всяка банка редовно се анализира и оценява по единни критерии, като ѝ се присъжда съответен рейтинг (вж т.3 – "Основни принципи за ефективен банков надзор" и „Банковият надзор в България 1997-2020“, Многотомник ВУЗФ, том 3). Въз основа на резултатите от тази оценка се предлага последващ, адекватен начин за по-нататъшно наблюдение на банката, като проверка на място, указания за предприемане на коригиращи действия и т.н. Данните, получени от дистанционния надзор, се използват и за установяване на системните рискове и цялостен анализ на банковия сектор.

Надзорът на място, извършван в процеса на общите и тематични проверки на надзорния орган, осигурява окончателната и комплексна оценка за състоянието на всяка отделна банка и качеството на управление на риска – ангажираност на ръководството, адекватност на системата за информиране на ръководството (мениджърска информационна система – MIS), ефективност на контролната среда,

качество на вътрешнобанковата нормативна база, надеждност на вътрешния контрол и др., както и всички онези области, които не могат да бъдат обхванати чрез методите на дистанционния надзор, което позволява впоследствие да бъде приложена най-добрата форма на контрол. По този начин в максимално възможна степен се гарантира качество и ефективност на надзора на отделната банка и на системата като цяло (вж т.3 – "Основни принципи за ефективен банков надзор").

От гледна точка на обектовия обхват на банковия надзор различаваме **самостоятелен** (чисто банков) и **консолидиран надзор**:

Консолидираният надзор се разглежда като инструмент, допълващ банковия надзор, с прилагането на същите техники за финансова оценка и регулиране и така повишава ефективността на надзорната дейност. Необходимостта от неговото въвеждане се дължи на обстоятелството, че много често банките осъществяват своята дейност в съдружие с други юридически лица (банкова група, финансов холдинг, холдинг със смесена дейност). Всичко това налага в обхвата на банковия надзор да бъде включена и дейността на тези юридически лица. Консолидираният надзор се извършва на *финансови групи* или *нефинансови институции* и свързаните с тях лица, когато в техния състав влиза банка като собственост или собственик на тези групи, наричани поради тази причина *банкови групи* (вж. т.3 – "Основни принципи за ефективен банков надзор").

Консолидираният надзор има за цел да оцени състоянието на цялата банкова група, като се вземат предвид всички рискове, които могат да окажат влияние върху състоянието на свързаната с тях банка. Той представлява съвкупност от действия на надзорния орган, чието предназначение е да контролира рисковете на банката, предизвикани от участие в дейности, надхвърлящи обхвата на чисто банков бизнес. Поради това редица правила за разумно банкиране и най-вече изискванията за капиталовата адекватност, големи експозиции и системата за вътрешен контрол се прилагат и за банковата група като цяло. Понастоящем консолидираният надзор е задължителен за всички банки, включени в Европейското икономическо пространство и трябва да се извършва в съответствие с определени минимални стандарти (Вж. т.2 Международни регулации на надзора).

Макропруденциален и микропруденциален надзор:

Стремежът на световната общност да минимизира последствията от световната финансова криза доведе не само до засилване на значението на финансовата стабилност, но също така и за засилване на т.нар. *макропруденциална политика*.

Основната цел на тази политика е *ограничаването на системният риск*, т.е. рискът от нестабилност на финансовата система като цяло.

- *Макропруденциалният* надзор е насочен към идентифициране на различията във финансовите пазари като цяло с цел защита на националната икономика от големи загуби в реалното производство. Докато по принцип рисковете за националната финансова система може да са резултат от изпадането в несъстоятелност на една основна за страната финансова институция със значителен брой клонове или дъщерни дружества в други страни, глобалният системен риск произтича от излагане на повечето национални финансови институции на този риск. Анализи, фокусирани върху макропруденциалния надзор, обръщат специално внимание върху общите или едновременни сътресения, които оказват влияние върху цялата финансовата система, предизвиквайки *риск от верижни реакции* и обратно, деструктивно действие върху икономиката.

- *Микропруденциалният* надзор също традиционно се намира в центъра на внимание на надзорните органи в целия свят. Основната му цел е да следи, да идентифицира и да ограничава потенциалните проблеми на финансовите институции, като по този начин защитава клиентите на тези институции.

1.5. Институционална организация на надзора

Банковият надзор може да бъде част от Централната банка (напр. управление "Банков надзор" в БНБ) или от независима надзорна институция, която в по-голяма част от случаите е извън структурата на централната банка.

Ако обобщим европейската практика, ще разграничим три¹³ основни институционални форми за банков надзор – отделен, смесен и интегриран надзор.

- *Отделен (самостоятелен) надзор* – всеки сегмент от финансовия сектор (банки, застрахователни институции, пенсионноосигурителни дружества, инвестиционни посредници и инвестиционни дружества) има свой отделен надзорен орган. Банковият надзор обикновено е част от структурата на Централната банка (напр. България, Италия, Франция, Испания, Холандия, Гърция, Словения, Литва) или е самостоятелна надзорна структура (Германия);

- *Смесен надзор* – при този надзор са изградени смесени регулаторни агенции на банките и ценните книжа; на банките и застраховането; на ценните книжа и застраховането, като те могат да бъдат в Централната банка (Румъния, Белгия, Португалия) или да функционират като самостоятелни организационни структури;

¹³ Вж. Завадска, З. и колектив. Банково дело. София, УИ "Стопанство", 2004 (превод от полски).
Вж. Младенов, М. Мрежата за финансова сигурност. София, УИ "Стопанство", 2003.

□ *Интегриран (обединен) надзор* – при него надзорът на всички институции от финансовия сектор е обединен в самостоятелна, организационно обособена надзорна институция (Великобритания, Австрия, Унгария, Дания, Полша, Естония, Швеция, Финландия, Латвия, Люксембург, Малта) или е част от структурите на Централната банка (Чехия, Словакия, Ирландия, Кипър).

По много специфичен начин е организирана надзорната система в САЩ. Американската банкова система се състои от два типа банки – национални и щатски, като националните банки се лицензират на федерално ниво от Служба за паричен контрол (ОСС), а щатските – от щатските банкови комисии. На тази база банковият сектор се контролира от *четири надзорни институции* със специфични компетенции¹⁴:

- Служба за паричен контрол (ОСС – Office of the Comptroller of the Currency), която контролира банките с федерална лицензия;
- Система за федерален резерв (FRS, FED – Federal Reserve System) – контролира банките с щатска лицензия, които са членове на FED и FDIC и банковите холдингови компании;
- Федерална корпорация за гарантиране на депозитите (FDIC – Federal Deposit Insurance Corporation) – осъществява надзор на банките, които не са членки на FED, но са застраховани във FDIC;
- Щатски банкови комисии – контролират всички щатски банки в сътрудничество със съответните надзорни институции.

Наред с тези четири надзорни институции функционират и отделни надзорни институции на кредитните съюзи (NCUA – National Credit Union Administration) и на кредитно-спестовните каси (OTS-Office of Thrift Supervision). Дейността на всички тези надзорни органи се координира от Федералния съвет за надзор на финансовите институции (FFIEC).

2. МЕЖДУНАРОДНИ РЕГУЛАЦИИ НА НАДЗОРА

2.1. Базелски комитет (БК) по банков надзор – (Basel Committee on Banking Supervision – BCBS)

Базелският комитет по банков надзор е учреден в края на 1974 г. като Комитет по банковите наредби и надзорната практика от управителите на централните банки на страните от Групата на десетте (Г-10) в резултат на сериозните трусове на

¹⁴ Вж. Завадска, З. и колектив. Банково дело. София, УИ "Стопанство", 2004 (превод от полски). По този въпрос Вж. и Асенов, Емил. Банков контрол. София, УИ "Стопанство", УНСС, 2007.

международните валутни и банкови пазари. Непосредствен повод за учредяването на Базелския комитет са драматичните колапси на водещи банки в две страни, които разтърсиха почти цялата международна банкова общност. През юни 1974 г. властите в Западна Германия затвориха Herstatt Bankhaus заради банкови загуби от валутни операции, без изобщо да държат сметка и да поемат отговорност за последвалите значителни загуби на множество банки в други страни. През октомври на същата година Franklin National Bank в САЩ бе затворена поради лошо управление на депозитната ѝ база, прекомерни спекулации на международните валутни пазари и свръхамбициозна експанзия. Този негативен опит събира страните от Г-10, които учредяват като част от структурата на Банката за международни разплащания – BIS, сегашния Базелски комитет по банков надзор. Първата среща се провежда през февруари 1975 г. и оттогава срещите са редовни, три или четири пъти годишно. Комитетът заседава обикновено в Банката за международни разплащания (BIS) в Базел, където е постоянният му секретариат. Членовете на Първия комитет са от Белгия, Канада, Франция, Германия, Италия, Япония, Люксембург, Холандия, Швеция, Швейцария, Великобритания и САЩ¹⁵.

Базелският комитет за банков надзор е форум за редовно сътрудничество между страните-членки по проблемите на банковия надзор и *основните му задачи*, могат да бъдат формулирани по следния начин:

- да разглежда методите за подобряване на системите за ранно предупреждение;
- да обсъжда условията за международно сътрудничество, за да обхване и празнотите в надзорната рамка;
- да задълбочи разбирането за надзора и да подобри качеството на банковия надзор в международен мащаб;
- да способства за обмяна на информация между националните надзорни режими;

¹⁵ Днес в Комитета участват: Аржентина, Австралия, Белгия, Бразилия, Индия, Индонезия, Русия, Мексико, Корея, Канада, Китай, Франция, Германия, Италия, Япония, Люксембург, Сингапур, Саудитска Арабия, Холандия, Хонг Конг, Швеция, Швейцария, Великобритания, Южна Африка, Испания, Турция и САЩ.

- да подобри ефективността на техниките за упражняване на надзор над международната банкова дейност;
- да определи минимални стандарти за капиталовата адекватност и да прецени дали е желателно определянето на стандарти в други области.

Комитетът не притежава никакви официални наднационални надзорни правомощия и заключенията му нямат правна сила, а по-скоро, формулира широки надзорни изисквания и насоки и препоръчва документи за най-добрата практика, като очаква отделните органи да предприемат стъпки за прилагането ѝ чрез конкретни законови или други мерки, които най-добре съответстват на националните им системи. По този начин комитетът насърчава усилията в търсенето на общи подходи и общи стандарти, има идеята все по-активно да разширява връзките с надзорниците в нечленуващите страни с цел усъвършенстване на стандартите за разумен надзор на всички основни пазари.

2.2. Хронология на основните решения на Базелския комитет

Една от важните цели на работата на комитета е да обхване проблемните области в международния надзор, за да въведе *два основни принципа*: никое чуждестранно банково подразделение не трябва да остава без надзор; банковият надзор трябва да се извършва адекватно.

□ *Първият документ е издаден през 1975 г. и е известен под името Конкордат (Доклад за надзора върху чуждестранните подразделения на банките)*¹⁶. През май 1983 г. комитетът приема окончателно документа "Принципи за надзора над чуждестранните подразделения на банките"¹⁷, който представя принципите за поемане на съвместна надзорна отговорност за клоновете, дъщерните дружества и фирмите с чуждестранно участие на банките от надзорните органи на страната домакин и страната на регистрацията им. Този документ е преразгледан вариант на конкордата, като е разширен и преформулиран така, че да отчита промените на пазара и да включва принципа на консолидирания надзор над международните банкови групировки. През юни 1992 г. някои от принципите на Конкордата са преформулирани като "*Минимални стандарти за надзор върху международни банкови групировки и*

¹⁶ Basel Committee: Report on the Supervision of Banks' Foreign Establishments – Concordat, September 1975.

¹⁷ Basel Committee: Principles for the the Supervision of Banks' Foreign Establishments (Concordat), May 1983.

задграничните им подразделения"¹⁸ и са публикувани, като надзорът върху чуждестранните подразделения на банките се разглежда от три различни аспекта: платежоспособност, ликвидност и операции и позиции с чуждестранна валута.

Стандартът, на който Комитетът отдели най-много време през последните десетилетия, е **капиталовата адекватност**:

□ В началото на 80-те години се засилва тревогата от влошаването на капиталовите коефициенти на основните международни банки точно в момента, когато международните рискове – особено рисковете, свързани със силно задлъжнелите държави, се увеличават. С подкрепата на управителите от Групата на десетте членовете на комитета решават да спрат "ерозията" на капиталовите стандарти в банковите си системи и да работят за *по-унифицирано измерване на капиталовата адекватност*. Това доведе до постигането на широк консенсус относно метода на претегляне при измерването на риска – балансово и задбалансово.

□ Комитетът признава първостепенната нужда от международно споразумение за засилване на стабилността на международната банкова система и за премахване на източника на неравнопоставеност в конкуренцията, породена от разликите в националните капиталови изисквания. Така през юли 1988 г. се появява **Първо Международно унифициране на капиталовите мерки и стандарти**¹⁹, наречено **Базел I**, като **система за измерване на капитала**, което дефинира най-комплексния индикатор за здравето на банките – **капиталовата адекватност**. Това споразумение съдържа определение за нормативния капитал, показателите за потенциалните рискове и правилата за определяне на равнището на платежоспособност в зависимост от тези рискове. В основата на споразумението е заложен принципът за стандартизирана оценка на **кредитния риск** по отделни групи контрагенти и **минимална капиталова адекватност**. Целта е да се определи такава равнище на капиталова адекватност на банките, което да е максимално полезно за бизнеса им и в същият момент да гарантира по-голяма сигурност за тяхната устойчивост. Степента на покритие на поетите рискове със собствени средства става основа за капиталовото регулиране на банките в почти всички страни по света. Дори

¹⁸ Basel Committee: Minimum Standards for the Supervision of International Banking Groups and their Cross-border Establishments, July 1992.

¹⁹ Basel Committee: International Convergence of Capital Measurement and Capital Standards, July 1988.

страни с традиции като Съединените щати промениха своя модел²⁰, използван през 1950 г. от федералната резервна система, и възприеха през 1989 г. новите правила. Преди 1988 г. на различни етапи развитите страни въвеждаха собствени капиталови правила. Еволюцията на капиталовото регулиране нормално доведе до етап, при който бе нецелесъобразно и погрешно международно активните кредитни институции да се регулират с множество различни национални стандарти, което водеше до изопачаване на пазарите и регулаторен арбитраж. В този смисъл Първото базелското споразумение от 1988 г. изпълни своето предназначение на **световен регламент**. То предвижда въвеждането на рамка с минимален изискван капитал от 8 % до края на 1992 г.

□ Не се предвиждаше капиталовата рамка от 1988 г. да бъде статична, а да се развива с времето, паралелно с развитието на банковия бизнес. През *ноември 1991 г.* тази рамка бе изменена, за да се прецизира още повече дефиницията на общите провизии или *общите резерви за загуби по кредити*, които могат да бъдат включени в капитала. През *април 1995 г.* комитетът издава *Изменение на Споразумението за капитала*, което признава *ефекта от двустранното нетиране на кредитните експозиции* на банките при *дериватните продукти* и разширява модела на допълнителните фактори. Друга задача на комитета бе да усъвършенства рамката за другите рискове, различни от кредитния риск, на които акцентира споразумението от 1988 г. През *януари 1996 г.* комитетът издава *"Изменение към Споразумението за капитала за включване на пазарни рискове"*²¹, което влиза в сила в края на 1997 г. и което цели да включи в споразумението *пазарните рискове*, възникващи от откритите валутни позиции на банките, търговията с дългови ценни книжа, акции, стоки и опции. Един от важните аспекти на изменението е, че като алтернатива на стандартния метод на измерван, банките ще могат при строги качествени и количествени стандарти да използват *вътрешните модели "стойност под риск"* като база за измерване на необходимия капитал за покриване на пазарните им рискове.

□ Септември 1997 г. – в резултат на продължителната работа по *подобряване стабилността на финансовите системи* БК публикува **Основни принципи за ефективен банков надзор** (Базелски основни принципи) като *минимални изисквания*,

²⁰ Вж. Сборник документи, издадени от Базелския комитет по банков надзор. Т. I. Основни надзорни методи. Банка за международни разплащания, Базел, Швейцария, БНБ, превод 1997 г.

²¹ Amendment to the Capital Accord to Incorporate Market Risks, BCBS, January 1996.

които трябва да се прилагат, за да бъде надзорната система ефективна (вижте подробния разказ за тях в т. 3 - Основни принципи за ефективен банков надзор).

□ 1999 – 2003 г. – консултативни документи и количествени изследвания за въздействието за *усъвършенстване на споразумението за капитала*:

През 1999 г. Базелският комитет разпространи за дискусия първоначална версия на новия регламент (*Първи базелски консултативен документ*)²². В началото на 2001 г. той вече получи по-завършен вид (*Втори базелски консултативен документ – Преглед на Новото базелско споразумение за капитала, свързан с калибриране на подходите за измерване на операционни рискове и количествените и качествените критерии за вътрешните рейтингови системи*)²³. Последва серия от нови консултативни документи по отделни елементи на споразумението. През април 2003 г. комитетът издаде *трети по ред* консултативен документ (*Новото базелско споразумение за капитала*)²⁴, който отрази огромен брой мнения на различни страни и институции, както и поуките от проведените количествени изследвания (QIS – Quantitative Impact Study). *Крайният вариант – Второ Споразумение за капитала – Международно унифициране на капиталовите мерки и капиталовите стандарти II (Базел II)* е одобрен през юни 2004 г.²⁵ от управителите на централните банки и надзорните органи на страните от Г-10 с по-подробно изясняване на следните въпроси: третиране на отрицателния брутен доход; уточнени критерии за валидиране на усъвършенстваните методи и уточнени проблеми, свързани с прилагане на усъвършенствани подходи за измерване на операционните рискове в рамките на банкови групи.

Две са основните цели, които се преследват във връзка с хармонизирането на нормативната база, регламентираща капиталовата адекватност на международно активните банки. На *първо* място, капиталовата рамка трябва да засили надеждността и сигурността на международната банкова система и, *второ*, рамката трябва да бъде справедлива и да се прилага във висока степен последователно към банките в различните страни, с цел да се намали съществуващият източник на неравнопозна конкуренция сред тях.

Защо е толкова важен капиталът за една банка?

²² Вж. A New Capital Adequacy Framework, Basel, BCBS, 1999.

²³ Вж. Overview of The New Basel Capital Accord. Basel, BCBS, January 2001.

²⁴ Вж. The New Basel Capital Accord, BCBS, April, 2003.

²⁵ Вж. International Convergence of Capital Measurement and Capital Standards, A Revised Framework, BCBS, June 2004.

Всеки аспект на банковото дело пряко или косвено е свързан с **наличието на собствен капитал и адекватно определяне на неговата величина**. Ако се опитваме да оценим надеждността на отделна банка, капиталът ще бъде един от **основните фактори**, доколкото достатъчният му размер ще създава условия за стабилното ѝ функциониране и ще неутрализира действието на разнообразните рискове, които естествено съпътстват нейната дейност:

- основен фактор за оценка надеждността на банката;
- създава условия за стабилното ѝ функциониране;
- играе ролята на буфер за поемане на рискове и поглъщане на загуби, осигурявайки защита на вложителите;
- осигурява постоянен източник на приходи за акционерите, за финансиране на дейността на банката и база за по-нататъшен растеж;
- определя характера и обема на извършваната от банката дейност, доколкото ограниченията за кредитния, пазарния, операционния и други рискове се определят на основата на собствения капитал (капиталовата база);
- дава на акционерите увереност, че банката се управлява по разумен и премерен от гледна точка на риска начин.

В счетоводната теория са известни **две концепции за капитала** – финансова и материална, които са базирани на теориите за същността и стойността на капитала, разработени от различните теории и школи на икономическата наука.

Според **финансовата концепция** капиталът е синоним на "чистите активи" или нетната стойност на капитала (собствения капитал) и отразява вложените парични средства или инвестираната покупателна способност в банката. Според една **материална концепция** за капитала той се разглежда като "производствен капацитет" и от гл.т. на банките отразява оперативната им способност, базирана върху дейностите и операциите по финансово посредничество, по финансиране (вкл. кредитни операции), по депозитни и други услуги. Двете концепции за капитала обуславят и две концепции за поддържане на капитала, които някои автори обединяват в единна концепция за капитала и неговото поддържане.

Изборът на база за оценка и на концепция за поддържане на капитала има определящо значение за счетоводния модел (избор на база за оценка на активите и пасивите на предприятието), който се използва за изготвяне и представяне на

финансовите отчети, като винаги се търси *равновесие* между изискванията за уместност, своевременност и надеждност на информацията в тях. Финансовата концепция за капитала и неговото поддържане като по-рационална и съответстваща на съвременните условия е заложена в основата на действащото счетоводно законодателство.

Характеристиката на капитала като абстрактна стойност, отдалечена от конкретния състав и функционалната роля на активите (тя стои в основата на финансовата концепция за капитала), не трябва да отрича *връзките и зависимостите* между състава и структурата на капитала и състава на активите. Именно тези зависимости стоят в *основата на оптимизационния анализ на активите, собствения капитал и пасивите и при банковите предприятия*:

- при оптимизиране структурата на активите се търси балансиране в съотношението ***доходност – риск***;
- при управление на структурата на собствения капитал и пасивите определящо е взаимоотношението ***цена (разходи) – стабилност*** на собствения и привлечен капитал;
- тези две зависимости: *доходност – риск и разходи (цена) – стабилност* са **взаимно свързани помежду си**;
- доходите, генерирани от активите, според тяхната структура на възвръщаемост, съпоставена с разходите за привлечен и собствен капитал, според платената за тях цена се отразяват върху ***печалбата***, а чрез нея – върху ***капиталовата база*** на банката;
- степента на риск при активите, сравнена със стабилността на ресурса, се отразява върху ***ликвидността***.
- общото взаимоотношение между печалбата и ликвидността се отразява върху ***капитала*** (фиг. 1)

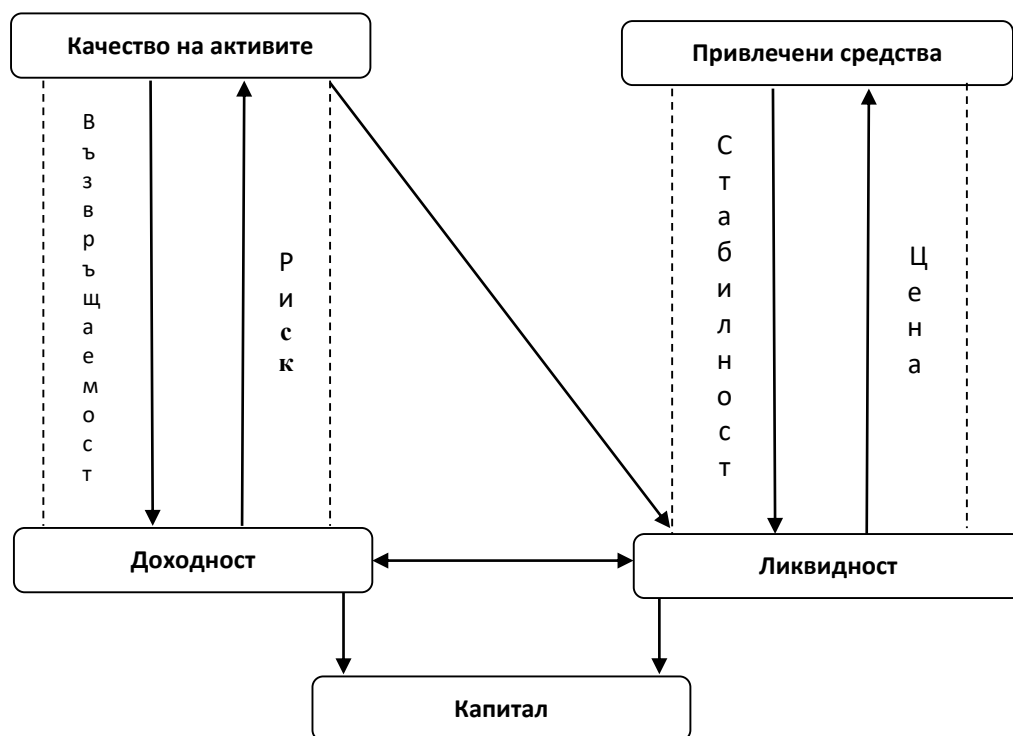
За да се стимулира едно благоразумно управление на рисковете, породени от уникалната финансова структура на банковия бизнес, надзорните органи въвеждат строги изисквания към адекватността (достатъчността) на капитала. ***А капиталовата адекватност е показател за това до каква степен собственият капитал на една банка е достатъчен, за да играе ролята на буфер или защита срещу вероятността тя да реализира неочаквани загуби и да генерира повече или по-малко рискове, свързани с дейността ѝ.*** В този контекст е особено важно да се

определи такова равнище на капиталовата адекватност на банките, което да е максимално полезно за бизнеса им и в същият момент да гарантира по-голяма сигурност за тяхната устойчивост (фиг.1).

Базелският стандарт за достатъчността на капитала е основан на принципа, според който равнището на капитала трябва да се съпостави с рисковия профил на дейността на банката, или *капиталовата адекватност да се определя на база поетите рискове*.

Основните ефекти, които се преследват с *метода на рисково претегляне*, са:

- да се създаде справедлива база за съизмеримост между банките с различен рисков профил на дейност;
- да се направи по-привлекателно поддържането и на ликвидни, нискорискови активи;
- да се постигне по-голяма последователност при оценяване капиталовата адекватност на големи банкови групи в международен план.



Фиг.1

С първото споразумение за измерване на капиталовата достатъчност (Базел I) от 1988 г. търговските банки в международен план за първи път са задължени да спазват минимални капиталови изисквания, като държат част от собствения си капитал (регулаторен капитал) като обезпечение срещу рисковете, които съпътстват дейността им.

Въпреки че за десетина години концепцията на Базел 1 отлично изпълни предназначението си, все повече през годините ставаше ясно, че трябва да бъде намерено по-добро решение от това *"една мярка за всички"*², което да отрази съвременните характеристики на банковия бизнес.

Инициативата Базел 2 като търсене на по-добро решение от това *"една мярка за всички"* и преодоляване на недостатъците на Базел 1:

- групирането на активите и прилагането на унифицирани рискови тегла без оглед на индивидуалните особености изкривява оценката на риска;
- при изчисляване претегления рисков размер на активите се отчита преди всичко кредитният риск (особено в началната му фаза); измерването на кредитния риск е твърде грубо и неточно;
- непрецизна диференциация на риска по отделни категории експозиции, като всички търговски компании получават рисково тегло от 100%, без да се оценят истинската им финансова надеждност и вероятността от загуби по съответното вземане, пазарният им дял и репутация;
- не са взети достатъчно под внимание възможностите за ограничаване на кредитния риск чрез използване на различни съвременни инструменти, обезпечения и гаранции;
- прилага се т.нар. "клубен подход", който поставя в неравностойно положение държавите – членки на ОИСР, и банките, регистрирани в тези държави и останалия свят заради по-благоприятното третиране;
- необходимост от обхващане на други важни рискове – тези, свързани с усложняване операциите на банките във връзка с използването на усъвършенствани финансови инструменти и електронно банкиране; операционни рискове; ликвиден риск; бизнес риск; репутационен риск; стратегически риск.

² Вж. Миланова, Е. Подготовка и отражение на новото споразумение за капитала (Базел II) върху банковата система в България.- сп. "Банки, инвестиции, пари", бр. 3-4, 2004 г.

Всичко това лишава банките, които разполагат с добре развити информационни системи и системи за по-прецизно измерване и управление на риска, от възможността да отчитат пред регулаторните органи действително съществуващите рискове и да поддържат *икономически* оправдан размер на капитала.

У нас капиталовата рамка Базел II бе приета през декември 2006 г. и влезе в сила от 1 януари 2007 г. с приемането на България за член на Европейския съюз.

В основата на ревизираната рамка за достатъчността на капитала е заложена *концепцията и философията на подхода на трите стълба*. Базел II е структуриран в *три* отделни, но *взаимно свързани* раздела, наречени *стълбове (Pillars)*:

Първи стълб – Минимални капиталови изисквания (Minimum Capital Requirements);

Втори стълб – Процес на надзорен преглед (Supervisory Review Process);

Трети стълб – Пазарна дисциплина (Market Discipline).

Обединяващата цел на тази тристълбова архитектура на Базел II (която се пренася и при капиталовото споразумение Базел III) е да се постигне такова балансирано капиталово равнище, което да е адекватно на общия рисков профил на банката. Подходът на трите стълба *осигурява*:

- по-голяма *чувствителност към рисковете* чрез прилагане на по-прецизен механизъм за регулиране на необходимия капитал, съответстващ на рисковия профил на дейността на банката;



- по-голяма *гъвкавост*, като предлага различни подходи, от които банките имат възможност да изберат най-подходящия за тях според изградената система за управление на риска и рисковия профил на тяхната дейност;
- постигане на *корелация* между регулаторния (нормативно изискуемия) капитал ефективността от управлението на риска, което в крайна сметка води до рационално алокиране на капитала;
- *мотиви за по-ефективно управление на риска*, но не чрез завишени капиталови изисквания, а чрез изграждане на нови, съвременни системи и модели за вътрешно управление на риска в банките.

Първият стълб на Базел II определя минималните капиталови изисквания (минимални изисквания за капиталова адекватност), като *величината на собствения капитал на банката е в пряка зависимост от нивото на трите вида риск: кредитен, пазарен и операционен.*

Основната цел на ***Процеса на надзорния преглед*** (Втори стълб на Базел II) е да утвърди връзката между рисковия профил на банката, системите за управление и редуциране на риска и собствения капитал. В центъра на този процес стои задължението на банката да разработи ***вътрешен анализ на адекватността на капитала*** (ВААК – ICAAP, Internal Capital Adequacy Assessment Process), а задължението на надзорната институция е периодично да преглежда и оценява ВААК и надеждността на процесите за вътрешно управление.

Рисково-базираният процес на ВААК включва:

- рисковете по „Първи стълб“ – ***кредитен, пазарен и операционен риск***;
- рисковете, които не са напълно обхванати от „Първи стълб“ – ***остатъчни рискове***: рискът от подценяване на кредитния риск при стандартизирания подход или от подценяване на операционния риск при използване на подход на базисния индикатор или стандартизирания подход; рискът от подценяване на стойността на показателя LGD (загуба при неизпълнение) при допускания за силно неблагоприятни събития; остатъчният риск при техниките за редуциране на кредитния риск и при извършена секюритизация;
- процесът по ВААК трябва да покрива всички съществени рискове по „Втори стълб“: ***лихвен риск в банковия портфейл, концентрационен, ликвиден,***

репутационен и стратегически риск; външни за банката рискови фактори – свързани с правната рамка, икономическата и бизнес среда и др.

Предназначението на Трети стълб – Пазарна дисциплина, е да допълни минималните капиталови изисквания (Първи стълб) и Процеса на надзорния преглед (Втори стълб).

Прозрачността на банковия бизнес е едно от най-рационалните средства за саморегулирането му и неговото дисциплиниране. *Пазарната дисциплина* изисква от банките *публично да оповестят информация*, която да осигурява достатъчна прозрачност на тяхната дейност. *Добре информирани* инвеститори, вложители, кредитори и други банкови контрагенти могат да стимулират дадена банка да поддържа надеждни системи за управление на риска и вътрешен контрол и да осъществява дейността си по начин, който е разумен и съвместим с определените бизнес цели.

Пазарната дисциплина се реализира чрез разработване и приемане на писмени правила за оповестяване, които позволяват на участниците на пазара да оценяват такава основна информация, като: обхват на прилагане, рискови експозиции, политики и процеси за оценка и управление на риска, и на тази основа – *капиталовата адекватност на банката*.

□ 2005 г. – продължава работата по актуализацията на Базелските основни принципи и е разпространен консултативен документ.

□ Октомври 2006 – приет е актуализираният списък с принципи за ефективен банков надзор (отново актуализиран 2012г.)²⁶.

□ Септември 2010 – *Базел III*.

Финансовата система навлезе в глобалната криза от 2008г. с твърде голяма задлъжнялост (ливъридж), недостатъчни капиталови нива и ликвидни буфери и лоши стимули за поемане на рискове. Банковият сектор беше твърде уязвим за шокове без значение какъв е източникът. По време на най-трудния епизод на кризата пазарът изгуби доверие в платежоспособността и ликвидността на много банкови институции. Слабостите в банковия сектор бяха пренесени в останалата част от финансовата система и реалната икономика, което предизвика като резултат внушително свиване на ликвидността и на възможността да се осигурят източници за кредитиране.

²⁶ Core Principles on Banking Supervision, Basel Committee on Banking Supervision, BIS, October 2006 and New Core Principles on Banking Supervision, 2012.

Сигурни сме, че ако регулаторните стандарти бяха по-строги и разумни, кризата нямаше да е толкова дълбока и товарът върху публичния сектор толкова голям.

За да се отстранят тези фундаментални недостатъци, *програмата за реформи* на Базелския комитет по банков надзор (БКБН), *наречена Базел III*, преследва няколко *основни цели*, които директно се свързват с нашия анализ на недостатъците преди кризата:

- Да се гарантира, че при изчисляване на нивото на изисквания капитал *всички съществени рискове са адекватно интегрирани и оценени* – особено онези, които са свързани с търговския портфейл на банките, с комплексни секюритизации и деривативни инструменти.

- Да се осигури наличието на *висококачествен собствен капитал*, който да абсорбира загубите, възникващи от всички рискови експозиции.

- Да се въведат допълнителни изисквания за осигуряване на равновесие в регулаторната и надзорната рамки и в рамката на управление на риска. Това включва *силен фокус върху трите стълба в рамката Базел II*, както и включване в Стълб I "Минимални капиталови изисквания" на ливъридж съотношение (съотношение на задлъжнялост), което да служи като опора за рисково-базираното изискване и като мярка за удържане на натрупването на задлъжнялост в целия банков сектор.

- Да се насърчава *провизиране с поглед към бъдещето* и *антициклични капиталови буфери*, които повишават способността на банковия сектор да поема шокове, когато те неизбежно се появяват.

- Да се въведат *минимални глобални стандарти* за измерване и контрол на *ликвидния риск* – те ще гарантират, от една страна, че банките ще устоят на едномесечен период на силен стрес и от друга, устойчивостта на банката в дългосрочна перспектива чрез стимули за подкрепа с по-стабилни източници за финансиране.

- Да се осигури *силно регулиране* и надзор на *системно важните банки*, като бъдат принудени чрез съответните механизми да субективизират рисковете, които те генерират, на макроикономическо ниво.

- Да се подобри философията на самото управление на риска, като се опира на Стълб II на Базел II – *Процеса по надзорен преглед*.

- Да се подобри *прозрачността и пазарната дисциплина*, като се засили Стълб III на Базел II – оповестяването на рисковия профил и капиталовата адекватност на кредитните институции.

- Да се насърчават практически подходи за подобряване на управлението на *трансграничните банкови решения*.

При определяне на елементите на *Новото базелско споразумение за капитала (Базел III)* се отделя силно внимание на въздействието, което то ще окаже върху банковата индустрия и националната икономика както по време на прехода, така и в дългосрочен план. Това означава да се очертае път към по-сигурна и по-силна финансова система, която поддържа растежа в правилната посока – *увеличавайки доходността в дългосрочен план, като в същото време минимизира икономическите разходи в краткосрочен план*.

Характеристиките на БАЗЕЛ III ще представим в две основни направления:

1. Подобряване на глобалната капиталова рамка

1.1. Повишаване на качеството, устойчивостта и прозрачността на капиталовата база

Еднакво важно е регулаторната капиталова рамка да обхваща същностните рискове, на които са изложени отделните банки и банковия сектор, и тези рискове да са подкрепени от *висококачествен буфер от капитал (висококачествена капиталова база)*, който е способен да абсорбира загуби, когато идентифицираните рискове се материализират. Със задълбочаване на кризата много пазарни участници ***загубиха доверие в мярката първичен капитал*** за капиталова адекватност и вместо това се фокусираха върху други, по-надеждни показатели, които изключват такива елементи, които не са реализуеми при неплатежеспособност. Затова се *засилва (засдравява) компонента на първичния капитал, който изцяло е на разположение за абсорбиране на загуби при действащо предприятие*, като по този начин допринася за намаляване на системния риск, произтичащ от банковия сектор – това е ***базовият първичен капитал***.

- Базел III определя минимално съотношение между ***базовия първичен капитал*** (core Tier I) и ***рисково претеглените активи*** (РПА) – **4,5 %** (от 2 % при Базел II);

□ Определя минимално съотношение между първичния капитал (Tier I) и рисково претеглените активи (РПА) – 6 % (от 4 % при Базел II);

□ Въвежда за първи път **защитен** (консервационен) **капиталов буфер** (*Capital conservation buffer*) от базов собствен капитал от първи ред, равняващ се на 2.5% от тяхната обща рискова експозиция. Целта на предпазния буфер е банката да формира собствен резерв, който увеличава способността ѝ да понесе загуби, без да наруши минималното регулаторно изискване. Чрез този буфер се осигуряват *допълнителни средства*, които да се използват при необходимост от възстановяване и реструктуриране на финансова институция в условията на криза. Буферът е приложим от влизането в сила на Наредба № 8 на БНБ за капиталовите буфери на банките от 13.05.2014 г.

1.2. Подобряване на рисковото покритие

Един от важните уроци на глобалната финансова криза е необходимостта да се подобри рисково-базираното покритие на капиталовата рамка. Ето защо значимите реформи на рамката Базел III имат за цел **да повишат капиталовите изисквания за търговския портфейл** (кредитни експозиции към контрагенти, възникващи от банкови деривативи, репо сделки и финансови дейности с ценни книжа) и сложните **секюритизационни експозиции**, които са основен източник на загуби в последните години за много международно активни банки. Това ще се реализира чрез:

а) Ревизиран показател за по-добро отразяване на кредитния риск от контрагента (CCR)²⁷, риска от преоценки (CVAs) и утежняващия риск (риска "в грешна посока");

б) Коефициент за корелация на стойността на активите за големи финансови институции²⁸;

в) Въвеждане на подобрения в изчисляването на EAD (*exposure at default*) – експозиция при неизпълнение на задълженията, за да се насърчат по-надеждни

²⁷ Кредитен риск от контрагент е рискът, при който контрагент по трансакция може да изпадне в неизпълнение на задълженията си преди окончателния сетълмент на паричните потоци по трансакцията. Ще се появи икономическа загуба, ако трансакциите или портфейлът от трансакции с контрагента има положителна икономическа стойност в момента на неизпълнение на задълженията. За разлика от предприятието, където изложеността на кредитен риск е едностранна и само кредитиращата банка се изправя пред риск от загуба, CCR създава двустранен риск от загуба: пазарната стойност на трансакцията може да е положителна или отрицателна и за двата контрагента по трансакцията. Пазарната стойност е несигурна и може да варира с течение на времето според движението на основните пазарни фактори.

²⁸ Вж. Регламент №575/2013/ЕС относно пруденциалните изисквания за кредитните институции.

практики на управление на обезпеченията и анализа на дейностите, свързани с управление на обезпеченията;

г) *Повишаване на изискванията за управление на кредитен риск от контрагенти чрез: по-ясно формулиране на качествените изисквания за стрес-тестването; ревизиране на стандартите за валидизиране на моделите; прилагане на надеждни практики за бек-тестване на CCR.*

1.3. Допълване на рисково-базираното капиталово изискване с коефициента за ливъридж

Една от основните характеристики на глобалната криза беше натрупването на прекомерни балансови и извънбаланси задължения (ливъридж) в банковата система. Ефективното изискване към този момент за минимум капитал в съотношение от само 2 % на базисния първичен капитал към рисково-базирани активи *съответства на рисково-базирана задължнялост от най-малко 50 : 1*. Затова като елемент на реформата в капиталовите изисквания на Базел III се въвежда изискване за *коефициент на ливъридж*, който е замислен да постигне *следните цели*:

- Да постави долна граница за натрупването на привлечени средства (ливъридж) в банковия сектор, като по този начин помага за смекчаването на риска от дестабилизиращи процеси на намаляване на задълженията (деливъридж), които могат да навредят на финансовата система и икономиката.

- Да въведе допълнителни защити срещу грешки в моделния риск и на измерването чрез допълване на рисково-базираната мярка с прост, прозрачен, независим показател за риска, базиран на брутни експозиции.

През месец юли 2010 г. бе постигнато споразумение да се тества едно минимално съотношение за ***ливъридж на първичния капитал (Tier 1 Leverage Ratio) от 3 %*** по време на периода на паралелно прилагане, което да ***не е рисково-базирано***. На база на резултатите от този период през първата половина на 2017 г. бяха направени финални корекции, за да се премине ***към капиталово изискване по Стълб 1 на Базел III от 01.01.2018 г.*** (след подходящ преглед и калибриране).²⁹

1.4. Намаляване на процикличността и представяне на антициклични буфери

²⁹ Вж. Регламент №575/2013/ЕС относно пруденциалните изисквания за кредитните институции

Един от най-дестабилизиращите елементи на кризата е *процикличното усилване на действието на финансовите шокове* в цялата банкова система, финансовите пазари и икономиката като цяло. Тенденцията пазарните участници да имат такова проциклично поведение се засилва чрез многообразие от фактори, включително чрез прилагане на някои от принципите на МСФО/МСС за *оценка на финансовите инструменти, държани за търгуване по справедлива (пазарна) цена*, както и на инвестициите, държани до падеж и на кредитите по *амортизирана стойност*. Ето защо са необходими редица мерки, за да станат *банките по-устойчиви на такава проциклична динамика* и да гарантират, че банковият сектор служи за поемане на шоквете, вместо за прехвърляне на риск към финансовата система и националната икономика.

Прекомерен кредитен растеж

Това, което научихме от глобалната финансова криза, е, че *загубите* в банковия сектор *по време на спад*, когато е *предшестван* от период на прекомерен кредитен растеж, могат да бъдат *изключително големи*. Тези загуби могат да дестабилизируют банковия сектор, което на свой ред може да доведе до спад или да задълбочи спада в реалната икономика. Това на свой ред може допълнително да увеличи негативните тенденции в банковия сектор и така да поставят началото на един омагьосан кръг (проблемите във финансовата система водят до спад в реалната икономика, което след това "връща топката" към банковия сектор). Тази взаимосвързаност подчертава изключителната важност на това *банковият сектор да изгражда свои капиталови защити в периоди, когато кредитирането се е разраснало до прекомерни нива и рисковете от стрес за цялата система значително се увеличават*. Тъй като капиталът е по-скъп от други форми на финансиране, изграждането на тези защити трябва да носи *допълнителната полза* от ролята му да се намали кредитният растеж, когато икономическите и финансови условия са в период на *оживление*. Изграждането на буфер за защита на капитала, когато има признаци, че кредитирането се е разраснало до прекомерни нива, ще гарантира, че банките натрупват капиталови резерви, увеличавайки своята способност да абсорбират загуби при очертали се тенденции на спад.

В допълнение към съотношението за ливъридж беше подходящо въвеждането на комплекс от мерки за противодействие на процикличността и повишаване на устойчивостта на банковия сектор в *добри времена* - "*антицикличен буфер*"

(countercyclical buffer) в рамките 0 – 2,5 % от базовия първичен капитал или друг клас висококачествен капитал. .

Антицикличният капиталов буфер е *макропруденциален инструмент* (предвиден в Наредба № 8 на БНБ за капиталовите буфери на банките, в съответствие с изискванията на Директива 2013/36/ЕС) с основното предназначение да послужи като защита на банковата система срещу *потенциални загуби, произтичащи от натрупване на цикличен системен риск в периоди на прекомерен кредитен растеж*. От 1 януари 2016 г Българската народна банка извършва оценка и определя на тримесечна основа ниво на антицикличния буфер за банките в страната и оповестява на своята уеб-страница информация за определеното ниво на антицикличния буфер; приложимото съотношение кредити към БВП, неговото отклонение от дългосрочния тренд; референтния индикатор, подпомагащ преценката при определяне на антицикличния буфер и обосновката за нивото на антицикличния буфер, като оповестената информация се актуализира на всяко тримесечие.

Във връзка с пандемията от COVID-19, през март 2020 г. Управителният съвет на БНБ прие пакет от мерки, включващ отмяна на предвидените за 2020 г. и за първото тримесечие на 2021 г. увеличения на нивото на антицикличния капиталов буфер (до 1% и 1,5%), приложим към местните кредитни рискови експозиции, и запазване на равнището от 0.5%, което бе непроменено и през втората половина на 2020 г.³⁰

Запазването на текущото ниво на буфера през 2021 г. допринесе за съхраняване на устойчивостта на банковата система спрямо продължително влошаване на икономическата среда и произтичащи от него негативни тенденции в качеството на кредитния портфейл, нарастване на обезценките за кредитен риск и потенциален натиск върху доходността и капиталовата позиция на кредитните институции³¹.

³⁰ През втората половина на 2021г. кредитите за домакинства продължиха да нарастват с ускорени темпове, *особено в сегмента на жилищните кредити*. Запазването на текущите темпове на кредитен растеж при настоящите нива на реалните лихвени проценти създава предпоставки за увеличение на задлъжнялостта, което при вече ясно очертаната тенденция към промяна на лихвения цикъл може да се отрази негативно върху способността на кредитополучателите да обслужват задълженията си и да доведе до нарастване на необслужваните кредити и обезценките при потенциално влошаване на икономическите условия. В отговор на тези рискове, в края на 2021 г. УС на БНБ увеличи нивото на антицикличния буфер, приложим към местни кредитни рискови експозиции, на 1.0% от 1 октомври 2022 г. и на 1.5% от 1 януари 2023 г. Решенията за увеличаване на нивото на антицикличния буфер са оповестени 12 месеца преди влизането им в сила в съответствие с Наредба № 8 на БНБ, като за периода до края на третото тримесечие на 2022 г. равнището на антицикличния буфер се запазва на ниво от 0.5%.

³¹Вж. bnb.bg, Банков надзор

Предвид на запазващата се висока кредитна активност и несигурността по отношение на развитието на икономическата среда и през 2022г, антицикличният капиталов буфер на ниво от 1.5% през второто тримесечие на 2023 г. има за цел да засили устойчивостта на банковата система при натиск върху доходността и капиталовата позиция, предизвикан от потенциално нарастване на необслужваните кредити и обезценките.

Капиталови изисквания и буфери			
	Базов първичен капитал (Common Equity) (след приспаданията)	Първичен капитал (Tier 1 Capital)	Общо капиталова база (Total Capital)
Минимум капиталова адекватност	4,5	6,0	8,0
Защитен буфер (Conservation buffer)	2,5		
Минимум капиталова адекватност плюс защитен буфер	7,0	8,5	10,5
Антицикличен буфер (Countercyclical buffer)	0 – 2,5		

1.5. Справяне със системния риск и взаимосвързаността

Капиталов буфер за системен риск

□ Въвежда се за първи път **капиталов буфер за системен риск (Systemic risk buffer)**, като макропруденциален инструмент с основната цел да съхрани натрупаните към момента капиталови резерви в българската банкова система и с оглед на предотвратяване/смекчаване на негативните ефекти от системни рискове с дългосрочен нецикличен характер, които биха могли да нарушат нормалното функциониране на финансовата система в България³². Буферът се състои *от базов собствен капитал от първи ред (Common Equity Tier 1 - CET 1)*, равняващ се на 3% *от сумата на рисково претеглените експозиции* в Република България, а по преценка на БНБ се прилага и за експозиции в трети държави. Той се прилага на индивидуална, консолидирана и подконсолидирана основа.

Последният преглед на буфера за системен риск е през 2019 г.: на основание Наредба № 8 на БНБ за капиталовите буфери на банките, БНБ извършва преглед на

³² Вж. bnb.bg, Банков надзор

капиталовия буфер за системен риск. Преразглеждането на буфера за системен риск отчита водещото място на банковия сектор във финансовата система на България и се базира на структурни показатели, групирани в *три направления*.³³

- рисковете, произтичащи от типа финансово посредничество, от структурните характеристики на баланса на банковата система и на нейното финансиране;
- вътрешноприсъщи рисковете за дейността на банковата система, проследявани на база регулярно микро-надзорно наблюдение и оценка;
- рисковете, свързани с макроикономическото развитие, оказващи влияние върху кредитоспособността на длъжниците и функционирането на банковата система.

Извършеният от БНБ анализ потвърждава присъствието на дългосрочни нециклични (структурни) системни рискове в банковия сектор. Идентифицираните области на уязвимост с вътрешноприсъщ характер и външни за банковата система обуславят запазване на натрупания капитал. На база продължаващото присъствие на рискови фактори по отношение на трите направления и отчитане ролята на буфера за системен риск по отношение на макропруденциалния риск в България, БНБ потвърждава изискването към всички банки да подържат буфер за системен риск в размер на 3% от рисковите им експозиции в България. Така определеният буфер за системен риск е кумулативен към буфера за Д-СЗИ.

□ Въвежда се за първи път (от 2016г.) **буфер за друга системно значима институция – ДСЗИ (*Buffer for other systemically important institutions - O-SII buffer*)** като макропруденциална мярка с превантивен характер, която е насочена към банките със системна значимост в България. Целта на буфера е да укрепи капацитета на ДСЗИ за поемане на загуби, като по този начин се ограничи прехвърлянето на рискове от потенциална стресова ситуация в системно значима банка към други кредитни институции или банковата система като цяло. Чрез по-високите капиталови изисквания се засилва устойчивостта на системните институции към неблагоприятни шокове и се осигурява нормалното функциониране на банковата система, дори във време на значителни неочаквани бъдещи загуби.

Ежегоден преглед на буфер за ДСЗИ през 2021 г.:

³³ Пак там

БНБ прави ежегодно преглед на идентификацията на ДСЗИ, като запазва използваната общоевропейска методика, изложена в Насоките на ЕБО и идентификационния праг от 275 базисни пункта. При отчитане на промяната в системната значимост на всяка от банките за периода от юни 2020 г. до юни 2021 г. БНБ е определила ниво на буфер, на индивидуална и консолидирана основа, приложим към общата стойност на рисковите експозиции, в размер, както следва:

<i>Преразглеждане на буфер за ДСЗИ с данни към 30 юни 2021 г.</i>		
Банки	Общ рейтинг за ДСЗИ според Насоките на ЕБО	Размер на буфер за ДСЗИ
		Считано от 1 януари 2022 г.
УниКредит Булбанк АД	1 991	1.00%
Банка ДСК ЕАД	1 661	1.00%
Първа инвестиционна банка АД	1 168	1.00%
Обединена българска банка АД	872	0.75%
Юробанк България АД	831	0.75%
Райфайзенбанк (България) ЕАД	722	0.75%
Българска банка за развитие ЕАД	426	0.50%
Централна кооперативна банка АД	392	0.50%

Общите рейтинги са на база данни към 30 юни 2021 г. на най-високо равнище на консолидация. Размерът на буфера за ДСЗИ е обект на промени в следствие на ежегодния преглед на идентификацията на ДСЗИ и определянето на съответен буфер от страна на БНБ.³⁴

Докато процикличността увеличава шоковете във времеви аспект, взаимосвързаността на редица големи банки и други финансови институции пренася отрицателни шокове в цялата система и икономиката, като провалът или обезценката на определени финансови институции може да има отрицателни последици за други финансови институции, корпоративни компании и за реалната икономика.

Необходимо е разработване на практически подходи за измерване важността на банките за стабилността на финансовата система и реалната икономика и разглеждане на опции за политики за редуциране на вероятността от въздействието на провала на

³⁴ Вж. bnb.bg, Банков надзор

системно важни банки. В процеса на оценката на въздействието се изследват всички "за" и "против", за да се определят *допълнителните разходи за капитал при системно важните банки*³⁵. Паралелно с това се обмислят и допълнителни разходи за осигуряване на ликвидност и други надзорни инструменти като други възможни опции за политики.

2. Въвеждане на глобален стандарт за ликвидност

Високите капиталови изисквания са необходимо условие за стабилността на банковия сектор, но сами по себе си те не са достатъчни. Точно толкова важна е и солидна ликвидна база, изградена чрез строги надзорни стандарти. До Споразумението Базел III нямаше международно хармонизирани глобални стандарти в тази област, които да установят минимални изисквания и да насърчат на международно ниво еднаква база за действие и оценка.

За да се подобри управлението на ликвидния риск в банките и те да контролират своята изложеност на ликвиден риск, Базелският комитет по банков надзор съгласува два минимални стандарта, които да стоят в основата на една *глобална рамка за подобряване на управлението и надзора на ликвидния риск*:³⁶

□ *Съотношението за ликвидно покритие* – СЛП (LCR – Liquidity coverage ratio) има за цел да гарантира, че банките поддържат адекватно ниво на

³⁵ Лидерите на G-20 всяка година одобряват списък от банки, за които се смята, че са прекалено големи, за да фалират (too big to fail) и които ще бъдат принудени да получат повече капитал, за да се защитят от фалит. Тези банки, определяни като *системни*, трябва да покрият по-строги капиталови изисквания (още от 2016 г.), и трябва да се съобразят с нови процедури, които биха последвали, в случай че банките изпаднат във финансови затруднения. Ето 20-те най-големи банки в света в края на 2020г.:

Industrial & Commercial Bank of China, Китай (\$ 4.30 трилиона активи); **China Construction Bank**, Китай (\$ 3.64 трл); **Agricultural Bank of China**, Китай (\$ 3.56 трл); **Bank of China**, Китай (\$ 3.25 трл); **Mitsubishi Financial Group**, Япония (\$ 2.87трл); **HSBC**, Великобритания (\$ 2.72трл); **JPMorgan Chase**, САЩ (\$ 2.69 трл); **Bank of America**, САЩ (\$ 2.43трл); **BNP Paribas**, Франция (\$ 2.42); **China Development Bank**, Китай (\$ 2.31трл); **Credit Agricole Group**, Франция (\$ 2.25трл); **Post Bank of China**, Китай (\$ 1.97 трл); **Citigroup Inc.**, САЩ (\$ 1.95трл); **Sumitomo Mitsui UFJ**, Япония (\$ 1.94трл); **Wells Fargo & Co**, САЩ (\$ 1.93трл) ; **Mizuho Financial Group**, Япония (\$ 1.86трл); **Banco Santander**, Испания (\$ 1.70трл); **Societe Generale**, Франция (\$ 1.52трл); **Groupe BPCE (Banque Populaire and Caisses d'Epargne)**, Франция (\$ 1.49трл); **Barclays**, Великобритания (\$ 1.49 трилиона). Към системните банки можем да добавим и: **Bank of New York Mellon**, **Goldman Sachs** и **Morgan Stanley**, САЩ; германските **Deutsche Bank u Commerzbank**, британските **Lloyds** и **Royal Bank of Scotland**; **Credit Suisse u UBS** в Швейцария; Италианската **Unicredit**, холандската **ING bank** и шведската **Nordea**.

Кои са 10-те най-рискови банки в Европа, според анализаторите на *Alvarez & Marsal* към 2019г.?

1. Deutsche Bank (активи: \$1501.2 млрд.); **2. DZ bank (Deutsche Zentral Cooperative Bank)** - \$562.4 млрд; **3. Societe Generale** (\$1457.7 млрд.); **4. Groupe BPCE** (\$1417.6 млрд.); **5. BNP Paribas** (\$2271.8 млрд.); **6. Испанската Caixa Bank** (\$430 млрд.); **7. Lloyds** (\$780.6 млрд.); **8. UBS** (\$1066.8 млрд.); **9. Commerzbank** (\$514.5млрд) и **10. Barclays** (\$859.7 млрд.).

³⁶ Вж. и Регламент №575/2013/ЕС относно пруденциалните изисквания за кредитните институции.

висококачествени активи, освободени от "тежести", които могат да бъдат конвертирани в парични средства за посрещане на нуждите от ликвидност за 30-дневен времеви период при сценарий "силен ликвиден стрес"³⁷.

□ *Нетно съотношение на стабилно финансиране* – НССФ (NSFR – Net stable funding ratio) е дългосрочно структурирано съотношение (едногодишен времеви период) за преодоляване на ликвидни несъответствия и за предоставяне на стимули на банките за използване на стабилни източници за финансиране на техните дейности. Моделът на тази система за измерване е предназначен да се използва като минимален механизъм за действие, който да допълва съотношението на ликвидното покритие (СЛП)³⁸.

Определението за *състава на ликвидните активи е консервативно*, за да се създадат силни стимули за банките да поддържат благоразумни профили на финансиране на ликвидността, докато се минимизира негативното въздействие върху финансовата система и икономиката в по-широк план. В основата на съдържанието на запаса от висококачествени ликвидни активи стои *концепцията за ликвидните буфери и периода на оцеляване*.

□ Декември 2017 – *Базел IV*

В началото на м. декември 2017г. Органът за надзор на Базелския комитет, Групата на управителите на централните банки и ръководителите на надзорните органи (GHOS) *одобри изключителните реформи* за нерешените проблеми с регулаторната рамка на Базел III след кризата – *пакетът Базел IV*³⁹. Тази нова програма допълва подобренията в глобалната регулаторна рамка, която направи Базел III⁴⁰. Подобренията имат за цел да възстановят надеждността при изчисляването на рисково претеглените активи (RWA) и да подобрят сравнимостта на капиталовите съотношения на банките чрез: повишаване на стабилността и рисковата чувствителност на стандартизираните подходи за кредитен риск, риска от коригиране

³⁷ Пак там

³⁸ Вж. и Регламент №575/2013/ЕС относно пруденциалните изисквания за кредитните институции.

³⁹ "Пакетът от реформи, одобрени от GHOS, завършва глобалната реформа на регулаторната рамка, която започна след възникването на финансовата криза" – Марио Драги, Управител на ЕЦБ.

„Тези реформи ще помогнат за намаляване на прекомерната променливост на рисково претеглените активи и ще подобрят съпоставимостта и прозрачността на базираните на риска капиталови коефициенти. Сега, когато програмата за регулаторна реформа на Базел III е пълна, трябва да се съсредоточим върху важната задача да осигурим стандартите да се прилагат последователно в целия свят. Поради това, чрез своята Програма за оценка на съгласуваността на нормативната база, Комитетът ще продължи да следи отблизо прилагането на стандартите "Базел IV" - Stefan Ingves, Chairman of the Basel Committee and Governor of Sveriges Riksbank.

⁴⁰ Миланова, Е. Време ли е за Базел IV и какви са ефектите върху банките в България, сп. Икономически и социални алтернативи, УНСС, 2019г.

на кредитната стойност (оценка) (CVA) и операционния риск; ограничаване на използването на подходите на вътрешно рейтинговите модели за определяне на капиталовите изисквания за кредитен риск и премахване на използването на подхода на вътрешния модел за риск от CVA (риска от корекция на кредитната стойност) и операционния риск.

Новата програма за реформи Базел IV включва следните елементи:

- преработен стандартизиран подход за кредитен риск, който ще подобри устойчивостта и рисковата чувствителност на съществуващия подход;
- преразглеждане на подхода, базиран на вътрешните рейтинги за кредитен риск, при който използването на подходите за вътрешни модели (IRB) за портфейли с ниска степен на неизпълнение ще бъде ограничено;
- промяна в рамката на риска от корекции на кредитната оценка (CVA), включително премахването на подхода на вътрешните модели и въвеждането на преработен стандартизиран подход;
- преработен стандартизиран подход за операционен риск, който ще замести съществуващите стандартизирани подходи и напреднали подходи за измервания (AMA);
- промяна в измерването на съотношението на ливъридж и в коефициента на ливъридж за глобално системно важни банки (G-SIBs);
- ревизиран капитал от първи стълб, който ще гарантира, че рисковите активи на банките, генерирани от вътрешни модели, не са по-ниски от 72,5% от рисково-претеглените активи (RWA), изчислени съгласно стандартизираните подходи на рамката на Базел III. От банките също ще се изисква да оповестят своите RWA въз основа на тези стандартизирани подходи.⁴¹

Тъй като влиянието на новите правила ще варира според региона, банковия тип и бизнес модела, институцията следва да направи конкретни оценки на въздействието, като идентифицира портфейлите и бизнес сегментите, които ще бъдат най-много засегнати. Това изисква банката да извърши самооценка, тестване за чувствителност към новите регулаторни правила и отчитане на новата бизнес икономика по стратегически съображения. Действията трябва да бъдат съобразени по

⁴¹ Преразгледаните стандарти влизат в сила от 1 януари 2022 г. и ще бъдат въведени в продължение на повече от пет години (до 2027г), като времева рамка, през която ще се прилагат от регулаторните органи в отделните държави, като се съобразяват с финансовата система на всяка страна. Комитетът създава и програма за оценка на реформите след кризата и ще участва активно в усилията на Съвета за финансова стабилност за оценка на ефектите от реформите.

подходящ начин, предварително анализирани и строго прилагани. Някои от регулациите ще позволят на банките гъвкавост и корекции в съответствието (като постепенното въвеждане на изискванията за капитал при IRB моделите, което ще продължи от 2021 до 2027 г.)⁴²; въпреки това банките трябва незабавно да разработят своя план за смекчаване на последиците, най-малкото за да успокоят рейтинговите агенции и инвеститорите.

2.3. Директиви на Европейската общност и на Европейския съюз

- *Директива 89/299/ЕИО за собствените средства*
- *Директива 89/647/ЕИО за платежоспособността*
- *Директива 93/6/ЕИО (CAD I) и Директива 98/31/ЕО (CAD II) за капиталовата адекватност*
 - *Директива 2000/12/ЕО за учредяването и дейността на кредитните институции*
 - *Директива 2000/46/ЕО за надзора върху институциите за електронни пари*
 - *Директиви 2006/48/ЕО относно предприемането и осъществяването на дейност от кредитните институции*
 - *2006/49/ЕО за капиталовата адекватност на инвестиционните посредници и кредитните институции*
- *Директива 2001/24/ЕО за банковата несъстоятелност*
- *Директива 2002/87/ЕО за надзора върху финансови конгломерати*

⁴² Ревизиран стандартизиран подход за кредитен риск – 1 януари 2022г.

Ревизирана IRB рамка - 1 януари 2022г.

Ревизирана CVA рамка - 1 януари 2022г.

Ревизирана рамка за операционен риск - 1 януари 2022

Ревизирана рамка за пазарен риск – 1 януари 2022

Ливъридж съотношение – от 1 януари 2018 до 1 януари 2022

Рисково претеглени активи за капитал от първи ред – 1 януари 2022 - 50% от тези по стандартизиран подход

1 януари 2023 – 55%

1 януари 2024 – 60%

1 януари 2025 – 65%

1 януари 2026 – 70%

1 януари 2027 – 72,5%

- *Директива 2009/111/ЕО за надзорни колегии и управление при кризи*
- *Директива 2013/36/ЕС за капиталовите изисквания*
- *Директива 2014/49/ЕС относно схемите за гарантиране на депозити*
- *Директива 2014/59/ЕС за създаване на рамка за възстановяване и реструктуриране на кредитни институции и инвестиционни посредници и Директива (ЕС)2019/879 за изменение на Директива 2014/59/ЕС по отношение на капацитета за поемане на загуби и рекапитализация на кредитните институции и инвестиционните посредници и на Директива 98/26/ЕО*

Директива 2013/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета относно достъпа до осъществяване на дейност от кредитните институции и относно пруденциалния надзор върху кредитните институции и инвестиционните посредници с последващи изменения

На 26 юни 2013 г. беше приета **Директива 2013/36/ЕС** на Европейския парламент и на Съвета за осъществяването на дейност от кредитните институции и относно пруденциалния надзор върху кредитните институции и инвестиционните посредници, за изменение на Директива 2002/87/ЕО и за отмяна на Директиви 2006/48/ЕО и 2006/49/ЕО, която ще наричаме „**Директива за капиталовите изисквания (DCR – IV)**”.

На същата дата бе приет и **Регламент 575/2013/ЕС** относно пруденциалните изисквания за кредитните институции и инвестиционните посредници и за изменение на регламент №648/2012/ЕС, наричан „**Регламент за капиталовите изисквания**“. Срокът за въвеждане на Директивата в законодателствата на държавите-членки, съответно за прилагане на Регламента е 01.01.2014 г.

С приемането на Директивата и Регламента се въвеждат на ниво ЕС разпоредбите на новото Базелско споразумение за капитала, т. нар. „Базел 3”. Негова основна цел е подобряване на качеството и консервативността на надзорните стандарти на глобално, вкл. на европейско ниво. Поради възприетият от ЕС подход на максимална хармонизация (т.е. използването на регламент, който само в редки и специфични случаи позволява гъвкавост при неговото прилагане), в случая на България процесът води до либерализиране на някои пруденциални разпоредби

спрямо установеното досега по-консервативно местно надзорно третиране на банките от страна на БНБ.

Под **пруденциално регулиране** ще разбираме система от правила, които кредитните (и другите небанкови финансови) институции трябва да спазват, за да осигурят ефективно управление на риска и безопасност на средствата на вложителите, заедно с оповестяване на информация, с цел насърчаване на пазарна дисциплина.

Пруденциалният надзор осигурява спазването на тези правила от кредитните и финансовите институции чрез **наблюдение и оценка**, като се определят уязвимите места и рисковете в банковата и финансовата система като цяло.

Пруденциалност е синоним на предпазливост, съчетана с предвидливост, а **пруденциалните политики** се отнасят до действия, които насърчават разумните практики и ограничават поемането на риск. Следователно **макропруденциалните политики** трябва да подпомагат прилагането на **предпазлив подход към рисковете**, които могат да прераснат в системни, т.е. рисковете, свързани с цялата финансова сфера. Основната цел на тази политика е **ограничаването на системният риск**, т.е. рискът от нестабилност на финансовата система като цяло.

В Директива 2013/36/ЕС се установяват правила относно:

- достъпа до осъществяването на дейност от кредитните институции и инвестиционните посредници;
- надзорните правомощия и инструменти за упражняване на пруденциален надзор върху институциите от страна на компетентните органи;
- пруденциалния надзор върху институциите от страна на компетентните органи по начин, който е съвместим с разпоредбите на Регламент (ЕС) № 575/2013;
- изискванията за оповестяване на информация от страна на компетентните органи в областта на пруденциалното регулиране и пруденциалния надзор върху кредитните институции и инвестиционните посредници.

Директивата подробно обсъжда въпросите, свързани с:

- **Изискванията за предприемане и упражняване на дейност** като кредитна институция;

▪ *Разпоредбите, относно свободата на установяване и свободно предоставяне на услуги*, които се отнасят до: кредитни институции, финансови институции, упражняване на правото на установяване, упражняване на свободата на предоставяне на услуги, правомощия на компетентните власти на приемащата държава-членка;

▪ *Взаимоотношенията с трети страни*, свързани с нотификация във връзка с предприятия на трети страни и условия за достъп до пазарите на тези страни, и със сътрудничество с компетентните власти на трети страни, относно консолидиращия надзор.

Пруденциалният надзор включва няколко основни области:

1. Принципи на пруденциалния надзор, вкл. обмен на информация и професионална тайна.

2. Процеси на преглед, чрез подробно представяне на:

- Процеса на вътрешен анализ на адекватността на капитала (ВААК);
- Правилата, процесите и механизмите на институциите, които обхващат общите принципи и техническите критерии за организацията и третирането на рисковете - вътрешни подходи за изчисляване на капиталовите изисквания; сравнителен анализ за надзор по отношение на вътрешните подходи за изчисляване на капиталовите изисквания; кредитен риск и риск от контрагента; остатъчен риск; риск от концентрация; секьуритизационен риск; пазарен риск; лихвен риск, произтичащ от дейности извън търговския портфейл; операционен риск; ликвиден риск; риск от прекомерен ливъридж;

- Процеса на надзорен преглед и оценка;

- Надзорните мерки и правомощия - предвижда се въвеждане на *стандартизиран режим на надзор върху ликвидността и нивата на ливъридж*;

- Ниво на прилагане, вкл. процедура за оценка на вътрешната капиталова адекватност, правила, процедури и механизми на институциите и преглед и оценка и надзорни мерки.

3. Надзор на консолидирана основа – принципите за упражняване на надзор на консолидирана основа и надзора над финансовите конгломерати.

4. Капиталови буфери:

- Буфери - изискване за поддържане на предпазен капиталов буфер; на специфичен антицикличен капиталов буфер и буфер за системен риск;
- Определяне и изчисляване на антицикличните капиталови буфери;
- Мерки за запазване на капитала.

5. *Оповестяване на информация от компетентните органи*

Компетентните органи следва да оповестяват следната информация:

а) текстовете на законите, нормативните разпоредби, административните правила и общите указания, приети в тяхната държава- членка в областта на разумния надзор;

б) начина на прилагане на вариантите и на дискрециите, давани от законодателството на Общността;

в) общите критерии и методологии, които те използват при прегледа и оценката;

г) обобщени статистически данни по ключови аспекти от въвеждането на надзорната рамка във всяка държава-членка.

Оповестяване на информация от кредитните институции

Целите и политиките за управление на риска от страна на кредитната институция се оповестяват за всяка отделна категория риск. Тези оповестявания обхващат:

а) стратегиите и процесите за управление на тези рискове;

б) структурата и организацията на съответната функция за управление на риска или други подходящи единици.

в) обхвата и естеството на системите за отчетност и оценка на риска;

г) политиките за хеджиране и редуциране на риска и стратегиите и процесите за наблюдаване на продължаващата ефективност на хеджирането и средствата за редуциране на риска.

Регламент (ЕС) № 575/2013 относно пруденциалните изисквания за кредитните институции и инвестиционните посредници⁴³

Директива 2006/48/ЕО относно предприемането и осъществяването на дейност от кредитните институции и Директива 2006/49/ЕО относно капиталовата адекватност на инвестиционните посредници и кредитните институции бяха неколкостранно съществено изменяни. От съображения за яснота и с цел да се осигури последователното прилагане на тези разпоредби, те се обединяват в нови правни актове, приложими както към кредитните институции, така и към инвестиционните посредници чрез този Регламент и Директива 2013/36/ЕС.

Регламент (ЕС) № 575/2013 съдържа пруденциалните изисквания за институциите, свързани с функционирането на пазарите на банкови и финансови услуги и има за цел да се гарантира финансовата стабилност на участниците на тези пазари, високо ниво на защита на инвеститорите и вложителите, както и да допринесе за безпрепятственото функциониране на вътрешния пазар.

Въпреки че директиви 2006/48/ЕО и 2006/49/ЕО хармонизираха до известна степен правилата на държавите членки в областта на пруденциалния надзор, те съдържат значителен брой варианти и възможности държавите членки да налагат по-строги правила от установените в тях. Това води до различия между националните правила, които биха могли да възпрепятстват трансграничното предоставяне на услуги и свободата на установяване и по този начин да създадат пречки за безпрепятственото функциониране на вътрешния пазар.

Оформянето на пруденциалните изисквания под формата на регламент гарантира, че тези изисквания ще бъдат пряко приложими. Така ще се осигурят еднакви условия и ще се предотврати възникването на разминаващи се национални изисквания вследствие на транспонирането на Директива. В резултат на този Регламент всички институции ще спазват едни и същи правила в целия Съюз, което

⁴³ РЕГЛАМЕНТ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ (ЕС) № 680/2014 на Комисията от 16 април 2014 година за определяне, в съответствие с Регламент (ЕС) № 575/2013 на Европейския парламент и на Съвета, на техническите стандарти за изпълнение по отношение на предоставянето на информация от институциите на надзорните органи; РЕГЛАМЕНТ ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ (ЕС) 2017/1443 на Комисията от 29 юни 2017 година за изменение на Регламент за изпълнение (ЕС) № 680/2014 за определяне, в съответствие с Регламент (ЕС) № 575/2013 на Европейския парламент и на Съвета, на техническите стандарти за изпълнение по отношение на предоставянето на информация от институциите на надзорните органи; РЕГЛАМЕНТ (ЕС) 2019/630 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 17 април 2019 година за изменение на Регламент (ЕС) № 575/2013 по отношение на минималното покритие за загуби за необслужвани експозиции

ще засили и доверието в стабилността на институциите, особено по време на криза. Приемането на Регламент намалява също така регулаторната сложност и разходите на дружествата за спазване на нормативната уредба, особено за институциите с трансгранична дейност, както и допринася за премахване на нарушенията на конкуренцията. По отношение на *спецификите на пазарите на недвижимо имущество*, които се характеризират със свойствено за всяка държава членка, регион или местен район икономическо развитие и правна уредба, компетентните органи следва да имат право да определят по-високи рискови тегла или да прилагат, в зависимост от случаите на неизпълнение и очакваното развитие на пазара, по-стриктни критерии за експозициите, обезпечени с ипотечи върху недвижимо имущество в дадени области.

С приемането на *Регламента за капиталовите изисквания* пруденциалните изисквания към кредитните институции и инвестиционните посредници относно капитала, ликвидността, управлението на рисковете и вътрешното корпоративно управление се обособяват в ***директно приложим правен акт на ЕС***, което е прецедент спрямо текущата практика в областта на банковото регулиране. Регламентът е и първа крачка към въвеждането на т. нар. „***Единен надзорен наръчник***” (Single rulebook), водещ до максимална хармонизация на третирането на институциите в Европейския съюз (ЕС).

С Регламент (ЕС) № 575/2013 се установяват **единни правила относно общите пруденциални изисквания**, които институциите, подлежащи на надзор съгласно Директива 2013/36/ЕС, трябва да спазват по отношение на следните *елементи*:

а) капиталови изисквания по отношение на изцяло количествено измерими, еднотипни и стандартизирани елементи на кредитния, пазарния и операционния риск и сетълмент риска;

б) изисквания за ограничаване на големите експозиции;

в) ликвидни изисквания по отношение на изцяло количествено измерими, еднотипни и стандартизирани елементи на ликвидния риск;

г) изисквания за отчитане, в т.ч. и за ливъриджа;

д) изисквания за публично оповестяване.

Разпоредбите на директиви 2006/48/ЕО и 2006/49/ЕО, възпроизведени в Регламент 575/2013, са равностойни на разпоредбите в рамката Базел II. Чрез включването на допълнителните елементи от рамката Базел III, Регламентът за капиталовите изисквания става равностоеен на разпоредбите в рамките Базел II и Базел III.

Директива 2014/59/ЕС за създаване на рамка за възстановяване и реструктуриране на кредитни институции и инвестиционни посредници⁴⁴ (ДИРЕКТИВА (ЕС) 2019/879 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 20 май 2019 година за изменение на Директива 2014/59/ЕС по отношение на капацитета за поемане на загуби и рекапитализация на кредитните институции и инвестиционните посредници и на Директива 98/26/ЕО и Директива (ЕС) 2019/2162 на Европейския парламент и на Съвета от 27 ноември 2019 година относно емитирането на покрити облигации и публичния надзор върху тях и за изменение на директиви 2009/65/ЕО и 2014/59/ЕС)

Финансовата криза от 2008г.показа, че на равнището на Съюза до голяма степен липсват подходящи инструменти за ефективното справяне с нестабилни или проблемни кредитни институции и инвестиционни посредници. Такива инструменти са необходими по-специално, за да се предотвратят случаите на неплатежоспособност или, ако такива все пак настъпят, последиците от тях да се сведат до минимум чрез запазване на функции със системно значение на засегнатата институция. По време на кризата тези предизвикателства бяха основната причина, която принуди държавите членки да спасяват институциите, като използват парите на данъкоплатците. Целта на установяването на надеждна рамка за възстановяване и реструктуриране е да се премахне във възможно най-голяма степен необходимостта от такива действия.

Финансовата криза имаше отражение върху цялата система, тъй като засегна достъпа до финансиране на голяма част от кредитните институции. За да се избегне неизпълнение на задълженията с последици за цялата икономика, подобна криза

⁴⁴ Директива 2014/59/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 година за създаване на рамка за възстановяване и реструктуриране на кредитни институции и инвестиционни посредници и за изменение на Директива 82/891/ЕИО на Съвета и директиви 2001/24/ЕО, 2002/47/ЕО, 2004/25/ЕО, 2005/56/ЕО, 2007/36/ЕО, 2011/35/ЕС, 2012/30/ЕС и 2013/36/ЕС и на регламенти (ЕС) 1093/2010 и (ЕС) № 648/2012 на Европейския парламент и на Съвета; ДИРЕКТИВА (ЕС) 2019/879 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 20 май 2019 година за изменение на Директива 2014/59/ЕС по отношение на капацитета за поемане на загуби и рекапитализация на кредитните институции и инвестиционните посредници

налага предприемането на мерки, насочени към осигуряване на достъп до финансиране при равни условия за всички кредитни институции, които са иначе платежоспособни. Понастоящем липсва хармонизация на процедурите за реструктуриране на институции на равнището на Съюза.

Следователно е необходим режим, който да осигури на органите надежден набор от инструменти за достатъчно *бърза намеса на достатъчно ранен етап* по отношение на нестабилна или проблемна институция, така че да се гарантира непрекъснатост на критичните финансови и икономически функции на институцията, като същевременно се сведе до минимум въздействието от неизпълнението на задълженията на институцията върху икономиката и финансовата система. Този режим следва да гарантира, че загубите се поемат първо от акционерите, а след тях — от кредиторите, при условие че нито един кредитор не поема по-големи загуби от тези, които би поел, ако институцията беше ликвидирана чрез обичайно производство по несъстоятелност, в съответствие с посочения в настоящата директива принцип на справедливо третиране на кредиторите. Новите правомощия следва да позволят на органите например да запазят непрекъснатия достъп до депозитите и платежните трансакции, при необходимост да продават рентабилни части на институцията и да разпределят загубите по честен и предвидим начин. Тези цели следва да спомогнат за предотвратяване на дестабилизацията на финансовите пазари и за свеждане до минимум на разходите за данъкоплатците.

С тази Директива се определят правилата и процедурите, свързани с възстановяването и реструктурирането на следните субекти:

а) институции, които са установени в Съюза;

б) финансови институции, установени в Съюза, когато финансовата институция е дъщерно предприятие на кредитна институция или инвестиционен посредник или на дружество, посочено в буква в) или г), и попада в обхвата на надзора върху предприятието майка на консолидирана основа, съгласно Регламент (ЕС) № 575/2013;

в) финансови холдинги, смесени финансови холдинги и холдинги със смесена дейност, които са установени в Съюза;

г) финансови холдинги майки в държава членка, финансови холдинги майки от Съюза, смесени финансови холдинги майки в държава членка, смесени финансови холдинги майки от Съюза, и

д) клонове на институции, които са установени извън Съюза в съответствие със специалните условия, предвидени в Директивата.

Основните въпроси, които се третира в Директивата:

(1) *Планове за възстановяване и планове за реструктуриране* - планиране на възстановяването; оценяване на плановете за възстановяване; планове за възстановяване на групата и тяхното оценяване; планиране на режима на реструктуриране и планове за реструктуриране, вкл. планове за реструктуриране на групата

(2) *Възможност за реструктуриране* - оценяване на възможността за реструктуриране на институции и оценяване на възможността за реструктуриране на групи

(3) *Вътрешногрупова финансова подкрепа* - споразумение за вътрешногрупова финансова подкрепа и преглед и одобрение на предложеното споразумение от компетентните органи и посредничество

(4) *Ранна намеса* - мерки за ранна намеса

(5) *Реструктуриране* - Инструменти за реструктуриране

- Инструмент за продажба на стопанска дейност
- Инструмент „мостова институция“
- Инструмент за обособяване на активи
- Инструмент за споделяне на загуби
- Държавни инструменти за финансова стабилизация

(6) *Правомощия за реструктуриране* - защитни механизми; процедурни задължения; право на обжалване и изключване на други действия

(7) *Механизми за финансиране*

Европейска система от механизми за финансиране

Създава се Европейска система от механизми за финансиране, която се състои от: национални механизми за финансиране, заемане на средства между националните механизми за финансиране и съвместно използване на националните механизми за финансиране в случай на реструктуриране на група.

Директива 2014/49/ЕС относно схемите за гарантиране на депозити⁴⁵

Директивата представлява основно средство за изграждането на вътрешния пазар от гледна точка на свободата на установяване и свободата на предоставяне на финансови услуги в областта на кредитните институции, като същевременно с това с нея се повишават стабилността на банковата система и защитата на вложителите.

Предвид свързаните с неплатежоспособността на кредитни институции разходи за икономиката като цяло, както и отрицателното ѝ въздействие върху финансовата стабилност и доверието на вложителите, наред с мерките за изплащане на гарантираните суми на вложителите е желателно на държавите членки да се осигури достатъчна гъвкавост, така че да дадат възможност на Схемите за гарантиране на депозитите (СГД) да прилагат мерки за намаляване на вероятността за бъдещи вземания към тези Схеми. Тези мерки следва винаги да са съобразени с правилата за държавна помощ.

С Директивата се установяват правилата и процедурите за създаването и функционирането на схемите за гарантиране на депозити (СГД). Тя се прилага за:

- а) законоустановените СГД;
- б) СГД на договорна основа, които са официално признати за СГД;
- в) институционални защитни схеми, които са официално признати за СГД;
- г) кредитни институции, участващи в схемите, посочени в буква а), б) или в).

Размер на гаранцията

1. Държавите членки осигуряват размер на гаранцията от 100 000 EUR за съвкупните депозити на всеки вложител, в случай че депозитите са неналични.

⁴⁵ Вж. Директива 2014/49/ЕС НА Европейския парламент и на Съвета от 16 април 2014 година относно схемите за гарантиране на депозити (преработен текст)

2. държавите членки осигуряват защитата на следните депозити в размер над 100 000 EUR в продължение на най-малко три месеца и не повече от 12 месеца след заверяване на сметката със сумата или от момента, в който тези депозити станат законно прехвърлими:

а) депозити, възникнали в резултат на сделки с недвижимо имущество, свързани с частни жилищни имоти;

б) депозити, които служат за постигане на определени в националното право социални цели и се отнасят до конкретни житейски събития, свързани с вложителите, като сключване на брак, развод, пенсиониране, уволнение, съкращаване на щат, инвалидност или смърт;

в) депозити, които служат за постигане на определени в националното право цели и които се основават на изплащането на осигурителни обезщетения или обезщетение за вреди от престъпления или наказания, наложени в резултат на съдебна грешка.

2.4. Нова надзорна рамка

С общо решение между Европейския парламент, Европейската комисия и Съвета на Европейския съюз от 1 януари 2011 г. се създаде нова европейска надзорна рамка.

Европейската надзорна рамка включва създаването на Европейски съвет за системен риск, Европейски банков орган, Европейски орган за застраховане и професионално пенсионно осигуряване и Европейски орган за ценни книжа и пазари. По този начин за първи път на европейско равнище се формират необходимите инструменти за идентифициране на рискове и предотвратяване на кризи в европейската финансова система. Създават се и ефективни средства за по-добър контрол за участниците на финансовия пазар, което ще доведе до бързи и координирани действия за защита на икономиката и гражданите на ЕС. Приемането на регламентите, с които се създадат четирите нови европейски надзорни органа, засилва европейското измерение на финансовия надзор.

Предвидено е *Европейските надзорни органи (ЕНО)* да имат следните функции:

- Да вземат решения по отношение на дейността на дадена финансова институция, в случай че националният надзорен орган не е успял да промени някои от нейните практики, считани за рискови;
- Да уреждат спорове между националните надзорни органи;
- Да осъществяват надзор над големите трансгранични финансови институции чрез националните надзорни власти.
- Временно да ограничават или забраняват определени видове финансови операции, които могат да застрашават правилното функциониране на финансовата система.

А. Европейски съвет за системен риск (ЕССР) – European Systemic Risk Board (ESRB)

Европейският съвет за системен риск осъществява надзор на *макроравнище* върху финансовата система на ЕС. Целта е предотвратяване и намаляване на системните рискове, избягване на мащабни финансови сътресения, както и безпрепятственото функциониране на вътрешния пазар.

ЕССР осъществява мониторинг върху натрупването на системен риск в европейските икономики, ще оценява рисковете, като следи за потенциални заплахи за финансовата стабилност, породени от макроикономическата конюнктура и от промените във финансовата система като цяло ("пруденциален надзор на макроравнище"). За целта ЕССР разработва общ набор от количествени и качествени показатели ("*индикативна таблица на риска*"), които ще послужат за основа при определяне на надзорния рейтинг на трансгранични институции, които могат да представляват системен риск. Така ЕССР ще бъде в състояние да осигурява *ранно предупреждение* за евентуални системни рискове и когато е необходимо, ще издава препоръки за предприемане на действия по отношение на тези рискове. Тези препоръки ще могат да бъдат отправяни както към ЕС като цяло, така и към една или няколко държави членки, европейски или национални надзорни органи и *няма да имат правнообвързващ характер*.

Със създаването на ЕССР е отстранена една от основните слабости, разкрити по време на кризата от 2008г. – уязвимостта на финансовата система спрямо взаимосвързани, комплексни, секторни и междусекторни системни рискове.

В структурата на Европейският съвет за системен риск влизат Генерален съвет, Управителен съвет, Секретариат, Консултативен научен комитет и Консултативен технически комитет. Начело на ЕССР стоят *председател и двама заместници*, които ръководят заседанията на Генералния съвет и на Управителния съвет. Според регламента за председател с петгодишен мандат се избира президентът на Европейската централна банка.

В *Генералния съвет* влизат и управителите на централните банки на страните – членки на ЕС (тук България се представлява от управителя на Българската народна банка), един член на Европейската комисия, председателите на трите "браншови" надзорни органи, председателят на Консултативния научен комитет и неговите заместници и председателят на Консултативния технически комитет. Генералният съвет ще взема всички решения, свързани с оценката на системния риск на финансовите пазари в ЕС.

Управителният съвет има за задача да подготвя заседанията на Генералния съвет и да следи как се спазват препоръките му. Той се ръководи от председателя на ЕССР и първия му заместник, а негови членове са: заместник-председателят на ЕЦБ, един член на ЕК, председателите на трите "браншови" европейски надзорни органи, на Консултативния научен комитет и на Консултативния технически комитет.

Консултативният научен комитет се състои от 15 члена – световноизвестни учени в областта на икономическите науки и експерти с богат опит в областта на малките и средни предприятия. Председателят и двамата заместници ще се назначават от Генералния съвет по предложение на председателя на ЕССР.

В *Консултативния технически комитет* влизат представители на надзорните органи на всяка една държава – членка на ЕС, както и на централните им банки, в случай че банковият надзор е отделен от емисионната институция.

Б. На равнище ЕС трите съществуващи надзорни комитета са заменени от *три нови* европейски надзорни институции: **Европейски банков орган, Европейски орган за застраховане и професионално пенсионно осигуряване и Европейски орган за ценни книжа и пазари.**

Основните проблеми пред микронадзора на ЕС се състоят в намирането на адекватен механизъм за изработване на най-подходящите надзорни решения за трансграничните финансови институции, постигане на достатъчно добро

сътрудничество и обмен на информация между националните надзорни органи и успешно осъществяване на съвместни надзорни действия. Затова Европейските надзорни институции ще бъдат изградени така, че да преодолеят недостатъците на настоящата система на микронадзор (пруденциален надзор на микроравнище) и да обвържат националните органи в една мрежа, подчинена на целта за постигане на стабилен единен европейски финансов пазар.

За усъвършенстване на надзора на банковия сектор на европейско ниво се създава **Европейски банков орган (European Banking Authority – ЕВА)**. Неговата задача е да координира и наблюдава дейността на големите европейски банкови групи и да предлага стандарти и указания към националните надзорни органи, следейки за тяхното прилагане. Създаването на Европейския банков орган не отнема правомощията на националните надзорни органи и те продължават да упражняват ежедневен надзор над отделните финансови институции. Европейският банков орган *може да издава решения* към отделни финансови институции в случай на нарушаване на европейското законодателство, при разрешаване на спорове между национални надзорни органи, както и при кризисна ситуация на ниво ЕС. Председателят на Европейския банков орган се избира от Съвета на надзорниците, в който от българска страна ще участва подуправителят на БНБ и ръководител на управление "Банков надзор".

Комисията за финансов надзор представлява България в Европейския орган за застраховане и професионално пенсионно осигуряване и в Европейския орган за ценни книжа и пазари.

2.5. Създаване на Европейски банков съюз

Световната финансова и икономическа криза от 2008г. създаде много предпоставки за безпокойство, свързани със стабилността на Еврозоната и оцеляването на единната валута – еврото. Макар и проблемите ѝ да не бяха основна причина за възникване на кризата, еврозоната се оказа най-потърпевша. Дълговата криза в еврозоната се разрази с такъв темп, че на дневен ред стоеше въпросът за нейното спасяване.

Договарянето на общ курс между 19-те държави от еврозоната ще е достатъчно трудно изпитание. Подкрепата на страните, които още не са въвели еврото, може да се окаже също толкова голямо предизвикателство. Няколко са вариантите, които се

предлагат за реформиране на еврозоната, като въвеждането на *единен европейски банков съюз* беше най-силно развитата идея на онзи етап.

Единният банков съюз има *три основни компонента*: единен надзорен механизъм и регламент за капиталовите изисквания; хармонизирани схеми за защита на депозитите и единна европейска рамка за възстановяване и оздравяване.

Единният надзорен механизъм (Single Supervisory Mechanism – SSM) заработи през март 2014 г. като първа стъпка към създаването на банков съюз в Европа.

Европейската централна банка (ЕЦБ) получи правомощия на финансов регулатор, който ще може да се намесва в работата на всяка банка в Еврозоната. Новите правила се очаква да имат съществена роля за оцеляването и засилването на единната европейска валута, тъй като именно проблемите в банковия сектор предизвикаха опустошителната финансова криза. Мерките имат за цел и да предпазят банките от сривове, подобни на тези в Гърция и Испания.

В рамките на новия единен надзорен механизъм крайната отговорност за конкретни надзорни задачи, свързани с финансовата стабилност на всички банки от еврозоната поема ЕЦБ. Тя упражнява банков надзор в сътрудничество с националните надзорни органи чрез установяване на общ подход към текущия надзор, предприемане на хармонизирани надзорни действия и коригиращи мерки и осигуряване на последователното прилагане на разпоредбите и надзорните политики. ЕЦБ има правомощията да извършва надзорен преглед, проверки на място и разследвания, да издава или отнема лицензи за банкова дейност, да оценява придобиването и разпореждането с квалифицирани дялови участия от страна на банките, да осигурява спазването на пруденциалните правила на ЕС, да определя повиши капиталови изисквания (буфери), за да противодейства на евентуални финансови рискове. Също така, ЕЦБ ще е в състояние да се намесва на ранен етап, когато дадена банка нарушава или има опасност да наруши регулаторните изисквания за капиталова адекватност, като задължава банките да предприемат коригиращи мерки. Националните органи продължават да играят важна роля в ежедневния надзор и при подготовката и прилагането на решенията на ЕЦБ. НС на ЕЦБ подготвя проектите на решения, които след това се приемат от УС на ЕЦБ, следвайки така наречената процедура при липса на възражения (*nonobjection procedure*).

Банката ще си сътрудничи с *Европейският банков орган (ЕБО)* в рамките на Европейската система за финансов надзор. ЕБО ще продължи с разработването на *единна нормативна уредба на ЕС*, приложима към всички 27 държави членки, за да се запази целостта на единния пазар и да се осигури съгласуваност в банковия надзор.

Под контрола на единния регулатор попадат около 200 големи банки в еврозоната (към м.септември 2021 под надзора на ЕЦБ са 115 банки и банкови групи, но много от тях включват множество дъщерни институции в еврозоната, което прави бройката значително по-голяма - над 900), чиито активи надвишават 30 млрд. евро или над 20% от БВП на страните, в които са регистрирани. Директно се следят *трите най-големи банки във всяка страна от еврозоната*. Освен това, надзорният орган може да се намесва в работата на която и да е по-малка банка, когато се забележат първи признаци, че тя изпитва финансови трудности, застрашаващи стабилността на еврото. Много от френските банки попаднаха под супернадзора на ЕЦБ – за разлика от немските банки, тъй като банковият сектор в Германия е по-силно фрагментиран.

Централизираният надзор над европейските банки предизвика много спорове и създаде напрежение между страните в и извън еврозоната. Той трябва да позволи на спасителните фондове директно да рекапитализират затруднени банки, което ще прекрати порочния кръг между балансите на финансовите институции и държавните дългове.

Европейската комисия (ЕК) даде своите предложения за снабдяването на ЕЦБ с нужните правомощия да осъществява надзор върху банките в еврозоната и всички страни от ЕС, които решат да се присъединят към проекта. Ефективният контрол върху финансовите институции на еврозоната очевидно е основната цел.

Като част от мерките за спасяване на еврозоната, европейските политици приеха нов мощен инструмент, с чиято помощ да овладеят евентуално задълбочаващата се дългова криза във валутния съюз, а именно "активиране" на постоянния спасителен фонд на еврозоната – *Европейския стабилизационен механизъм*. Новата структура трябва да замени Европейския фонд за финансова стабилност, който от 2010 г. предоставяше финансова подкрепа на проблемни страни, като Гърция, Португалия и Ирландия. Необходимо условие ЕСМ да започне да изкупува държавни облигации заедно с ЕЦБ е съответното правителство да отговори на редица условия, включващи намаляване на бюджетните разходи и въвеждане на мерки за намаляване на дефицита.

2.6. България и Европейския банков съюз

От 1 октомври 2020 г. България се присъедини към Единния надзорен механизъм (ЕНМ) чрез установяването на *тясно сътрудничество между Българската народна банка (БНБ) и Европейската централна банка (ЕЦБ)*.⁴⁶ Считано от тази дата с решение на УС на БНБ подуправителят, ръководещ "Банков надзор", е представителят на Българската народна банка в Надзорния съвет на ЕЦБ, със същите права и задължения като всички останали членове, включително право на глас.

Заедно с присъединяването към ЕНМ България се присъедини и към *Единния механизъм за реструктуриране (ЕМП)*. ЕНМ и ЕМП са двата действащи към момента блока на т.н. Банков съюз в еврозоната. Присъединяването към банковия съюз беше предварително условие за присъединяването на българския лев към валутния механизъм ЕРМ II.

Участие в Единния надзорен механизъм

Европейската централна банка поема надзора над *най-значимите банки* на българския пазар: *УниКредит Булбанк АД, Банка ДСК АД, Обединена българска банка АД, Юробанк България АД и Райфайзенбанк (България) ЕАД*. Така ЕЦБ осигурява изпълнението на регулаторните изисквания да извършва пряк надзор на индивидуално ниво над всички банки, които са *част от значими групи* и най-малко над *трите най-значими банки* във всяка държава. ЕЦБ е отговорна за надзора над определените като значими институции във всички аспекти на тяхната дейност (вж. "Банковият надзор в България – 1997-2020", Многотомник, ВУЗФ, том3) – дистанционен надзор, инспекции на място, т.нар. хоризонтални функции: надзорна методология, оценка на модели, лицензии, оценка за надеждност и пригодност на членове на управителните органи на банките и т.н. БНБ издава индивидуални административни актове по отношение на значимите институции единствено при искане, издадено от ЕЦБ и в пълно съответствие с него.⁴⁷ За целите на директния надзор върху определените като значими банки БНБ е определила *подкоординатори*, както и *представители в съвместните надзорни екипи*, които ще участват на всички етапи от процеса на осъществяване на надзор. НС на ЕЦБ подготвя проектите на

⁴⁶ Присъединяването към ЕНМ е следствие на решение (ЕС) 2020/1015, взето от ЕЦБ от 24 юни 2020 г.

⁴⁷ Радослав Миленков, Подуправител на БНБ, ръководещ Управление „Банков надзор“, интервю за в. „24 часа“, 30 септември 2020 г.

решения, които след това се приемат от УС на ЕЦБ, следвайки така наречената процедура при липса на възражения (*nonobjection procedure*). УС на ЕЦБ приема и други решения по общата рамка на ЕНМ, без прилагане на процедура при липса на възражения. В УС на ЕЦБ няма представител на България, тъй като този съвет се състои от членовете на Изпълнителния съвет на ЕЦБ и управителите на централните банки от страните – членки на еврозоната.

Съвместните надзорни екипи са отговорни за цялостната оценка на риска, стабилността и уязвимостта на всяка една от *значимите кредитните институции*. Те ще определят и съответните надзорни мерки в случай на необходимост вкл. допълнителните капиталови изисквания по Втори стълб на Базел. Съвместните надзорни екипи ще правят оценка на адекватността на вътрешните оценки на капитала и ликвидността и рисковете за тях, на плановете за възстановяване, както и на адекватността на бизнес-модела и корпоративното управление на всяка една банка.

Надзорът над определените като „*по-малко значими институции*“ ще се осъществява от БНБ, но при пълна хармонизация на надзорния процес с този на ЕЦБ. В тази връзка ЕЦБ ще упражнява контрол по прилагането на *всички насоки и стандарти* на Единния надзорен механизъм в работата на БНБ, вкл. и по отношение на процеса на надзорен преглед и оценка и инспекциите на място, като има и създадена специална структура за тях. Друг по-малко известен момент е, че самите "по-малко значими" банки не са еднозначни - сред тях във всяка страна ЕЦБ и местният регулатор трябва да излъчат поне *три институции с "висок приоритет"*. За тези банки Франкфурт получава повече информация, включително и нотификации от БНБ за свои ключови мерки и решения по отношение на тях. В допълнение, БНБ ще продължи да бъде *националният компетентен орган* по отношение на *макропруденциалния надзор над банковата система*, като компетенциите в това отношение остават без промяна, а в това отношение политиката на БНБ е оценена като последователна, и консервативна.

Тясното сътрудничество ще бъде процес, в рамките на който както на БНБ, така и на кредитните институции ще се наложи *адаптиране на модела на взаимодействие* по отношение на надзорния процес.

Участие в Единния механизъм за реструктуриране (ЕМП)

Участието на българската банкова система в ЕМП произтича от участието в ЕНМ. Единният механизъм за реструктуриране обхваща всички банки, които извършват дейност в държавите членки, участващи в ЕНМ и има за цел прилагането на ефективни и еднообразни правила за реструктуриране и еднакви условия за финансиране на реструктурирането в рамките на банковия съюз. Тази функция се осъществява от специализирана агенция на Съюза - *Единния съвет за реструктуриране* (ЕСП), който изпълнява задачите и упражнява правомощията си в тясно сътрудничество с националните органи за реструктуриране. С решение на УС на БНБ подуправителят, ръководещ управление „Емисионно“, е определен за представител на БНБ в ЕСП с право на глас при участието си в пленарната сесия.

Разпределението на функциите и задачите между ЕСП и националните органи за реструктуриране е съобразено с разпределението на надзорните функции между ЕЦБ и надзорните органи на участващите държави. ЕСП взема решения по всички въпроси, относно планирането на реструктурирането и предприемането на действия по реструктуриране по отношение на *значимите субекти или групи*, попадащи под прекия надзор на ЕЦБ и по отношение на *трансгранични групи в рамките на банковия съюз*. В този процес националните органи за реструктуриране подпомагат ЕСП, а след вземане на решенията предприемат съответни действия или приемат свои решения за изпълнение на решенията или указанията на ЕСП. По отношение на институции и групи, които *не са определени за значими и не извършват трансгранична дейност*, националните органи за реструктуриране упражняват в пълен обем правомощията по планиране на реструктурирането, оценка на възможността за реструктуриране и отстраняване на пречките пред възможността за реструктуриране, както и действия по реструктуриране. Заедно с това, с цел да се гарантира ефективно и последователно прилагане на рамката на реструктурирането, ЕСП издава насоки и общи указания до националните органи за реструктуриране във връзка с изпълнението на задачите и приемането на решенията за реструктуриране.

В рамките на ЕМП националните механизми за финансиране на реструктурирането са заместени от *Единния фонд за реструктуриране (ЕФП)*, в който кредитните институции от участващите държави членки правят предварителни, а при необходимост и последващи вноски. Използването на средствата от ЕФП за финансиране на реструктурирането на проблемни кредитни институции от банковия съюз е изключително правомощие на ЕСП. Тази функция ЕСП ще упражнява както

по отношение на банките в България, попадащи под прекия надзор на ЕЦБ, така и по отношение на банките, за които БНБ продължава и в рамките на ЕМП да бъде орган за реструктуриране с преки правомощия.

Ролята на ЕСП като централизиран орган за реструктуриране е свързана и с определени преки правомощия по отношение на всички институции, в това число и на по-малко значимите институции. ЕСП разполага с правомощия *да изисква предоставянето на информация, да извършва общи разследвания и проверки на място, както и да налага административни наказания и имуществени санкции при неизпълнение на задълженията, произтичащи от Регламента за ЕМП*. Освен това, ЕСП разработва общи политики и правила, които да бъдат прилагани с оглед *синхронизиране на анализите във връзка с подготовката на плановете за реструктуриране* и при предприемане на действия по реструктуриране. С присъединяването към Банковия съюз вноските на банките във Фонда за реструктуриране ще претърпят известно намаление, което предстои да бъде изчислено, тъй като целевото ниво на българския фонд досега беше по-високо, отколкото нивото на ЕФП. За банките в България ще възникне и ново задължение да внасят определените от ЕСП *такси за покриване на административните разходи*, свързани с упражняването на функциите и задачите на ЕСП.

Ползите за България от присъединяването ѝ към Европейския банков съюз

Българската народна банка осъществява надзорната си дейност при спазване на най-високите регулаторни стандарти – Директиви и регламенти на ЕС, насоки на Европейския банков орган, Международни стандарти за финансова отчетност и др. Това бе част и от оценката за съответствие, която бе неразделна част от оценката, извършена от ЕЦБ в хода на подготовката за установяване на режим на тясно сътрудничество. Естествено, с присъединяването към Единния надзорен механизъм *този процес ще придобие ново качество, най-вече по отношение на синхронизиране на най-добрите практики в надзора над банките*.

С присъединяването си към Единния надзорен механизъм БНБ получава достъп до надзорния капацитет на ЕЦБ и страните-членки в цялата му пълнота - стандарти, методология, аналитична подкрепа и т.н. Ние и до момента сме участвали активно в дейността по надзора над трансграничните банкови групи, с най-високо ниво на

консолидация в ЕЦБ. Сегашното ниво обаче разширява националните надзорни възможности и категорично добавя стойност в надзорните експертизи.⁴⁸

Всичко това е част от нещо много по-голямо: приемането на еврото в България. Най-ранната възможна дата за това е 2024 година,

В последната си публикация за членството на България в "чакалнята на еврозоната" от януари 2021 ЕЦБ посочи, че държи на запазването на икономическата и финансовата стабилност, за да ни „пусне“ в зоната на единната валута. Франкфурт акцентира, че е доволен от преодоляването на макроикономическите дисбаланси, но смята, че все още е нужен "значителен прогрес" по отношение на качеството на институциите и управлението. ЕЦБ подчертава, че от страната ни се изисква и "висока степен на устойчива конвергенция" на българската икономика с тази на еврозоната.

Ключов за България се явява и Конвергентният доклад на ЕЦБ и Еврокомисията, който оценява готовността на страните за присъединяване. Редовният преглед излиза на всеки две години, което означава, че следващата оценка ще бъде публикувана през юни 2022 година. Тогава ще стане ясно дали изпълняваме поне формалните критерии за членство - равнище на инфлацията, на дълга и на бюджетния дефицит.

В това време обаче пред Еврозоната има няколко предизвикателства, които известен смисъл засягат страната ни:

- Наскоро едни от най-високопоставените представители на валутния блок отправиха призови за завършването на *затлачените реформи в Банковия съюз*, част от който вече на практика е и България. Например, още през 2015 г. бе предложено създаването на Европейска схема за застраховане на депозитите в банките. Вече пет години тя е в процес на оформяне заради дискусии, дори препирни и липса на консенсус. Засега е налице единствено системата от национални схеми за гарантиране на депозити до 100 000 евро, регулирана от Директива 2014/49 на Европейския съюз.

- Като бъдещ член на валутния съюз, България би следвало да се интересува и от *плановите на ЕЦБ за консолидация* в банковия сектор. Първи

⁴⁸ Радослав Миленков, Подуправител на БНБ, ръководещ Управление „Банков надзор“, интервю за в. „24 часа“, 30 септември 2020 г.

октомври отново се явява ключова дата - тогава приключва общественото обсъждане по новия надзорен подход на европейския регулатор. От доста време във Франкфурт разглеждат сливането между банки като решение на проблемите с ниските лихви и слабите печалби на банките на Стария континент. Има и друга причина този тип сделки да бъдат насърчавани - само по-големи европейски банки могат да отговорят на конкуренцията от американските финансови институции.

ЕЦБ не крие подкрепата си за тези процеси. В официално съобщение регулаторът казва, че *"Консолидацията може да помогне на банките от еврозоната да постигнат мащабни икономии, да станат по-ефективни и да подобрят способността си да се изправят пред нови предизвикателства като цифровизацията. Доходността и стабилността на бизнес моделите са сред надзорните приоритети за 2021 г. и са важни за повишаване на устойчивостта на банките и способността им да подпомагат икономиката, включително в контекста на пандемията на коронавируса (COVID-19)."*

- Как ЕК ще спре задаващата се вълна от лоши кредити? Европейската комисия представи стратегия за предотвратяване на натрупването в бъдеще на необслужвани кредити в целия Европейски съюз вследствие на кризата с коронавируса. Стратегията има за цел да гарантира, че домакинствата и предприятията в ЕС продължават да имат достъп до финансирането, от което се нуждаят по време на кризата.⁴⁹ Затова Комисията предлага поредица от действия, които да осигурят на държавите членки и финансовия сектор необходимите инструменти за *справяне на ранен етап* с нарастването на необслужваните кредити в банковия сектор на ЕС. Тези действия преследват *четири* основни цели:

- (1) *допълнително развитие на вторичните пазари за необслужвани активи*, което ще позволи на банките да прехвърлят необслужваните кредити от балансите си, като същевременно длъжниците получат допълнителна по-голяма защита. За тази цел трябва да се приемат Правила относно лицата, обслужващи кредити, и купувачите на кредити, което понастоящем се обсъжда от Европейския парламент и Съвета, които биха засилили защитата на длъжниците на вторичните пазари. Комисията вижда полза от създаването на *централен център за електронни данни на равнище ЕС*, за да се повиши прозрачността на пазара. Такъв център ще действа като хранилище на

⁴⁹ По оценка на ЕЦБ общият размер на необслужваните заеми в еврозоната може да достигне 1.4 трлн. евро. При евентуално по-бавно възстановяване на европейската икономика от кризата, качеството на активите на банките — а оттам и възможностите им да отпускат заеми — биха могли да се влошат", признава ЕК.

данни за пазара на необслужвани кредити, за да могат всички участници на пазара (продавачи на кредити, купувачи на кредити, лица, обслужващи кредити, дружества за управление на активи и частни платформи за необслужвани кредити) да си обменят по-добре информация, така че необслужваните кредити да бъдат по-добре управлявани.

(2) Еврокомисията лансира реформа на законодателството на ЕС в областта на *несъстоятелността на дружествата и събирането на вземания*: това ще спомогне за хармонизиране на различните нормативни уредби за несъстоятелността в целия ЕС, като същевременно се запазят високи стандарти за защита на потребителите. Хармонизирането на процедурите по несъстоятелност би повишило правната сигурност и би ускорило събирането на вземания в полза както на кредитора, така и на длъжника⁵⁰.

(3) По-любопитна е идеята за създаването на *национални дружества за управление на активи* и за насърчаване на сътрудничеството на равнище ЕС. Дружествата за управление на активи предоставят облекчение на банките, които изпитват затруднения, като им дават възможност да премахнат необслужваните кредити от своите баланси. По този начин банките могат отново да съсредоточат усилията си върху кредитирането на жизнеспособни предприятия и домакинства, вместо да управляват необслужваните кредити.

Банките в еврозоната са сегментирани съобразно националните линии на бизнес, което ги прави по-уязвими и по-ниско ефективни. Външният за системата пандемичен вирус и симетричният шок от него създава благоприятни условия за общоевропейска инициатива. Ето защо ефективното решение е *европейска компания за управление на активи („лоша банка“)*. Или, като алтернатива - *мрежа от национални дружества*, която също би подкрепила икономическото възстановяване, ако се изгради по подходящ начин. За да проработи една такава мрежа са необходими поне два елемента: финансиране и оценяване.

От финансирането, осигурявано или гарантирано от централен орган всяка национална компания за управление на активи, независимо от местоположението си, ще печели от кредитната оценка на общността и ще получи по-благоприятен достъп до пазара. Същевременно, обединяването на финансовите ресурси налагат

⁵⁰Комисията настоятелно призовава Парламента и Съвета бързо да постигнат съгласие по законодателното предложение за минимални правила за хармонизация относно ускореното извънсъдебно изпълнение по обезпеченията, което е предложено през 2018 г.

методология и данни за стандартизирана оценка, формираща цената, на която необслужваните заеми се прехвърлят от банките на паричния мениджър. Тази комбинация ще помогне да се постигне правилният баланс между загубите, които ще понесат кредиторите, когато прехвърлят проблемните си заеми на външно дружество, както и средносрочната рентабилност на схемата. Директният достъп до нея би трябвало да е ограничен за банките, които, по оценка на надзорниците им, имат жизнен бизнес модел и могат да преминат със собствени сили през кризата. Другите играчи могат да участват при стриктни условия, включително решително реструктуриране.

В почти невъзможния случай, когато подобна схема приключи на загуба, би могло да се ограничи или дори да се предотврати мултинационализацията ѝ на територията на съюза. И загубите да се поемат на национално равнище от банките, които са създали схемата.

Такава инициатива може да се разработи въз основа на съществуващата правна рамка на Европейския съюз и на държавните нормативи на страните членки. Трябва да има и готовност да се направят правни корекции, ако се налага. Евроната не може да си позволи банков сектор, който ще се бори с години с последствията от сегашната криза. Нито банкова система, която е неспособна да подкрепи трансформацията на икономиките на държавите от общността.

(4) На последно място е позиционирана държавната помощ за банковия сектор. От ЕК казват, че предвид особеностите на настоящата здравна криза правителствата имат възможност при необходимост да оказват подкрепа като предпазна мярка, за да се гарантира непрекъснатото финансиране на реалната икономика съгласно Директивата на ЕС за възстановяване и реструктуриране на банките и правилата за държавна помощ.

3.ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ ЗА ЕФЕКТИВЕН БАНКОВ НАДЗОР⁵¹

В т.1 формулирахме, че основната цел на банковия надзор е да допринася за запазване на *финансовата стабилност*, като гарантира общественото *доверие* в банковата система и *защитава интересите на потребителите на финансови услуги*. Задачата на надзора е да гарантира, че банките оперират по безопасен и разумен начин, както и че притежават достатъчен капитал и резерви за посрещане на рисковете, възникващи в хода на дейността им.

За да изпълни своите цели, функции и задачи, организацията на банковия надзор трябва да бъде изградена при спазване на основни принципи, които Базелският комитет разработи през 1997 г. и актуализира през 2006 г и 2012г.

Базелските основни принципи за разумен надзор включват 25 принципа, групирани в 7 групи:

- **Цели, независимост, правомощия, прозрачност и сътрудничество – принцип 1;**
- **Лицензиране и структура – принципите от 2 до 5;**
- **Надзорни наредби и изисквания – принципите от 6 до 18;**
- **Методи за постоянен банков надзор – принципи 19, 20 и 21;**
- **Счетоводство и оповестяване – принцип 22;**
- **Официални правомощия на надзорниците – принцип 23;**
- **Консолидиран и презграничен надзор – принципи 24 и 25.**

3.1. ПРЕДВАРИТЕЛНИ УСЛОВИЯ ЗА ЕФЕКТИВЕН БАНКОВ НАДЗОР

Една ефективна система за банков надзор трябва да бъде базирана върху определен брой външни елементи, наречени *предварителни условия (предпоставки)*. Такива условия, освен че оказват влияние върху нормативната рамка на надзора, директно влияят върху ефективността на надзорната практика. Тези външни елементи включват⁵²:

⁵¹ Тази част е разработена като са използвани:

Сборник документи, издадени от Базелския комитет по банков надзор. Т. I. Основни надзорни методи. Банка за международни разплащания, Базел, БНБ, превод 1997. и актуализираните през 2006 г и 2012г. Основни принципи за ефективен банков надзор на Базелския комитет по банков надзор (BCBS): Core Principles on Banking Supervision, Basel Committee on Banking Supervision, BIS, October 2006, 2012. Core Principles Methodology, Basel Committee on Banking Supervision, BIS, October 2006, 2012.

⁵² Вж. Core Principles on Banking Supervision, Basel Committee on Banking Supervision, BIS, October 2006 и 2012г.

- стабилна и трайна макроикономическа политика;
- добре развита обществена инфраструктура;
- ефективна пазарна дисциплина;
- механизми за осигуряване на необходимото ниво на защита на системата (или мрежа за обществена защита).

Осигуряването на стабилна и трайна макроикономическа политика не е в компетенцията на органите за банков надзор, а зависи от висшата законодателна власт и правителството. Приема се, че разумната макроикономическа политика трябва да бъде основата на изграждането на стабилна банкова система. Ето защо надзорната институция трябва да реагира, винаги когато установи, че съществуват елементи на тази политика, които се отразяват негативно върху сигурността и доверието в банковата система.

Добре развитата обществена инфраструктура трябва да обхваща следните инструменти, които оказват съществено влияние върху състоянието на финансовите системи⁵³:

- система от бизнес закони, която включва търговски закон, закони за несъстоятелност, за задълженията и договорите, за защитата на потребителите и частната собственост, който се прилага последователно и осигурява механизъм за справедливо решаване на споровете;
- всеобхватни и добре формулирани счетоводни принципи и правила и изградени на тази база стандарти, широко приети в света;
- система на независими одиторски проверки на големите предприятия, за да могат потребителите на финансовите отчети, включително банките, да имат гаранцията на независими органи (които носят отговорност за качеството на работата си), че отчетите представят вярна и точна картина на финансовото състояние на предприятието и са изготвени в съответствие с установените счетоводни принципи и стандарти;

⁵³ Пак там

- ефикасно и независимо законодателство и добре регулирани (с нормативна база и контролни системи) счетоводни, одиторски и правни професии;
- добре формулирани ръководни правила, както и адекватен надзор над другите финансови пазари и ако е необходимо, над участниците на тези пазари;
- сигурна и ефективна платежна и клирингова система за разплащания по финансовите сделки, при които се контролират рисковете от неизправност на контрагента.

Ефективната пазарна дисциплина е другата предпоставка за осигуряване на ефективен банков надзор, а тя зависи от надеждния поток от информация към пазарните участници, от мерките, които гарантират, че инвеститорите носят отговорност за резултатите на своите решения, и от качеството на фирменото управление и гаранциите, че кредитополучателите предоставят на инвеститорите и кредиторите точна, смислена, ясна и навременна информация.

По принцип *подходящото ниво на защита на системата се осигурява чрез решенията на съответните висши държавни органи (включително и централната банка) особено когато се ангажират държавни средства. В този процес обаче участват и органите на надзора и за да се запази оперативната им самостоятелност, е важно да се направи ясно разграничение между ролята за защита на системата (или защитната мрежа) и ежедневиия надзор над платежоспособните институции. При решаване на въпросите на системата е необходимо да се разгледат, от една страна, рисковете за финансовата система и заразата за иначе здравите институции, и от друга – необходимостта да се намали до крайност изкривяването на пазарните сигнали и дисциплината. В някои страни рамката на защитата на системата включва и системата за застраховка на депозитите, като тя също може да бъде провокирана⁵⁴.*

Въз основа на така представените предварителни условия за ефективен банков надзор е формулиран **Принцип 1: Цели, независимост, правомощия, прозрачност и сътрудничество: Една ефективна система за банков надзор изисква всяка институция, участваща в надзора върху банковите организации, да има ясно определени отговорности и цели. Всяка такава институция трябва да е независима в работата си, да има прозрачни процедури и стабилно управление, да разполага с достатъчно ресурси и да е отговорна за цялостното изпълнение на**

⁵⁴ Пак там

задълженията си. Необходима е също така и подходяща правна рамка, включваща разпоредби, свързани с лицензирането на банковите организации и постоянния надзор върху тях; правомощия за решаване на проблеми, свързани със спазването на законите, със сигурността, стабилността и правната защита на надзорниците. Трябва да се предприемат мерки, осигуряващи обмен на информация между надзорниците и гарантиращи поверителността на тази информация.

Този принцип изисква въвеждането на следните компоненти⁵⁵:

- ясна, постижима и съвместима рамка на целите и отговорностите, поставени от законодателството за всеки един и за всички надзорници, но едва след като се осигури оперативна независимост за изпълнението, без да им се оказва политически натиск, но и без да се сваля от тях отговорността за постигането им;
- достатъчно ресурси (кадри, финансиране и технологии) за постигане на определените цели, осигурени по начин, който не нарушава автономията, целостта и независимостта на надзорния орган;
- рамка на банковото законодателство, която определя минималните стандарти, които банките трябва да спазват; позволява на надзорниците достатъчна гъвкавост, за да определят (ако е необходимо) административно надзорни правила за постигане на определените цели и за поставяне на качествена оценка; предоставя права за събиране и независима проверка на информация; предоставя право на надзорниците да налагат редица надзорни санкции и наказания при нарушение на изискванията на банковия надзор (включително права за отстраняване от длъжност на определени лица, налагане на санкции или отнемане на лиценз);
- защита на надзорниците (обикновено чрез закон) от лична и институционална отговорност за надзорни мерки, наложени добросъвестно в хода на изпълнение на надзорните им задължения;
- система за междуинституционално сътрудничество и обмен на необходимата информация между различните национални и международни институции, отговарящи за сигурността и стабилността на финансовата система. Това сътрудничество трябва да бъде подкрепено с мерки за защита на поверителността на

⁵⁵ Вж. Сборник документи, издадени от Базелския комитет по банков надзор. Т. I. Основни надзорни методи. Банка за международни разплащания, Базел, БНБ, превод 1997.

надзорната информация, които да гарантират, че тя се използва само за целите на ефективния надзор над съответните институции.

Този принцип е изцяло приложен в ЗКИ и при един внимателен преглед на неговото съдържание това се потвърждава. Законът за кредитните институции (ЗКИ) урежда условията и реда за лицензирането, осъществяването на дейността, пруденциалния надзор и прекратяването на кредитните институции (банките) с цел да се осигури стабилна, надеждна и сигурна банкова система и да се защитят интересите на вложителите, както и изискванията за оповестяване на информацията в областта на пруденциалното регулиране и пруденциалния надзор върху банките.

3.2. ЛИЦЕНЗИРАНЕ И ПРОМЕНИ В СТРУКТУРАТА

Принцип 2: Разрешени дейности⁵⁶. *Разрешените дейности на институциите, които са лицензирани и подлежат на банков надзор в качеството си на банки, трябва да бъдат ясно дефинирани, а използването на думата "банка" във фирмените наименования трябва да се контролира, доколкото това е възможно.*

Принцип 3: Лицензионни критерии⁵⁷. *Лицензиращият орган трябва да има властта да определя критериите и да отхвърля молбите за създаване на институции, които не отговарят на определените критерии. Процесът на лицензиране като минимум трябва да включва: оценка на структурата на собствеността на банковата организация и групата, към която принадлежи, включително пригодността на директорите и висшето ръководство; стратегическия и оперативния ѝ план; вътрешния ѝ контрол и предвиджданото ѝ финансово състояние, включително и собствения капитал. Ако предлаганият собственик или организацията майка е чуждестранна банка, трябва да се получи предварителното съгласие на надзорния орган в нейната страна.*

За да се изгради надеждна финансова система и точно да се дефинира групата институции, върху които ще се упражнява надзор, трябва ясно да се определят процедурите за лицензиране на банковите организации и обхватът на дейностите, посочени в лицензите⁵⁸. Приемането на банкови депозити и други възстановими

⁵⁶ Вж. Core Principles on Banking Supervision, Basel Committee on Banking Supervision, BIS, October 2006 и 2012г.

⁵⁷ Пак там.

⁵⁸ Вж. Сборник документи, издадени от Базелския комитет по банков надзор. Т. I. Основни надзорни методи. Банка за международни разплащания, Базел, БНБ, превод 1997.

средства от публиката се "запазва" за институциите, които се лицензират и подлежат на надзор в качеството си на банки. Терминът "банка" трябва да се дефинира ясно, а използването на думата "банка" в други наименования да се контролира, за да не се подвежда публиката.

Лицензиращата институция трябва да установи дали новите банкови организации имат подходящи акционери, достатъчна финансова мощ, правна структура, отговаряща на оперативната структура, и ръководство с необходимите опит, познания и почтеност, за да управлява банката по стабилен и разумен начин. Ясните и обективни критерии намаляват възможностите за политическа намеса в процеса на лицензиране. Въпреки че самият процес на лицензиране не може да гарантира, че една банка ще се управлява добре, след като бъде учредена, той е ефективно средство за намаляване на броя на нестабилните институции, навлизащи в банковата система. Наредбите за лицензирането, както и инструментите на надзора, трябва да са предназначени да ограничават броя на банковите фалити и размера на загубите за вложителите, без да затрудняват ефективността и конкурентността на банковата система, като самоцелно пречат за навлизането в нея⁵⁹.

Според **Принцип 3** процесът на лицензиране като минимум трябва да включва:

□ ***Оценка на структурата на собствеността***

Оценката на структурата на собствеността трябва да включва прекия и непрекия контрол в банката, както и основните преки и непреки акционери. Задължително се оценяват финансовото състояние на всички основни акционери и способността им да осигуряват допълнителна финансова помощ, ако такава бъде необходима. Като част от проверката на почтеността и репутацията на акционерите надзорната институция трябва да определи източника на началния капитал, който ще бъде инвестиран (вж. как са решени тези изисквания в българския ЗКИ; вж. и Лицензионна политика на БНБ).

Ако новоучредяваната банката е част от по-голяма организация, лицензиращата и надзорната институция (ако са различни) трябва да се уверят, че собствеността и цялостната организационна структура няма да навредят на надеждността и сигурността на банката и на нейните операции и тя няма да бъде засегната от рисковете, свързани с небанковата дейност на учредителите. В тези

⁵⁹ Вж. Пак там.

случаи трябва да се проверят другите участия на основните акционери на банката, както и финансовото състояние на икономически свързаните предприятия. Банката не трябва да се използва като източник за финансиране на собствениците ѝ. Когато се оценяват фирмените филиали и структури на банка в рамките на един конгломерат, лицензиращата и надзорната институция трябва да се уверят, че има достатъчна прозрачност, която ще им позволява да установят лицата, отговорни за разумната дейност на банката, и да гарантират, че тези лица притежават самостоятелност в рамките на конгломерата, за да реагират бързо на надзорните препоръки и изисквания. Лицензиращата и надзорната институция трябва да разполагат с механизъм, за да предотвратят създаването на филиали или структури, които затрудняват ефективния надзор над банките, когато има такива образowania, в които едни и същи собственици контролират банките чрез паралелни структури, а те не подлежат на консолидиран надзор, защото не съществува обща връзка между компаниите (вж. „Банковият надзор в България 1997-2020“ от Многотомник на ВУЗФ, том.3 за българската банкова практика).

□ *Пригодност на директорите и висшето ръководство*

Важен аспект в процеса на лицензиране е оценката на компетентността, почтеността, професионалният опит и квалификацията на предложеното ръководство, като може да се направи разграничение между управителния съвет (съвета на директорите) и надзорния съвет. Лицензиращият орган трябва да получи необходимата информация за предложените директори и за другите членове на органите за управление, за да оцени опитът и познанията им в областта на банковото дело, личните им качества и съответната квалификация, както и да установи дали предишни техни дейности, пораждат съмнения относно компетентността, способността за преценка или репутацията им (вж. „Банковият надзор в България 1997-2020“ от Многотомник на ВУЗФ, том.3 и Наредба № 20 на БНБ за българския опит).

□ *Стратегически и оперативен план и система на вътрешен контрол*

Друг елемент от процеса на лицензиране са операциите и стратегиите, предложени за банката. Оперативният план (план за деловата дейност) трябва да съдържа изчерпателно описание на дейностите, които ще извършват банката, клиентската и продуктовата структура, за да се формулира стратегия за текущите им операции. Предложеният проект трябва да описва вътрешната организация, системите за вътрешен контрол и системите за управление на рисковете, както и

програма за мерките срещу изпирането на пари, за да може надзорният орган да установи наличието на нужното корпоративно управление (управленска структура с ясни отговорности, съвет на директорите, способен да извършва независими проверки на дейността на ръководството, и независими одиторски и контролни единици) и дали се спазва принципът на "четирите очи" (разделение на различните функции, насрещна проверка, двоен контрол над активите, подписи на две лица и т.н.). Особено важно е да се установи дали правната и оперативната структура няма да възпрепятстват надзора на самостоятелна или консолидирана основа и дали надзорникът ще има необходимия достъп до ръководството и информацията⁶⁰ (вж. „Банковият надзор в България 1997-2020“ от Многотомник на ВУЗФ, том.3 и Наредба № 10 на БНБ за реализацията на този принцип в българското законодателство).

□ **Финансови прогнози, включително за капитала**

Проверката трябва да установи дали банката ще има достатъчен капитал, за да следва предложения от нея стратегически план, особено като се имат предвид началните разходи и възможните загуби от дейността през първите етапи. Освен това лицензиращата институция трябва да прецени дали прогнозите са последователни и реалистични и дали предлаганата банка ще бъде жизнеспособна. В повечето страни лицензиращите институции са определили минимален начален размер на капитала. Лицензиращата институция трябва да разгледа и възможността на акционерите да осигуряват допълнителна помощ, ако е необходимо, след като банката започне дейността си. Ако има и акционер – търговска компания със значително участие, трябва да се направи оценка на финансовото състояние на предприятието – майка, включително на капиталовия ѝ потенциал. (вж. „Банковият надзор в България 1997-2020“ от Многотомник на ВУЗФ, том.3 и Наредба № 2 на БНБ за българската банкова практика)

□ Ако предлаганият собственик или организацията – майка е **чуждестранна банка**, трябва да се получи **предварителното съгласие** на надзорния орган в нейната страна. При оценяване на това дали се извършва надежден консолидиран надзор, лицензиращата институция на страната домакин трябва да разгледа не само характера и обхвата на надзорния режим на изпращащата страна (страната гост), но и дали структурата на кандидата или неговата групировка е такава,

⁶⁰ Вж. Сборник документи, издадени от Базелския комитет по банков надзор. Т. I. Основни надзорни методи. Банка за международни разплащания, Базел, БНБ, превод 1997.

че не възпрепятства ефективния надзор, извършван от надзорните институции на страната домакин и изпращащата страна.

Другите два принципа от групата принципи за лицензиране и промяна в собствеността са:

Принцип 4: Значителна промяна в собствеността. Необходимо е банковите надзорници да имат правото да проверяват и отхвърлят всяко предложение за прехвърляне на значителна собственост или контролни дялове, държани пряко или косвено в съществуващи банки на трети лица.

Принцип 5: Съществени придобити участия или инвестиции. Надзорниците следва да са оправомощени да установяват критерии за проверка на придобитите участия или инвестициите на банката, включително започването на презгранични операции, за да гарантират, че фирмените филиали или структури не излагат банката на излишни рискове и не пречат на ефективния надзор.

След лицензирането на нови банки надзорната институция трябва да бъде информирана за всички бъдещи значителни преки или непреки инвестиции в банката или за всяко увеличение или други промени в собствеността над определен праг (20, 33, 50%). Тя трябва също така да има правото да спира такива инвестиции, ако те не отговарят на критериите, прилагани при лицензирането. (вж. „Банковият надзор в България 1997-2020“ от Многотомник на ВУЗФ, том.3 и Лицензионна политика на БНБ).

3.3. НАДЗОРНИ НАРЕДБИ И ИЗИСКВАНИЯ

Рисковете, които са присъщи за обичайната банкова дейност трябва да се оценяват, наблюдават и контролират. Важен момент за надзорния банков процес е наличието на ясни и точни правила за неговата практическа реализация. В тази връзка значими за надзорния процес са правомощията на надзорниците по разработване и прилагане на надзорни наредби и изисквания за контролиране на рисковете с цел да се ограничи неразумното им поемане от банките. В същото време тези изисквания не трябва да заменят управленските решения, а по-скоро да поставят минимални надзорни стандарти, за да е сигурно, че банките извършват дейността си по благоразумен начин. Поради динамиката на банковата дейност надзорниците периодично трябва да правят преоценка на надзорните изисквания, като ги

съобразяват с актуалното национално законодателство и с международните правила и стандарти, обобщени в Базелските принципи.

Принцип 6: Капиталова адекватност: *Надзорниците трябва да определят разумни и подходящи изисквания за минималната капиталова адекватност за всички банки. Тези изисквания трябва да отразяват рисковете, поемани от банките, както и да дефинират компонентите на капитала, като вземат предвид възможностите им да поемат загуби. Поне за банки с международна дейност тези изисквания не следва да бъдат по-ниски от приложимото Базелско изискване*⁶¹.

Няколко основни функции има собственият капитал на банките: осигурява постоянен източник на приходи за акционерите и за финансиране на банката; използва се за поемане на рискове и покриване на загуби; осигурява база за по-нататъшен растеж; дава на акционерите увереност, че банката се управлява по разумен и премерен от гледна точка на риска начин; защитава интересите на вложителите и другите кредитори, като намалява риска от загуби. Затова надзорните органи трябва да определят разумни и подходящи минимални съотношения на капиталова адекватност и да насърчават банките да работят с капитал над минималния (вж. т.2 „Международни регулации на надзора“ за характеристиките на Базел I и Базел II и определените минималните изисквания за съотношения на капиталова адекватност по отношение на рисково претеглените активи за кредитен, пазарен и операционен риск, както и "подобрените" капиталови изисквания на Базел III, вж. „Банковият надзор в България 1997-2020“ от Многотомник на ВУЗФ, том.3).

Принцип 7: *Процес по управление на риска. Надзорниците следва да се уверят, че банките имат цялостни процедури за управление на риска (включително и подходящ надзор от страна на управляващите органи и висшето ръководство), чрез които да откриват, оценяват, наблюдават и контролират или ограничават всички сериозни рискове и да оценяват общата си капиталова адекватност в съответствие с рисковия си профил. Тези процедури трябва да съответстват на размера и характера на банката*⁶².

Принцип 8: *Кредитен риск. Надзорниците трябва да се уверят, че банките имат процедури за управление на кредитния риск, които отчитат рисковия им*

⁶¹ Вж. Core Principles on Banking Supervision, Basel Committee on Banking Supervision, BIS, October 2006 и 2012г.

⁶² Пак там.

профил, с разумни правила и процедури за установяване, измерване, наблюдение и контрол на кредитния риск (включително и риска от контрагента)⁶³. Те трябва да обхващат предоставянето на кредити и извършването на инвестиции, оценяване на качеството на такива кредити и инвестиции и текущото управление на кредитния и инвестиционния портфейл.

Кредитен риск е текущият или потенциален риск за приходите и капитала, възникващ от невъзможността на длъжника да изпълни изискванията по който и да е сключен договор с банката или невъзможността да действа в съответствие с договорените условия. Този риск се отнася не само за заемите, но и за други балансови и задбалансови експозиции, като гаранции, акцепти и инвестиции в ценни книжа. Сериозни банкови проблеми са възниквали поради това, че банките не признават влошаването на качеството на активите, не заделят резерви за отписването на тези активи и не спират да отчитат приходи от лихви по такива вземания. Към кредитния риск се включват и остатъчен риск и кредитен риск при секюритизация.

Управлението на кредитния риск винаги се свързва със стандартите за отпускане на кредити и извършване на инвестиции и мониторинга върху тях. Ето защо основна част от всяка надзорна система е независимата оценка на политиките, практиките и процедурите на банките във връзка с отпускането на заеми и инвестирането, както и текущото управление на кредитните и инвестиционните портфейли.

Банките трябва да имат и добре разработена система за постоянно наблюдение върху кредитните взаимоотношения и финансовото състояние на големите кредитополучатели и управленска информационна система, която да осигурява подробна информация за текущото състояние на портфейлите.

Принцип 9: Проблемни активи, провизии и резерви. Надзорниците трябва да се уверят, че банките изготвят и следват *подходящи правила и процедури за управление на проблемните активи и оценка на достатъчността на провизиите и резервите.*

Оценката на качеството на активите и достатъчността на провизиите и резервите срещу загуби по заеми е част от управлението на кредитния риск. В тази връзка надзорниците редовно оценяват политиката на

⁶³ Пак там.

банките за оценка, класификацията и провизиране на проблемните активи. Банките трябва да имат и действащ механизъм за непрекъсната оценка на сигурността на гаранциите и за оценка стойността на обезпечението, когато приемат такива, а надзорниците трябва да се убедят, че банките поддържат достатъчен капитал за задбалансовите си експозиции, когато те съдържат непредвидени рискове (вж. т.2 „Международни регулации на надзора“, Регламент №575/2013/ЕС, „Банковият надзор в България 1997-2020“ от Многотомник на ВУЗФ, том.3 и Наредба № 7 на БНБ за българската практика).

Принцип 10: Лимити за големи експозиции⁶⁴. Надзорниците следва да се уверят, че *банките имат правила и процедури, които позволяват на ръководството да установява концентрациите в портфейлите, а надзорниците трябва да определят разумни лимити, ограничаващи експозициите на банките към отделни контрагенти или групи от свързани контрагенти.*

Концентрациите на кредитен риск винаги са причинявали големи беди за банките. Като част от кредитния риск *концентрационният риск* включва големи експозиции към свързани лица и големи експозиции към групи от контрагенти със сходни характеристики, чиято вероятност за неизпълнение зависи от общи фактори, като: сектор, икономика, географско разположение, вид финансови инструменти. Затова банките имат правила и процедури, които им позволяват да установяват концентрациите в портфейлите, а надзорниците трябва да определят *разумни лимити*, които да ограничават експозициите на банките към отделни контрагенти или групи от свързани контрагенти. Това са обикновено съотношения към капитала, които не трябва да превишават 25%, а всички експозиции над определена граница (в страните с добра банкова практика това са 10%) трябва да се докладват редовно (в българската практика рискът от концентрация се регулира и управлява от Регламент №575/2013/ЕС за капиталовите изисквания на банките, Наредба № 7 на БНБ за организация и управление на рисковете в банките и МСФО 9 „Финансови инструменти“, вж. и „Банковият надзор в България 1997-2020“ от Многотомник на ВУЗФ, том.3).

Принцип 11: Вътрешни кредити. За да предотвратят нарушения, произтичащи от балансови и задбалансови експозиции към свързани лица (вътрешни експозиции) и за да не се допуска конфликт на интереси, банковите

⁶⁴ Вж. Core Principles on Banking Supervision, Basel Committee on Banking Supervision, BIS, October 2006 и 2012.

надзорници трябва да въведат *изискванията банките да формират вътрешни експозиции на принципа "на една ръка разстояние"*, така че те да се наблюдават ефективно, както и да предприемат други подходящи мерки за контрол и намаляване на риска. Отписването на такива експозиции да става в съответствие със стандартните правила и процедури⁶⁵.

Надзорните органи трябва да имат правомощията да контролират сделките със свързани лица, като установяват лимити за такива заеми, редуцират капитала с размера на тези заеми при определяне на капиталовата адекватност или изискват допълнително обезпечение. Като благоразумна практика сделките със свързани лица, които излагат банката на специални рискове, трябва да се одобряват от съвета на директорите (управителния съвет) на банката, да се отчитат текущо пред надзора, а в някои страни те са забранени. При някои обстоятелства консолидираният банков надзор може да намали проблемите, произтичащи от свързаното кредитиране. Затова надзорниците трябва да бъдат внимателни при оценката (вж. т.2 „Международни регулации на надзора“, „Банковият надзор в България 1997-2020“ от Многоотомник на ВУЗФ, том.3, вж. ЗКИ и Наредба № 7 на БНБ за организация и управление на рисковете в банките, за българската практика).

Принцип 12: Държавен и трансферен риск. Надзорниците трябва да се уверят, че банките имат адекватни правила и процедури за установяване, наблюдение и контрол на държавния и трансферния риск при международната им кредитна и инвестиционна дейност, както и за поддържане на необходимите провизии и резерви за покриване на такива рискове.

Държавният риск е свързан с кредитирането на чужди правителства или техни агенции (тъй като обикновено представлява необезпечено кредитиране) или с частни кредитополучатели и е породен от разликата в икономическата, социалната и политическата среда в страната на кредитополучателя. Съществува и компонент на риска, свързан със страната, наречен трансферен риск, когато задължението на кредитополучателя не е деноминирано в местната му валута.⁶⁶

Принцип 13: Пазарен риск. Надзорниците трябва да се уверят, че банките имат правила и процедури за точно установяване, оценка, наблюдение и контрол

⁶⁵ Вж. Сборник документи, издадени от Базелския комитет по банков надзор. Том I. Основни надзорни методи. Банка за международни разплащания, Базел, БНБ, превод 1997.

⁶⁶ Пак там.

на пазарните рискове. Надзорниците трябва да имат правомощията да налагат конкретни ограничения и/или конкретни капиталови изисквания за покриване на експозициите по отношение на пазарния риск, когато те са основателни.

Пазарният риск е текущият или потенциален риск за приходите и капитала, възникващ от неблагоприятно изменение на *валутни курсове или на цените на облигации, акции или стоки в търговския портфейл* на банките (валутен риск и ценови риск). Този риск може да възникне и при операции, свързани с поддържането на пазара, търгуване или заемане на позиция в облигации, акции, валута, стока или деривативни финансови инструменти.

Банковите надзорни органи трябва да определят дали банките имат системи за надеждни оценки и контрол на пазарните рискове; дали могат да осигурят капиталови буфери за ценовите рискове в търговските си портфейли; дали имат подходящи ограничения и са въвели адекватни мерки за вътрешен контрол на валутната си дейност (вж. т.2 „Международни регулации на надзора“, Регламент №575/2013/ЕС за капиталовите изисквания на банките, вж. „Банковият надзор в България 1997-2020“ от Многотомник на ВУЗФ, том.3 и Наредба № 7 на БНБ за организация и управление на рисковете за българската практика).

Принцип 14: Ликвиден риск. Надзорниците трябва да се уверят, че *банките имат стратегия за управление на ликвидността, която отчита рисковия профил на институцията, включва разумни правила и процедури за установяване, измерване, наблюдение и контрол на ликвидния риск и управление на ликвидността на дневна база. Надзорниците изискват от банките планове за действие при справяне с ликвидни проблеми.*

Ликвиден риск е текущият или потенциален риск за приходите и капитала, възникващ от невъзможността на банката да посрещне своите задължения на техния падеж. В някои случаи недостатъчната ликвидност може да предизвика неплатежоспособност на банката.

Целта на управлението на ликвидността е да се гарантира, че банката може да посреща напълно договорните си ангажименти при разумна цена и премерен риск, а това може да се постигне с добри управленски информационни системи, анализ на нетните нужди от финансиране на дневна база, диверсифицирани пасиви както по

отношение на източниците на средства, така и по отношение на матуритетната им структура и осигуряване на достатъчно ниво на ликвидните активи.

Според осъвременената версия на принципите за управление и надзор на ликвидния риск⁶⁷ и Регламент №575/2013/ЕС⁶⁸ банките задължително оповестяват стратегиите и процесите за управление на ликвидния риск, структурата и организацията на функциите по управление на риска и обхвата на системата за измерване и отчитане на риска.

Надзорниците трябва да се уверят, че банките прилагат надеждни стратегии, политики, процедури и системи за управление на ликвидния риск и да преценят дали те са съобразени със следните *изисквания*:

1) Разработени са за подходящи *времеви хоризонти*, включително за един работен ден, така че да гарантират поддържането на адекватно равнище на *ликвидни буфери*⁶⁹;

2) Разработени са в зависимост от групите *дейности, валутите и структурните единици* в банковата група и включват подходящи механизми за разпределение на разходите, ползите и рисковете, свързани с ликвидността;

3) Пропорционални са на сложността, рисковия профил, обема на дейност на банката и *толеранса към риск*, установен от компетентния орган за управление. Толерансът към ликвиден риск (т.е. възможността и готовността на банката да поема ликвиден риск) се определя в съответствие с бизнес стратегията ѝ и мястото, което заема във финансовата система (като големина на институцията и влияние върху финансовите пазари);

4) Използват консервативен *стрес-тест* сценарий;

5) Съдържат ясен и приложим план за финансиране при настъпване на *непредвидени обстоятелства*. (вж. т.2 „Международни регулации на надзора“, „Банковият надзор в България 1997-2020“ от Многоотомник на ВУЗФ, том.3 и Наредба № 11 на БНБ, за българската практика).

⁶⁷ Principles for Sound Liquidity Risk Management and Supervision, BCBS, September 2008.

⁶⁸ Вж. Закон за кредитните институции, чл. 79, обн. ДВ, бр. 59/2006 г., посл. изм. и доп., бр. 95 и 98 от 2016 г.; вж. Регламент №575/2013/ЕС

⁶⁹ Guidelines on Liquidity Buffers and Survival Periods, CEBS, 9 December 2009.

Принцип 15: *Операционен риск.* Надзорниците трябва да се уверят, че *банките прилагат правила и процедури за управление на риска, които установяват, оценяват, наблюдават и ограничават операционния риск. Тези правила и процедури следва да са съобразени с размера и сложността на операциите на банките.*

Операционният риск може да се определи като риск от загуба, възникващ от неадекватни или неправилно структурирани вътрешни процеси, персонал, системи или от външни събития. Този риск включва ИТ риска, правния риск и риск от неспазване на правилата.

Надзорниците трябва да са сигурни, че в банката има въведени в действие ефективни системи за вътрешен контрол и процедури за одитиране; че са разработени и се прилагат надеждни политики за управление или намаляване на оперативния риск и има адекватни и добре изпитани планове за възстановяване на дейността за всичките основни системи. (За българската практика вж. „Банковият надзор в България 1997-2020“ от Многоотомник на ВУЗФ, том.3, Наредба № 8 на БНБ за капиталовите буфери в банките и Регламент №575/2013/ЕС).

Принцип 16: *Лихвен риск.* Надзорниците трябва да се уверят, че *банките имат действащи системи за установяване, измерване, наблюдение и контрол на лихвения риск в банковия портфейл, включително добре дефинирана стратегия, която да е била одобрена от ръководния орган и да се прилага от висшето ръководство. Системите трябва да са подходящи за размера и сложността на операциите на банките.*

Рискът от промяна на лихвените проценти се отнася до възможността за отрицателно въздействие върху финансовото състояние на банката и засяга както печалбата на банката, така и стойността на нейните активи, пасиви и задбалансови инструменти⁷⁰. Лихвеният риск е присъщ както за банковия портфейл, така и за търговския портфейл на банките. Основните форми на лихвения риск, на които обикновено са изложени банките, са *риск от промяна на лихвените проценти (риск от преоценки); риск за кривата на дохода; базисен риск и опционен риск (риск за правото на избор на клиента)*. Въпреки че един такъв риск е обичайна част от

⁷⁰ Вж. Сборник документи, издадени от Базелския комитет по банков надзор. Т. I. Основни надзорни методи. Банка за международни разплащания, Базел, БНБ, превод 1997.

банковата дейност, концентрацията на лихвен риск може да бъде значителна заплаха за приходите и капиталовата база на банката и в това е ролята на надзорните органи.

Принцип 17: Вътрешен контрол и одит. Надзорниците трябва да се уверят, че банките притежават *система за вътрешен контрол*, която отговаря на естеството и мащаба на дейността им. Тази система следва да *включва ясни правила за делегиране на правомощия и отговорности; разделяне на функциите, свързани с поеманите от банката ангажменти, плащания с нейни средства и осчетоводяване на активите и пасивите ѝ; проверка на тези процеси, опазване на активите ѝ; както и подходящ и независим външен и вътрешен одит, който да проверява спазването на мерките за контрол и съблюдаването на действащите закони и наредби.*

Принцип 18: Злоупотреба с финансови услуги⁷¹. Надзорниците трябва да се уверят, че банките имат подходящи правила и процедури, включително *и стриктни правила за проучване на клиентите*, които спомагат за висока етика и професионализъм във финансовия сектор и *пречат на съзнателното или несъзнателното използване на банките за криминални дейности.*

Организацията на вътрешния контрол в банките трябва да съответства на обема и вида на извършваните операции; видовете риск, произтичащи от тях; степента на контрол, която упражнява ръководството върху дейността и надеждността на информацията и отчетността. Добрата система за вътрешен контрол трябва да е придружена от ефективна служба за вътрешен одит, която да оценява адекватността на системите за вътрешен контрол.

Системата за вътрешен контрол се развива в четири основни области:

- организационни структури за определяне на задълженията и отговорностите, границите на правомощията за одобряване на кредити и другите инвестиции и процедурите за вземане на решения;
- счетоводни процедури, свързани с логически контрол в счетоводната система; предварителни периодични счетоводни баланси; всички банкови системи и счетоводни документи да са проектирани така, че да може да се проследява всяка трансакция, преминала през системата;

⁷¹ Вж. Core Principles on Banking Supervision, Basel Committee on Banking Supervision, BIS, October 2006 и 2012.

- принципът на "четирите очи" – разделяне на различните функции; кръстосани проверки; двоен контрол на активите; подписване от две лица;
- физически контрол върху активите и инвестициите.

Надзорните органи трябва да се убедят, че системите за вътрешен контрол осигуряват надеждни и рентабилни банкови операции в съответствие с вътрешните правила и процедури на банката и включват следните основни елементи: управленски контрол; контрол на риска; отчетност и информация и вътрешен одит (вж. „Банковият надзор в България 1997-2020“ от Многоотомник на ВУЗФ, том.3 и Наредба 10 на БНБ за организацията, управлението и вътрешния контрол в банките).

Вътрешният одит е независима оценъчна дейност на банковите операции и системите за контрол, която се извършва от специализирана служба за вътрешен одит. Една от най-важните функции на вътрешния одит е извършване на преглед на надеждността на системите за управление на риска, методите за неговата оценка и достатъчността на капитала. Задължение на службата за вътрешен одит е и установяването на злоупотреби и неправомерни действия на служители или трети лица, проверка на спазването на вътрешните правила, процедурите и нормативната база с цел избягване на загуби и санкции. Вътрешният одит отговаря за оценката на ефективността на банковите операции, адекватността на системата за вътрешен контрол и за установяването на банкови трансакции, които застрашават или вредят на законните интереси на вложителите, кредиторите и акционерите. Важна функция на вътрешния одит също така е проверката и оценката на системата за отчетност и информация (включително и на надзорните отчети), полезността на изготвяните анализи, електронните информационни системи и верността на данните.

Репутацията на банките може сериозно да пострада, ако те бъдат намесени в операции за пране на пари, търговия на наркотици и други криминални дейности. В тази връзка банковите надзорници имат важна роля за осигуряването в банките на процедури за проучване и опознаване на клиентите с цел да се избегне замесването им в подобни дейности. Подходящо е надзорниците да насърчават банките за приемане на препоръките на Специалната група за финансов контрол срещу прането на пари (FATF), които директно са свързани с финансовите институции (вж. „Банковият надзор в България 1997-2020“ от Многоотомник на ВУЗФ, том.3 и Наредба №10 на БНБ за организацията, управлението и вътрешния контрол в банките, за да прецените доколко българската практика съответства на тези принципи).

3.4. МЕТОДИ ЗА ПОСТОЯНЕН БАНКОВ НАДЗОР

Съвременната организация на надзорната дейност изисква да се прилага рисково базиран подход на надзор върху банките. Този процес включва идентифициране, докладване и коригиране на съществуващи и възникващи проблеми в отделните банки или в банковата система като цяло. Надзорът по видове риск изисква от надзорниците да определят как съществуващи или зараждащи се проблеми в дадена банка или в банковата система се отразяват върху характера и степента на рисковете в тази институция и в банковата общност. Базирането на надзорната стратегия върху риска дава възможност да се упражнява надзор като се концентрират повече ресурси върху системния риск или върху отделните институции, представляващи най-голям риск за системата. Насочването на повече ресурси в областите с по-висок или нарастващ риск в отделната институция, както и банковата система като цяло, запазва ресурсите и подобрява надзорния процес.

Изискванията към методите за постоянния (текущия) банков надзор като част от организацията на надзора са представени чрез следните *три принципа*:

Принцип 19: Надзорен подход. *Една ефективна система за банков надзор изисква надзорниците да развият и поддържат задълбочено познаване на операциите на отделните банки и банкови групи (и като цяло за банковата система), концентрирайки се върху сигурността им и върху стабилността на банковата система.*

Принцип 20: Надзорни техники⁷². *Ефективната надзорна система включва надзора на място, дистанционния надзор и редовни контакти с ръководствата на банките.*

Принцип 21: Надзорна отчетност. *Надзорниците трябва да имат средства за събиране, проверка и анализ на изпращаните от банките отчети по наредбите на банковия надзор и статистическа информация на неконсолидирана и на консолидирана основа. Банковите надзорници трябва да имат средства за независима проверка на отчетите чрез инспекции или използване на външни експерти.*

⁷² Вж. Core Principles on Banking Supervision, Basel Committee on Banking Supervision, BIS, October 2006 и 2012.

Рисково-базираният надзорен подход предполага задълбочено познаване на операциите, които извършват отделните банки и банкови групи и които се отразяват върху стабилността на банковата система като цяло, а надзорните техники, с които се реализира ефективната надзорна система, са съчетание от дистанционен надзор и надзор на място.

Дистанционен надзор (Off-site)

Според Принцип 21 надзорниците трябва да имат метод за събиране, проверка и анализ на надзорните отчети, които банките представят и на статистическа информация на неконсолидирана и на консолидирана основа. Тези отчети са месечни, тримесечни и годишни и включват основните елементи на финансовите отчети; отчетите по надзорните наредби и допълнителни приложения, чрез които се получава повече информация за експозициите по различните видове риск и други финансови аспекти на банката. Надзорната институция трябва да може да получава информация за дъщерните небанкови дружества, за да организира надзор на консолидирана основа, тъй като нефинансовата дейност на банката може да я изложи на съществен риск. Банковите надзорници трябва да използват максимално публикуваната информация и анализи.

Като обобщение: дистанционният надзор се свързва със следните понятия и процедури: отчетност; системи за ранно предупреждение; стрес-тестове; рейтинги; текущи анализи на банките; системен анализ; надзорни мерки и стратегия (Вж. „Банковият надзор в България 1997-2020“ от Многотомник на ВУЗФ, том.3 как се развива дистанционният надзор в българската практика).

Инспекции на място (On-site)

Банковите надзорници трябва да имат средства за независима проверка на отчетите чрез инспекции или използване на външни експерти. Инспекциите (независимо дали се извършват от инспектори на банковия надзор, или се възлагат от надзорниците, но се изпълняват от външни одитори), трябва да бъдат така структурирани, че да осигуряват независима проверка, която да потвърждава, че в отделните банки има адекватно корпоративно управление и че информацията, предоставяна от банките е надеждна.

Процедурите при инспекциите могат да се обобщят по следния начин: общи и тематични проверки; надзорни анализи и рейтинги и надзорни мерки и стратегия (Вж.

„Банковият надзор в България 1997-2020“ от Многотомник на ВУЗФ, том.3 как се развиват инспекциите на място в българската практика).

3.5. СЧЕТОВОДСТВО И ОПОВЕСТЯВАНЕ

Принцип 22: *Счетоводство и оповестяване.* Надзорници трябва да се уверят, че всяка банка поддържа *адекватни регистри*, изградени в съответствие с международно възприетите счетоводната политика и практика, както и че *банката редовно публикува финансови отчети*, отразяващи вярно финансовото ѝ състояние и доходността ѝ⁷³.

За да се реализира една ефективна система на дистанционен надзор, надзорната институция трябва да получава финансова информация на равномерни интервали, която периодично да се проверява чрез инспекции или чрез външни одити. Банковите надзорни органи трябва да се убедят, че всяка банка поддържа адекватна счетоводна система, *изградена в съответствие с международно възприетите счетоводни стандарти, политики и практики*, което им дава възможност да получат вярна и справедлива (честна) представа за финансовото състояние на банката и за резултатите от нейната дейност.

Информацията трябва да бъде представена в подходящ формат и да има такъв обхват, който да позволява сравнителен анализ на банките. Периодичното отчитане обикновено е месечно, тримесечно и годишно и обхваща основна информация (баланса на банката и отчет за приходите и разходите с допълнително детайлизиране на кредити, депозити и ключовите рискови експозиции) и допълнителна (неосновна) информация⁷⁴.

Ръководството на банката трябва да **потвърди верността на предоставената информация**, като осигури точност, пълнота и навременност на надзорните

⁷³ Вж. Core Principles on Banking Supervision, Basel Committee on Banking Supervision, BIS, October 2006 и 2012.

⁷⁴ За банките в България от началото на 2007 г. Българската народна банка въведе нова Рамка за консолидирано финансово отчитане за надзорни цели (РКФО – FINREP), приложима за кредитните институции в Европейския съюз. Новата рамка се основава на Международните счетоводни стандарти/Международните стандарти за финансово отчитане (МСС/МСФО), приети за приложение в Европейския съюз и предоставя възможност за хармонизиране на отчетността на кредитните институции в Европа. По този начин банките ще използват еднакви и стандартизирани формати и дефиниции на данните както за надзорни, така и за публични цели. Основната и допълнителна (неосновна) финансова информация е разпределена в различни отчетни форми. Има пълно съответствие с Регламент за изпълнение 680/2014/ЕС.

финансови и други отчети, които представя пред надзорния орган (вж. и МСФО 9 Финансови инструменти).

Надзорната институция трябва да се увери, че *банката редовно публикува финансови отчети*, за да може публиката като потребител на тези отчети да получи точна и надеждна информация за финансовото ѝ състояние, за доходността ѝ и за паричните потоци, които се генерират от нейната дейност.

3.6. ОФИЦИАЛНИ ПРАВОМОЩИЯ НА НАДЗОРНИЦИТЕ

Принцип 23: *Корективни и оздравителни правомощия на надзорниците.* Надзорниците трябва да разполагат с адекватни *надзорни средства за налагане на своевременни корективни мерки*. Това трябва да включва възможността да се отнеме банковият лиценз или да се препоръча отнемането му⁷⁵.

Когато банките не спазват надзорните наредби (за минималните съотношения за капиталова адекватност, за големи и вътрешни експозиции, за ликвидност), когато има нарушения на нормативните изисквания или вложителите са застрашени по някакъв друг начин, надзорната институция трябва да разполагат с адекватни *надзорни средства за налагане на своевременни корективни мерки*. По този начин ще защитят интересите на вложителите и кредиторите и ще предотвратят по-голямо разпространение на проблемите.

За да е ефективна системата на банков надзор, надзорните институции трябва да имат правомощията не само да ограничават текущата дейност на банката, но да не дават съгласието си за нови форми на дейност и придобиване на собственост; да имат права да ограничават или спират изплащането на дивиденди или други плащания към акционерите; да ограничават прехвърлянето на активи и изкупуване от банката на собствените ѝ активи; да имат ефективни средства за решаване на управленски въпроси, като заменят или ограничават правата на собствениците, които упражняват контрол и на директорите; да поставят под "особен надзор" (при нас "специален надзор") банки, които не спазват надзорните изисквания и при опасност от неплатежоспособност; да предложат поглъщане или сливане с по-здрава институция

⁷⁵ Вж. Core Principles on Banking Supervision, Basel Committee on Banking Supervision, BIS, October 2006 и 2012.

(вж. т. 4 „Банковият надзор в България 1997-2007“, вж. ЗКИ, за това как са решени тези въпроси в българското законодателство и практика).

Когато всички други мерки са се провалили, надзорната институция трябва да има възможност да отнеме банковия лиценз на "нездрава банка" или да препоръча отнемането му, за да се защити общата стабилност на банковата система⁷⁶.

3.7. КОНСОЛИДИРАН И ПРЕЗГРАНИЧЕН НАДЗОР

Принцип 24: Консолидиран надзор. Съществен елемент на банковия надзор е способността на надзорниците да *упражняват консолидиран надзор върху банковите групи, да наблюдават адекватно и ако е подходящо да прилагат надзорните норми към всички аспекти на дейността на групите по целия свят.*

Принцип 25: Отношения между надзора, който е лицензирал банката (Home Supervisor) и надзора-домакин (Host Supervisor)⁷⁷. Презграничният консолидиран надзор налага *сътрудничество и обмен на информация между лицензиращия надзор и другите заинтересовани надзори* главно с надзорните органи от страната домакин. Банковите надзорници трябва да *изискват местните операции на чуждестранните банки да се извършват съгласно същите високи стандарти, прилагани за местните институции.*

Част от ефективната система за банков надзор е способността на надзорните органи да осъществяват консолидиран надзор върху банковите групи, като наблюдават адекватно и прилагат подходящите надзорни норми по отношение на всички аспекти на дейността, извършвана от банковите групи по цял свят (включително и от техните клонове, филиали и смесени дружества в чужбина). Това е и основното задължение на надзорника на банката майка: да установи дали тя упражнява адекватен надзор върху всички аспекти от дейността на банковата група.

Основен компонент от консолидиращия надзор е установяването на контакти и обмен на информация с други надзорни институции, най-вече с надзорните органи в приемащата страна (страната домакин). Тези контакти трябва да започнат на ниво лицензиране, когато приемащият надзорен орган трябва да потърси съгласието на

⁷⁶ Вж. Сборник документи, издадени от Базелския комитет по банков надзор. Том I. Основни надзорни методи. Банка за международни разплащания, Базел, БНБ, превод 1997.

⁷⁷ Вж. Core Principles on Banking Supervision, Basel Committee on Banking Supervision, BIS, October 2006 и 2012.

надзорниците на страната, където е регистрирана банката майка, преди да издаде лиценз.

Когато между надзорните институции съществуват двустранни споразумения по-лесно се определя обхватът на информацията, която ще се обменя, и условията, при които нормално се предвижда такъв обмен на информация. Презграничният консолидиран надзор налага *сътрудничество и обмен на информация между лицензирания надзор и другите заинтересовани надзори* – главно с надзорните органи от страната домакин (вж. т. 4 „Банковият надзор в България 1997-2007“, вж. ЗКИ - Надзорно сътрудничество и Надзорни колегии, за това как са решени тези въпроси в българското законодателство и практика).

Банките с чужди собственици често осигуряват разнообразие на продуктите и финансовите услуги и увеличават конкуренцията, поради което са важни участници на местните банкови пазари. Банковите надзорници трябва да изискват местните операции на чуждестранните банки да се извършват в съответствие със същите високи стандарти, които се прилагат по отношение на местните институции, и да имат правомощия да обменят информацията, нужна на надзора в собствената страна на тези банки с цел осъществяване на консолидиран надзор. За да могат надзорниците на страна, където е регистрирана банката майка да осъществяват ефективен консолидиран надзор, надзорниците от приемащата страна трябва да обменят с тях информация за местните операции на чуждата банка, при условие че има реципрочност и защита на конфиденциалността на информацията.

Заклучение

През 2021 г. банковата система в България осъществяваше дейността си в условията на плавно възстановяване на икономическата активност при продължаваща несигурност, произтичаща от променящата се епидемична обстановка в света и в страната. Политиката на БНБ за *изграждане на капиталови буфери в банковата система*, действащите през периода *макропруденциални мерки* и подобряването на икономическата обстановка в съчетание с устойчивото нарастване на депозитите на неправителствения сектор, допринесоха за запазването на *високите нива на капиталовите и ликвидните показатели на банковата система*. Стойностите на съотношението на ликвидно покритие (liquidity coverage ratio, LCR) и на въведените

от м. юни 2021 г. *изисквания за съотношение на ливъридж и нетно стабилно финансиране* (net stable funding ratio, NSFR) значително превишават минималните регулаторни изисквания както на ниво банка, така и за банковата система⁷⁸. През годината *намалява размерът на необслужваните кредити и аванси*, както и делът им в общите кредити и аванси, за което допринасят операциите на банките по отписвания и продажби на кредити⁷⁹. Подобрението в икономическата среда и действието на частния мораториум върху кредитните задължения също оказаха благоприятно влияние върху индикаторите за качеството на кредитния портфейл на банките. Печалбата на банковия сектор през 2021 г. нараства на годишна база под влияние на повишението на дохода, главно от такси и комисиони, и на понижението на разходите на кредитните институции.

Банковата ни система отчете рекордни печалби и през първото тримесечие на 2022г. и за първото полугодие на тази година. Към 30 юни общата печалба след облагане достига 1 млрд. лв., което е с 54% повече отпреди година, показва статистиката на БНБ. Добрите финансови резултати за полугодията на тази година се дължат на няколко причини:

- Банките отчитат 19% ръст на постъпленията *от такси и комисиони*, благодарение на постоянните повишения на тарифите им за граждани и предприятия - за първите шест месеца на годината те са събрали от клиентите си почти 841 млн. лв. от такси при 684 млн. лв. година по-рано;
- *Нетните постъпления от лихви* са за 1.462 млрд. лв., което е далеч по-скромно ръст от този от таксите. В същото време кредитните портфейли на банките растат, показва статистиката на БНБ;

⁷⁸ На свое заседание от 24.02.2022 УС на БНБ прие решение *за преустановяване на ограничението за разпределяне на печалбата на банките* под формата на дивидент или обратно изкупуване на акции за 2019 г. и 2020 г., които бяха приложени като макропруденциална мярка с цел стабилизиране капиталовата позиция на банките и банковата система. Преустановяването на макропруденциалния подход по отношение на разпределенията е в синхрон с решението на ЕЦБ и ЕССР да не подновят действието на ограниченията заради пандемията от COVID-19. В тази връзка, БНБ в качеството на компетентен надзорен орган ще изисква от банките, които възнамеряват да изплащат дивиденди, да предприемат обратни изкупувания и други разпределения, включително и от печалбата за 2021 г., *да представят планове за разпределение, които ще бъдат предмет на надзорния диалог.*

УС на БНБ прие също така решение *да преустанови считано от 1 април 2022 г. мярката за ограничаване на чуждестранните експозиции на банките*, въведена като част от антикризисния пакет мерки през март 2020 г. и продължена през януари 2021 г., която имаше за цел да допринесе за устойчивото подобрене на ликвидната позиция на банките и банковата система. БНБ преустановява ограниченията при отчитане на постигнатия ефект, като същевременно *ще продължи редовно да анализира съответните рискове и остава в готовност да приложи подходяща макропруденциална мярка при необходимост.*

⁷⁹ Вж. БНБ годишен отчет 2021; “Банките в България“ – тримесечни бюлетини

- За добрите финансови резултати на банките допринасят и *по-малките разходи за обезценка* на кредитите с влошено качество - за първото полугодие те са 190 млн. лв. при 307 млн. лв. към 30 юни 2021 година. По брутен размер на необслужваните кредити, показател, който се следи много внимателно от Европейската централна банка, българският банков сектор е близо до средния за ЕС. Брутният размер на необслужваните кредити и аванси в края на юни е 4.710 млрд. лв. (при 4.832 млрд. лв. в края на март), а делът им в общата сума на брутните кредити и аванси е 5.24% (при 5.50% в края на март и при 6.03% в края на декември 2021г.)⁸⁰.

- Освен това през първите три месеца на годината банките са получили огромна сума *като дивиденди от дъщерните си дружества у нас*. Става дума за 189 млн. лв., докато година по-рано те са били 73 млн. лева. По-голяма част от своята печалба обаче банките превеждат като дивиденди на акционерите си в чужбина. При отпадане на ограничението за изплащането на дивиденди, най-големите финансови институции, които са с чуждестранна собственост, ще могат да изнесат част от печалбите си зад граница (печалбите им от последните три години – 2019 г., 2020 г. и 2021 г. са на обща стойност около 3.9 млрд. лв., но заради различни изисквания на БНБ се очаква реалният ефект да е много по-малък - под 1.5 млрд. лева).

Секторът работеше в условията на *непрестанно растяща инфлация*, завладяла икономиката не само у нас, но и по света. В своята макроикономическа прогноза БНБ посочва, че започналата на 24 февруари тази година война в Украйна води до драстично засилване на несигурността и затруднява прогнозирането. И в тази сложна ситуация банковите мениджъри успяха да осигурят на сектора ръст по основните показатели - активи, печалба, депозити и кредити. При това се постигна и *намаляване на брутния размер на необслужваните кредити и аванси* както в края на март, така и в края на м.юни 2022г. (вж. по-горе)

Предизвикателствата пред Пруденциалния банков надзор през 2022г:

(1) *Войната в Украйна е огромно предизвикателство*, както за БНБ, така и за банковия сектор и изглежда те да са подготвени да реагират адекватно на това предизвикателство. Има изграден сериозен капацитет за работа на сектора в кризисни ситуации и мерките, които са адаптирани към конкретната ситуация засягат ключови

⁸⁰ При представяне на показателя в широкия обхват (включващ паричните салда при централни банки и другите депозити на виждане) делът на брутните необслужвани кредити и аванси в края на юни е 4.10% (при 4.23% в края на март).

сфери като киберсигурност, непрекъсваемост на бизнес процесите, платежни системи, парично обращение, управление на резервите, логистична подготовка. БНБ се ръководи от два принципа: трябва да се действа бързо и решително и мерките трябва да са пропорционални на развитието на ситуацията⁸¹. Работи се в режим на тясно сътрудничество с ЕЦБ, при прилагане на съответните механизми за превенция и реакция, като Единния надзорен механизъм и Единния механизъм за реструктуриране, което значително увеличава сигурността и устойчивостта на банковия сектор.

Икономическите последици от задълбочаващата се криза ще се проявят основно в две направления – *забавяне на икономическия растеж и повишаване на инфлацията*⁸², като номиналните равнища на влошаването на икономическата среда ще зависят от конкретното развитие на процесите. За банките това означава увеличение на кредитния и операционния риск, на лихвения риск и затова е необходимо строго прилагане на правилата и политиките за управление на тези рискове.

(2) Второто предизвикателство са *рисковете от климатичните промени* и включването им в рамката за определяне на капиталовите изисквания на банките. Един такъв ход на ЕЦБ би наказал финансовите институции за липсата на подготовка за преминаването към чиста енергия и за загубите, предизвикани от резките климатични промени!

Темата с климата продължава да е водеща в списъка на ЕЦБ с топ приоритети, дори когато войната в Украйна носи риск от загуби за банките в краткосрочен план. Очаква се дискусиите по темата да започнат във втората половина на 2022 г., когато вече ще са получени резултатите и обобщенията от продължаващите стрес тестове на банките, свързани с климата⁸³. Според автора на този доклад⁸⁴, определянето на

⁸¹ Димитър Радев, Управител на БНБ, интервю за в-к 24часа от 03.03.2022

⁸² Годишната инфлация в еврозоната достигна *нов рекорд от 8,9 на сто през юли 2022* (8,1 на сто през май 2022). Юлската инфлация е най-високата (през следващите месеци се очаква ново покачване), откакто Евростат започва да следи показателя през януари 1997 г., отбелязва АФП. Сред основните компоненти на инфлацията в страните от еврозоната енергията има най-висок годишен темп на нарастване, като достига 39,2% в сравнение с 37,5% през юни, докато повишаването на цените при сектора на храни, алкохол и тютюн достигна 7,5%, в сравнение с 6,3% месец по-рано.

⁸³ През март ЕЦБ започна най-обстойното проучване към момента за загубите, които банките могат да понесат от климатичните промени. Изискването банките да заделят повече капитал заради климатичните рискове би представлявало огромна промяна в начина, по който регулаторите се опитват да предотвратят големи взривове във финансовия сектор. ЕЦБ вече заяви, че няма да има директен ефект от тазгодишните стрес тестове върху капиталовите изисквания за банките, но климатът евентуално ще бъде третиран като другите рискове.

⁸⁴ Тази тема може да бъде обект на специална научна публикация.

методология вероятно ще предизвика спорове и може да отнеме време до следващата година, или повече

Несигурността за това колко бързо ще се затопли планетата през следващите десетилетия и недостатъчната информация за ефекта на климата върху баланса на банките ще предизвика сложни дискусии. Очакват се големи различия между експертите за това до каква степен трябва да се определи ефекта от тези рискове върху кредитополучателите, като се има предвид, че процесът разчита на недостатъчни данни и незавършена методология. Един от възможните варианти е банките да получат оценки, които да се вземат предвид при техните капиталови изисквания - оценките биха могли да включват както обемът заеми, отпуснат на клиенти, изправени пред климатични проблеми, така и подготовката на банката – кредитор по отношение на финансови резерви и способност да управлява рискове. Това налага методите за определяне на оценките и рисковете да са фино настроени и добавянето им към капиталовите изисквания да стане, след като климатичните рискове са "надеждно и правилно оценени"⁸⁵. „Световният екологичен преход може да накара цените да нараснат в средносрочен план и да подхрани и без това високата инфлация“, предупреди президентът на Европейската централна банка (ЕЦБ) Кристин Лагард⁸⁶.

Библиография

1. Миланова, Е., Вътрешен анализ на адекватността на капитала - финансово-счетоводни аспекти, УИ "Стопанство", С., 2011.
2. Миланова, Е., Регулации и управление на риска, ИК – УНСС, София, 2014.
3. Миланова, Е., Съвместимост между МСФО 9 „Финансови инструменти“ и Базелската рамка за капиталови изисквания, Годишник на ИДЕС, София, май, 2017.
4. Миланова, Е., Оценка на вътрешното управление и механизмите за контрол при банките в рамките на процеса на надзорен преглед и оценка (ПНПО), Годишник на ИДЕС-2020, София.
5. Миланова, Е., Време ли е за Базел IV и какви са ефектите върху банките в България, сп. “Икономически и социални алтернативи“, бр.1/2019, УНСС, София.
6. Миланова, Е., Подходи за управление на кредитния риск в банките в България при КОВИД пандемията, Доклад на международна научно-практическа конференция „Стратегически императиви за развитието на икономически субекти в условия на турбуленция“, ВУЗФ, 2021
7. Миланова, Е., Банковият надзор в България – 1997-2020, ПАРИЧНА И ФИНАНСОВО-КРЕДИТНА СИСТЕМА НА БЪЛГАРИЯ, БЪЛГАРИЯ 1990-2020 г. ИКОНОМИКА И ФИНАНСИ, НАУЧНО-ПРИЛОЖНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ, СЪБРАНИ В ОТДЕЛНИ КНИГИ, том III, гл. IV, ВУЗФ, Издателство „Св. Григорий Богослов“, 2021

⁸⁵ Според гуверньора на Френската централна банка Вилроа дьо Гало

⁸⁶ "В средносрочен план натискът върху разходите, свързани с екологичния преход, ще бъдат със сигурност по-силни", изтъкна Лагард на конференция, организирана от Банката за международни разплащания (BIS). Според нея светът се нуждае от по-амбициозни цели за преход, които ще окажат възходящ натиск върху цените на въглерода, докато търсенето на необходимите метали и минерали също ще повиши тези цени.

8. Радев, Димитър, Управител на БНБ, публикация в бюлетина на Асоциацията на банките в България, бр. 64, декември 2020 г.
9. Радев, Димитър, Управител на БНБ, БНБ и банковият сектор са готови да реагират адекватно на войната в Украйна, интервю за в-к 24часа, 03.03.2022
10. Христов, Калин, Подуправител на БНБ, ИКОНОМИКАТА И БАНКИТЕ – (Този път е различно, структурно е), Изказване пред Осмата годишна конференция „Банките и бизнесът“, София, 2 декември 2020 г.
11. Закон за кредитните институции, ДВ, бр. 59 от 2006 г., посл. изм. и доп. ДВ, бр. 21 от 2021 г.
12. Закон за възстановяване и реструктуриране на кредитни институции и инвестиционни посредници, обн. ДВ, бр. 62 от 14 август 2015 г., посл. изм. и доп. ДВ, бр.12, 2021.
13. Надзорни наредби на БНБ 2007 - 2021
14. Банките в България, тримесечни бюлетини, 2007-2021, БНБ.
15. БНБ, годишни отчети 2007 - 2021
16. Директива 2013/36/ЕС на ЕП и на Съвета от 26 юни 2013г. относно достъпа до осъществяването на дейност от кредитните институции и относно пруденциалния надзор върху кредитните институции и инвестиционните посредници, за изменение на Директива 2002/87/ЕО и за отмяна на директиви 2006/48/ЕО и 2006/49/ЕО с последни изменения.
17. Директива 2014/59/ЕС за създаване на рамка за възстановяване и реструктуриране на кредитни институции и инвестиционни посредници
18. Basel III: A global regulatory framework for more resilient banks and banking systems, BCBS, December 2010.
19. Basel III: International framework for liquidity risk measurement standards and monitoring, BCBS, December 2010.
20. Core Principles on Banking Supervision, Basel Committee on Banking Supervision, BIS, October 2006 and New Core Principles on Banking Supervision, 2012.
21. Регламент (ЕС) № 575/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013г. относно пруденциалните изисквания за кредитните институции и инвестиционните посредници и за изменение на Регламент (ЕС) № 648/2012 и последни изменения.
22. Международни стандарти за финансово отчитане / Международни счетоводни стандарти, Официален вестник на Европейския съюз, L 320 от 29.11.2008г. с последващи актуализации.
23. МСФО 9 “Финансови инструменти“, Официален вестник на ЕС, Регламент (ЕС) 2016/2067 на Комисията от 22 ноември 2016 година, L323
24. ЕВА, Преразгледани насоки относно общите процедури и методологии за процеса на надзорен преглед и оценка (ПНПО) и надзорните стрес тестове, за изменение на ЕВА/GL/2014/13 от 19 декември 2014 г. (ЕВА/GL/2018/03)
25. ЕВА, Насоки относно прилагането на определението за неизпълнение съгласно член 178 от Регламент (ЕС) № 575/2013, 18.01.2017.
26. ЕВА, Final Report, Guidelines on credit institutions’ credit risk management practices and accounting for expected credit losses, 12 May 2017.
27. ЕВА, Насоки относно оповестяването на отношението на ликвидно покритие за допълване на оповестяването на управлението на ликвидния риск съгласно член 435 от Регламент (ЕС) № 575/2013, ЕВА/ GL/2017/01, 21.06.2017.
28. Asset Quality Review (AQR), Phase 2 Manual, European Central Bank (ECB), BS, June 2018
29. ЕВА/GL/2018/03, FINAL REPORT, Guidelines on the revised common procedures and methodologies for the supervisory review and evaluation process (SREP) and supervisory stress testing, 19 July 2018
30. ЕВА/GL/2021/05, 21.07.2021, НАСОКИ ОТНОСНО ВЪТРЕШНОТО УПРАВЛЕНИЕ, ОКОНЧАТЕЛЕН ДОКЛАД (GL on Internal Governance)
31. ЕВА/GL/2018/06, Насоки за управление на необслужвани и реструктурирани експозиции окончателен доклад.
32. ЕВА/GL/2019/01, Насоки относно определянето на видовете експозиции, свързани с висок риск.
33. ЕВА, Насоки относно законодателните и частните мораториуми върху плащания по кредити във връзка с COVID-19 (ЕВА/GL/2020/02).

проф. д.н. Красимир Тодоров



Проф. д.н. Красимир Тодоров е професор във ВУЗФ по Стратегическо управление и Оперативен мениджмънт. Доктор на икономическите науки, притежава професионална степен по *управление на бизнес администрация* – МВА, в областта на стратегическото управление от Изпълнителната академия на Виенския университет по икономика и бизнес, Австрия. Той е завършил специализация по *сливания и придобивания* – М&А, във Висшето училище по мениджмънт "Карлсън", Университета на Минесота, Минеаполис, САЩ. Притежава докторска степен по *управленско счетоводство* от УНСС, София.

Красимир Тодоров е работил 12 години в две български фирми от структурата на "Инчкейп", Лондон – Тойота Балканс и ТМ Ауто, официален дистрибутор и дилър на Тойота и Лексус. Той е заемал последователно висши управленски позиции – финансов директор, директор "Продажби и развитие" на дилърската мрежа, управител. По време на своята работа в структурите на "Инчкейп" е участвал в редица международни инвестиционни проекти в Русия, Грузия, Азърбайджан, Румъния, Македония и Полша. За България Красимир Тодоров е изработил, защитил пред Борда на директорите на "Инчкейп" в Лондон и контролирал изпълнението на проекта за построяване на втори дилърски център на Тойота в София, на стойност 12 милиона евро. Понастоящем Красимир Тодоров работи като Мениджър бизнес развитие в немската компания „Берлин Тайърс Европа“, отговарящ за пазарите в Централна и Източна Европа.

Резюме на български и английски език на студия: “Стратегия за икономическо развитие на България”

проф. д.н. Красимир Тодоров

Резюме: Целта на настоящата студия е да обоснове нуждата от разработване на нова икономическа стратегия за развитие на България. Обект на изследване представляват съществуващите официални стратегически документи. Предмет на изследването е икономическото съдържание на тези документи. Научното изследване си поставя следните задачи: (1) Да анализира четирите стратегически документа, (2) Да открие техните силни и слаби места, и (3) Да препоръча и заимства полезните елементи от наличното за една нова конструкция за икономическото развитие на България. Всяка държава следва своето развитие спрямо предварително набелязани цели, формулирани принципи, начертани планове и заложили числови измерители. Официалните стратегически документи са плод на обществен консенсус, а не на определена управляваща партия. България също следва да не прави изключение. В сравнително краткото си съвременно стратегическо развитие, страната ни определено извървя нелек път. Различни икономически, политически и пандемични катаклизми белязаха болезнената еволюция на българското общество, което натрупа ценен опит. Като че ли е на зрял момента този опит, наред с формирания политическия и институционален консенсус, да намери изражение в изработването на една нова стратегия за икономическо развитие на България.

Resume: The aim of the current paper is to prove the necessity of development of a new economic strategy of the country. The research object represents the existing official strategic documents. The research subject is the economic content of these documents. The scientific research aims the following tasks: (1) To analyze the four strategic documents, (2) To outline their strengths and weaknesses, and (3) To rearrange and to use good ideas in order to construct a new strategy for economic development of the country. Each country follows its development according predetermined targets, principles, plans and identified numerical measurements. The official strategic documents are based on public debates and

achieved consensus, but is not a deal of a governing party. In its relatively short contemporary strategic development, Bulgaria went through a difficult way. Various economic, politic and pandemic crises indicated the painful evolution of the Bulgarian society, which accumulated a precious experience. Obviously, it is time this experience, along with the created political and intuitional consensus to be expressed in elaboration in a new strategy for economic development of the country.

СТРАТЕГИЯ ЗА ИКОНОМИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА БЪЛГАРИЯ

проф. д.н. Красимир Тодоров

Целта на настоящата студия е да обоснове нуждата от разработване на нова икономическа стратегия за развитие на България. Обект на изследване представляват съществуващите официални стратегически документи. Предмет на изследването е икономическото съдържание на тези документи. Научното изследване си поставя следните задачи: (1) Да анализира четирите стратегически документа, (2) Да открие техните силни и слаби места, и (3) Да преподреди и заимства полезните елементи от наличното за една нова конструкция за икономическото развитие на България.

Ключови думи: стратегически документ, визия, цели, приоритет

Увод

Понятието „стратегия“, наред с понятието „планиране“ формират фундамента на научната дисциплина *Стратегическо управление*. Стратегическо управление, видно и от името, се прилага при дългосрочното управление на различни процеси в икономическо направление и като цяло, и в по-общ план в живота на всеки един индивид. Известно е, че икономическото направление на стратегията, е предшествано от военния смисъл и дори произход на понятието „стратегия“. Концепцията „стратегия“ произлиза от гръцката дума „стратегос“ и означава „водене на армия“, или „лидерство“ във военен смисъл: тя засяга планирането и военното разгръщане на ресурсите за постигане на определени цели.⁸⁷ Исторически погледнато, много военни лидери са формулирали мотивиращи стратегии като Сун Дзъ, Ксенофон, Цезар, Макиавели, Клаузевиц и други. И всяка една от тези военни стратегии, някои

⁸⁷ Тодоров К.; Теория на стратегическото управление, ВУЗФ, 2017, стр. 38

датиращи от древността, по аналогия са валидни и в съвременното управление.⁸⁸ Нещо повече, различните видове корпоративни и бизнес стратегии, прилагани в съвременните корпорации, използват основните елементи от съществуващите военни стратегии от древността. В хода на изложението ще се установим, че един от стратегическите документи, предложен от президентската институция също прилага военния подход при изработване на стратегия.

Налични стратегически документи

Към момента в България съществуват три официални стратегически документа. В последователен план на изработване, първият представлява Национална програма за развитие на България 2030, който се основава на Програмата за управление на правителството на Република България за периода 2017-2021 г., приета с Решение № 447 на Министерския съвет от 2017 г. Вторият, национален стратегически документ, озаглавен „За отговорно управление с участие на гражданите“, е изготвен от Стратегическия съвет при Президента на Република България Румен Радев и бе представен за обществено обсъждане на три етапа (през август, септември и декември 2020 г.). И най-новият вариант за стратегия на България, макар и без претенции да се нарича такъв, се казва Национален план за възстановяване и устойчивост, целящ да спомогне икономическото и социално възстановяване от кризата, породена от пандемията от COVID-19, е изработен от първото служебно правителство през 2021 година. Основните положения на трите стратегически документа са представени на фигура №1. Поради факта, че Националната програма за развитие на България 2030 се явява естествено продължение на Националната програма за развитие на България 2020, която от своя страна е обект на критичен анализ от страна на стратегията „За отговорно управление с участие на гражданите“, тя също е представена в таблицата.

⁸⁸ Kotler P., Berger R., Bickhoff N.: The Quintessence of Strategic Management, Springer, 2010, p.6

	Основни положения
Национална програма за развитие България 2020	Това е водещият стратегически и програмен документ, който конкретизира целите на политиките за развитие на страната до 2020 г. НПР БГ2020 е документ за националните решения за растеж. Той е в съответствие с ангажиментите на България на европейско и международно ниво, но възплащава стремежа на държавата за избор на национален път за напредък.
Национална програма за развитие България 2030	Това е рамков стратегически документ от най-висок порядък в йерархията на националните програмни документи, детерминиращ визията и общите цели на политиките за развитие във всички сектори на държавното управление, включително техните териториални измерения. Ангажиментът за разработване на национален стратегически документ за развитие на страната в средно- и дългосрочен период е залегнал в Програмата за управление на правителството на Република България за периода 2017-2021 г. Отделено е специално внимание на Програмата за устойчиво развитие за периода до 2030 г. на ООН „Да преобразим света“ и на включените в нея 17 глобални цели за устойчиво развитие.
За отговорно управление с участие на гражданите	На основата на Националния стратегически документ и постъпилите конкретни предложения, под ръководството на Президента на Република България продължава подготовката на проекти за конституционни, законови и институционни промени с оглед трансформиране на модела на управление на българската държава и оздравяване на отношенията между държавата и гражданите.
Национален план за възстановяване и устойчивост	Основната цел на Плана за възстановяване и устойчивост е да способства икономическото и социално възстановяване от кризата, породена от пандемията от COVID-19. В преследването на тази цел правителството изработи набор от мерки и реформи, които не само да възстановят потенциала за растеж на икономиката, но и да го развият и повишат. Това от своя страна ще позволи в дългосрочен план да бъде постигната стратегическата цел за конвергенция на българската икономика и нивата на доходите със средноевропейските. Същевременно, Планът полага основите за зелена и цифрова трансформация на икономиката в контекста на амбициозните цели на Европейския зелен пакт.

Фиг. 1 Основни положения в стратегическите документи

Би могло да се твърди, че в най-новата ни история, началото на съвременното официално стратегическо планиране е поставено в периода след приемането на България в Европейския съюз. В предшестващите две десетилетия стратегическото развитие на страната е било в ръцете на международните финансови институции – Клуба на международните банки-кредиторки, Световна банка, Международния

валутен фонд и т.н., които от позиция на силата са налагали предприемането на съдбоносни стратегически решения като приватизация на реалния сектор, ликвидация и несъстоятелност на губещи държавни предприятия, фалит на търговски банки, приемане на системата на Валутен борд и т.н.

Националната програма за развитие на България 2020

И така, началото на съвременното национално стратегическо планиране е поставено с разработването на Националната програма за развитие на България 2020, който се явява водещият стратегически и програмен документ, конкретизиращ целите на политиките за развитие на държавата до 2020 г. Визията, целите и приоритетите на програмата са определени спрямо социално-икономически анализ. С тази програма се цели да се формулират правителствени политики, които да осигурят постигането на ускорен икономически растеж и повишаване на жизнения стандарт на българските граждани в средносрочен и дългосрочен план. Основните елементи на двете сходни национални програми, наред с тези на Плана за възстановяване и устойчивост, са представени на фигура № 2:

	България 2020	България 2030	НПВУ
Визия	Към 2020 г. България е държава с конкурентоспособна икономика, осигуряваща условия за пълноценна социална, творческа и професионална реализация на личността чрез интелигентен, устойчив, приобщаващ и териториално балансиран икономически	През 2030 г. България е държава с висок жизнен стандарт и конкурентоспособна, нисковъглеродна икономика.	Планът няма за цел да дефинира визия
Цели	1. 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. 2. Изграждане на инфраструктурни мрежи, осигуряващи оптимални условия за развитие на икономиката и качествена и здравословна околна среда за населението. 3. Повишаване на конкурентоспособността на икономиката чрез осигуряване на благоприятна бизнес среда, насърчаване на инвестициите, прилагане на иновативни решения и повишаване на ресурсната ефективност.	1. Ускорено икономическо развитие. 2. Демографски подем. 3. Намаляване на неравенствата.	Не просто да възстановят потенциала за растеж на икономиката, но и да го развият и повишат, което да позволи в дългосрочен план постигането на стратегическата цел на правителството за конвергенция на икономиката и доходите до средноевропейските.
Приоритет и/ Осигуряване на развитие	1. Подобряване на достъпа и повишаване на качеството на образованието и обучението и качествените характеристики на работната сила. 2. Намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване. 3. Постигане на устойчиво интегрирано регионално развитие и използване на местния потенциал. 4. Развитие на аграрния отрасъл за осигуряване на хранителна сигурност и за производство на продукти с висока добавена стойност при устойчиво управление на природните ресурси. 5. Подкрепа на иновационните и инвестиционни дейности за повишаване на конкурентоспособността на икономиката. 6. Укрепване на институционалната среда за по-висока ефективност на публичните услуги за гражданите и бизнеса. 7. Енергийна сигурност и повишаване на ресурсната ефективност. 8. Подобряване на транспортната свързаност и достъпа до пазари.	1. Иновативна и интелигентна България. 2. Зелена и устойчива България. 3. Свързана и интегрирана България. 4. Отзивчива и справедлива България. 5. Духовна и жизнена България.	Планът полага основите за зелена и цифрова трансформация на икономиката, в контекста на амбициозните цели на Зелената сделка. 1. Иновативна България. 2. Зелена България. 3. Свързана България. 4. Справедлива България
Начин на постигане	Чрез разработени политики	Чрез разработени политики	Чрез реформи
Индикатори	Не са посочени	По три индикатора за всяка цел	Девет индикатора за формулирани цели

Фиг. 2 Основни елементи в стратегическите документи

Програма България 2020 отчита, че българската икономика изостава спрямо икономиките на страните от ЕС по отношение на ключовите фактори за растеж, като качество на образование, интензитет и качество на

научноизследователската дейност, иновационна дейност и инвестиции в инфраструктура, което се отразява и върху големите различия между България и ЕС в БВП на глава от населението, както и във високата ресурсоемкост (особено енергийна) на българската икономика. Стратегическата програма за растеж обхваща връзката между приоритетите на ЕС в контекста на Стратегията „Европа: 2020” и националните приоритети на България, посредством комплекс от действия на държавата в областта на социално-икономическото развитие, осигуряваща основата за програмния документ по Кохезионната политика на ЕС за периода 2014-2020 г. В съответствие на принципите за стратегическо планиране, Програма 2020 и изградена на определни допускания. Основните допускания за развитието на икономиката са за растеж на БВП от 2.7% средно за година за периода 2010-2020 г. Натрупаният растеж в края на периода се очаква да достигне 34.3%. Безработицата се предвижда да спадне до 8.2% през 2020 г. Инфлацията, се очаква да се стабилизира около 2.5% средногодишно до края на периода. По отношение на основните параметри на фискалната политика се предвижда поддържане на бюджетен дефицит в рамките на ограниченията на Пакта за стабилност и растеж и националните фискални правила.

По отношение на основните допускания, би следвало да се заключи, че на фона на постигнатото, те са били доста консервативни. От представените статистически данни, които са показани на фигура №3 е видно, че икономическите показатели, постигнати за периода 2010 – 2020 значително надминават прогнозните. Нивата на безработица и на инфлация са на половина по-ниски от прогнозираните. За 10 години БВП е нарастнал над 50%, а средно-годишния акумулиран ръст възлиза на 5 процента.

Текущи цени, милиона евро	Период от време										Реализиран ръст за 10 години	Кумулативен ръст средно за година	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9			10
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019		
ЕС (27 държави - от 2020)	10 585 152	10 977 296	11 321 809	11 388 518	11 517 119	11 781 640	12 211 543	12 550 984	13 069 698	13 517 885	13 963 897	32%	2,8%
ЕС (28 държави)	12 323 218	12 849 471	13 234 678	13 499 547	13 613 457	14 092 720	14 856 259	14 985 103	15 429 488	15 938 782	16 490 513	34%	3,0%
Евро зона (променя се състав)	9 210 566	9 470 254	9 744 339	9 778 988	9 875 313	10 130 620	10 519 853	10 815 625	11 217 074	11 587 591	11 935 526	30%	2,6%
Евро зона - 19 държави (от 2015)	9 270 530	9 531 021	9 795 966	9 834 617	9 933 319	10 167 201	10 519 853	10 815 625	11 217 074	11 587 591	11 935 526	29%	2,6%
Белгия	346 473	363 140	375 968	386 175	392 880	403 003	416 701	430 085	444 991	460 419	476 203	37%	3,2%
България	37 418	38 058	41 269	42 049	41 904	42 890	45 691	48 640	52 329	56 112	61 240	64%	5,0%
Чехия	149 587	157 921	165 202	162 588	159 462	157 821	169 558	177 439	194 133	210 928	223 950	50%	4,1%
Дания	231 278	243 165	247 880	254 578	258 743	265 757	273 018	283 110	294 808	302 361	312 747	35%	3,1%
Германия	2 445 730	2 564 400	2 693 560	2 745 310	2 811 350	2 927 430	3 026 180	3 134 740	3 259 860	3 356 410	3 449 050	41%	3,5%
Естония	14 212	14 861	16 827	18 051	19 033	20 180	20 782	21 932	23 858	25 938	28 112	98%	7,1%
Ирландия	169 786	167 674	170 951	175 104	179 616	195 148	262 853	270 810	300 387	326 986	356 051	110%	7,7%
Гърция	237 534	224 124	203 308	188 389	179 616	177 349	176 110	174 237	177 152	179 727	183 413	-23%	-2,6%
Испания	1 069 323	1 072 709	1 063 763	1 031 099	1 020 348	1 032 158	1 077 590	1 113 840	1 161 867	1 204 241	1 244 772	16%	1,5%
Франция	1 936 422	1 995 289	2 058 369	2 088 804	2 117 189	2 149 765	2 198 432	2 234 129	2 297 242	2 360 687	2 425 708	25%	2,3%
Хърватия	45 065	45 195	44 925	44 008	43 806	43 399	44 612	46 619	49 239	51 950	54 238	20%	1,9%
Италия	1 577 256	1 611 279	1 648 756	1 624 359	1 612 751	1 627 406	1 655 355	1 695 787	1 736 593	1 771 063	1 789 747	13%	1,3%
Кипър	18 676	19 410	19 803	19 441	17 995	17 430	17 884	18 929	20 120	21 432	22 287	19%	1,8%
Латвия	18 855	17 873	20 311	22 129	22 966	23 614	24 561	25 360	26 962	29 143	30 463	62%	4,9%
Литва	26 897	28 034	31 317	33 410	35 040	36 581	37 346	38 890	42 276	45 491	48 797	81%	6,1%
Люксембург	36 977	40 178	43 165	44 112	46 500	49 825	52 066	54 867	56 814	60 053	63 516	72%	5,6%
Унгария	94 383	99 576	102 021	99 984	102 034	106 061	112 701	116 130	126 891	135 931	146 062	55%	4,5%
Малта	6 260	6 816	6 925	7 365	7 944	8 751	9 997	10 572	11 675	12 508	13 462	115%	8,0%
Нидерландия	624 842	639 187	650 359	652 966	660 463	671 560	690 008	708 337	738 146	773 987	810 247	30%	2,6%
Австрия	288 044	295 897	310 129	318 653	323 910	333 146	344 269	357 608	369 341	385 362	397 575	38%	3,3%
Полша	317 041	362 191	379 860	387 947	392 311	408 968	430 466	427 092	467 427	497 842	532 329	68%	5,3%
Португалия	175 416	179 611	176 096	168 296	170 492	173 054	179 713	186 490	195 947	205 184	213 301	22%	2,0%
Румъния	125 214	125 472	131 842	132 711	143 690	150 709	160 150	170 063	187 773	204 497	222 997	78%	5,9%
Словения	36 255	36 364	37 059	36 253	36 454	37 634	38 853	40 443	43 009	45 863	48 393	33%	2,9%
Словакия	64 096	68 189	71 305	73 576	74 449	76 270	79 768	81 052	84 532	89 506	93 865	46%	3,9%
Финландия	181 747	188 143	197 998	201 037	204 321	206 897	211 385	217 518	226 301	233 591	240 561	32%	2,8%
Швеция	314 638	374 695	412 845	430 037	441 851	438 834	455 495	466 267	480 026	470 673	474 468	51%	4,2%
Исландия	9 419	10 383	10 934	11 480	12 133	13 473	15 795	18 804	21 922	22 174	21 994	134%	8,9%
Норвегия	278 247	323 761	358 340	396 524	393 409	375 947	347 632	333 471	353 316	370 294	362 243	30%	2,7%
Швейцария	402 237	455 934	520 201	538 439	536 633	553 942	632 771	628 730	623 994	623 042	653 471	62%	5,0%
Великобритания	1 738 067	1 872 176	1 912 869	2 111 029	2 096 338	2 311 080	2 644 717	2 434 119	2 359 790	2 420 897	2 526 615	45%	3,8%
Черна гора	2 994	3 125	3 265	3 182	3 363	3 458	3 655	3 954	4 299	4 663	4 951	65%	5,2%
Република Северна Македония	6 767	7 108	7 544	7 585	8 150	8 562	9 072	9 657	10 038	10 744	11 209	66%	5,2%
Албания	8 662	8 997	9 268	9 586	9 625	9 969	10 264	10 720	11 559	12 820	13 645	58%	4,6%
Сърбия	32 486	31 546	35 432	33 679	36 427	35 468	35 740	36 779	39 235	42 892	45 970	42%	3,5%
Турция	465 246	584 856	600 961	683 587	719 727	707 001	777 042	785 619	760 497	658 464	679 510	46%	3,9%
Босна и Херцеговина	12 679	12 969	13 412	13 408	13 692	13 988	14 617	15 290	16 042	17 100	18 046	42%	3,6%
Косово	4 070	4 402	4 815	5 059	5 327	5 568	5 807	6 070	6 414	6 726	7 104	75%	5,7%

Фиг. 3 Показатели на ръст на БВП

Ако се обърнем към теорията, следва да отбележим, че растежът представлява особено понятие, тъй като той едновременно се явява като презумпция и като цел⁸⁹. Следователно почти всички стратегии предвиждат, че техните организации ще нарастват в качествено и количествено отношение. На тази база следва да се направи заключението, че стратегията за развитие на България от 2010 до 2020 г. е повече от успешна. Дали обаче това е така? Нека да започнем с формулираната визия, след това ще припомним заложените цели на програмата:

Визия - към 2020 г. България е държава с конкурентоспособна икономика, осигуряваща условия за пълноценна социална, творческа и професионална реализация на личността чрез интелигентен, устойчив, приобщаващ и териториално

⁸⁹ Тодоров К.; Теория на стратегическото управление, ВУЗФ, 2017, стр. 100

балансиран икономически растеж. Теорията на корпоративното стратегическо управление определя, че визията на една компания определя силно желана бъдеща позиция, както и желан бъдещ клиентски фокус – обикновено това е какво компанията иска да постигне. Основният въпрос, на който следва да се даде отговор при формулиране на визията на организацията, е: „Ние какви бихме желали да бъдем?“ Добре представената визия се състои от два важни компонента: основна идеология и онагледено бъдеще.⁹⁰ Основната идеология определя какво собствениците на компанията са заложили и защо тя съществува, докато онагледеното бъдеще представлява какво те се стремят да постигнат. В. Гацова разглежда важната роля на времевите ориентации при управлението на организациите, като подчертава, че времевата насоченост на ръководителя трябва да е съобразена с потребностите на организацията и отчитането на визията, целите, плана за стратегическо развитие и т.н.⁹¹ Тя посочва, че ако доминиращата насоченост на ръководителя е към бъдещата времева зона, това би му помогнало при ефективното изграждане на организационна визия и реализирането на организационните промени.⁹²

Отзад напред, както стана ясно икономическият растеж е налице, но той далеч не е териториално балансиран. Всеизвестен факт е, че южната част на България изпреварва северната. Нещо повече, Северозападна България значително изостава в своето икономическо и социално развитие. Основните индустриални и административни клъстъри са концентрирани около петте големи града на страната – София, Пловдив, Варна, Бургас и Стара Загора. Големи в миналото градове като Русе, Плевен, Сливен, Ямбол и т.н. отдавна са загубили славата си на индустриални центрове и съответно населението им е далеч под 100 хил. жители. Обезлюдяването на селата, намалението на населението в малките градове продължават. По отношение на условията за реализация на личността би могло много да се напише. Това обаче не е тема на настоящата студия. Във връзка с конкурентноспособността на Българската икономика, както е отбелязано в стратегическата програма на президентската институция „Пречка за конкурентноспособността на икономиката остава състоянието на публичните институции в страната, като в изследването на Световния икономически форум Global Competitiveness Report 2017-2018 по този

⁹⁰ Colins J., Porras J.; Building Your Company's Vision, Harvard Business Review, September-October, 1996, p. 45

⁹¹ Гацова, В. (2020). *Съвременният лидер. Времева перспектива и управленски стил*. София: „Св. Григорий Богослов“, стр. 7

⁹² Гацова, В. (2016). Лидерство и времева перспектива. *Мениджмънт, консултиране, организационно развитие*, 1-2, ISSN 1314-8737, стр. 19.

показател България е поставена на 107-мо място в света (на последно място в ЕС).⁹³ Като цяло институционалното развитие има централно място в създаването на условия за икономически растеж и тяхното правилно конструиране е важно за постигане на поставените цели, защото ако в определени случаи дадена институция поощрява растежа, в други тя може да го възпре.⁹⁴

Целите на програмата България 2020 са следните:

1. 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.

2. Изграждане на инфраструктурни мрежи, осигуряващи оптимални условия за развитие на икономиката и качествена и здравословна околна среда за населението.

3. Повишаване на конкурентоспособността на икономиката чрез осигуряване на благоприятна бизнес среда, насърчаване на инвестициите, прилагане на иновативни решения и повишаване на ресурсната ефективност.

В тази връзка са формирани и осем приоритетни направления:

1. Подобряване на достъпа и повишаване на качеството на образованието и обучението и качествените характеристики на работната сила.

2. Намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване.

3. Постигане на устойчиво интегрирано регионално развитие и използване на местния потенциал.

4. Развитие на аграрния отрасъл за осигуряване на хранителна сигурност и за производство на продукти с висока добавена стойност при устойчиво управление на природните ресурси.

5. Подкрепа на иновационните и инвестиционни дейности за повишаване на конкурентоспособността на икономиката.

⁹³ <https://www.president.bg/docs> За отговорно управление с участие на гражданите, национален стратегически документ, стр.12

⁹⁴ Добрева, Ю. (2019). Институции и икономическо развитие. Изд. Св. Григорий Богослов, София.

6. Укрепване на институционалната среда за по-висока ефективност на публичните услуги за гражданите и бизнеса.

7. Енергийна сигурност и повишаване на ресурсната ефективност.

8. Подобряване на транспортната свързаност и достъпа до пазари.

Характерна слабост на програмата е, че тези цели и приоритетни направления по никакъв начин не са остойностени, за да може да бъде определено, до каква степен те са реализирани. Във връзка с това, всеки един средностатистически българин сам би могъл да прецени до колко успешна е реализацията на стратегическата програма за разглеждания период. И тук, в помощ са приведени солидни аргументи, потвърждаващи критичната оценка на стратегическата програма на президентската институция. Следва да се подчертае, за откроената позиция е представена по-скоро от гледна точка на политическата оценка, а не през призмата на икономическите постижения, чиито положителен ефект няма как да бъде пренебрегнат.

И така, като заключение от анализа на първата сериозна стратегическа програма от най-новата ни история, следва да се отбележи, че това е един правилно разработен документ, в който се дефинират визията, целите и приоритетните направления за развитие, без обаче те да бъдат остойностени. На фона на постигнатото, като икономически показатели, допусканията са по-скоро неамбициозни. Положителен момент в програмата представлява SWOT анализът, който е приложен в края на програмата и който оценява силните и слабите страни на България, както и заплахите и възможностите, които се отриват пред нея.

Националната програма за развитие на България 2030

Вторият сериозен стратегически документ представлява настоящата валидна стратегия на България за периода 2020 – 2030 година. Формулираната визия е следната: „през 2030 г. България е държава с висок жизнен стандарт и конкурентноспособна, нисковъглеродна икономика. Страната разработва и внедрява

иновации⁹⁵ във всеки сектор на икономиката, адаптирайки се към променящия се свят чрез своето високообразовано, креативно, солидарно и здраво общество. То представлява плодородна почва за идеи и притегателна сила за инвестиции и човешки капитал. Уникалните културни и природни дадености на българските региони се оползотворяват отговорно и устойчиво. Те са интегрирани помежду си и със света посредством високоскоростни пътни и оптични връзки, утвърждавайки мястото на страната като кръстопът на идеи и блага в Европа и отвъд. Българският гражданин играе активна роля в бъдещето на своята държава, има богати възможности за личностно и професионално развитие и живее в справедливо и толерантно общество, в което гласът му се чува.“

От гледна точка на стратегическата теория, достатъчно формулираната визия да се ограничи до първото изречение - **през 2030 г. България е държава с висок жизнен стандарт и конкурентноспособна, нисковъглеродна икономика.** Останалият текст е прекалено общ, известен и не добавя стойност към визията, а по-скоро я разводнява. За разлика от нея, формулираните цели са конкретни, към всяка една от тях съответстват по три индикатора. Те от своя страна съдържат остойностено желано положение, отчетено действително такова и с какво то е съобразено. И така стратегическите цели са:

1. Ускорено икономическо развитие.
2. Демографски подем.
3. Намаляване на неравенствата.

На фигура №4 са представени конкретните индикатори със съответната целева и настояща стойност:

⁹⁵ За иновациите в техните разновидности – Mihaylova M. (2021). Innovation through the prism of companies using direct marketing. An empirical example from Bulgaria. VUZF Review Journal, 6(2), p.11-15. <https://doi.org/10.38188/2534-9228.21.2.02>

Индикатор към стратегическа цел №1	източник	текуща стойност	целева стойност	средно ниво в ЕС
БВП на човек от населението в СПС спрямо средното ниво за ЕС, в %	Евростат	51,2	75	100
Индекс за навлизането на цифровите технологии в икономиката и обществото (DESI)	ЕК	36,2	Достигане средното ниво в ЕС	52.5
Ресурсна производителност, евро/кг	Евростат	0,4	1,5	2,2
Индикатор към стратегическа цел №2				
Коефициент на естествен прираст, ‰	Евростат	-6,6	-5,0	-0,7
Нетен коефициент на миграция, ‰	Евростат	-0,5	0,0	2,8
Коефициент на възрастова зависимост, %	Евростат	32,5	36,5	30,5
Индикатор към стратегическа цел №3				
Коефициент на Джини, %	Евростат	39,6	33,0	30,9
Население в риск от бедност, %	Евростат	22,0	18,0	17,1
Вариация на БВП на глава от населението (в СПС) по райони, %	Евростат	37,5 (2017)	34,00	30,1 (2017)

Фиг. 4 Стратегически цели

Както беше представено и на фиг. 2 идентифицирани са пет оси на развитие, всяка ос със съответните три или две направления (общо 13), като на всяко едно от направленията съответстват по три индикатора с желана и настояща стойност:

- 1. Интелигентна и иновативна България** (Образование и умения, Наука и научна инфраструктура, Интелигентна индустрия)
- 2. Зелена и устойчива България** (Кръгова и нисковъглеродна икономика, Чист въздух и биоразнообразие, Устойчиво селско стопанство)
- 3. Свързана и интегрирана България** (Транспортна свързаност, Цифрова свързаност, Местно развитие)
- 4. Отзивчива и справедлива България** (Институционална рамка, Социално включване)
- 5. Духовна и жизнена България** (Здраве и спорт, Култура, наследство и туризъм)

От теоретична гледна точка, стратегическият документ представя правилно разработена държавна стратегия с ясно дефинирани цели, направления и числови

характеристики, които трябва да бъдат достигнати спрямо съществуващите стойности. Следват детайлизирани подцели със съответните измерители. И точно тук идва проблемът, че с оглед предназначенията мерки и политики, които следва да бъдат предприети, целите изглеждат нереалистични. За пример ще вземем първата цел - БВП на човек от населението в стандарт на покупателна способност спрямо средното ниво за ЕС, в %. Към годината на изработване на стратегията тя е 51,2%, при средна покупателна способност на среднестатистическия европейски гражданин от 100%, а през 2030 г. тя следва да се е повишила до 75%. Като определение на стандарт на покупателна способност в стратегията пише: Брутният вътрешен продукт (БВП) е измервател на икономическа активност. Дефинира се като стойността на всички стоки и услуги, произведени в дадена държава, минус стойността на стоките и услугите, използвани за тяхното производство. Индикаторът разделя БВП на населението на държавата и го съотнася към нейния стандарт на покупателната способност (СПС), адресирайки разликите в ценовите равнища в международен план. Индикаторът е относителен спрямо стойността на средното равнище в ЕС, която е 100. На средващата фигура са представени тези стойности в 10 годишен исторически план.

Географска единица	Период от време											
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ЕС (27 държави - от 2020)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ЕС (28 държави)	102	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
ЕС (27 държави - 2007-2013)	102	102	102	101	102	102	102	102	101	101	101	101
Еврозона - 19 държави (от 2015)	110	110	109	109	108	108	108	108	107	107	107	106
Еврозона - 18 държави (2014)	111	110	110	109	109	108	108	108	108	107	107	106
Белгия	116	118	121	119	121	121	121	121	120	118	118	118
България	43	44	44	46	47	46	47	48	49	50	51	53
Чехия	86	87	84	84	84	86	88	89	89	91	92	93
Дания	127	127	131	129	129	130	129	128	128	130	129	130
Германия	118	118	121	124	124	125	127	125	125	124	123	120
Естония	70	65	66	72	75	77	79	77	78	80	82	84
Ирландия	136	130	132	131	133	133	138	181	177	185	191	193
Гърция	95	95	85	75	71	72	72	70	68	67	67	67
Испания	102	101	96	93	91	90	91	91	92	93	91	91
Франция	108	109	109	109	108	110	108	107	106	104	104	106
Хърватия	64	63	60	60	61	61	60	60	61	63	64	65
Италия	108	108	106	105	103	100	98	97	98	98	97	96
Кипър	107	106	102	97	91	84	81	83	88	89	91	90
Латвия	60	53	54	58	61	63	64	65	66	67	69	69
Литва	64	57	61	67	71	74	76	75	76	79	82	84
Люксембург	266	258	260	267	263	264	272	272	272	263	261	260
Унгария	64	65	66	67	67	68	69	70	69	69	71	73
Малта	81	84	87	84	87	90	93	98	98	100	99	100
Нидерландия	143	140	137	135	136	137	133	132	129	129	130	128
Австрия	127	128	128	129	133	133	132	131	130	127	128	126
Полша	56	60	63	66	67	67	68	69	69	70	71	73
Португалия	82	83	83	78	76	78	78	78	78	78	78	79
Румъния	52	52	52	52	54	55	56	57	60	64	66	70
Словения	91	86	85	84	83	83	83	83	84	86	87	89
Словакия	73	72	76	76	77	78	78	78	73	71	71	70
Финландия	123	119	118	119	117	115	113	111	111	111	112	111
Швеция	129	126	128	130	130	129	127	129	124	122	120	119
Исландия	132	131	120	119	120	123	123	128	131	129	128	126
Норвегия	190	174	176	180	188	186	178	158	145	150	155	147
Швейцария	165	167	166	169	172	173	173	173	168	162	161	158
Великобритания	113	110	111	108	110	111	111	111	109	107	106	104
Черна гора	42	41	41	42	40	41	41	43	45	46	48	50
Република Северна Македония	32	35	35	34	34	35	36	36	37	37	38	38
Албания	25	28	29	30	30	29	30	31	30	30	30	31
Сърбия	39	39	39	40	40	41	40	39	39	39	40	41
Турция	49	48	53	57	59	62	65	68	66	66	63	59
Босна и Херцеговина	29	30	30	30	30	31	30	31	31	31	32	32
САЩ	148	148	147	145	148	147	148	149	143	140	137	136
Япония	107	104	106	104	107	108	106	106	99	96	93	91

Фиг. 5 Стандарт на покупателна способност на държавите

Лесно се забелязва, че за разглеждания период, спрямо този индикатор всяка година страната ни е успявала средно да порастне с 1%, като от 43% през 2008 г. стойността му е достигнала 54% през 2019 година. При положение, че за същия период, България е успявала да реализира средно 5% ръст на БВП. Логично е да се допусне, че при положение, че този тренд се запази, през 2030 г. стандарта на покупателна способност няма да е по-голям от 64%, както е представено в първия вариант на следващата фигура:

Прогнозен период										
2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1 вариант										
54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
2 вариант										
54,5	56	57,5	59	60,5	62	64,6	67,2	69,8	72,4	75

Фиг. 6 Прогнозни стойности на стандарт на покупателна способност на България

За да се достигне желаната цел от 75% стандарт на покупателна способност, това означава, че в линеен план, ръстът за разглеждания период трябва да се удвои. Това би означавало, че Българската икономика би следвало да поддържа ръст на БВП близо до 8-10% в дългосрочен план. А такъв ръст не е бил постиган в Европа от нито една държава досега. На следващата таблица са представени данните на международния икономически отдел на Алианц, които предвиждат, че България би растяла средно с 2,5%, което е два пъти по-малко от реализирания ръст от предишното десетилетие. Коректността обаче изисква да се направи следното уточнение. Данните на Алианц отчитат влиянието на пандемията COVID-19, докато стратегическата програма на предишните управляващи е била изработена във времето когато здравният феномен все още беше неизвестен.

Countries	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Description: Real GDP Growth Rates (%)											
Germany	-4,9	2,7	3,7	2,3	1,4	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
France	-8,0	6,7	3,6	1,9	1,4	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
Italy	-8,9	6,3	4,5	2,1	1,2	1,0	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
Netherlands	-3,7	4,5	3,5	1,9	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
Belgium	-6,3	6,1	3,6	2,1	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4
Luxembourg	-1,8	4,8	3,5	2,5	2,0	1,8	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
United Kingdom	-9,9	7,1	4,4	2,6	2,0	1,8	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6
Greece	-8,8	9,2	7,7	3,4	2,0	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
Portugal	-7,6	4,0	5,2	3,0	1,8	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
Spain	-10,8	5,0	5,7	3,2	1,8	1,6	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
Sweden	-2,8	3,5	2,8	2,0	1,7	1,4	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6
Austria	-6,8	5,4	4,5	2,0	1,7	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4
Denmark	-2,7	2,8	2,6	2,0	1,5	1,4	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
Ireland	5,8	13,0	6,0	5,0	3,0	3,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Finland	-2,9	2,8	2,6	2,3	1,7	1,5	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
Poland	-2,7	5,1	4,5	4,1	3,0	3,0	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5
Czech Republic	-5,8	2,8	4,0	3,6	3,6	3,2	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1
Hungary	-4,7	6,4	4,0	3,4	3,2	2,6	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2
Slovakia	-4,4	3,2	3,8	3,6	3,4	3,1	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4
Slovenia	-4,2	6,8	3,7	3,8	3,1	2,9	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Lithuania	-0,9	5,0	3,5	3,4	2,8	2,6	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Latvia	-3,6	4,4	3,6	4,2	3,2	3,2	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Cyprus	-5,1	3,5	4,0	3,9	2,0	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6
Estonia	-3,0	7,9	3,7	3,9	3,4	3,2	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Malta	-7,7	5,5	5,6	3,7	2,4	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2
Romania	-3,9	6,3	3,8	3,8	3,8	3,6	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7
Bulgaria	-4,4	3,3	3,5	4,0	3,6	3,1	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5
Eurozone	-6,5	5,2	4,1	2,3	1,5	1,4	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
EU 28	-6,6	5,3	4,2	2,5	1,7	1,6	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4

Фиг. 7 Прогноза на икономическия екип на Алианц за ръст на БВП

Национален план за възстановяване и устойчивост

Стратегическият документ, който отчита влиянието на пандемията COVID-19 се нарича Национален план за възстановяване и устойчивост. Както беше представено на фиг. 1, основната цел на Плана за възстановяване и устойчивост е да способства икономическото и социално възстановяване от кризата, породена от пандемията. Първото служебно правителство на президента Румен Радев изработи набор от мерки и реформи, които не само да възстановят потенциала за растеж на икономиката, но и

да го развият и повишат. Твърди се, че това от своя страна, планът ще позволи в дългосрочен план да бъде постигната стратегическата цел за конвергенция на българската икономика и нивата на доходите със средноевропейските. Същевременно, се полагат основите за зелена и цифрова трансформация на икономиката в контекста на амбициозните цели на Европейския зелен пакт.

Две са причините, поради които би могло да се твърди, че заложените цели за постигане в Плана за възстановяване и устойчивост също изглеждат нереалистични. Първата е, че той не променя заложените цели от стратегията България 2030. В него е записано: „В краткосрочен план правителствената политика е насочена към повишаване на устойчивостта на националната здравна система и смекчаване на социално-икономическите последици чрез мерки за подкрепа на предприятията и заетостта, както и за гарантиране на подходящи безопасни условия на труд с оглед възобновяването на икономическата дейност. В средносрочен план, стратегията за възстановяване на страната се основава на Националната програма за развитие БЪЛГАРИЯ 2030. Документът, обхващащ националните решения за растеж и развитие, определя три стратегически цели (ускорено икономическо развитие, демографски подем и намаляване на неравенствата), за чието изпълнение издига 13 национални приоритета. Макар че БЪЛГАРИЯ 2030 е приета от правителството в началото на 2020 г., непосредствено преди разразяването на пандемията и съпътстващите я икономически турбуленции, стратегическият избор на цели и приоритети е напълно актуален на проявилите се уязвимости във функционирането на социално-икономическите системи.“

Реално погледнато първото служебно правителство не е разполагало с необходимото време и ресурси за да е в състояние да изработи нов стратегически план, а единственото, което е могло да направи е частично да коригира изработения План за възстановяване и устойчивост на предишните управляващи. Втората причина, че в него са заложили предимно консуматорски политики, които да отговарят Европейската насоченост към Зелената сделка, а не да се зложат основите на истинска трансформация на българската политика. Например в раздел на Европейска инициатива „Зареждане и презареждане“ се предвижда закупуване на електрически транспортни средства, но не и внедряване на технология за тяхното производство в страната. Също и увеличаването на енергийната ефективност на сградния фонд ще отговори на европейските очаквания, но няма да повиши ефективността на икономиката като цяло. Подобен пример би могъл да се даде и с

алтернативните източници (възобновяема) на енергия – тяхното широко приложение касае продукцията им във вид на „преференциални цени“ да бъде заплащано от всички потребители, което би оскъпило цената на цялото потребление.

Целите и приоритетите на Националния план за възстановяване и устойчивост бяха представени на фиг. 2, сравнени с двете програми България 2020 и България 2030. Това, обаче, което го отличава от двете национални програми са начините за постигане. Докато първите две предвиждат разработване на **политики**, Планът за възстановяване и устойчивост предвижда **реформи**. Затова и втората му част представя необходимите реформи и съответните инвестиции за тяхното реализиране. Централна инициатива в програмата представлява Механизмът за възстановяване и устойчивост, който цели да способства икономическото и социално възстановяване от пандемията и да направи европейските икономики и общества по-устойчиви и по-добре подготвени за справяне с предизвикателствата и възможностите на предстоящите зелени и цифрови преходи. Във връзка с това Планът за възстановяване и устойчивост предвижда още 4 приоритета: интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж; социална и териториална кохезия; здравна, икономическа и институционална устойчивост; политики за следващото поколение, децата и младежите. Освен това в плана е записано следното: „Зеленият преход е сред основните амбиции на ЕС за справяне с глобалното предизвикателство да се ограничат неблагоприятните ефекти на климатичните промени. Ресурсът на програмата „Следващо поколение ЕС“ предоставя възможност да бъдат насочени инвестиции към „позеленяването“ на икономиките. Зеленият преход заема водещо място в българския План за възстановяване и устойчивост, като концентрира 45.8% от общите предвидени разходи, при заложен минимум от 37% от регламента на Европейската комисия. По този начин България допринася за изпълнение на общоевропейските цели за постепенна декарбонизация. При това, усилията са насочени в три основни направления: (i) създаване на условия за ускорено внедряване на възобновяеми енергийни източници и водород; (ii) засилени действия за повишаване на енергийната ефективност на икономиката; (iii) устойчива мобилност.“ По отношение за основните заложи цели, които са представени на фигура №8, би могло да се отбележи, че в сравнение с България 2030, те са с наполовина по-малък времеви хоризонт – до 2025 г. , като в общи линии препотвърждават „нереалистичните цели“от програмата поне що се отнася до стойността на Стандарт на покупателна способност:

Индикатор	Цел
Кумулативен растеж на БВП за периода 2021-2025 г.	21,70%
БВП на човек от населението в СПС за 2025 г.	62% от средния за ЕС
Коефициент на безработица през 2025 г.	3.5%

Фиг. 8 Основни стратегически цели

По отношение на заложените кумулативен растеж е редно да се изтъкне уточнението, което е направено от авторите на плана, а именно: „При определянето на степента на амбиция на целите следва специално да бъдат подчертани два ограничаващи фактора: от една страна, за пълното проявление на очакваните ефекти както от реформаторските намерения, така и от инвестиционните проекти е необходим поне средносрочен хоризонт; същевременно, дизайнът на Механизма за възстановяване и устойчивост е такъв, че постигането на целите трябва да е информационно и статистически обезпечено към средата на 2026 г., което предполага докладване на резултати, наблюдавани в най-добрия случай към края на 2025 г. Тези ограничения означават, че посочените целеви стойности подценяват значително пълните ефекти от предложените мерки, които ще бъдат наблюдавани в средносрочен и дългосрочен хоризонт.“

„За отговорно управление с участие на гражданите“

Интересен момент от етапа на развитие на стратегическото планиране на България представлява инициативата на президента Румен Радев от месец март 2019 г. да създаде свой Стратегическият съвет, който да е консултативен орган, имащ за цел изготвянето на документи със стратегическо значение, позиции, становища, анализи и др., състоящ се от осем членове. Година по-късно стратегическият съвет изготвя национален стратегически документ от 36 страници, озаглавен „За отговорно управление с участие на гражданите“. В сравнение с останалите две стратегически програми - България 2020 и България 2030, продуктът на стратегическият съвет трудно би могъл да се нарече стратегия, тъй като той по-скоро има за цел да представи политическата оценка на въпросните програми. Или по-точно казано, да направи критичен политически анализ на двата стратегически документа. Естествено, това се реализира не без основание и чрез стабилни аргументи. Настоящата студия има за цел

да предостави икономическа оценка на документа, оставяйки настрана политическия оттенък. От гледна точка на стратегическата теория, бихме привели някои несъгласия с декларираното, а именно:

1. Твърди се, че „държавническата стратегия задава смисъл, а не разпределя ресурси и не предначертава конкретни действия“. (стр. 4)

2. „Държавническите стратегии се създават не само от политици и компетентни експерти, огромно значение има пълноценното участие на гражданското общество“. (стр.5)

В документа се казва, че държавническата стратегия осмисля съществуването и бъдещето на нацията, като изхожда от базисни ценностни предпоставки. Всички останали стратегии и управленски програми придобиват смисъл на основата на държавническа стратегия, конкретизират я и правят възможна нейната реализация. Тя обуславя следващото, по-ниско ниво – разработването и прилагането на оперативни стратегии (пример – мандатна правителствена програма или програма за развитие на даден сектор). С други думи, държавническата стратегия се позиционира над стратегическите програми като България 2020 и България 2030, които имат за цел да разпределят ресурси и развиват политики. Аналогията с теорията на стратегическото управление, е че съществуват няколко нива в т. нар. „стратегическа пирамида“ – корпоративно, бизнес и оперативно ниво на стратегия. На първо ниво е корпоративната стратегия, обръщайки внимание върху това, в кой набор от бизнеси следва да се развива съответната корпорация. Корпоративното ниво на стратегия борави с обхвата, който определя съотношението между продуктите и пазарите, както и степента на диверсификация на бизнеса. На второ ниво, бизнес стратегията се грижи за начина, по който корпорацията следва да се конкурира във всеки определен бизнес. Бизнес нивото на стратегията предоставя отговор на фундаменталния въпрос “Как бизнесът следва да се позиционира спрямо останалите конкуренти за да постигне своите цели?”⁹⁶. И на трето ниво, функционалните стратегии търсят начините, по които функционалните дейности биха могли да подкрепят конкурентното предимство на бизнеса?

⁹⁶ Schendel D. & Hofer W, Strategic Management: A New View of Business Policy and Planning, Boston: Little Brown, 1979, p. 12

С други думи, държавническата стратегия се позиционира на корпоративно ниво на бизнеса, докато оперативните стратегии – като правителствени управленски програми се разглеждат на бизнес или функционално ниво. За уточнение, много международни автори приемат оперативната стратегия за вид функционална стратегия. В този ред на мисли, и корпоративната и бизнес и функционалните стратегии разпределят ресурси, което означава, че твърдението на стратегическия съвет на президента противоречи на международната корпоративна стратегия.

Второто несъгласие е свързано с участието на гражданското общество. Мнението, което предстои да изкажем няма връзка със социално-политическата оценка за „участието на гражданите“ или с други думи, не че не приемаме демократичните принципи, но:

- Гражданите затова гласуват на избори за да имат свои представители във властта, които да защитават техните интереси. Същите тези представители следва да са избрани заради определени заявени предварителни позиции по определени въпроси. Което означава, че гражданите следва да бъдат представени във властта, а не всеки път властта да се допитва до тях.

- Приемаме, че представителите на гражданското общество във властта притежават по-висока ерудиция, с оглед достъпността им до факти и данни, които не са публично достояние вкл. достъп до класифицирана информация, което им осигурява конкурентно предимство.

- Изработването на национална стратегия е волеизявление на държавници, чиито първични нужди са задоволени и те са в състояние да издигнат своя мироглед достатъчно нависоко, формулирайки стратегически насоки за развитие, без те да бъдат зависими от големи групи индивиди, които не са в състояние да разсъждават за проблеми, надхвърлящи годишната им заплата.

- Аналогията с корпоративната стратегия на големите компании е, че тя се създава от висшия мениджмънт, а не като предложение на работниците и служителите. Последните следва да са достатъчно мотивирани да изпълняват разработената стратегия, а не да вземат участие в нейното създаване.

- Аналогията на корпоративната стратегия с военната стратегия, е, че във втората принципа на единоначалие изключва демокрацията. С други думи, тя се

създава от висшите военни, а обикновените войници участват във военните операции и като такива, често са жертви в тях.

И като обобщение, участието на гражданското общество за една сериозна държавническа стратегия или следва да се приеме като политически популизъм, или изхода по отношение на ефективността на дадена стратегия би следвало да бъде поставено под въпрос. В интерес на истината теорията на стратегическото управление борави с два подхода за разработване на стратегия. Единият, който се приема за универсален се нарича подход „отгоре - надолу“. Той предвижда стратегията да се разработи от висшия мениджмънт, респ. главният изпълнителен директор определя стратегическата визия и цели (корпоративната стратегия за пазари, портфолио и степен на диверсификация), останалите мениджъри разработват конкретните инициативи и оперативни планове спрямо визията, способни да изпълнят поставените цели (бизнес стратегията за съответните стратегически бизнес единици). След като стратегията е изработена като документ, финансово обезпечена, тя трябва да бъде внедрена в цялата фирма. Критично важен момент се явява разясняването на нейната същност и мотивирането на целия персонал, който следва да я изпълнява. Този процес, би могъл да бъде благоприятстван, ако фирмата е изградила своята пазарна ориентация, което в повечето случаи започва от горе надолу⁹⁷. Същият този персонал обаче няма никакво участие в разработването на стратегията – аналогия с участието на гражданите. Вторият подход, по-рядко приложим (най-вече в Япония), се нарича „отдолу - нагоре“. При него се приема, че тесните специалисти, инженери и други се намират най-близо до физическото изпълнение на бизнес дейността, респ. до точката на генериране на стойност или осъществяват пряка връзка с клиентите, са в състояние да предложат по-добра, оперативна стратегия. Естеството на тази оперативна стратегия се обсъжда на следващото по-високо – функционално ниво (финанси, маркетинг, човешки ресурси, информационни технологии). След като тя се доокомплектова се предлага на висшия мениджмънт на фирмата. Този подход обаче се приема за допълващ, тъй като спрямо него, не е реално да се очаква, че ще се променят стратегическата визия и цели на фирмата. По-скоро той се явява подкрепящ, респ. подобряващ различните видове бизнес стратегии, разработени на ниво среден мениджмънт. Аналогията с военната стратегия обаче не подкрепя подхода „отдолу – нагоре“. В исторически план, поне не е известно отделните войници да са

⁹⁷ Михайлова М. (2021). Директен маркетинг и пазарна ориентация при фирмите в България. ВУЗФ, Издателство „Св. Григорий Богослов“, 2021, ISBN 978-619-7622-02-7

разработвали стратегии за водене на битки, тъй като те няма как да издигнат своя мироглед над бойното поле, не са в състояние да определят с какви ресурси следва да разполагат или как да се набавят с тях.

От друга страна, наличието на печеливша стратегия винаги е обвързано с определен паричен ресурс. С други думи, заявеното направление на развитие, следва да бъде финансово-ресурсно обезпечено, в противен случай се рискува то да бъде прието като добро пожелание, но без реално изпълнение. В тази връзка, най-практично разработената програма се явява Планът за възстановяване и устойчивост, който ясно се позовава на паричния ресурс, който следва да привлече от двете програми на Европейския съюз. Механизмът за възстановяване и устойчивост осигурява 12,9 млрд. лева, други 1.4 млрд. ще дойдат като национално публично съфинансиране от бюджета, а 6.8 млрд. се предвиждат като частно публично съфинансиране. Същевременно в плана се изтъква, че „Зеленият преход е сред основните амбиции на ЕС за справяне с глобалното предизвикателство да се ограничат неблагоприятните ефекти на климатичните промени. Ресурсът на програмата „Следващо поколение ЕС” предоставя възможност да бъдат насочени инвестиции към „позеленяването” на икономиките. Зеленият преход заема водещо място в българския План за възстановяване и устойчивост, като концентрира 45.8% от общите предвидени разходи, при заложен минимум от 37% от регламента на Европейската комисия. По този начин България допринася за изпълнение на общоевропейските цели за постепенна декарбонизация. При това, усилията са насочени в три основни направления: (i) създаване на условия за ускорено внедряване навъзобновяеми енергийни източници и водород; (ii) засилени действия за повишаване на енергийната ефективност на икономиката; (iii) устойчива мобилност“ (стр. 15).

Връщайки се обратно към анализа на президентската стратегия, следва да се отбележи, че точно половината текстово съдържание е насочено към критика на съществуващите два национални стратегически документа - България 2020 и България 2030, с акцент на политическата оценка, но и към нереалистичността на начертаната визия и заложените цели. Положителният момент обаче, респ. същността на президентската стратегия се състои в преформулиране именно на тази визия и задаване на нови цели, а именно:

Визия - последователни и търпеливи инвестиции в човешкия и социалния капитал.

Цел № 1. Поетапно забавяне и овладяване на демографската криза (преди всичко чрез подобряване на раждаемостта, грижите за децата и семействата, понижаване на смъртността и заболяемостта, снижаване на емиграцията);

Цел № 2. Съществено подобряване на качеството на националния човешки потенциал (чрез повишаване на образоваността, квалификацията, мотивацията и условията за трудова реализация на българите);

Цел № 3. Устойчиво интелигентно икономическо развитие, основано на наука и иновации и на качествено подобрена среда за бизнес и предприемачество, но подчинено на ценностния приоритет на човешкото развитие и на съвременни екологични стандарти.

Сравнението на основните елементи и направления между програмата България 2030 и президентската стратегия са представени на следващата фигура:

	България 2030	Стратегия на Президента
Визия	През 2030 г. България е държава с висок жизнен стандарт и конкурентноспособна, нисковъглеродна икономика.	Националната стратегическа визия предвижда българското общество със задръжни усилия, чрез разумна и ефективна политика на държавата, да преодолее основните заплахи и негативни процеси. Това е път на последователни и търпеливи инвестиции в човешкия и социалния капитал, т.е. преди всичко чрез работеща система от синхронизирани мерки в сферата на образованието, здравеопазването, социалната защита, политиките за семейството и децата, регионалното и местното развитие, екологията, културата и духовността.
Цели	1. Ускорено икономическо развитие. 2. Демографски подем. 3. Намаляване на неравенствата.	1. Поетапно забавяне и овладяване на демографската криза (преди всичко чрез подобряване на раждаемостта, грижите за децата и семействата, понижаване на смъртността и заболяемостта, снижаване на емиграцията); 2. Съществено подобряване на качеството на националния човешки потенциал (чрез повишаване на образоваността, квалификацията, мотивацията и условията за трудова реализация на българите); 3. Устойчиво интелигентно икономическо развитие, основано на наука и иновации и на качествено подобрена среда за бизнес и предприемачество, но подчинено на ценностния приоритет на човешкото развитие и на съвременни екологични стандарти.
Приоритети / Оси на развитие	1. Иновативна и интелигентна България. 2. Зелена и устойчива България. 3. Свързана и интегрирана България. 4. Отзивчива и справедлива България. 5. Духовна и жизнена България.	Националните стратегически приоритети, конкретизиращи съдържателните и времеви ориентири за реализацията на Националната стратегическа визия и стратегическите цели, предполагат държавната политика и обществените усилия да бъдат пренасочени към тези най-важни направления, където се формират условията за развитие и реализация на човешкия капитал: образование; духовност и култура; здравеопазване; демографска, семейна и младежка политика; регионално и местно развитие; наука и иновации; политики за насърчаване и подкрепа на малкия и семейния бизнес.
Начин на постигане	Чрез разработени политики	Чрез реформи
Индикатори	По три индикатора за всяка цел	Не са посочени

Фиг. 9 Сравнение на основните стратегически елементи

Към днешна дата разполагаме с три стратегически документа, всеки един от които има своите положителни страни, но нито един не осъществява цялостната идея за създаване на печеливша стратегия на страната ни. Печеливша стратегия в смисъла

на теорията по стратегическо управление означава такава стратегия, която да създаде конкурентно предимство сред останалите основни икономически субекти. И докато интерпретациите на конкурентно предимство са многобройни (като например една от тях го отеждествява със система от активности, свързани с анализ и изпреварване на външни и вътрешни фактори, както и на ефектите, които биха могли да генерират те⁹⁸), то в икономически смисъл това означава да се осигури изпреварващо благоденствие на държавата и на нейните граждани. Стратегия, чиято цел би следвало в средносрочен план да бъде България да не е най-бедната държава в Европейския съюз, особено предвид необходимостта все още от преодоляване на модела на прехода от планова към пазарно-ориентирана икономика⁹⁹. Това може да се постигне основно чрез институционална реформа, ангажираща бизнеса, академията и институциите¹⁰⁰. Както науката, така и практиката показват, че съвременните форми на икономическо развитие са изцяло ориентирани около иновации и познание. Не е случаен и фактът, че най-развитите икономически държави също така имат силно развито предприемачество. Именно предприемачеството, базирано на иновации, може не само да изведе страната от икономическата криза, причинена от пандемията, но и също значително да подобри перспективите за икономическо развитие и растеж. За целта е нужна дългосрочна стратегия (за период по-дълъг от този до 2030-та година), на база на която да бъдат проведени синхронизирани реформи в публичния, икономическия и образователен сектор¹⁰¹. Това обаче трябва да засяга периода преди Албания и Република Северна Македония да станат членове на същия този съюз.

⁹⁸ Mihaylova M. (2020). Online identity in a pandemic - from innovation practice to competitive advantage through the learning process. Sixth International Scientific-Business Conference – LIMEN 2020 ISSN 2683-6149 and ISBN 978-86-80194-39-4), p.91-100

⁹⁹ Dobreva, J. (2017). Institutional change and the Triple Helix Model in Transition Economies. Proceedings of ICEIRD, pp.131-139.

¹⁰⁰ Dobreva, J. (2018). The Role of Institutions, Business, and Society in Shaping Modern Economy. *Journal of International Scientific Publications*, vol. 12, pp. 119-125

¹⁰¹ Барякова-Караангова, Д. (2022). Предизвикателства и възможности за стартъп предприятията и предприемачеството в България в условия на пандемията от Covid-19. Годишник на ВУЗФ, том. XV, 2022.

Какво съществуващо следва да залегне в една нова стратегия за развитие на България?

От националната програма България 2030 би следвало да се заимстват визията, а именно **през 2030 г. България е държава с висок жизнен стандарт и конкурентноспособна, нисковъглеродна икономика**, както и индикаторите, спрямо които ще може да се оцени реалното изпълнение след осем години. Това са: **БВП на човек от населението в стандарт на покупателна способност** спрямо средното ниво за ЕС, в % - 75, както и **Ресурсна производителност**, евро/кг. (към годината на разработване на стратегията, текущата стойност отчита, че този показател е 0.4, средно за държавите от Европейския съюз е 2.2, а набелязаната цел към 2030 г. е да се достигне 1.5).

От Националната програма за възстановяване и устойчивост би следвало да се приложат насоките за развитие по отношение на набелязаните цели: **Не просто да възстановят потенциала за растеж на икономиката, но и да го развият и повишат, което да позволи в дългосрочен план постигането на стратегическата цел на правителството за конвергенция на икономиката и доходите до средноевропейските**, както и начините за тяхното постигане – **чрез реформи**. Естествено източниците за финансиране също са от значение – Европейският механизъм за възстановяване и устойчивост.

От Президентската стратегия би било ценно също да се заимства визията, но тя да се приеме като допълнение на тази от Програмата 2030, а именно: **посредством последователни и търпеливи инвестиции в човешкия и социалния капитал**. Целите също следва да се взаимстват: **(1) Поетапно забавяне и овладяване на демографската криза, (2) Съществено подобряване на качеството на националния човешки потенциал, и (3) Устойчиво интелигентно икономическо развитие, основано на наука и иновации и на качествено подобрена среда за бизнес и предприемачество**.

Остава само да се намери начинът да се предприемат такива реформи, които да осигурят прилагайки начертаната визия, да се постигнат целите, които са поставени и съответно, които да могат да бъдат измерени, посредством набелязаните

индикатори. Това се налага основно в контекста на институционалната промяна и теоретичната рамка за нейното осъществяване¹⁰². Компиляцията от една бъдеща стратегия на България, на база на съществуващите стратегически документи би изглеждала подредена по следния начин:

	Нова икономическа стратегия на България
Визия	През 2030 г. България е държава с висок жизнен стандарт и конкурентноспособна, нисковъглеродна икономика, посредством последователни и търпеливи инвестиции в човешкия и социалния капитал.
Цели	(1) Поетапно забавяне и овладяване на демографската криза, (2) Съществено подобряване на качеството на националния човешки потенциал, и (3) Устойчиво интелигентно икономическо развитие, основано на наука и иновации и на качествено подобрена среда за бизнес и предприемачество.
Приоритети	Не просто да възстановят потенциала за растеж на икономиката, но и да го развият и повишат, което да позволи в дългосрочен план постигането на стратегическата цел на правителството за конвергенция на икономиката и доходите до средноевропейските,
Начин на постигане	Чрез икономически реформи
Индикатори	БВП на човек от населението в стандарт на покупателна способност, Ресурсна производителност

Фиг. 10 Структура на бъдеща стратегия на България

¹⁰² Dobрева, J. (2017). Institutional change: a theoretical framework. In: Institutions, National Identity, Power, and Governance in the 21st Century. Eds: Dogan, E. & Кос, S. *IJOPEC Publication*, pp. 151-173.

Заклучение

Всяка държава следва своето развитие спрямо предварително набелязани цели, формулирани принципи, начертани планове и заложиени числови измерители. Официалните стратегически документи са плод на обществен консенсус, а не на определена управляваща партия. България също следва да не прави изключение. В сравнително краткото си съвременно стратегическо развитие, страната ни определено извървя нелек път. Различни икономически, политически и пандемични катаклизми белязаха болезнената еволюция на българското общество, което натрупа ценен опит. Като че ли е назрял момента този опит, наред с формирания политическия и институционален консенсус, да намери изражение в изработването на една нова стратегия за икономическо развитие на България.

Използвана литература:

1. Барякова-Караангова, Д. (2022). Предизвикателства и възможности за стартър предприятия и предприемачеството в България в условия на пандемията от Covid-19. Годишник на ВУЗФ, том. XV, 2022.
2. Гацова, В. (2020). Съвременният лидер. Времева перспектива и управленски стил. София: „Св. Григорий Богослов“.
3. Гацова, В. (2015). Лидерство и времева перспектива. Мениджмънт, консултиране, организационно развитие, 1-2, ISSN 1314-8737, стр. 15-26.
4. Добрева, Ю. (2019). Институции и икономическо развитие. Изд. Св. Григорий Богослов, София.
5. Dobreva, J. (2017). Institutional change: a theoretical framework. In: Institutions, National Identity, Power, and Governance in the 21st Century. Eds: Dogan, E. & Koc, S. *IJOPEC Publication*, pp. 151-173.
6. Dobreva, J. (2017). Institutional change and the Triple Helix Model in Transition Economies. Proceedings of ICEIRD, pp.131-139.
7. Dobreva, J. (2018). The Role of Institutions, Business, and Society in Shaping Modern Economy. *Journal of International Scientific Publications*, vol. 12, pp. 119-125
8. Colins J., Porras J.; Building Your Company's Vision, Harvard Business Review, September-October, 1996, p. 45

9. Kotler P., Berger R., Bickhoff N.: The Quintessence of Strategic Management, Springer, 2010, p.6
10. Mihaylova M. (2020). Online identity in a pandemic - from innovation practice to competitive advantage through the learning process. Sixth International Scientific-Business Conference – LIMEN 2020 ISSN 2683-6149 and ISBN 978-86-80194-39-4), p.91-100
11. Mihaylova M. (2021). Innovation through the prism of companies using direct marketing. An empirical example from Bulgaria. VUZF Review Journal, 6(2), p.11-15. <https://doi.org/10.38188/2534-9228.21.2.02>
12. Михайлова М. (2021). Директен маркетинг и пазарна ориентация при фирмите в България. ВУЗФ, Издателство „Св. Григорий Богослов“, 2021, ISBN 978-619-7622-02-7
13. Schendel D. & Hofer W, Strategic Management: A New View of Business Policy and Planning, Boston: Little Brown, 1979, p. 12
14. Тодоров К.; Теория на стратегическото управление, ВУЗФ, 2017, стр. 38
15. <https://www.minfin.bg/bg/1394/bulgaria2030.pdf>.
16. <https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?id=765>
17. <https://www.nextgeneration.bg/>
18. <https://www.president.bg/docs>
19. <https://nsi.bg/bg/content/2288/%D0%B1%D0%B2%D0%BF>
20. https://www.allianz.de/?AZMEDID=SEM_SE-BA_VT-o_TH-Brand.Gold_KA-perma.BrandGold_AG-Brand.Gold.Exact.ex_KW-allianz_MT-e_AZ-SL-keinSL_EG-Multiple&ef_id=:G:s&s_kwcid=AL!8161!3!!e!!o!!allianz&&msclkid=c334e823feae144b51a389d5a8be9232&gclid=c334e823feae144b51a389d5a8be9232&gclsrc=3p.ds

проф. д-р Искра Белева



Искра Белева е професор в Института за икономически изследвания на БАН, секция "Макроикономика". Автор е на повече от 250 научни публикации (книги, студии, статии, научни проекти). Защитила е докторска дисертация в Московски държавен университет "М.Ломоносов". Специализирала е в "Кингс колидж" в Кеймбридж (1993) и в Атински университет (1996). Автор е на статии, студии и книги по проблеми на пазара на труда. Участва в международни проекти в рамките на европейски програми, а също на Световна банка и Международна организация по труда. Консултант по въпроси на пазара на труда на редица национални и международни институции, член на научни мрежи към ЕК по мобилност на работната сила и по заетост и равенство между половете. Координира международни проекти по проекти на Програмата за развитие на ООН. Преподава в магистърски програми в НБУ и СУ.

Резюме

Статията представя динамиката и структурните промени в заетостта и безработицата в България в периода от създаването на трудовия пазар (1990) и неговото развитие до 2020 г.

Направени са оценки за промените в заетостта и безработицата в различните периоди през тези тридесет години под влиянието на разнопосочните въздействия на икономически и социални фактори, отразяващи възникването на новите форми на собственост, либерализацията и пренастройването на вътрешните пазари към конкурентните международни пазари, засилените емиграционни процеси, поредица от световни кризи, вкл. и здравна пандемия. Всички те водят до съществени промени в размера и структурата на наличната работна сила, до динамични промени в структурата на промишлеността чрез ограничаване и ликвидиране на едни производства и възникването на други, както и с преход и развитие на частни селскостопански производствени структури.

Направени са изводи за положителните промени и негативните явления в заетостта и безработицата, неизбежен спътник на пазарните трудови отношения. Очертани са съществените проблеми пред т.н. рискови групи и особено на младите хора за успешно включване в пазара на труда и пълноценна трудова реализация. В тази насока се подчертава необходимостта от усъвършенстване на пазарните политики за активно участие на трудоспособното население и особено на младежите в пазара на труда.

Abstract

The article presents the dynamics and structural changes in employment and unemployment in Bulgaria in the period between the creation of the labor market in 1990 and its development until 2020.

The article assesses the changes in employment and unemployment in the various periods during these 30 years under the influence of the multidirectional impacts of economic and social factors, reflecting the emergence of new forms of ownership, the liberalization and readjustment of the domestic markets to the competitive international markets, the intensified emigration processes, a number of world crisis, incl. the last health pandemic. All these factors lead to significant changes in the size and structure of the available labor

force, to significant changes in the structure of the industry by limiting and liquidating some industries and encouraging the creation of others, as well as by transitioning and developing of private agricultural production structures.

Conclusions are made about the positive changes and the negative phenomena in employment and unemployment, an inevitable companion of the market labor relations. Outlined are the essential problems of the so-called risk groups and especially of the young people for successful inclusion in the labor market and full employment. In this direction, outlined is the need to improve the market policies for the activation of the active population and especially the youth in the labor market.

Заетостта и безработицата в България в периода 1990-2020 г. – динамика, фактори, структури

проф. д-р Искра Белева

В края на XX век в България започнаха съществени социално-икономически реформи за промяна на системата и преход към пазарно регулирано стопанство и интегриране в ЕС. Изграждането на пазар на труда е съществена част от тези реформи, намерило отражение в динамиката и структурата на заетостта, както и в появата и развитието на безработицата като негова имплицитна характеристика.

Изминаха тридесет години от началото на тези промените и открояването на особеностите в динамиката и структурата на заетостта и безработицата е необходим етап не само от равносметката за направеното досега, но и стъпка в търсенето на възможности за повишаване на ефективността на пазар на труда в средносрочен и дългосрочен хоризонт.

Динамичните социално-икономически промени имат разнопосочно и често пъти, противоречиво въздействие върху заетостта и безработицата. В зависимост от развитието на реформите влиянието на разнообразни фактори съдействат за едни или други промени в заетостта и безработицата. В рамките на това многообразие от фактори, имащи преки или косвени влияния върху заетостта и безработицата възможностите за тяхната систематизация е затруднена, поради което подходът тук следва хронологията на реформите и анализира тяхното въздействие върху промените в заетостта и безработицата. Открояват се няколко под-периода: първият обхваща последното десетилетие на миналия век, в което се изградиха основите пазарни механизми и институции (1990-2000 г.). Вторият период включва годините на подготовка на членството на страната в ЕС (2000-2008 г.) и приемането ни за пълноправен член на ЕС. Годините на голямата депресия от 2008 г. и следкризисното възстановяване до 2020 г. отразяват пътя на страната към реализация на стратегическите цели на "Европа 2020" и "България 2020" в частност. Това са годините, в които България получи право за достъп до структурните фондове на ЕС като основни финансови механизми, дефинирани в Договора за Европейския съюз и реализира два пакета от оперативни програми съответно през 2007-2014 и 2014-2020

г. Реализираните средства чрез оперативните програми и най-вече чрез оперативната програма "Развитие на човешките ресурси" имат важно значение за насърчаване на заетостта и намаляване на безработицата в страната.

Динамика на заетостта и въздействащи фактори

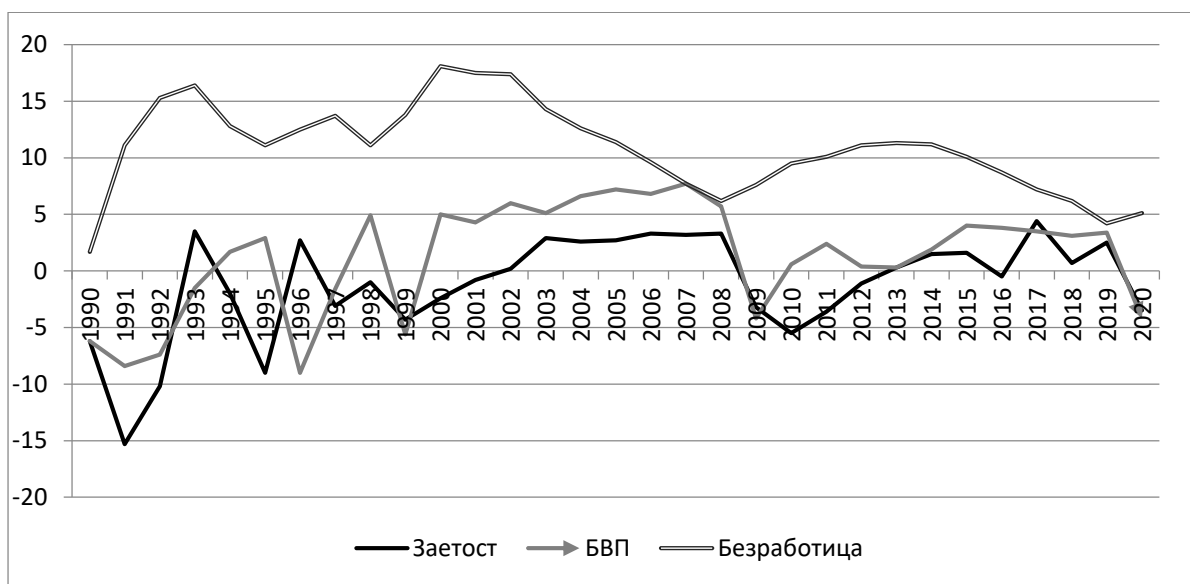
Началото на прехода, започнал през 1990 г. се характеризира със съществени количествени и качествени измерения в динамиката и структурата на заетостта. Преструктурирането на икономиката и промените в търсенето на труд доведоха първоначално до появата, а впоследствие и установяването на безработицата като неизменен спътник на трудовия пазар. Дълбоките социално-икономически промени налагат своя отпечатък и върху предлагането на труд като заменят задължителната и гарантирана трудова дейност с пазарно предлагане на труд, обусловено от потребности и възможности.

Проследяването на настъпилите промени и тяхната оценка се основава на регулярна статистическа информация за онази част от процесите, които са обект на периодично статистическо наблюдение. Друга част от промените, най-вече свързани с качествените промени на работната сила, с трудовата мотивация и пазарна адаптивност са по-трудно измерими, което налага за обосновката на анализа и на оценките да се използват отделни емпирични изследвания, косвени показатели и експертни мнения.

Драстичен и продължителен спад на заетостта

Графика 1 показва, че в периода до 2000 г. заетостта в страната намалява с повече от една трета, като само в две години (1995 и 1996 г.) се регистрират положителни темпове (съответно 11,4% и 2,7%). В абсолютен размер намалението е от 4366,0 на 3239 хил. човека по данните на системата на националните сметки на НСИ и на 2872,4 хил. души по данни от наблюдението "Заетост и безработица".

Фигура 1. Динамика на БВП, заетостта и безработицата в България в периода 1990-2020 г.



Източник: По данни от НСИ, Макроикономически показатели, за БВП и заетостта, данните за безработицата за периода 1990-1992 г. са от административната статистика на МТСП, за останалите години данните са от Наблюдението "Заетост и безработица", Демографска и социална статистика, Пазар на труда, www.nsi.bg

Това позволява да се направи извод, че една от най-характерните черти на динамиката на заетостта в първите десет години на прехода е нейната съществено и устойчиво намаление.

В сравнение с други страни в преход България регистрира най-висок спад в заетостта – 34.3% за периода 1989-2000 г. Така например, в Румъния за периода 1990-1997 г. заетостта намалява със 17%; заетостта в Чехия за периода 1993-1998 г. намалява с 4%; в Унгария за периода 1992-1998 г. заетостта намалява с 9%.¹⁰³

Спадът на заетостта следва да се възприема като типично явление в периоди на реструктуриране на икономиката. Обикновено в такива периоди в страните с развити пазарни икономики се прилагат разнообразни пакети от политики, насочени към смекчаване на икономическата и социална тежест на реструктурирането. Смяната на модела на икономиката обаче е по-сложен процес, доколкото освен икономическо реструктуриране включва редица други промени. В този смисъл по-

¹⁰³ Employment and Labour Market in Romania, ETF, 1999, p.14; Employment and Labour Market in Czech Republic, ETF, 1999, p.71; Employment and Labour Market in Hungary, ETF, 1999, p.18.

същественото намаляване на заетостта в условия на радикални промени в икономиката има икономическа мотивировка. За България обаче процесът на намаляваща или стагнираща заетост продължава твърде дълго – почти десет години, като се изключи периода 1995-1996 г. когато има известно нетрайно стабилизиране на заетостта. Едва през 2000 г. е налице симптом за обрат в тенденцията. Затова при сравнение с другите страни в преход като отличителна черта за България се посочва не толкова намалението на заетостта, а преди всичко дълготрайността на процеса, трудността да се постигне устойчива обратна тенденция, което беше и съществен фактор, стимулиращ активната емиграционна вълна на българската работна сила от този период.

Таблица 1. Динамика на заетостта в България (хиляди души)

Период	Заети	Темп на прираст*	Безработни	Равнище на безработица
1989	4366.0	-	-	-
1993	3221,8	-1.5	814.7	21.4
1994	3157,8	-2.0	740.2	20.5
1995	3518.6	11.4	564.6	14.7
1996	3615.0	2.7	488.7	13.7
1997	3503.9	-3.1	534.1	15.0
1998	3467.9	-1.0	556.1	16.0
1999	3318.1	-4.3	576.9	17.0
2000	3239.2	-2.4	559.0	16.3

Източник: 1989 - стат. данни; Заетост - НСИ, Статистически справочници за съответните години, Безработица - Наблюдение на заетостта и безработицата 1993 – септември, 1994 – октомври; 1995 – ноември; 1996 – ноември, 1997 – ноември; 1998 – ноември, 1999 – ноември, 2000 – юни;

* верижен индекс;

Факторите, които съдействат за намаляване на търсенето на труд, респ. на заетостта, са систематизирани като външни и вътрешни. Сред външните такива с най-съществено влияние върху заетостта е:

- ✓ *Разпада на икономическите връзки в рамките на социалистическата интеграция*

Описаните промени в търсенето на труд са резултат от редица външни, обективни обстоятелства и вътрешни икономически и политически действия. В макроикономически аспект те могат да бъдат характеризирани като генерални, доколкото е налице комбинация от външно въздействие в лицето на разпада на международната икономическа общност, в която икономиката на страната е била вплетена за около половин век, и от вътрешни реформи, следващи модела на други държави в преход. Разпадането на пазарите на “социалистическата общност” лиши страната ни от традиционните ѝ търговски партньори при все още неразработени нови пазарни дестинации. Така на практика България попада в известна самоизолация в международния търговски обмен. Известно е, че при социализма българската икономика имаше силно отворен характер и висока степен на обвързаност с пазарите на социалистическия блок. Затова на практика повечето от предприятията, свързани с търговския обмен в рамките на този блок, се оказаха без външни пазари и трябваше да съкратят обема на производството. Вследствие на намаленото производство спадна и търсенето на труд.

Сред вътрешни реформи, които въздействат върху заетостта като най-съществени следва да се отбележат:

- ✓ *Либерализацията на търговския режим за внос на стоки*

Либерализирането на търговските режими като част от пакета “шокови реформи”, проведени в началото на прехода, свали бариерите на вътрешния пазар и стимулира вноса на стоки от външни пазари. Незадоволеното вътрешно потребление поради наличната до този период “икономика на дефицита”, породена от плановия социализъм, “поглъща” безкритично вносните стоки. Открива се широк пазар за внос на всякакви стоки, вкл. и такива без гаранции за качество и безопасност за потребление. Търговията на дребно бързо се възползва от тази конюнктура и част от работната сила се ориентира към такава търговска дейност, за извършването на която не са необходими значителни инвестиции. Покупко-продажбите често се извършват

на улицата и не изисква други вложения освен тези за закупуване на самите стоки. Стимулиращ елемент за осъществяване на подобна дейност е и фактът, че в повечето случаи стоките се внасят, без да бъдат обмитявани поради занижени контролни дейности и корупция на митниците. Може да се каже, че това е първоначалния период за натрупване, свързан с масовата контрабанда, която впоследствие се развива и усъвършенства, достигайки размери и форми, определящи я като национален проблем и приоритет в политиката на съответните власти.

✓ *Ликвидацията на селскостопанските производствени структури (трудовапроизводителни кооперации и машинно-тракторни станции)*

В навечерието на реформите към пазарно стопанство тенденцията за намаляване на населението, живеещо в селата, вече бе налице поради развиващата се демографска криза. Процесите на застаряване през този период са вече ясно очертани, заетите в селското стопанство намаляват, но с относително умерени темпове поради действащите ограничения за движение на работната сила. Съществуващите административни ограничения задържат работната сила, вкл. и младите хора, да работят в местата на тяхното месторождение.

С ликвидацията на селскостопанските кооперативи и машинно-тракторни станции се извършва най-мощната трансформация в заетостта в селското стопанство. Идеята на реформата е чрез възстановяването на собствеността върху селскостопанските земи хората да получат пряк достъп до земята като основно средство за производство и да се превърнат в частни земеделски производители. Реализацията на тази идея претърпява пълен провал. Процесът на възстановяване на собствеността в реални граници продължава повече от двадесет години. Проблемите, които произтичат от осъществяването на тази програма, е повсеместна безработица в селата. Хората, които не са имали собственост и не получават земя, остават без възможност за препитание на село, а организацията на частните стопанства изисква време, умения и капитал. Частното фермерство е все още в начална фаза на развитие, организацията на изкупуване на селскостопанската продукция е под диктата на прекупвачески структури, диктуващи изкупните цени.

Независимо от бавното развитието на частното селскостопанско производство реформите дават известен резултат, доколкото през 1993 г. относителният дял на селскостопанската продукция, произведена в частните земеделски стопанства, се

удвоява – от 32,2% през 1990 г. на 58,6% през 1993 г.¹⁰⁴ През периода 1990-1993 г. броят и делът на заетите в отрасъла нараства, но това е резултат най-вече от “икономическа принуда”, доколкото хората нямат алтернативи за заетост. Проведената “ликвидация” като форма на реформиране в съчетание с колапса на заетостта в индустрията и услугите засилват миграцията на работната сила в посока, обратна на тази от периода на “индустриализация” (след 1944 г.) – миграция от града към селата. Мигриращите са предимно хора от по-високите възрастови групи, които произвеждат селскостопански продукти главно като източник на препитание и в по-малка степен като стоки, предназначени за пазара. Качеството на заетостта в този преходен период се влошава, ефективността и производителността спада поради ниската степен на механизирана обработка на земята.

✓ *Трансформация на държавни предприятия и намаляване на заетостта в тях*

Държавните предприятия в началото на прехода са основният работодател в България (94,5% от цялата заетост), поради което тяхното функциониране има определящо значение за търсенето на труд. Реформите, предприети в началото на прехода, включват опити за повишаване на ефективността на действащите предприятия в държавния сектор чрез ликвидиране на техния монопол, намаляване дела на неефективните и „оздравяване” на други, които имат перспектива за оцеляване. Процесите на трансформиране на големите монополи в по-малки производствени структури започват преди самите реформи към пазарно стопанство (Указ 56 на МС от 1986 г.), но законодателно процесът на развитие на акционерната собственост се утвърждава със Закона за преобразуване на държавните предприятия в еднолични търговски дружества през 1991 г. По силата на приетите законови правила държавните предприятия получават стопанска самостоятелност по отношение на определяне на цените на произвежданата продукция, инвестиционната дейност и заетостта. Ограничител за стопанската им активност остава равнището на работната заплата, което следва действащите държавни тарифи. В новата пазарна среда проблемите на конкурентоспособността им първоначално се пораждат от отсъствието на пазари за тяхната продукция и това ги принуждава да редуцират търсенето на труд. На следващия етап проблем за производителите стават суровините за производство и най-вече енергията и суровините. През посочения период държавните предприятия като цяло изпадат в дълбока финансова криза, независимо

¹⁰⁴ НСИ. Статистически справочник, 1994, с. 160.

от предприетите действия за тяхното развитие в акционерни дружества. Въпреки това броят на тези дружества нараства от 6 през 1989 г. на 49 през 1990 г., 292 през 1991 и спада на 55 през 1992 г.¹⁰⁵ Трансформацията на държавните предприятия в акционерни дружества не съдейства за повишаване на търсенето на труд, напротив, с промяната на формата на собственост процесите на “оптимизиране” на структурата на заетостта водят до по-нататъшно освобождаване на заети. Затова и периодът 1990–1993 г. е период, през който основни източници на безработица са държавните предприятия. В известно отношение натискът за запазване на равнището на работните заплати и на механизмите за тяхното формиране задържа процесите на преструктуриране на заетостта на фирмено равнище. В допълнение приетите механизми за индексирание на заплащането спрямо инфлацията играят ролята на скрита форма на субсидиране на предприятията от страна на държавата.

Процесите на преструктуриране на формата на собственост в този етап протичат бавно. В края на 1993 г. се подготвя масовата приватизация на 209 обекта, но действително сключените сделки са едва 27. Този факт илюстрира отсъствието на обективни условия и на политическа воля за подобряване управлението и ефективността на действащите производствени единици чрез трансформация на собствеността. В такъв смисъл развитието на пазара на труда също се забавя.

✓ *Реституция. Възстановяване на правата върху едрата и средната частна собственост*

Проведените реформи, свързани с реституция на едрата и средната частна собственост, засягат заетостта в част от промишлените предприятия, които след възстановяване на частната собственост променят формата си на управление. Естествен резултат от това е оптимизирането на заетостта и намаляването на търсенето на труд.

Съществено значение върху търсенето на труд оказва реституцията на значителна част от търговската мрежа и главно на тази за търговия на дребно. Процесите на закриване на съществуващите мрежи от магазини, вкл. и за стоки от първа необходимост, прехвърлят търговията на „улицата” и в „гаражите”. Това е период на „бум” в заетостта в търговията на дребно като най-бързо ликвидната форма на инвестиции. Относителният дял на заетите в частния сектор в сектора „Търговия,

¹⁰⁵ Акционерната собственост в преходната икономика. акад. С.: Изд. „Марин Дринов”, 1994, с. 128.

материално-техническо снабдяване и изкупуване” от 0,6% през 1990 г. достига 4,9% през 1993 г., т.е. нараства близо 8 пъти при средно повишаване на дела на заетите в частния сектор в национален мащаб от 4 пъти.¹⁰⁶

✓ *Въвеждането на валутен борд*

Периодът 1994-1995 г. е период на забавени реформи и относително стабилизиране, последван от хиперинфлацията през 1996 г. и икономическия крах на страната. За стабилизирането на икономическото и социалното развитие и повишаването на инвестициите в икономиката се въвежда валутен борд на 1 юли 1997 г. Повишаването на финансовата дисциплина трябва да ускори процесите на реструктуриране на стопанските субекти, "съживяване" на част от тях, ликвидация на други. Като цяло финансовите рестрикции на валутния борд имат нееднозначно въздействие върху заетостта. Затова и темповете на нейното изменение остават отрицателни още шест години – до 2002 г. Така *ефектът от изброените реформи, извършени в българската икономика в този период, в обобщен вид намира проявление в засилена мобилност на работната сила най-вече “от заетост” към “безработица” и “извън пазара на труда”*.

"Скритата" заетост - характерна черта на преходния период

Тъй като е “скрита”, оценката на нейните параметри се прави по косвен път или чрез емпирични социологически изследвания.¹⁰⁷ Като израз на “скрита заетост” се приема отсъствието на трудови договори и недеклариране на действителния размер на трудовите възнаграждения. Заетостта се укрива от работодателите още с цел неплащане на социални осигуровки. Социологическо изследване от 1997 г. показва сравнително високо равнище на скрита заетост предимно в частния сектор и в някои отрасли – селско стопанство, услуги, строителство, търговия и т.н. По-късни данни посочват, че през 1999 г. е налице тенденция на нарастване на абсолютния брой на наетите без трудов договор с 22% спрямо 1997 г. Според същия източник близо 3% от заетите или около 80 000 души не са редовно регистрирани в 1999 г. Фирмите укриват около 34-35% от разходите за труд, а от реално получените доходи от 10 до 50% не се декларират. Скритата заетост е реакция на съществуващи неизгодни

¹⁰⁶ НСИ. Статистически справочник, 1994, с. 82.

¹⁰⁷ Няколко такива изследвания са правени в страната ни в тази област, тук се позоваваме на две от тях: Белева, Христовков, Шопов “Скрита заетост и самонаетост”, 1997, в рамките на проект на Института за пазарна икономика; Сенчестата икономика в България, 2000, Университет Харвард, Агенция за икономическа анализи и прогнози, Институт за пазарна икономика;

условия както от страна на хората, търсещи труд, така и на компромис от страна на хората, предлагащи труд. Фактът, че двете страни постигат споразумение и приемат тази форма на трудови взаимоотношения означава, че за момента такива пазарни условия удовлетворяват както купувача, така и продавача. Промяната на условията чрез адекватна политика в следващите периоди доведе до легализирането на значителна част от тази форма на заетост.

В известен смисъл наличието на скрита заетост намалява напрежението на пазара на труда и тушира остротата на безработицата особено в кризисни периоди. Доколкото обаче негативите на тази форма на заетост в среден и най-вече в дългосрочен план са значителни и се проявяват както на макро, така и на микроравнище, то очевидно е необходимо провеждането на последователна политика за нейното ограничаване.

Динамиката на заетостта в периода 2000-2008 г. се определя от относително устойчивата макроикономическа среда, характеризираща се с нарастващ икономически растеж, стимулиран най-вече от оживената инвестиционна активност в този период. За нарастващата заетост до 3814 хил. души, най-висок брой заети в целия преход досега, принос имат и фактите, че трудовият пазар вече е структуриран и действа на базата на пазарните трудови отношения, неговите субекти (работодатели и работнически синдикати) са институционализирани, основните нормативни рамки на трудовите отношения са законово регламентирани.

В периода между 2002-2008 г. темпът на нарастване на заетостта е един от най-високите досега – средно 2,4% и съдейства за създаване на около 200 хил. работни места. В периода 2004-2008 г. търсенето на труд придобива устойчив характер. До края на 2004 г. растежът на заетостта достига 2,6%, а през 2006 г. 3,3%. В абсолютен брой заетите нарастват от 3239,2 хил. през 2000 г. до 3814,6 хил. човека през 2008 г. (Таблица 2)

Таблица 2. Динамика на заетостта в България (хиляди души)

Период	Заети	Темп на прираст*	Безработни	Равнище на безработица
2000	3239,2	-2,4	566	16,6
2001	3214,7	-0,8	663	19,7
2002	3222,1	0,2	592	17,6
2003	3317,1	2,9	449	13,6
2004	3403,4	2,6	399	12,0
2005	3495,3	2,7	334	10,1
2006	3612,0	3,3	305	9,0
2007	3726,7	3,2	240	6,9
2008	3360,7	3,3	199	5,6

Източник: Наблюдение на заетостта и безработицата за съответните години;

* верижен индекс;

Съществен стимул за растежа в страната с позитивни ефекти върху търсенето на труд и нарастване на заетостта има *увеличаването на чуждестранния капитал*. Нарасналото доверие в страната в резултат на валутния борд и от нейния напредък при покриването на критериите за членство в ЕС довежда до повишаване на притока на чуждестранни капитали и търсенето на труд. През изследвания период преките чуждестранни инвестиции в България нарастват близо три пъти – от 2735 млн. лв. през 2004 г., 3152 млн. лв. през 2005 г., 6158 млн. лв. през 2006 г., 8487 млн. лв. през 2007 г. на 6163 млн. лв. през 2008 г.¹⁰⁸ Проблемен момент е тяхното влягане предимно в сектора на услугите, главно в строителство и недвижими имоти и в много по-малка степен в индустриалния сектор.

Периодът 2000-2008 г. е период на активни преговори за присъединяване на страната към ЕС и е свързан с изпълнението на редица програми, реализирани от предприсъединителните фондове на ЕС (програма ФАР). Реализират се и редица двустранни спогодби с Департамента по труда на САЩ, Швейцария, а също и със Световната банка и Програмата на ООН за развитие, Ноу Хау фонда на

¹⁰⁸ По данни от Агенцията за чуждестранни инвестиции.

Великобритания, а впоследствие, след приемането ни за член на ЕС, и от Структурните и Кохезионния фондове на ЕС.

Въпреки това функционирането на трудовия пазар среща редица проблеми както поради наличието на наследени от предходната система елементи (недоизградени подсистеми, неразвит управленски менталитет и личностно поведение, несъобразено с ценностите на пазарното стопанство), така и поради нововъзникващи проблеми, произтичащи от динамиката на трудовите отношения (нови форми на заетост и трудови отношения) или от въздействия на други системи (демографски срив и проблеми на социалните системи). Налице са също и нововъзникнали структури (корупционни и криминални), които замърсяват пазарната среда и пречат на свободната конкуренция на пазарите, в т.ч. и на трудовия.

Периодът 2008-2020 г. е изключително противоречив по отношение на развитието на заетостта, защото той започва с безпрецедентната глобална финансова криза (2007-2008 г.). Негативните ефекти на тази криза върху българската икономика и заетостта в частност са съществени и намират израз в последвалата дълготрайна стагнация по отношение възстановяването на заетостта.

Кризата в икономиката, започнала в края на 2008 г., засяга изключително силно трудовия пазар – тя предизвиква драстично намаляване на търсенето на труд, увеличаване на безработицата и влошаване на жизненото равнище на населението. На фона на икономическата динамика и нейната стабилност след 2000 г. проявяваща се в устойчиво повишаване на заетостта в България, съкращаване на относително високата безработица (от 18.1% през 2000 г. до 5% през 2008 г.) и дори до недостиг на работна сила през периода 2006-2007 г., световната финансова криза променя съществено условията за растеж и стабилността в заетостта. Негативните ефекти на кризата се проявяват особено силно в началото на 2009 г. чрез рязко намаляване на търсенето на труд (темп на прираст -1,7 през 2009 г. и -3,9 през 2010 г.), освобождаване на заета работна сила и нарастване на безработицата (12,9% през 2013 г.). (Таблица 3)

За промените в заетостта през периода на кризата най-съществените въздействия на външната среда намират проявление в:

- шоковете на кризата, изразени първоначално в намалените обеми на производство и износ на продукцията. Впоследствие свитото вътрешно потребление добавя своите негативни ефекти върху пазара на труда;
- динамиката на инфлацията в резултат от повишаването на цените на основни продукти като петрола (вследствие на политическите кризи в Северна Африка и преди всичко в Либия). Цените на зърното също имат своето отражение върху борсовите индикатори и цените на борсите;
- политическата среда на конфронтация и непоследователност, провокирана от неубедителността на управленските решения за пътя за изход от кризата и задълбочаване на икономическата рецесия. Дилемата пред управлението е поддържане на силни финансови рестрикции или стимулиране на държавни инвестиции в ключови икономически дейности. Трудното намиране на правилния път към стопанско оживление провокира и социално напрежение, което доведе до оставка на правителството, управление на служебен кабинет и предсрочни парламентарни избори.

Таблица 3. Динамика на заетостта в България (хил. души)

Период	Заети	Темп на прираст*	Безработни	Равнище на безработица
2009	3253,6	-3,2	238	6,8
2010	3075,3	-5,5	348	10,3
2011	2965,2	-3,6	376	11,3
2012	2934,0	-1,1	410	12,3
2013	2934,9	0,3	436	12,9
2014	2981,4	1,5	384	11,4
2015	3031,9	1,6	305	9,1
2016	3016,8	-0,5	247	7,6
2017	3150,3	4,4	206	6,2
2018	3152,7	0,7	179	5,2
2019	3233,1	2,5	142	4,2

2020	3121,7	-3,5	168,6	5,1
------	--------	------	-------	-----

Източник: Заетост – НСИ, Макроикономическа индикатори, Заетост (15+), Безработица – НСИ, Демографска статистика, пазар на труда, Наблюдение на заетостта и безработицата за съответната години/актуализация 10.09.2022

* верижен индекс;

Вътрешната среда в разглеждания период е силно депресирана от високата междуфирмена задлъжнялост, намаленото търсене на вътрешния пазар и нарастващата инфлация. Организациите на работодателите в този период периодично декларират увеличаващи се трудности пред бизнеса, както и неговите нагласи/очакванията за закриване на производства и работни места.¹⁰⁹

✓ Междуфирмена задлъжнялост. Според изследване на БСК през 2009 г. задълженията между фирмите са около 157 млрд. лв., което е с близо 8,9 млрд. лв. повече в сравнение с 2008 г. и около 2,3 пъти повече, отколкото през 2005 г. Като един от генераторите на междуфирмени задължения се посочват държавата и общините, като от общо 833 млн. лв. неразплатени поръчки 600 млн. лв. са разплатени пред 2010 г. Невъзстановените данъци, дължими от държавата на бизнеса в този период, според оценки та БСК са на стойност 2,4 млрд. лв.¹¹⁰

✓ Задлъжнялост на фирмите към работниците. Неразплатените плащания на фирмите към работниците през 2009 г. също нарастват и са с 8% повече в сравнение със 2008 г. Общият размер на неразплатените заплати в края на 2009 г. е над 1700 млн. лв. Неразплатени са и 900 млн. лв. социални осигуровки или 18% повече, отколкото през 2008 г. Неразплатените задължения и осигуровки намаляват допълнително платежоспособността на населението и възможностите за траен обрат в динамиката на растежа.

✓ Многократно намаляване на инвестициите. В процент към БВП преките инвестиции през 2011 г. са 2,7% (3,8% 2010 г., 9,4% през 2009, 18,9% през 2008 и 29,4% през 2007 г.) В абсолютен размер те възлизат на 1065 през 2011 г. (1359 млн. евро през 2010 г. и при 9 051 млн. евро през 2007 г.¹¹¹)

✓ Нарастване на сивата икономика. По оценка на работодателите нелоялната конкуренция е сред основните фактори, които възпрепятстват развитието на конкурентоспособна пазарна среда. Конфедерацията на работодателите и индустриалците в България (КРИБ) оценява размера на сивата икономика от 30 до

¹⁰⁹ Резултатите от изследването на БСК, публикувани на сайта: <https://www.bia-bg.com/service/view/6381/>

¹¹⁰ Фирмената задлъжнялост 2013 г. <https://www.bia-bg.com/analyses/view/18136>

¹¹¹ БНБ, http://www.bnb.bg/bnbweb/groups/public/documents/bnb_download/s_macro_indicators_a1_xls_bg.xls

50%, като основните форми на нейното съществуване са намаляване на оборотите чрез необявяване на реалната работна заплата, неплащане на данъци и социални осигуровки. Проучване на Центъра за изследване на демокрацията (2010 г.) показва, че фирмите продължават да са подложени на корупционни практики от страна на администрацията, въпреки че тенденцията е към спад в сравнение с предходните години.¹¹²

Динамиката на заетостта показва тенденции на 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 от 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. Този извод е валиден и в края на 2019 г., когато броят на заетите достига 3533 хил. души и остава все още под предкризисното равнище от 3814 хил. души.

Същевременно макроикономическата стабилизация, изразена в растеж на икономиката от около 3% годишно, ниската инфлация и положителните салда по платежния баланс позволяват политиката на пазара на труда да се насочи към реализация на целевите параметри, заложи в стратегическите документи за заетостта.

Целевите стойности за 2020 г., заложи като стратегически 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.

¹¹² Вж. Център за изследване на демокрацията, резултати от изследвани, публикувани във в. Труд, 22.02.2011.

Здравната пандемия 2020-2021 г. постави на изпитание перспективите пред пазара на труда, налагайки непредвидени промени в режима на трудова дейност и цялостното функциониране не само на икономическия но и на социалния живот. Поставените цели следваше да се преосмислят, както и да се изведат нови приоритети, насочени към запазване здравето на хората и създаване на адекватни условия за труд.

Обобщавайки динамиката на заетостта в периода 1990-2020 г. може да се направи извод, че тя не е еднопосочна, темповете на нейното изменение варират като през половината от периода те са отрицателни (2000-2002; 2009-2013; 2018 г.). Една в периода 2002-2008 г. се регистрира седемгодишен позитивен растеж в границите между 2-3% средногодишно. Следващият период с позитивен растеж на заетостта е 2014-2019 г. при нисък темп на прираст в границите между 0,1-0,4% (изключение е 2017 г. – 1,7%, но последван от негативен растеж през 2018 г. – -0,1%).

На фона на тази сравнително скромна динамика на заетостта, растежът на БВП е значително по-добър, което показва, че подкрепата на икономическия растеж за заетостта през по-голямата част от изследвания период е слаба. Ниският растеж на заетостта насочва вниманието към безработицата, една от алтернативните на пазара на труда. Друга алтернатива е излизане от пазара на труда и трудова емиграция. И двата феномена съпътстват българската икономика и имат съществени икономически и социални проявления и последствия.

Динамика и структура на безработицата в България в периода 1990-2020 г.

Появата на безработицата е неизбежно явление в условия на пазарно предлагане и търсене на труд. Безработицата в България в периода 1990-2020 г. варира в широкия диапазон от 1,7% (1990 г.) до 18,1% (2000 г.). Друга характерна черта е, че през по-голямата част от изследвания период равнището ѝ е двуцифрено (1990-2005; 2011-2015 г.). Едва след 2016 г. се проявява тенденция на по-устойчивото ѝ намаление и дори до достигане на нива на "естествената норма" на безработица (Фигура 1).

Средногодишната безработица в България в периода 1993-2000 г. надхвърля 606 хиляди души, при средногодишно равнище от над 17%. Тези параметри нареждат страната на една от първите места сред останалите страни в преход от Централна и Източна Европа в този период. Така например, равнището на безработицата в Чехия варира от 3.9% през 1993 г. до 6.5 % през 1998 г. В Унгария най-високото равнище на

безработица е било 10.7% през 1994 г., а в 1998 г. то е спаднало на 7.8%. В Полша най-високо равнище безработица (16.5%) е имало през 1994 г, през 1998 г. това равнище е 10.6%. В Румъния равнището на безработицата през 1998 г. е 6.3%, а най-високото равнище от 8.2% е отбелязано през 1994 г. В Словакия през 1998 г. равнището на безработица е 11.9 % и т.н.¹¹³

Данните посочват още, че след 2000 г. броят и равнището на безработица намаляват, но като цяло за периода 1990-2005 г. равнището на регистрираната безработица у нас не спада под 10%, а в абсолютен брой безработните наброяват над 450 хил. души средногодишно (Фигура 2).

Едва в периода 2005-2009 г. равнището на безработица спада под 10% (най-ниското ниво е през 2008 г. – 5,6%, а в абсолютен размер броят е 199,7 хил. души). Кризата след 2008 г. се отразява в двуцифрено равнище на безработица – между 2010-2015 г. коефициентите на безработица са 10,3% през 2010 г. и 12,9% през 2013 г. при средногодишен брой безработни от 380 хил. души. Периодът от 2016 г. до 2019 г. регистрира намаляване на безработицата на около 200 хил. души средногодишно и намаляващи равнища от 9,1% през 2016 г. до 5,2% през 2018 г. и 4,2% през 2019 г. С тези равнища вероятно се прекъсва тенденцията на спад в безработицата както у нас, така и в целия свят, поради настъпилата световна здравна пандемия през 2020 г. и нейното отражение върху икономиката.

¹¹³ Central European countries' employment and labour market review, European Commission, 1999,

Фигура 2. Безработицата в България в периода 1990-2019 г.

(абсолютен брой, хил. души и равнище %)



Източник: По данни на НСИ, Наблюдение на заетостта и безработицата, за периода 1990-1992 г. - данни от административния регистър на МТСП.

В европейски мащаб равнището на безработицата в България през 2019 г. е по-ниско от средното за ЕС-27 (6,7%), при равнища от 2% в Чехия и 3,2% в Германия, но също така 5,4% в Белгия; 17% в Гърция и 14% в Испания по данни на Евростат.¹¹⁴

Цитираните данни показват, че търсенето на труд в страната в годините от началото на прехода до световната финансова криза (2008 г.) е изоставало от неговото предлагането. В последните години (2016-2019 г.) търсенето на труд се оживява, като недостигът на работна сила се превръща в един съществен фактор, лимитиращ икономическия растеж и бизнес развитието. Повишеното търсене на труд продължава да среща сериозни ограничители в намаляването на работната сила в периода след 1990 г. Причините за това намаляване са както дълбоката демографска криза, така и емиграцията на работна сила, както и нарастващите структурни несъответствия между търсене и предлагане на труд.

Когато анализираме безработицата в страната е необходимо да отбележим, че нейният брой и равнище се наблюдават и регистрират по два метода (чрез месечната регистрация на безработните в бюрата по труда и чрез специалното периодично наблюдение на НСИ за заетост и безработица). В началните години на прехода

¹¹⁴ <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00203/default/table?lang=en>

равнището на регистрираната безработица беше по-високо от това на наблюдението по заетостта. След това постепенно разликата между двата източника намалява, а след юни 1997 г. е налице и обратна тенденция. Тази разлика обикновено служи като индикатор за неперфектността на прилаганите методики. Разликата между двата източника на информация се запазва и до днес, но тя е значително минимизирана в рамките на около 1% в равнището на безработица.

Характеристиката на безработните лица по основни признаци като пол, възраст и образование са базов етап от анализа за идентифицирането на рисковите сегменти сред безработните, както и необходима стъпка за насочване на управленските решения към адекватните политики за намаляване на безработицата, вкл. и превантивни такива.

През периода 1990-2020 г. сред **безработните по пол** не се регистрират съществени разлики, като мъжете преобладават незначително (51-58% в общата безработица в периода). В зависимост от спецификата на заетостта на микроравнище и стъпките на провежданите реформи във времето се наблюдават различия на вълните безработица по пол. Така например, когато се реформират/преструктурират/ликвидират производства, в които преобладава мъжката работна сила (напр. минната индустрия и машиностроенето), техният дял в общата безработица беше по-висок (Таблица 4).

Таблица 4. Безработни по пол (абс. брой и равнище)

	1993	1995	1996	2000	2008	2016	2018	2019	2020
Жени – хил. души	393.4	250.4	232.6	252,6	95,8	105,6	71,6	60,5	72,3
% от всички безработни	48,2	48,0	47,3	45,1	47,9	42,7	41,3	42,3	42,9
Мъже – хил. души	421.3	270.4	258.2	306,7	103,9	141,7	101,7	82,3	96,3
% от всички безработни	51.7	51.9	52,6	54,8	52,0	57,3	58,6	57,6	57,1

Източник: 1989 -статистически справочник; НСИ, Наблюдения Заетост и безработица за

Същото важи и за типичните "женски" производства (напр. текстилна, шивашка, кожухарска, обувна индустрия), които по време на реструктуриране на собствеността освободиха значителни контингенти женска работна сила. В този период алтернативите за нова заетост сред жените бяха по-високи, предвид разкриването на нови работни места в чуждестранни фирми в тези браншове (в началото на прехода предимно гръцки и турски, впоследствие, италиански).

Характеристиката на *безработицата по възраст* откроява високи равнища на младежка безработица (15-24 г.) в общата безработица в началото на прехода (през 1993 г. тя е 30%), като постепенно в годините намалява до 10% през 2018 г. и устойчиво ниво от около 25% при възрастовата група 25-34 г. В структурата на безработицата безработните на възраст 35-44 г. и 45-55 г. също имат устойчиво равнище от около 24%. За възрастовата група 45-55 г. за началото на прехода е характерно ниско равнище, което обаче в годините нараства и достига 24% през 2018 г. Със същата тенденция е и възрастовата група (55+), но нейният дял в общата безработица е значително по-нисък. (Таблица 5).

Таблица 5. Структура на безработицата по възрастови групи

Години	1993	2000	2008	2016	2018	2019	2020
Общо	30,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0	10,0
15-24 г.	30,5	7,0	9,1	1,2	0,9	2,9	1,3
25-34 г.	5,1	5,0	2,2	5,4	5,6	7,9	4,5
35-44 г.	2,0	5,0	1,7	3,4	4,0	4,7	5,2

45 -54 г.	5 ,6	3,7	2 3,0	2 1,9	2 1,5	1 9,0	2 1,5
55 + г.	0 ,8	,1	1 3,8	1 7,9	1 7,9	1 9,1	1 7,5

Източник: НСИ, Наблюдения "Заетост и безработица", Септември 1993, Юни 2000,

2008, 2016, 2018 и 2020 г.- годишни данни, Непосочилите възраст не са отчетени в структурата.

Може да се направи извод, че ако в началните години на изграждане на пазарно стопанство част от възрастовите групи са били защитени (поради добрите им професионални умения и знания) в по-ново време рискът от безработица е валиден за всички възрастови групи и най-вече за хората в активна трудова възраст между 25-54 г.

Безработицата *по образователен признак* в периода 1990-2018 г. показва, че ако в началните години на прехода висшето образование е защита от безработица, то в последните години това вече не е така: делът на хората с такова образование в общата безработица нараства от 7,6% през 1993 г. на 13,6% през 2018 г. (Таблица 6).

Таблица 6. Структура на безработицата по образование

Години	1993	2000	2008	2016	2018	2019	2020
Общо	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Висше	7,6	4,4	0,0	3,7	3,6	3,7	5,3
Средно	45,1	3,3	7,4	0,2	9,0	4,9	1,5
Основно		0,6	1,5	5,8	8,0	0,9	6,1

Начално и по-ниско	7,2	4	,5	0,9	1	,7	9	9	1	7
--------------------	-----	---	----	-----	---	----	---	---	---	---

Източник: НСИ, Наблюдения "Заетост и безработица", Септември 1993 основно и начално образование са посочени общо; , Юни 2000, 2008, 2016 и 2018 г.- годишни данни, Непосочилите възраст не са отчетени в структурата.

Проблемите на средното образование, въпреки предприетите в последните години реформи за развитие на дуалното обучение и др. очевидно не се решават и те намират проявление в повишаване на дела на безработните със средно образование. Този дял достига 50% през 2016 г. Несъответствието между обучаваната бъдеща работна сила и потребностите на пазара на труда от определено професионално качество на труда са устойчиви в последните години, оценени от гл.т. на високото и устойчиво равнище на безработни със средно образование. Нещо повече, значителна част от тези хора са със средно специално образование (59,7% от всички безработни със средно образование през 2018 г.).

Дългосрочната безработица – отличителна черта за безработицата в България

Данните от наблюдението на заетостта и безработицата показват, че в периода 1993-2018 г. нивото на дългосрочна безработица в България варира от 53.7% през септември 1993 г. до 67% през юни 1995 г., 59.8% - юни 2000 г. и 58.6% през 2018 г. (Таблица 7). Това означава, че повече от половината от безработния трудов ресурс на страната в целия тридесет годишен период на прехода е бил извън заетостта между 1-3 години. Този период е достатъчно дълъг за да доведе до съществено влошаване на човешкия капитал чрез загуба на трудови навици, умения и професионален опит.

Таблица 7. Дългосрочна безработица в България (брой и %)

Показатели	1993	1995	2000	2008	2016	2018	2019	2020
------------	------	------	------	------	------	------	------	------

Безработни – всичко	14,7	64,6	59,0	99,7	47,2	73,3	42,8	68,6
Дългосрочно безработни	38,2	78,3	33,7	03,3	46,2	01,6	1,0	5,9
Отн. дял в общата безработица	3,7	7,0	9,6	1,7	9,1	8,6	6,7	5,0

Източник: НСЗ, Наблюдения Заетост и безработица за съответните години.

Разкриването на основните характеристики на дългосрочно безработните хора чрез задълбочаване на анализа спомага за точното адресиране на провежданите политики за трудова реинтеграция и професионално обучение.

Между дългосрочно безработните преобладава дялът на мъжете – 52.2%, както и на жителите на градовете – 66.4% от всички дългосрочно безработни. Друг важен момент от гледна точка на характеристиките на дългосрочната безработица и предвид политиките, които следва да се препоръчат е, че 48% от дългосрочно безработните са хора на възраст до 24 години. Това са младежи, които не са в равностойно положение на трудовия пазар и за които първоначалният достъп до заетостта е затруднен.

Таблица 8. Структура на продължително безработните по степен на образование (%)

	Висше	Средно	Основно	Начално
1993	6,7	39	54,3	
2000	4,8	50,5	33,9	8,0
2008	11,7	48,7	30,5	9,2

2018	11,5	47,9	29,5	9,9
------	------	------	------	-----

Източник: НСИ, Заетост и безработица за съот. години
за 1993 г. основно и начално образование са обединени

Данните от таблица 8 открояват не само нарастващата неадекватност на средното образование спрямо потребностите на пазара на труда, но и фактът, че значителна част от дълготрайно безработните са хора с основно образование. Може да се направи извод, че наличието на начално и основно образование у работната сила не са достатъчно условие за устойчива заетост в условия на пазарно стопанство. Особено тревожно обаче е обстоятелството, че и средното образование в съвременните условия все по-малко гарантират такава заетост.

Съществен аспект по отношение на продължително безработните и тяхната трудова реинтеграция е професионалната им преквалификация. За тази група безработни възможностите за получаване на нови умения или професии изисква повече усилия, доколкото е свързано, първо, с достъпа до обучение; второ, успешно завършване на обучението и трето, успешен преход в заетост. Тези стъпки изискват усилия, които не винаги продължително безработните хора са склонни да полагат. В този случай политиките на активиране за трудова реинтеграция в съчетание с подходяща насърчителна социална политика имат важно значение.

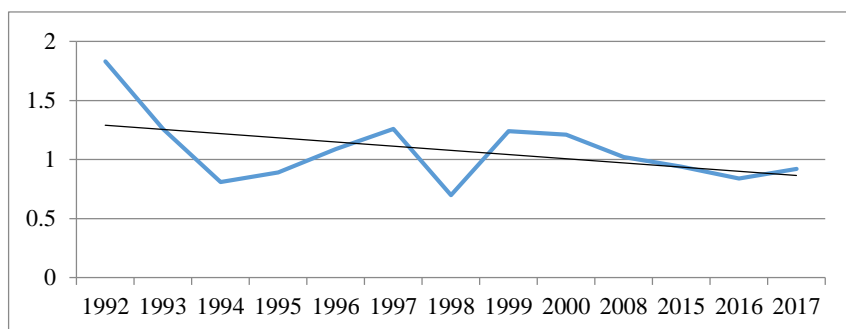
Най-търсените обучения за придобиване на професионална квалификация днес (оперативен счетоводител, охранител, помощник-възпитател, сервитьор-барман и работник в заведенията за хранене и развлечения) показват сравнително ограничени сфери за преквалификация и трудова интеграция. В областта на ключовите компетентности най-търсени са обученията по обществени и граждански компетентности, дигитални компетентности и обучения за инициативност и предприемачество, все обучения, насочени предимно към по-младите продължително безработни хора.

Като превенция от изпадане в безработица и професионална неконкурентност в рамките на програмите за намаляване на безработицата и на продължително безработните, в частност, се използват програмите за обучение на заетите работници и служители. Чрез вътрешно-фирмените обучения при 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 може да се намали броя на освободената работна сила. За съжаление обаче броят на работодателите, които организират преквалификация по време на работа е много малък, така например, едва 10.3% от работодателите предвиждат обучение на своите служители през 2016 г.

Структурните несъответствия между търсене и предлагане на труд се превръщат във все по-съществен фактор за запазване на дългосрочната безработица и за безработицата въобще. В този случай проследяването на динамиката на работната сила "във" и "извън" заетостта позволява да се разкрие степента на небалансираност между търсене и предлагане на труд (Фигура 3). В началото на преходния период входящите потоци в безработицата са значително по-високи от изходящите. Същественото намаляване на съотношението входящи/изходящи потоци след 1998 г. не е еднозначно: от една страна то е показател за оживление в икономиката и преминаване на безработните в заетостта. От друга страна обаче, намаляването на съотношението "входящи/изходящи" потоци показва и преминаване на безработните в групата на хората извън трудовия пазар, т.е. в икономическа неактивност или към скритата икономика. За по-точното определяне на причините, въздействащи върху входа и изхода на системата, политиката по заетостта и безработицата използва периодичен мониторинг и експертни оценки. Все още няма регулярна утвърдена практика за оценка на движението на работната сила от заетост в безработица и неактивност.

Фигура 3: Входящи и изходящи потоци в безработицата в периода 1992-2017 г. – съотношение (%) и тренд



Източник: Изчисления на автора по данни от Агенция по заетостта, Годишни доклади за съответните години

Съотношението между входящи и изходящи потоци от безработицата, разбирано като преход от безработица в заетост, по данните на административната статистика показва по-високото търсене и наемане на труд през годините 1994-1995, 1998 и 2015-2017 г. В останалите години повече хора са влизали в безработицата и по-малко са я напусkali, което определя и застойния характер на безработицата в тези периоди. През 2018 и 2019 г. е налице ускорено намаляване на безработицата вследствие на настъпилото стопанско оживление и по-високото търсене на труд.

Независимо от това остава актуален въпросът за съответствие на равнището на работната сила към изискванията на работните места. Става въпрос за т.нар. **"структурна безработица"** и за гъвкавостта на съществуващата институционална система да адаптира своевременно двете страни на търсене и предлагане на труд. Добър пример в тази насока е повишаване на синхрона между обучението и преквалификацията на работната сила и процесите на реструктуриране на икономиката. По принцип, съществените икономически реструктурирания са свързани със значителни промени в качествените параметри на работната сила, с мащабни процеси на преквалифициране и обучение. Затова в такива условия активната политика и най-вече програмите за квалификация и преквалификация имат важно значение.

Младежката безработица – приоритетен проблем на пазара на труда в началото на 21 век

Участието на младежите в пазара на труда и в заетостта се превърна в приоритетен проблем на България и на Европейския съюз в началото на 21 век. Тази приоритетност се налага от високото равнище на младежката безработица и от високия 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 политики за нейното намаляване. Последваха препоръките на 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.

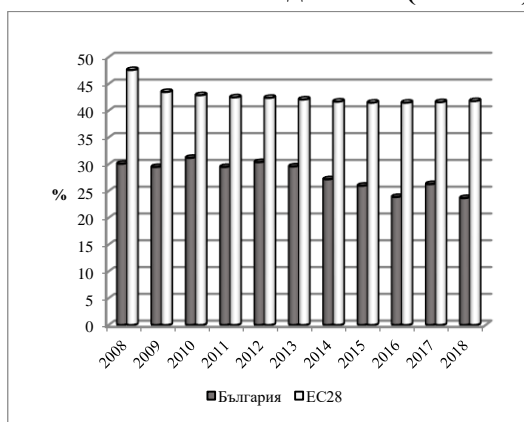
Безработните младежи в България (15-24 г.) наброяват 61,0 хил. човека през 2010 г. и намаляват до 13 хил. през 2019 г. Най-висока е младежката безработица през 2013 г. (70,7 хил. човека). На фона на общото равнище на безработица в страната тази при младежите е почти два пъти по-висока (28,4% през 2013 г. при равнище на обща безработица 12,9%)¹¹⁵.

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. 4, 5 и 6).

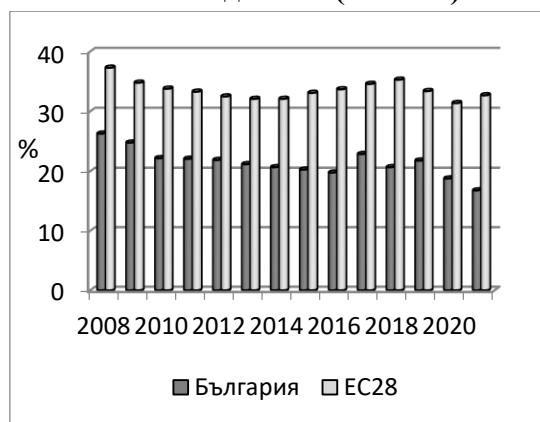
Икономическата активност на младите хора в България (фиг. 4) аналогично на общоевропейската тенденция в периода на криза 2008-2015 г. намалява, но нейното равнище е значително над средноевропейското. Това означава, че повече млади хора на възраст 15-24 г. в България не участват в пазара на труда. Докато 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 (29,6%). Съотношението се запазва и през 2019 г., когато икономическата активност на младежите в тази възрастова група в България е 23,7% при 41,8% за ЕС-28.

¹¹⁵ НСИ, Наблюдение Заетост и безработица за съответната година

Фигура 4
Коефициенти на икономическа активност на младежите (15-24 г.)



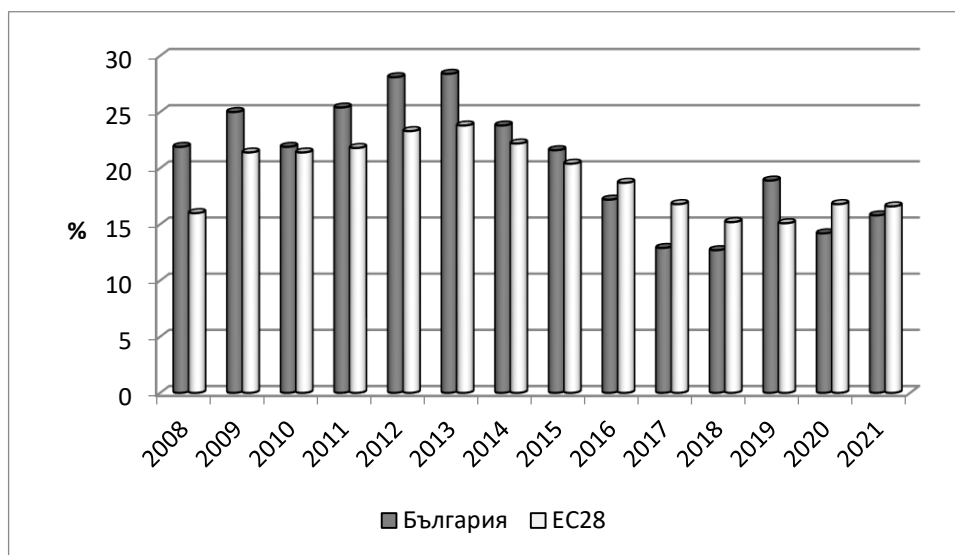
Фигура 5
Коефициенти на заетост на младежите (15-24 г.)



Източник: Евростат, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/yth_empl_010/default/table?lang=en
 *След 2019 ЕС -27, Последен достъп 10.09.2022

Заетостта на младежите в България в разглеждания период намалява от 26,3% през 2008 г. на 21,9% през 2014 г. и достига 20,7% през 2018 г. (Фигура 5). 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 35,3% през 2018 г.)

Фигура 6. Динамика на безработицата при младежите (15-24 г.)



Източник: Евростат, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/yth_empl_090/default/table?lang=en
 *След 2019 ЕС -27; Последен достъп 10.09.2022

Равнището на младежката безработица в България (21,9% през 2008 г.) в началото на кризата е по-високо от средноевропейското (16,0%), като едва след 2016 г. настъпва обрат и младежката безработица в България спада под средноевропейското равнище. Така през 2019 г. в България равнището на младежка безработица е 8,9%, по-ниско от средноевропейско равнище от 14,4%. В някои страни-членки равнището на този вид безработица е значително по-високо – Португалия, Гърция, Кипър и т.н. Едновременно с това обаче има и страни, където това равнище е по-ниско като Австрия, Холандия.

Може да се направи извод, че намаляването на равнището на безработица сред най-младата възрастова група от работната сила в последните години у нас е позитивна тенденция, но на фона на общото равнище на безработица от 4,2% през 2019 г. (съответно 5,2 и 6,2% през 2018 и 2017 г.) остава актуален факта, че достъпът на младежите до заетост у нас е ограничен. С голяма степен на достоверност може да се твърди, че намаляването на младежката безработица в периода след 2016 г. отразява успешните политики за включване в заетост на младежите. Това, което е необходимо да се постигне сега е запазването на тази заетост и нейното трансформиране от временна заетост в устойчива.

Начертаните перспективи по отношение на младежката безработица са за нейното намаляване до 7% през 2020 г. (за възрастова група 15-29 г.) През 2018 г. равнището на безработица при младежите е 8,3% при 20,8% през 2012 г. Тези темпове на намаление на младежката безработица позволяват да се направят изводи за постижимост на планираното равнище през 2020 г. Това обаче е възможно да стане при запазване на външните и вътрешни условия за развитие на икономиката, което очевидно няма да се случи предвид започналата стагнация в световната икономика и настъпилата световна здравна криза. Като част от общата безработица дялът на младежката намалява от 31,3% през 2012 г. до 22,5% през 2018 г. което намаление е значително по-малко от спада в равнищата на общата безработица. Затова е необходимо да се има предвид, че постижимостта на заложеното равнище може да е резултат и от намаляване на броя на работната сила в тази възрастова група. В този смисъл оценката на този показател само по себе си не дава ясна картина за негативните и позитивните страни на реално протичащите процеси на включване на младите хора в пазара на труда и в заетостта.

В тази връзка един съществен проблем пред младите хора по отношение на тяхната трудова интеграция у нас е този за *проблемния преход "от училище в заетост"*. За една част от младежите този преход е от "училище в безработица", а за други – излизане извън пазара на труда, което обяснява и високия дял български младежи, които нито учат, нито работят.

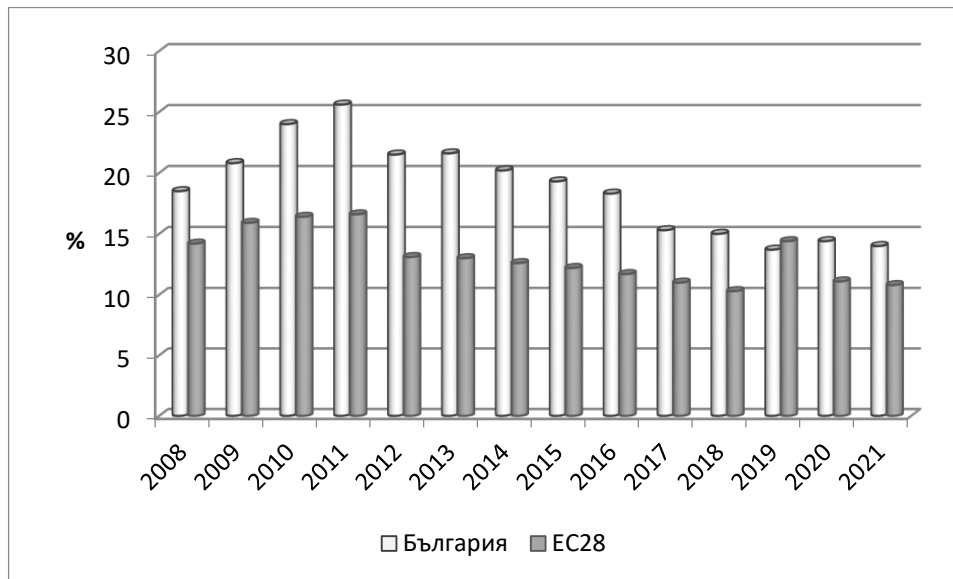
По данни на НСИ делът на младите хора, които попадат в безработицата направо от училище през 2014 г. е 32,4 хил. човека (42,1 хил. през 2013 г.) и 13,2 хил. души през 2018 г. Безработните младежи, регистрирани в бюрата по труда, които търсят първа работа веднага след завършване на училище надвишава половината от всички безработни в тази група (69,8% през 2018 г.). Така например, през 2014 г. 56,5 хил. човека са търсили работа за първи път, сред тях тези, които търсят такава веднага след училище е 32,4 хил. човека. Принос за трудностите в прехода има и световната криза (2008 г.), тъй като преди 2009 г. броят на тези, които търсят първа работа веднага след завършване на училище е едва 18,3 хил. човека (от общо 41,7 хил. човека търсещи първа работа в бюрата по труда, 2008 г.). Следва да се отчита още, че вероятно този брой е занижен, доколкото включва само регистрираните в бюрата по труда. През 2018 г. от всички безработни младежи 69,8% са тези, които търсят първа работа след завършване на училище или висше учебно заведение. Очевидно е, че преходът "образование-заетост" продължава да бъде съществен проблем пред обществото и е част от нерешените въпроси на реформата в образованието. С нормативното приемане на възможностите за "дуално обучение" се направи една малка стъпка в тази посока, но не може да се твърди, че е налице цялостна програма за преодоляване на тази задълбочаваща се негативна тенденция на пазара на труда, която препятства ефективното включване на младите хора в качествена и високопроизводителна заетост.

Във връзка с трудностите на прехода "обучение-заетост" е и следващия съществен за страната ни проблем, този за *младежите, които не са нито в обучение, нито в заетост (т.нар. NEET група)*. Броят на тези лица през 2018 г. е 12,7 хил. души. като в годините тенденцията е низходяща (Фигура 7).

Това е положителна тенденция, особено ако тя е предизвикана от фактори, които обуславят нейната устойчивост и нямат конюнктурен характер. Една причина за намаляване на броя на хората в тази група безспорно са действащите програми за активиране на младежите. Въпреки позитивната тенденция, сравнителният анализ

показва, че спрямо средното за ЕС-28 равнище нашата страна има много по-висок дял на младите хора, които не участват нито в обучение, нито в пазара на труда. През 2018 г. най-ниско равнище в ЕС-28 е регистрирано в Холандия (4,1%), Чехия (5,7%), Швеция (6,2%). Сред страните с високо равнище на младежи, които не са нито в обучение, нито в заетост са Италия (19,1%), Кипър (15,6%) и България (15%).

Фигура 7. Младежи извън обучение и извън заетост (15-24 г.) в България и ЕС



Източник: Евростат, статистика, neet eurostat 2018, www.ec.europa.eu

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_20__custom_3344038/default/table?lang=en

Наред с посочените по-горе дисбаланси между уменията и професионалните познания на младите хора, придобити в образователната система, и изискванията на работодателите трябва да се добави и фактът, че младите хора пристъпват към избор на професия без достатъчно ясна представа за знанията и уменията, които ще придобият по време на обучението, както и за бъдещата им реализация като специалисти/професионалисти и т.н. В този смисъл по-доброто информирание 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 тази обществена услуга.

Анализът на динамиката и структурата на заетостта и безработицата в България в периода 1990-2020 г. позволява да се направят *следните обобщения*:

✓ В период от тридесет години заетостта в страната е намаляла с близо 800 000 души. Динамиката на изменение на заетостта варира в широки граници: общо през шестдесет години тя е отрицателна, като темповете на намаление варират от – 15,3% през 1991 г. до -0,1% през 2018 г.

✓ Положителни темпове на заетост са регистрирани през тринадесет години, като най-висок темп има през 2006 г. (3,3%). Нарастваща заетост се регистрира в двата периода на икономически подем; първият е 2002-2008 г., прекъснат от световната финансова криза, а вторият е 2014-2019 г., като за него са характерни ниски темпове на растеж (0,3-0,4%, с едно изключение от 1,7% през 2017 г.)

✓ Причините за промените в заетостта са разнообразни, групирани най-общо като външни и вътрешни. Тези причини отразяват особеностите в развитието на световната икономика и спецификите на реструктуриране на българската икономика и изграждането на пазарните стопански агенти и регулации.

✓ Безработицата в страната в разглеждания период отразява "излишъка" от работната сила с някои специфични за страната особености: задържане на високо равнище в дълги периоди от време и застоен характер за част от безработните, т.е. дългосрочен период на пребиваване в безработицата на част от безработните.

✓ Съвременните особености на безработицата в България не се отличават съществено от тези в европейското пазарно стопанство и открояват на първо място високо равнище на отсъствие на млади хора от пазара на труда; на второ място - високо равнище на младежка безработица спрямо общата безработица вследствие на трудния преход от обучение към заетост.

✓ Необходимостта от по-ефективни политики за успешно включване на рисковите групи на пазара на труда и особено на младежите е наложителна предвид устойчивостта на явлениято и неговите му дългосрочни последици.

ЛИТЕРАТУРА

1. Европа 2020: Национална програма за реформи. Актуализация 2015 <www.minfin.bg/bg/page/867>.
2. Европа 2020: Национална програма за реформи. Актуализация 2016.
3. Национален доклад за България за 2015 г., включващ задълбочен преглед на предотвратяването и коригирането на макроикономическите дисбаланси. Работен документ на службите на ЕК, {COM(2015) 85 final} <www.parliament.bg/bg/eudocs/ID/24053>.
4. Национален план за действие по заетостта през 2016 г. МТСП, 2016.
5. Национална програма за развитие: България 2020 <www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?Id=765>.
6. Национална стратегия за намаляване на бедността и социалното включване 2020 <www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=790>.
7. НСИ, Макроикономически показатели, за БВП и заетостта, данните за безработицата за периода 1990-1992 г. са от административната статистика на МТСП, за останалите години данните са от Наблюдението "Заетост и безработица", Демографска и социална статистика, Пазар на труда, www.nsi.bg
8. Агенция по заетостта, Наблюдение на заетостта и безработицата 1993 (септември), 1994 (октомври); 1995 (ноември); 1996 (ноември), 1997 (ноември); 1998 (ноември), 1999 (ноември), 2000 (юни);
9. Акционерната собственост в преходната икономика. акад. С.: Изд. „Марин Дринов”, 1994, с. 128.
10. Белева, Христосков, Шопов “Скрита заетост и самонаетост”, 1997, в рамките на проект на Института за пазарна икономика;
11. БСК, Изследване, Фирмената задлъжнялост 2013 г. публикувани на сайта: <https://www.bia-bg.com/service/view/6381/> и <https://www.bia-bg.com/analyses/view/18136>
12. В. Цанов, Г. Шопов, И. Белева, Йор.Христосков, (2017) Пазарът на труда и социалната защита на хоризонт 2020, издателство на БАН "Проф. Марин Дринов" 276 с. ISBN 978-954-322-897-3, гл.1 Пазарът на труда: стратегически цели, оценки и политики с хоризонт 2020, с-22-78
13. БНБ, Статистика, Макроикономически показатели, http://www.bnb.bg/bnbweb/groups/public/documents/bnb_download/s_macro_indicators_a1_xls_bg.xls
14. Евростат, Статистика, Eurostat 2022, Neet statistics, www.ec.europa.eu
15. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_20__custom_3344038/default/table?lang=en
16. Колектив, (2012) Пазарът на труда и социалната защита в икономическото развитие на България (1990-2011), Академично издателство “Проф. М.Дринов”
17. Central European countries’ employment and labour market review, European Commission, 1999, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00203/default/table?lang=en>
18. Employment and Labour Market in Romania, ETF, 1999, p.14; Employment and Labour Market in Czech Republic, ETF, 1999, p.71; Employment and Labour Market in Hungary, ETF, 1999, p.18.

ас. д-р Виктория Гацова



Ас. д-р Виктория Гацова придобива докторска степен по Организационна психология в Софийския университет „Св. Климент Охридски“. От 2014 г. е преподавател във Висшето училище по застраховане и финанси, като част от дисциплините, по които води лекции и упражнения, са: Работа в група и групова ефективност, Лидерство и мениджмънт, Трудова и организационна психология, Психология на рекламата, Бизнес лидерство и изграждане на екипи, Групова динамика в бизнеса.

Автор е на статии, студии и монографии, свързани с проблемите за лидерството, управлението на хора, времевите ориентации, професионалния стрес.

Научноизследователските ѝ интереси са в областта на социалната психология, груповата динамика, лидерството, стреса на работното място.

В периода 2020-2021 година ас. д-р Виктория Гацова е научен секретар на Висшето училище по застраховане и финанси. От началото на 2022 г. тя е декан на академичната програма на ВУЗФ. Д-р Гацова е председател на Съвета на академичната програма, член е на Академичния съвет на ВУЗФ и на Съвета по качеството към ВУЗФ.

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД УПРАВЛЕНИЕТО НА ХОРА В СЪВРЕМЕННИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ

ас. д-р Виктория Гацова

Резюме

Настоящата студия представлява психологически анализ на някои основни предизвикателства, съпътстващи процеса на управление на хора в съвременните организации. Важно е ръководството да осъзнава значимостта на служителите, които са ключов фактор за постигане на организационен успех, и да се стреми към управление на факторите, възпрепятстващи удовлетвореността от работата, трудовата им мотивация и желанието за оставане в организацията. Изследването на този проблем се основава на задълбочен преглед на теоретични и емпирични данни, които са подробно представени и анализирани.

Изложението на студията започва с разглеждане на основни фактори, детерминиращи ефективното управление на хора в организациите. Поставен е акцент върху прилагането на подходящ управленски стил, който да е съобразен със ситуационните фактори. Също така се обръща внимание на положителното влияние на използваните от съвременния мениджър източници на индивидуална власт, които подпомагат управленския процес и създават положителна нагласа на служителите към мениджъра. Друга важна предпоставка за успешно управление, разгледана в студията, е наборът от ключови умения, като акцентът е върху значимостта на комуникационните умения на ръководителя.

Във фокуса на изследователския интерес са основните фактори, разглеждани като предизвикателства за съвременния мениджър по отношение на неговото управление. Първият представен фактор е създаването на здравословни и безопасни условия на труд, които подпомагат успешното трудово изпълнение и създават комфорт на служителите. Обръща се внимание на значимостта на позитивния социалнопсихологически климат в организацията и на необходимостта от управление на токсичната работна среда, доминирана от редица стресогенни фактори, които влошават физическото и психическото здраве на служителите и се отразяват върху

трудовете им поведение. Също така се анализира и актуалният за всеки ръководител проблем, свързан със задържането и мотивирането на служителите в организацията.

Ключови думи: фактори на ефективното управление, предизвикателства пред управлението на хора, здравословна и безопасна работна среда, социалнопсихологически климат, токсична работна среда, професионален стрес, задържане на служителите

CHALLENGES RELATED TO PEOPLE MANAGEMENT IN CONTEMPORARY ORGANIZATIONS

Victoria Gatzova, PhD

Summary

The present paper represents a psychological analysis of some of the major challenges that accompany the process of people management in contemporary organizations. It is important for management to be aware of the importance of employees, which are a key factor in achieving organizational success, and to strive to manage the factors that hinder job satisfaction, work motivation and the desire of employees to stay in the organization. The study of this problem is based on an in-depth review of theoretical and empirical data, which are presented in detail and analyzed.

The paper begins with an examination of the main factors determining the effective people management in organizations. The focus is on the application of an appropriate management style that is consistent with situational factors. Attention is also paid to the positive influence of the sources of individual power used by the contemporary manager, which support the management process and create a positive attitude of employees towards the manager. Another important prerequisite for successful management, is the set of key skills, with an emphasis on the importance of communication skills of the leader.

The research focus is on the main factors considered as challenges for the contemporary manager in terms of his management. The first factor presented is the creation of healthy and safe working conditions that support successful work performance and create comfort for employees. Attention is paid to the importance of a positive socio-psychological climate in the organization and the need to manage the toxic work environment, dominated by a number of stressors that impair the physical and mental health of employees and affect their work behavior. The problem for each manager, related to the retention and motivation of employees in the organization, is also analyzed.

Key words: factors for effective management, challenges related to people management, healthy and safe working environment, socio-psychological climate, toxic work environment, occupational stress, employee retention

ВЪВЕДЕНИЕ

Динамиката на съвременния бизнес свят се отразява върху организационния живот, като налага промени в управленските модели и подходи. Това, което днес е ежедневие за мениджъра, преди двадесет, тридесет или петдесет години е било непозната управленска практика. Изискванията, отправени към днешните ръководители, стават все по-високи и по-предизвикателни. За да отговори адекватно на тези изисквания, съвременният мениджър трябва да има необходимите знания, умения и опит, но също така е важно да прояви отвореност, адаптивност и сензитивност към промените.

Успехът на организацията, дефиниран като ефективно изпълнение на задачите, постигане на заложените цели и повишаване на продуктивността, се дължи до голяма степен на правилния модел на управление, прилаган от мениджъра. Човешкият ресурс е ключов фактор за постигане на организационна ефективност, но за да се насочат усилията на служителите в правилната посока и да се извлече максимумът от потенциала им, е важно да се прилага подходящ стил на ръководство и да се отчитат множество фактори, оказващи влияние върху управлението.

Изследователската теза е, че управлението на хора в съвременните организации е сложен и динамичен процес, който изисква справяне с редица предизвикателства, сред които създаване на здравословна и безопасна работна среда, изграждане на положителен социалнопсихологически климат, управление на токсичната работна среда, доминирана от различни стресори, и задържане на служителите в организацията

Обект на изследване в настоящата студия е организационната среда, в която се случват промените и възникват трудностите пред ръководството. **Предметът** на изследване са предизвикателствата, с които се срещат мениджърите, по отношение на управленския процес, протичащ в организацията.

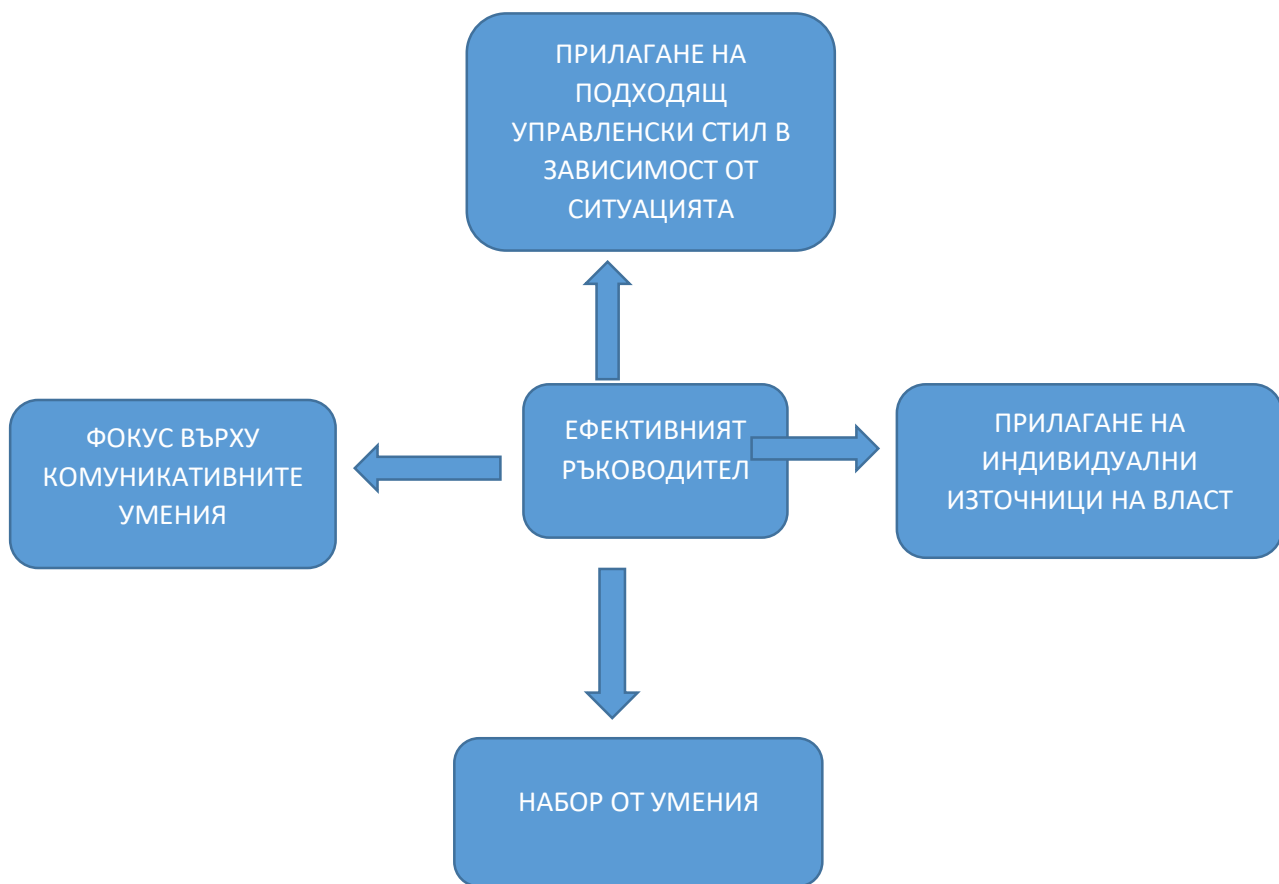
Основната цел на студията е да се направи психологически анализ на факторите, които се разглеждат като съвременни предизвикателства пред управлението на хора. За осъществяване на целта са поставени следните **задачи**:

➤ Преглед на специализираната литература, посветена на проблемите пред управлението на хора.

- Представяне на теоретични и емпирични данни, свързани с факторите, повлияващи съвременното управление на хора.
- Анализирание на някои основни фактори, оказващи влияние върху управленския процес на съвременния ръководител.

1. ФАКТОРИ ЗА УСПЕШНО УПРАВЛЕНИЕ

Когато става дума за заемане на ръководна длъжност, изниква основният въпрос: **Какво е необходимо, за да бъде един мениджър успешен в управлението на хора?** Разбира се, това е сложен въпрос, който е съществена част от специализираната литература, посветена на управлението. В настоящата студия е направен опит за психологически анализ на някои от основните фактори, оказващи влияние върху ефективното управление на мениджъра, които са онагледени чрез **Фигура 1.**



Фигура 1 Фактори, влияещи върху ефективността на ръководителя
Източник: Авторово изображение

- **Подходящ стил на управление**

Изборът на подходящ лидерски подход към служителите е важна предпоставка за успешно управление. Защо? Съгласно поведенческите лидерски теории ръководителят може да бъде насочен към задачите или към хората.¹¹⁶ Всеки от тези типове поведения има положителни и отрицателни характеристики и се определя като предпочитана от съответния ръководител насоченост към една от двете посочени ориентации. За да бъде обаче ефективно управлението, е важно да се отчете ситуационният фактор.¹¹⁷ Това означава, че лидерът трябва да се съобрази със следното: **1) текущата ситуация** (какъв е конкретният казус, който изисква решение, в какъв срок трябва да се изпълни, каква е сложността му и т.н.); и дали **2) служителите** с техните знания, умения и способности могат да се справят с поставените задачи. След като направи оценка на ситуацията, ръководителят би трябвало да определи най-подходящия стил на управление. Ако мениджърът не направи необходимата преценка и не се съобрази с конкретната ситуация и със служителите, това ще се отрази негативно върху управленския му подход и ще рефлектира върху удовлетвореността на служителите, мотивацията им, нивата на преживявания от тях стрес, ефективността им и дори върху престоя им в организацията. Например поведенческият модел на мениджър, който прилага директивен лидерски стил и е силно ориентиран към задачите, техническото им изпълнение, стриктното спазване на сроковете и т.н., ще бъде по-подходящ при служители, които не са достатъчно опитни и имат нужда от повече разяснения, наблюдение и контрол. Ако обаче става въпрос за дългогодишни служители с опит, изборът на този управленски стил няма да доведе до същите резултати, както при прилагането му към новите и неопитни служители.

Изводът е, че прилагането на подходящ управленски стил е важен фактор за успешното управление, като за тази цел е необходимо да се вземе под внимание ситуацията – структурираността и сложността на задачите, компетентността на служителите и др.

¹¹⁶ Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Boston: Pearson, Education, Inc.

¹¹⁷ Jex, S., & Britt, T. (2008). *Organizational Psychology: A Scientist – Practitioner Approach* (2nd ed.). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

- **Индивидуални източници на власт**

Какво представляват индивидуалните източници на власт и защо са важни за лидерското поведение? Според Дж. Френч и Б. Рейвън¹¹⁸ съществуват пет типа власт, с които лидерът си служи, а именно – експертна, референтна, легитимна, възнаграждаваща и принудителна власт. Във фокуса на настоящата студия са експертната и референтната власт, които произтичат от личността и са свързани с характеристиките на ръководителя. Поради тази причина те се разглеждат като индивидуални източници на власт. Когато ръководителят притежава необходимите знания и умения и ръководи екипа, като дава професионални мнения и препоръки, служителите го възприемат като експерт в областта и изпълняват инструкциите му.¹¹⁹ Използването на **експертната власт** е свързано с убедеността на служителите в компетентността на ръководителя. **Референтната власт** е способността на лидера да оказва влияние въз основа на спечеленото от него уважение и възхищение на служителите. Те следват инструкциите му, тъй като го харесват, искат да спечелят благоразположението му и се идентифицират с него.¹²⁰ Налице са емпирични данни, които показват, че индивидуалните източници на власт (референтна и експертна), които ръководителят използва, оказват положително влияние върху привързаността на служителите към организацията.¹²¹ Резултатите от изследването на М. Солман разкриват, че 76,5% от вариацията на фактора „привързаност към организацията“ се обяснява с двата източника на индивидуална власт. Изводът от проведеното проучване е, че с повишаване на референтната и експертната власт на ръководителя нараства и организационната привързаност на служителите. Тя се дефинира като степента, до която индивидът се идентифицира психологически с организацията, и се свързва с удовлетвореността и с трудовото му изпълнение.¹²² Когато привързаността към организацията е висока, вероятността служителят да влага повече усилия по посока постигане на целите нараства, а вероятността да напусне намалява.

¹¹⁸ Forsyth, D. (2006). *Group Dynamics* (4th ed.). Belmont, CA : Thomson/Wadsworth.

¹¹⁹ Forsyth, D. (2006). *Group Dynamics* (4th ed.). Belmont, CA : Thomson/Wadsworth.

¹²⁰ Пак там.

¹²¹ Soleman, M. (2017). The effect of personal power leaders towards commitment organizational in Pt. Telkom Tbk. Kandatel Bandung. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 14(3), 26-33.

¹²² The Oxford Review Encyclopaedia of Terms / Organisational Commitment: oxford-review.com/oxford-review-encyclopaedia-terms/organisational-commitment/

В случая думата „власт“ би следвало да се възприема по-скоро като използване на **неформални стратегии за оказване на влияние върху служителите**. Следователно ако ръководителят си служи с експертна и/или референтна власт, вероятността да оказва влияние върху служителите и те да го възприемат положително е по-голяма, отколкото ако предпочита да използва властта чрез принуди.

Изводът е, че прилагането от ръководителя на неформални стратегии за влияние е добър подход, насочен към успешното управление. В резултат от този управленски подход са налице уважението и възхищението на служителите, които следват инструкциите на мениджъра, а не подчинението им, произтичащо от организационната йерархия.

- **Набор от ключови умения за успешно управление**

Управлението на хора е сложен процес, който изисква **редица умения**, сред които: комуникативни умения, емоционална интелигентност, умение за управление на времето, за решаване на проблеми, за вземане на решение, за водене на преговори, за управление на конфликти¹²³, за управление на стреса и др. Емоционалната интелигентност може до известна степен да е подценявано умение, но всъщност е от голямо значение за успешното управление. Я. Димитров разглежда този конструкт, като разкрива връзката между емоционалната интелигентност, ангажирането в организационно гражданско поведение и повишаването на организационната ефективност.¹²⁴ Безспорно всяко едно от посочените умения допринася за ефективното управление и е важно ръководителят да положи усилия по посока на придобиването и развиването им.

В изследователския **фокус** на настоящата студия попада **ролята на комуникативните умения**, които са ключови за постигане на успех при управлението на хора. Липсата на постоянна комуникация между служителите, ръководителите и отделите се отразява негативно върху правилното разбиране на инструкциите, върху трудовото изпълнение, ефективността, мотивацията и нивата на

¹²³ Повече за управлението на конфликт на интереси виж Атанасова, Хр. (2016). Правилата за конфликт на интереси при застрахователите съгласно новия Кодекс за застраховането, Научна конференция „Право и бизнес – усъвършенстване на нормативната уредба“, том I, 978-954-644-991-7.

¹²⁴ Димитров, Я. (2019). „Синдромът на добрия войник“ и неговите интелигентни емоции. София: Издателство на ВУЗФ „Св. Григорий Богослов“.

преживяван от служителите стрес. Ако управлението на хора се разгледа в контекста на управлението в организацията като глобален процес¹²⁵, би могло да се направи аналогия с концепцията за пазарна ориентация, при която необходимостта от комуникация е считана за основна характеристика с цел подобряване на ключови фирмени показатели и резултати, в това число и удовлетвореността на служителите¹²⁶.

Изследване на мениджъри в банки, проведено от Л. Пенли и колеги¹²⁷, разкрива наличието на връзка между представянето на ръководителите и комуникативните им умения. Емпиричните данни показват, че мениджърите, които се характеризират с висока комуникационна компетентност и съответно са добри комуникатори, демонстрират много по-добро представяне в сравнение с мениджърите, които не умеят да общуват добре с подчинените си. По тази причина е важно да се проучат комуникативните умения, присъщи на ефективните ръководители.

В специализираната литература е налице една интересна класификация на мениджърите съгласно пет основни комуникационни умения на успешния ръководител¹²⁸:

➤ **Експресивни комуникатори**

Мениджърите, които попадат в категорията на експресивните комуникатори, се чувстват комфортно да **говорят** на подчинените си **за своите мисли, идеи, ценности, чувства и да изразяват становището си по даден проблем**. Благодарение на това важно умение те поддържат активна комуникация с хората в организацията и създават усещане за откритост, а не за недоизказаност и прикриване на важна информация.

¹²⁵ Димитрова, Р. (2017). Влияние на глобалното туристическо предлагане върху местната идентичност. *Черноморски туристически форум "Местната идентичност и глобалният туризъм"*, 330-338.

¹²⁶ Михайлова М. (2021). *Директен маркетинг и пазарна ориентация при фирмите в България*. София: Издателство „Св. Григорий Богослов“, стр. 16 и стр.21.

¹²⁷ Penley, L. E., Alexander, E. R., Jernigan, I. E., & Henwood, C. I. (1991). Communication abilities of managers: The relationship to performance. *Journal of Management*, 17(1), 57–76.

¹²⁸ Нелсън, Д. и Куик, Дж. (2017). *Организационно поведение*. София: Изток-Запад.

➤ *Емпатични слушатели*

За да се разбере какви са мениджърите като емпатични слушатели, трябва да отговорим на два основни въпроса. **Какво означава емпатия?** Емпатията е един от елементите на емоционалната интелигентност и представлява способността на индивида да съпреживява емоциите на събеседника.¹²⁹ **Какво означава активно слушане?** Това е едно от основните комуникативни умения, чрез което показваме вербално и невербално на събеседника, че слушаме и разбираме не само какво казва, но и емоцията, която се крие зад думите му.¹³⁰ **Емпатичното слушане** е свързано с разбиране, съпреживяване и откликване на проблемите и емоционалното състояние на другите. Мениджърът, който умее да влезе в ролята на емпатичен слушател, е отворен към служителите и е готов да ги изслуша, независимо дали става въпрос за тревоги, притеснения, оплаквания или предложения.¹³¹ Резултати от изследвания показват, че емпатичното слушане от страна на ръководителите създава добри условия на труд и подкрепяща работна среда с помощта на откритата комуникация между ръководител и подчинени.¹³² Емпирично се установява, че служителите, чийто ръководител показва високи стойности по фактора „емпатично слушане“, имат по-висок контрол в работата.¹³³ К. Лойд и колеги твърдят, че когато ръководителят си служи с това комуникативно умение, налице е положителен резултат върху емоционалното състояние на служителите и върху привързаността и лоялността им към организацията.¹³⁴

Изводът е, че емпатичното слушане от страна на ръководителя е ключово комуникативно умение, което има положителни резултати за благосъстоянието и ефективността на служителите и организацията.

¹²⁹ Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.

¹³⁰ Ригио, Р. (2006). *Въведение в индустриалната/организационната психология*. София: Дилорк.

¹³¹ Нелсън, Д. и Куик, Дж. (2017). *Организационно поведение*. София: Изток-Запад.

¹³² Mineyama S. et al. (2007). Supervisors' attitudes and skills for active listening with regard to working conditions and psychological stress reactions among subordinate workers. *Journal of Occupational Health*. 49 (2), 81–87.

¹³³ Пак там.

¹³⁴ Lloyd K., Boer D., Keller J., & Voelpel S. (2015). Is my boss really listening to me? The impact of perceived supervisor listening on emotional exhaustion, turnover intention, and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 130, 509–524.

➤ *Убедителни лидери*

Едно от важните комуникативни умения, които ръководителят може да използва при управлението на хора, е **убедителната комуникация**¹³⁵. Тя е вид **неформална стратегия за оказване на влияние**, чиято основна цел не е директивно да се заповядва на служителите да извършват съответните задачи, а да се насочват и убеждават в необходимостта от изпълнението им. Разбира се, важно е да се вземе под внимание факторът „ситуация“ и да се прецени дали е подходящо да се прилага директивен стил на управление или по-скоро да се използва убедителната комуникация. При този тип комуникация може да се наблюдава забавяне на постигането на резултати, тъй като процесът на убеждаване отнема време. Поради тази причина ако са налице ситуации, характеризиращи се с неотложност и спешност, трябва да се действа веднага и по-скоро да се приложат директивен и автократичен стил на управление.

➤ *Сензитивни лидери*

Проявяването на **чувствителност към емоциите и самооценката на служителите** също е ключово комуникативно умение.¹³⁶ Сензитивността на мениджъра е особено важна при даване на **обратна връзка** на служителите. За да има смисъл от обратната връзка, тя да бъде взета под внимание и оценена като конструктивна, е необходимо да се спазят някои изисквания, които да съхранят достойнството на служителя и да защитят целостта на Аз-образа му. Едно от тях е да не се дава критична информация пред погледа на останалите колеги. Публичното критикуване е пример за несъобразителност и несензитивност от страна на ръководителя. Също така е важно обратната връзка да включва и похвали към служителя, а не само порицание. Ако мениджърът проявява чувствителност към хората, които управлява, и вместо да атакува самооценката им и психологическите им защити, работи по посока на засилване на вярата в собствените им способности, тогава е по-вероятно служителите да работят мотивирано и с желание, без страх от обиди и унижения. Данни от изследване показват, че около 67% от служителите, чиито мениджъри се фокусират върху силните им страни, демонстрират висока

¹³⁵ Нелсън, Д. и Куик, Дж. (2017). *Организационно поведение*. София: Изток-Запад.

¹³⁶ Пак там.

включеност в работния процес.¹³⁷ Други емпирични данни свидетелстват за връзката между високата ефективност на екипа и положителната обратна връзка. Високоэффективните екипи получават приблизително шест пъти повече позитивна обратна връзка в сравнение с екипите, чието представяне е на средно ниво, а нискоэффективните екипи получават около 2 пъти повече отрицателна обратна връзка в сравнение с тези, чието ефективност е на средно ниво.¹³⁸

➤ **Информационни мениджъри**

Информационният поток, протичащ във всички посоки в организацията, е твърде голям, но именно тук идва ролята на мениджъра. Той се явява като **основен носител на информацията в работата**, натоварен с отговорността да осигурява и поддържа осведомеността на служителите, тъй като липсата на информираност се отразява негативно върху качеството на изпълнение. Важно е ръководителят да умее да селектира информацията, преди да я разпространява сред служителите, за да се избегне предаването на незначителни или неверни съобщения, които само биха натоварили хората в организацията, без да бъдат полезни за ефективното изпълнение.¹³⁹

2. КОИ СА ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВОТА ПРЕД УПРАВЛЕНИЕТО НА ХОРА В СЪВРЕМЕННИ УСЛОВИЯ?

След като бяха разгледани основни фактори, оказващи влияние върху ефективното управление, в настоящата студия е направен опит за идентифициране на съвременните трудности, които съпътстват организационния живот. **Фигура 2** онаглежда някои от тези предизвикателства.

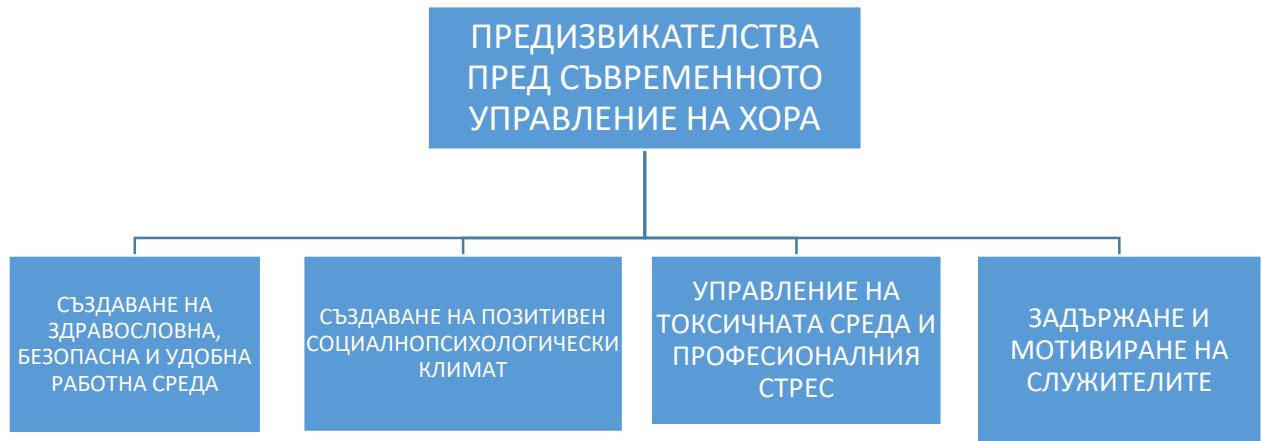
В изследователския фокус е **трудова среда**, която включва **физическите условия на труд** и **социалнопсихологическия климат**. Обръща се внимание на актуалния проблем за **справяне с токсичната работна среда**, създавана и

¹³⁷ Harter, J., & Adkins, A. (2015). Employees Want a Lot More From Their Managers. *Gallup Workplace*: <https://www.gallup.com/workplace/236570/employees-lot-managers.aspx>

¹³⁸ Porath, Ch. (2016). Give Your Team More Effective Positive Feedback. *Harvard Business Review*: <https://hbr.org/2016/10/give-your-team-more-effective-positive-feedback>

¹³⁹ Нелсън, Д. и Куик, Дж. (2017). *Организационно поведение*. София: Изток-Запад.

поддържана от деструктивните ръководители, и необходимостта от **управление на професионалния стрес**. Ръководителят се изправя и пред съвременните проблеми, свързани със **задържането и мотивирането на служителите**.



Фигура 2 Основни фактори, оказващи влияние върху съвременното управление на хора
Източник: Авторово изображение

- **Здравословна и безопасна работна среда**

Анализът на съвременните предизвикателства пред управлението започва с **условията на труд**, защото проблемът за създаване на здравословна работна среда винаги е представлявал немалка трудност за ръководството на организациите и ще продължава да бъде актуален. Важно е да се обърне внимание на този фактор, тъй като средата, в която протича трудовият процес, може да повлияе върху качеството на изпълнение.

Основна отговорност на всеки работодател е осигуряването на здравословна работна среда, като тези задължения са регламентирани в **Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ)**. В параграф 1, т. 1 на Допълнителните разпоредби на ЗЗБУТ се посочва, че „Здравословни и безопасни условия на труд са

такива условия на труд, които не водят до професионални заболявания и злополуки при работа и създават предпоставка за пълно физическо, психическо и социално благополучие на работещите лица“.¹⁴⁰ В настоящата студия се обръща внимание на тези фактори на трудовата среда, които застрашават здравето на служителя и го поставят в риск. В т. 3. на Допълнителните разпоредби на ЗЗБУТ¹⁴¹ се посочват конкретните фактори - физически, химически и т.н., като сред тях са и психологическите въздействия, оказващи негативно влияние върху здравето на служителите. Това означава, че е необходимо работодателите да обръщат внимание не само на физическите условия на труд, но и да насочат усилията си към създаване на положителен социалнопсихологически климат.

Защо осигуряването на добри условия на труд трябва да бъде сред приоритетите на ръководството? Установено е, че основни фактори на трудовите условия оказват влияние върху работоспособността на служителите,¹⁴² а тя е основен елемент на трудовия процес, свързана е с производителността и се дефинира като способността на индивида „да изпълнява определен обем работа с определено качество и в определен срок“.¹⁴³

Когато се изследват условията на труд, които оказват влияние върху работоспособността на служителя, физическото и психичното му здраве, е важно да се обърне внимание на санитарно-хигиенните условия, интензивността и монотонността на труда, както и на режима на труд и почивка, разгледани подробно от М. Атанасова¹⁴⁴.

Фактори като температура, влажност на въздуха, шум, осветление, токсични вещества, липса на достатъчно пространство и др. формират т.нар. **санитарно-хигиенни условия**. Те са много важни за създаване на безопасни условия на труд и удобство за служителите. **Интензивността** на труда е друг важен фактор, който оказва влияние върху работоспособността. Тя представлява количеството физическа и психическа енергия, изразходена по време на работния процес. Когато извършваният труд е с високи нива на интензивност, резултатът е по-бързо физическо и психическо изтощаване на служителите, а това се отразява върху

¹⁴⁰ ЗЗБУТ, Допълнителни разпоредби, параграф 1, т. 1

¹⁴¹ ЗЗБУТ, Допълнителни разпоредби, параграф 1, т. 3

¹⁴² Атанасова, М. (2015). *Мениджмънт на човешките ресурси. Теория и практика*, София: Изд. „Авангард Прима“.

¹⁴³ Пак там, стр. 126.

¹⁴⁴ Пак там.

производителността и качеството на труда. Когато трудовата дейност се характеризира с висока честота на еднообразни действия, тогава е налице **монотонността** на труда. Тя се отразява негативно върху вниманието и концентрацията на служителя и може да доведе до сериозни негативни последици и намаляване на работоспособността. Също така е важно да се разгледа и **режимът на труд и почивка**. От голямо значение е да се правят почивки, тъй като продължителният период на физическо и/или умствено натоварване се отразява върху здравето на служителите, като води до повишаване на умората и намаляване на работоспособността.

От съществено значение за създаването и поддържането на здравословна работна среда е ръководството да се съобрази с посочените по-горе фактори на трудовите условия и да реализира поне „минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда“.¹⁴⁵ Ако тези най-малки допустими изисквания не се изпълняват, това е предпоставка за възникване на редица негативни последици както за служителите, така и за организацията, каквито са намалена работоспособност, високи нива на преживяван от служителите стрес, заболявания, злополуки¹⁴⁶, ниска удовлетвореност от работата, ниска включеност в работата, високо текучество и др.¹⁴⁷

Как съвременният ръководител би могъл да се справи с предизвикателните трудови условия и да създаде здравословна работна среда? За да се отговори на този въпрос, първо трябва да се започне с анализ на **организационната култура** и по-конкретно да се идентифицират водещите ценности на организацията. Ако ръководството не показва грижа за служителя и не се стреми да удовлетворява потребностите на хората в организацията, това означава, че осигуряването на добри, безопасни и здравословни условия не е приоритет за ръководството и възприемането на служителя като личност и грижата за него не са част от ценностната система на ръководителя. Важно е да се работи по посока на промяна в мисленето, ценностите и приоритетите на съвременния ръководител. Разбира се, финансовият аспект не е за пренебрегване, тъй като подобряването на физическите

¹⁴⁵ ЗЗБУТ, Допълнителни разпоредби, параграф 1, т. 9

¹⁴⁶ Виж Атанасова, Хр., Стефанов, Г. и Дочев, Хр. (2011). *Основи на трудовото и осигурителното право*. Велико Търново: Фабер, с. 185-189, 978-954-400-498-9.

¹⁴⁷ Атанасова, М. (2015). *Мениджмънт на човешките ресурси. Теория и практика*, София: Изд. „Авангард Прима“.

условия на труд изисква определен бюджет. Въпреки това е важно и необходимо да се насочат усилията към създаване на добра работна среда.

В съвременните организации все повече узрява идеята за подобряване на средата, в която служителите прекарват голяма част от времето. Освен елиминирането на всякакви фактори, които създават напрежение, дискомфорт, разсейване и т.н., модернизирането на работната среда е пътят към преодоляване на част от предизвикателствата пред управлението на съвременния мениджър. Едно от нововъведенията по отношение на работната среда са **отворените офис пространства**, които набират все повече популярност в съвременните организации. Важно е ръководството да е наясно както с позитивните, така и с отрицателните страни на тази работна среда. Отворените офис пространства са просторни и осигуряват лесен достъп до колегите, но постоянната възможност за комуникация с останалите може да се разглежда едновременно като позитивна и негативна характеристика. Отрицателният аспект е свързан с присъствието на много други хора, с постоянния шум и движение, които пречат на концентрацията при изпълнение на задачите. Интересни са емпиричните данни, които показват, че при преминаване към споделено работно пространство се наблюдава редуциране на комуникацията лице в лице с около 70%, но общуването по електронен път (с имейли и съобщения) се увеличава.¹⁴⁸ Резултатите звучат парадоксално, но всъщност работната среда от отворен тип може да потисне желанието за общуване и дори да повиши раздражителността, тъй като служителят има усещането за липса на лично пространство и трябва да се справя с игнориране на шума и разсейващите фактори, за да успее да изпълни задачите си.

През последните няколко години съвременният поглед на ръководителя към работната среда е свързан с желанието **да се дава повече свобода** на служителите и да се прилагат **по-гъвкави подходи по отношение на времето**, прекарано на работа. Тенденцията, която се наблюдава, е насочена към промяна на физическите офиси и създаване на модерно работно пространство, което е навсякъде, а не е фиксирано.¹⁴⁹ В съвременния организационен живот локацията на служителите не би следвало да

¹⁴⁸ Bernstein, E. & Waber, B. (2019). The Truth About Open Offices. *Harvard Business Review*: <https://hbr.org/2019/11/the-truth-about-open-offices>

¹⁴⁹ Лазарова, Т. (2018). *Иновативно управление на човешките ресурси*. София: Издателство на ВУЗФ „Св. Григорий Богослов“.

се разглежда като възпрепятстващ фактор, който не позволява на ръководителите да управляват екипите си и на служителите да изпълняват ефективно работата си.¹⁵⁰

Пандемията от коронавирус, която избухна през март 2020 г., наложи промяна в моделите на поведение, преобърна приоритетите и предизвика реорганизация на работния процес и условията на труд. Мениджърите са изправени пред сложната и отговорна задача да предпазят служителите си от заразяване с COVID-19, като създават и поддържат безопасна работна среда. Вариантите пред тях са да позволят на служителите да работят от домовете си, ако естеството на работата го позволява, или да приложат хибридният вариант, при който на ротационен принцип една част от служителите присъстват физически на работното място, а останалите работят онлайн. От 2020 година това, което за повечето организации, между които и образователните институции, беше немислимо, сега е реалността – а именно **дистанционна работа и отдалечени работни места**. Пандемията забърза прехода от класическата работна среда към работа от вкъщи (или т.нар. „хоум офис“) и наложи на работодателите да се запознаят с този модел на работа. Налице са редица положителни и отрицателни страни на отдалечените работни места, с които ръководството трябва да се съобрази при вземане на решение дали да продължи и след пандемията с прилагането на дистанционната работа. Важно е да се вземе предвид как работата от вкъщи ще повлияе на икономическия растеж на организацията, психичното здраве на служителите и мотивацията им.¹⁵¹

- **Социалнопсихологически климат в организацията**

Ръководителите в съвременните организации имат важната задача да осигурят на служителите не само добри и безопасни физически условия на труд, но и да вземат предвид **психологическия аспект на трудовата среда**, като насочат усилията си към **създаване и поддържане на позитивен социалнопсихологически климат** в организацията. Организационният климат се основава на динамиката на взаимоотношенията между служителите и ръководството и се повлиява от организационната култура, качеството на междуличностните отношения (конфликти,

¹⁵⁰ Пак там.

¹⁵¹ Lazarova, T. (2020). The Economic Perspective of Remote Working Places. *Пари и култура*, 3, 47-56.

социална подкрепа, сътрудничество, комуникация и т.н.), както и от стила на управление, прилаган от ръководителя. В настоящата студия е направен опит за анализ на тези фактори с оглед изясняване същността на социалнопсихологическия организационен климат.

Как организационната култура оказва влияние върху микроклимата на работното място? Това се случва чрез ценностите, залегнали в мисията на организацията, които служителите и ръководството споделят. Основни елементи на социалнопсихологическия климат като: поведението и отношението на ръководството, честотата и качеството на комуникацията „отгоре-надолу“, „отдолу-нагоре“ и в хоризонтална посока, междуличностните конфликти, сътрудничеството или конкуренцията и др., се определят до голяма степен от доминиращите ценности, които лидерът въвежда в организацията и предава на останалите членове. Организационната култура, дефинирана като неформални механизми и процеси, които оказват влияние върху поведението на хората, може да насърчава определен модел на поведение, начин на работа и отношения между служителите или да отхвърля неработещото и деструктивно поведение. В зависимост от това кои са водещите за организацията ценности се създават условия за възникването на здравословна среда или на токсичен социалнопсихологически климат.

Ролята на лидера при създаване на позитивен организационен климат е изключително голяма. Той е този, който предава на служителите ценностите на организацията, задава посоката и определя социално-емоционалния фон. Важна предпоставка за създаване на позитивен организационен климат е стилът на управление, прилаган от ръководителя, да е ориентиран към хората и взаимоотношенията и ръководителят да възприема служителите като личности, чиито потребности, трудности в работата и желания за професионално развитие и усъвършенстване са от значение и се вземат под внимание.

Също така основна част от създаването и поддържането на позитивен организационен климат са **пълноценните междуличностни отношения**, които включват ефективна комуникация, даване и получаване на информация, редуциране на конфликтите, осигуряване на социална подкрепа и др. Важно е качеството на междуличностните отношения, тъй като пълноценните взаимоотношения допринасят за създаването на приятна, комфортна и спокойна работна обстановка, а нискокачествените водят до влошаване на социалния климат.

Наличието на постоянна и **ефективна комуникация** между ръководството, служителите и отделите е основна предпоставка за поддържане на добри междуличностни взаимоотношения, осведоменост при изпълнение на задачите, както и за създаване на позитивна работна атмосфера. Налице са емпирични данни, които потвърждават това, като разкриват силна взаимовръзка между комуникационния процес на работното място и организационния климат ($r = 0.71$, при $p < .000$).¹⁵²

Получаването на **социална подкрепа** също е важна част от социалнопсихологическия климат в организацията, като осигуряването ѝ на служителите трябва да се нареди сред приоритетите на ръководството в съвременните организации. Резултати от изследване показват, че хората, които получават социална подкрепа от приятели и колеги, приемат по-лесно житейските промени и се разстройват по-малко от всекидневните проблеми.¹⁵³ В специализираната литература са посочени четири типа социална подкрепа: емоционална, информационна, инструментална и подкрепа чрез оценка.¹⁵⁴ **Емоционалната подкрепа** представлява основен тип социална подкрепа, която оказва най-силно влияние върху психичното благополучие и физическото здраве на индивидите. Тя включва изразяване на загриженост, предоставяне на защита, утеха, окуражаване, съпреживяване. Важно е в съвременните организации ръководството да осъзнава нуждата от емоционална подкрепа и да се стреми да я осигурява на служителите, както и да ги насърчава взаимно да се подкрепят емоционално. **Информационната подкрепа** представлява споделяне на полезна информация под формата на съвет, предложение, излагане на факти. Като резултат от тази подкрепа индивидът е в състояние да взема по-добри решения и да бъде по-адекватен в ситуациите, предизвикващи дистрес. Важно е ръководителят да дава на хората в организацията такъв тип подкрепа, тъй като тя повишава осведомеността и съответно подпомага ефективното изпълнение на задачите. Служителите могат да дават и **подкрепа чрез оценка**, като по този начин помагат на другите да преценят доколко сериозен е проблемът. Четвъртият тип социална подкрепа е **инструменталната**. Тя се изразява в оказване на материална помощ чрез даване на пари, вещи или правене на услуги.

¹⁵² Lannes, H. (2021). Effect of Organizational Communication on Organizational Climate and Organizational Effectiveness. *Undergraduate Journal of Psychology*, 31(1), 31-38.

¹⁵³ Buunk, B. P., & Verhoeven, K. (1991). Companionship and Support at Work: A Microanalysis of the Stress-Reducing Features of Social Interaction. *Basic and Applied Social Psychology*, 12(3), 243-258.

¹⁵⁴ Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill Irwin.

Разгледаните **фактори** оказват **влияние върху формирането на комфортна и здравословна работна атмосфера**. Изводът е, че създаването и поддържането на позитивен социално-емоционален климат осигурява на служителите психологическия комфорт да изпълняват служебните си задължения, докато токсичният социален климат е предпоставка за ниска удовлетвореност и понижена мотивация, отразяващи се отрицателно върху продуктивността и ефективността.¹⁵⁵

- **Токсична работна среда**

Ако ръководството не се стреми към поддържане на положителен организационен климат, тогава вероятността за създаване и стимулиране на токсична работна среда е много голяма. **Кога работната среда се диагностицира като токсична?** Когато са налице редица фактори, създаващи високи нива на стрес, комуникацията липсва или е неефективна, междуличностните конфликти са ежедневие, служителите стават жертва на тормоз, насърчават се неетичните и нелегитимни действия и др. Също така характерно за тази среда са ниски нива на доверие и преобладаващите негативни емоции.¹⁵⁶ Служителите, които са принудени да работят и оцеляват в тези нездравословни условия, са претоварвани с работа, обвързани са с кратки срокове и е малко вероятно да поддържат баланс между професионалния и личния живот, тъй като техните ръководители очакват от тях работата да им бъде основният приоритет.¹⁵⁷

За създаването и поддържането на този тип отровна среда **основна роля има ръководителят**. Мениджърите, характеризиращи се с прекалено големи и нереалистични изисквания, които поставят ирационални цели и твърде силно се фокусират върху себе си,¹⁵⁸ допринасят за токсичността на трудовата среда.

В специализираната литература се идентифицира т.нар. „**токсично лидерство**“. То представлява деструктивен модел на поведение на лидера, който се

¹⁵⁵ Лазарова, Т. (2018). *Иновативно управление на човешките ресурси*. София: Издателство на ВУЗФ „Св. Григорий Богослов“.

¹⁵⁶ Gilbert, J. et al. (2012). Toxic versus Cooperative Behaviors at Work: The Role of Organizational Culture and Leadership in Creating Community-Centered Organizations. *International Journal of Leadership Studies*, 7(1), 29-47.

¹⁵⁷ Пак там.

¹⁵⁸ Пак там.

отразява негативно и дори пагубно върху служителите и цялата организация. Токсичният ръководител е ориентиран към собствените си потребности, а не към потребностите на организацията. Резултатите от неговия деструктивен модел на управление са компромис с качеството на живот на служителите и отклонение от главните организационни цели, тъй като важното за него е да постигне своите лични цели.¹⁵⁹

Налице е модел, който дава ясно и точно обяснение на токсичното лидерство. Той е известен под наименованието „токсичен триъгълник“.¹⁶⁰ **Фигура 3** онагледява трите страни на отровната комбинация – **токсичен лидер, податливи последователи и благоприятна среда**. Това са някои от основните характеристики, описващи токсичния лидер: арогантност, силна егоцентричност, гневни изблици, неспособност да контролира импулсите си или негативните емоции (гняв, фрустрация и разочарование), егоистично следване на удоволствието¹⁶¹, аморалност, алчност, надменност, безчувственост.¹⁶² Идеята е, че съществуването на токсичния ръководител само по себе си не е достатъчно. За поддържането на токсичния стил са необходими служители, които се характеризират с ниска самооценка, ниска степен на зрялост, свръхамбиция и силна манипулируемост. Другият основен елемент е подходящата среда, която да стимулира деструктивните поведения на ръководителя, като нейни основни аспекти са усещането за заплахата, нестабилността и несигурността.¹⁶³

¹⁵⁹ Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. (2007). The Toxic Triangle: Destructive Leaders, Susceptible Followers and Conducive Environments. *The Leadership Quarterly*, 18, 176-194.

¹⁶⁰ Пак там.

¹⁶¹ Wasylshyn, K. M. (2012). *Behind the Executive Door Unexpected lessons for Managing Your Boss and Career*. New York: Springer.

¹⁶² Lipman-Blumen, J. (2005). Toxic Leadership: A Conceptual Framework. *Encyclopedia of Executive Governance*.

¹⁶³ Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. (2007). The Toxic Triangle: Destructive Leaders, Susceptible Followers and Conducive Environments. *The Leadership Quarterly*, 18, 176-194.



Фигура 3 Токсичният триъгълник

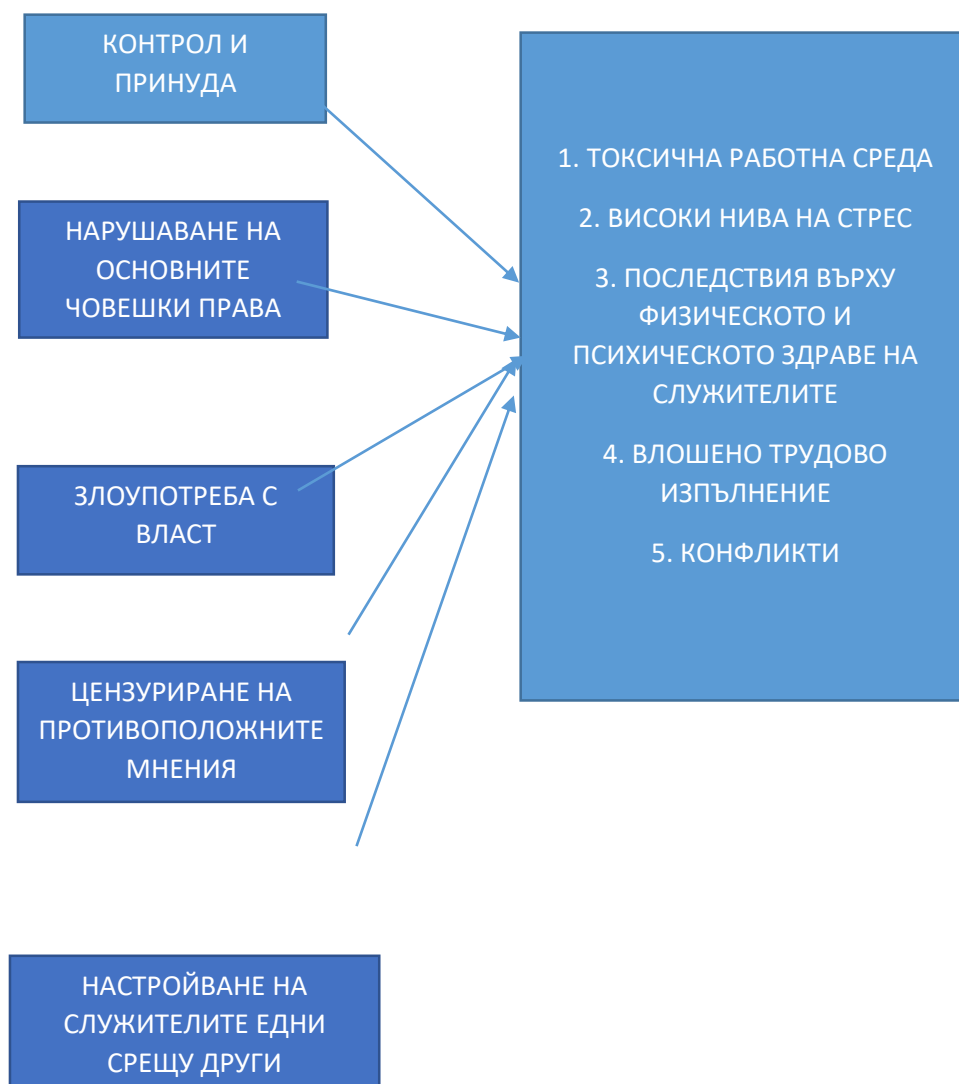
Източник: Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. (2007). The Toxic Triangle: Destructive Leaders, Susceptible Followers and Conducive Environments. *The Leadership Quarterly*, 18, 176-194.

В настоящата студия е направено схематично обобщение (**Фигура 4**) на някои от идентифицираните от Дж. Липман-Блумен¹⁶⁴ деструктивни поведения, които водят до редица негативни последствия¹⁶⁵. Необходимо е да се обърне внимание на проблема в съвременните организации за прилагането на токсичен стил на управление. Това е опасен управленски подход, който по-скоро води до лични облаги на токсичния ръководител и е пагубен както за служителите, така и за организацията. Най-сигурният резултат от подобен тип деструктивни действия е създаване на силно

¹⁶⁴ Lipman-Blumen, J. (2005). Toxic Leadership: A Conceptual Framework. *Encyclopedia of Executive Governance*.

¹⁶⁵ Krumov, K. et al. (2015). Destructive and toxic leaders – psychological portrait. *Innovation & Entrepreneurship & Sustainable development*, 1-2, 44-62.

токсична работна среда, която се превръща в източник на тормоз, междуличностни конфликти и високи нива на стрес.



Фигура 4 Видове деструктивни поведения на токсичния ръководител и негативни последствия за служителите и организацията

Източник: Авторово изображение

От информацията, представена чрез **Фигура 4**, се откроява един много важен и основен проблем, съпътстващ съвременните организации, който допринася за създаването и поддържането на нездравословната работна среда. Става въпрос за възприетия от служителите **стрес в работата**.

- **Професионален стрес**

„Тихият убиец“ е съвременната болест на всеки служител и ръководител. **Защо стресът е проблем и какво трябва да направи ръководството?** Професионалният стрес представлява несъответствието между знанията и уменията на служителя и изискванията на работната среда. За да е налице това несъответствие, има два варианта. Първият е още на входа на организацията и е резултат от неправилния подбор на служителите. Възможно е да са назначени служители, които нямат необходимите знания и компетентности, за да се справят с отправените от работодателите очаквания към тях¹⁶⁶. Тъй като те нямат нужния капацитет за успешно трудово изпълнение, резултатът е стрес. Другият вариант е ръководството да създава и поддържа силно стресогенна работна среда, поставяща твърде завишени изисквания към служителите, които имат нужните знания и умения, но не им достига ресурс да се справят с редицата източници на стрес на работното място.

Стресът е неизменна част от организационния живот, но високите му нива могат да причинят редица негативни последствия както за служителите, така и за организациите. За съвременния мениджър създаването на здравословна и спокойна работна среда трябва да бъде приоритет. Той е изправен пред тази нелека задача, като за целта е необходимо да има знанията и уменията да идентифицира източниците на стрес, след това да ги елиминира, а ако е невъзможно цялостното им премахване, тогава да се стреми да редуцира интензивността им.

В настоящата студия са разгледани някои основни стресогенни фактори в съвременните организации, класифицирани като **трудови стресори**:

➤ ***Източници на стрес, свързани с трудовите задачи***

Към тази категория се причисляват фактори като трудово претоварване, недостатъчно използване на компетентността, използване на нови технологии в

¹⁶⁶ Dimitrova, R. (2018). Influence of consumer expectations on tourism supply changes, *Scientific Journal "Economics and Finance"*. Synthesis of science and society in solving global problems. Collections of Scientific Articles – Shioda GmbH Steyr, 144-148.

работния процес и др. Всеки един от тези фактори характеризира съвременната организационна среда и повишава нивата на преживяван от служителите стрес.¹⁶⁷

➤ ***Стресори на трудовата роля***

Емпирични данни показват, че в резултат от вредния стрес, произтичащ от изискванията на трудовата роля, е налице редуциране на нивата на удовлетвореност от работата и отдаденост на служителите.¹⁶⁸ Примери за стресори на трудовата роля са неопределеност на трудовите задължения, както и на изискванията и очакванията към служителя; ролеви конфликт; липса на контрол и участие във вземането на решения.¹⁶⁹

➤ ***Физически условия на труд***

Основна отговорност на ръководството е да осигури на служителите благоприятна и здравословна работна среда, в която те да се чувстват комфортно и без риск за здравето да изпълняват трудовите си задължения. Фактори като липса на достатъчно пространство, постоянен и силен шум, лошо осветление, липса на светлина, висока или ниска температура и др. са предпоставки за създаване на изключително некомфортна среда, която затруднява безопасното и ефективното трудово изпълнение. По-нагоре в студията подробно са анализирани физическите условия на труд, които трябва да бъдат сред приоритетите на съвременния ръководител. Това е необходимо, тъй като влошаването им може да се отрази негативно върху физическото и психическото здраве на служителя.

¹⁶⁷ Виж Нелсън, Д. и Куик, Дж. (2017). *Организационно поведение*. София: Изток-Запад.

¹⁶⁸ Vandenberg, C., & Panaccio, A. et al. (2011). Assessing longitudinal change of and dynamic relationships among role stressors, job attitudes, turnover intention, and well-being in neophyte newcomers. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 652-671.

¹⁶⁹ Виж Стоянов, В. (2008). *Човекът в организацията. Психологичен анализ*. София: ПСИДО ЕООД. и Нелсън, Д. и Куик, Дж. (2017). *Организационно поведение*. София: Изток-Запад.

➤ *Междоличностни отношения*

Взаимоотношенията на работното място се отразяват върху социалнопсихологическия климат. Влошените отношения между служителите са предпоставка за токсична работна среда, тъй като водят до напрежение, негативни емоции и повишаване нивата на стрес. Важно е съвременният мениджър да не пренебрегва този стресор, защото междуличностните конфликти имат силно негативни последици за благополучието на хората както в краткосрочен, така и в дългосрочен план.¹⁷⁰

➤ *Тормоз на работното място*

Несъмнено наличието на тормоз на работното място е индикатор за деструктивна среда и влошени условия на труд. Независимо дали става въпрос за сексуален тормоз, обидни коментари, разпространение на клюки, физическа или вербална агресия, налице са редица негативни последици, засягащи както служителя, така и организацията. Сред тях са влошена концентрация при извършване на работните задачи, рязко понижаване на трудовата мотивация, по-ниска производителност, понижаване на самочувствието на служителите.¹⁷¹

➤ *Стил на управление*

Ролята на мениджъра е от основно значение за управлението на нивата на стрес в организацията. Ако прилаганият стил на управление не е съобразен с факторите на средата и характеристиките на служителите, тогава вероятността за създаване на токсични условия за работа е голяма. Това би довело до напрежение и стрес и ще се отрази отрицателно върху мотивацията и ефективността на служителите. Налице са емпирични данни, които разкриват отрицателна връзка между трансформационния управленски стил и стреса в организацията.¹⁷² Това

¹⁷⁰ Spector, P.E., & Jex, S.M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strains. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356-367.

¹⁷¹ Robert F. (2018). Impact of workplace bullying on job performance and job stress. *Journal of Management Info*, 5(3), 12-15.

¹⁷² Виж Sosik, J. J., & Godshalk, V. M. (2000). Leadership styles, mentoring functions received, and job-related stress: A conceptual model and preliminary study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 365-390 и Rowold, J., & Schlotz, W. (2009). Transformational and Transactional Leadership and Followers. *Chronic Stress, Leadership Review*, 9, 35-48.

означава, че ако ръководителят прилага стил, насочен към хората, стреми се да вдъхновява и мотивира служителите, да се отнася с грижа и внимание към тях и потребностите им, тогава нивата на стрес в работата се редуцират. Ако управлението е основано на директивност, строг контрол, следене, без да се отчита човешкият фактор, тогава нивата на стрес, преживяван от служителите, се повишават.

Важно е ръководството да осъзнава сериозността на проблема за стреса на работното място, тъй като negliжирането му само би довело до опасни последствия, засягащи както отделния служител, така и организацията.

Какви са последствията от поддържането на високи нива на стрес в работата? В специализираната литература те се разпределят в няколко основни категории – последствия, свързани с физическото и психичното здраве на индивида; последствия, свързани с трудовото поведение и последствия за организацията¹⁷³. Стресът влошава здравето на индивида, а това рефлектира върху поведението му на работното място и трудовото му изпълнение. **Отрицателни резултати** от високите нива на стрес в работата, засягащи служителите и съответно организацията, са понижаване на удовлетвореността от работата, което води и до спад в трудовата мотивация и влошаване на изпълнението. Към негативните последствия също така се включват комуникационни проблеми, повишаване честотата на междуличностните конфликти, увеличаване на отсъствията по болест, както и повишаване на текучеството.¹⁷⁴

Очевидно е, че тези последствия не са безобидни и стресът в работата е сериозен и актуален проблем, който е съществена част от всекидневния организационен живот. Разбира се, че справянето със стреса е на първо място лична отговорност на всеки човек, но ръководството също трябва да вземе участие в **управлението му** с цел създаване на здравословна работна среда с ниски нива на стрес. **Справянето с професионалния стрес на личностно ниво** изисква познаването и използването от служителите на индивидуални стратегии за справяне. Важно е те да станат част от всекидневния поведенчески репертоар на индивида, за да му помогнат да поддържа балансиран и здравословен начин на живот. Примери за такъв тип стратегии са придобиване и усъвършенстване на уменията за управление

¹⁷³ Виж Ригно, Р. (2006). *Въведение в индустриалната/организационната психология*. София: Дилек.

¹⁷⁴ Ongori, H., & J.E. Agolla, (2008). Occupational Stress in Organizations and Its Effects on Organizational Performance. *Journal of Management*, 8(3), 123-135.

на времето, по-чести почивки, медитация, спорт, търсене на социална подкрепа от семейство, приятели и колеги, достатъчно сън и др.¹⁷⁵

Управлението на стреса на организационно ниво изисква активната роля на ръководството. Първата важна стъпка е идентифицирането на факторите, предизвикващи стрес и след това предприемане на конкретни действия с цел намаляване на интензивността на стресора. **Как съвременният мениджър може да управлява стреса в организацията?** В студията не са представени изчерпателно всички организационни стратегии, които могат да се приложат, а се акцентира върху няколко от тях, които авторът определя за основни и много важни при справянето с професионалния стрес в съвременните организации.

Данни от 2017 година показват, че близо 40% от служителите посочват, че за тях трудовото претоварване е основен стресор.¹⁷⁶ Това означава, че мениджърът трябва да насочи усилията си по посока **редуциране на претоварването на служителите** с работа, като преразпределя задачи между служителите, задава по-реалистични крайни срокове, назначава още служители и т.н.

Друга важна стратегия за справяне със стреса е **засилване и подобряване на комуникационните процеси в организацията**. От изключително значение е да се стимулира общуването на всички нива, тъй като липсата на комуникация и спестяването на важна информация могат да се отразят негативно върху трудовото изпълнение, както и върху междуличностните отношения, а това е предпоставка за възникване на стрес.

Необходимо е да се обърне внимание на проблема за преживявания от новоназначените служители стрес. Мениджърът носи отговорността за процеса на организационна социализация на новия служител. За да бъде пълноценно включването му в организационния живот, е много важно да се работи по посока намаляване на нивата на стрес. За тази цел ръководството трябва да **отдели време и усилия за въвеждането и обучаването на новия организационен член**. Създаването на благоприятна работна атмосфера на сътрудничество улеснява спокойната комуникация между новия служител, мениджъра и колегите. Това е

¹⁷⁵ Baron, R. A., & Greenberg, J. (1990). *Behavior in organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Boston: Allyn and Bacon.

¹⁷⁶ 42 Worrying Workplace Stress Statistics. (2019). Stress. org:<https://www.stress.org/42-worrying-workplace-stress-statistics>

важно, защото по този начин новият служител е насърчаван да задава въпроси и да търси помощ, което е важно за обучението и адаптацията му.

Важно е ръководството да се стреми към повишаване на груповата сплотеност и поддържането на добри взаимоотношения между служителите, тъй като те са в основата на позитивната и здравословна трудова среда, характеризираща положителния социалнопсихологически климат.

- **Задържане и мотивиране на служителите**

Всеки съвременен ръководител е изправен пред проблема за задържането на служителите. Подробно разгледаните до момента в студията предизвикателства пред мениджърите в съвременните организации всъщност дават отговор на въпроса за факторите, които подпомагат задържането на служителите, и тези, които се превръщат в причина за напускане на организацията.

Каква са причините за текучеството в съвременните организации? Налице са редица възможни обяснения, като някои от тях са свързани с организацията и трудовата среда, а други произтичат от личността на служителя:

- Влошени трудови условия, които не осигуряват минималните изисквания за здравословна и безопасна среда.
- Обективно ниско възнаграждение или възнаграждение, възприемано от служителя като несправедливо.
- Токсичен социалнопсихологически климат, характеризиращ се с междуличностни конфликти, влошена комуникация и липса на социална подкрепа.
 - Липса на гъвкаво работно време.
 - Липса на възможност за кариерно развитие.
 - Неподходящ стил на управление.
 - Трудово претоварване.
 - Високи нива на стрес.
 - Ниска удовлетвореност от работата.
 - Ниска трудова мотивация.

➤ Лични/семејни причини и др.

Текучеството на служителите е сериозен симптом, че нещо в организацията не е наред. Ролята на съвременния ръководител е да осъзнае това, а не да пренебрегва проблема, и да положи усилия по посока **идентифициране на факторите**, стимулиращи напускането на служителите. За да изпълни тази важна задача, мениджърът може да използва **метода на изходящите интервюта**, които дават ценна информация за причините за напускане ¹⁷⁷. За постигане на целта обаче е важно да се задават предварително обмислени, подходящи въпроси, чрез които да се разкрият истинските причини за напускане на служителите. Когато се събере необходимата информация, трябва да се направи задълбочен анализ с оглед идентифициране на конкретните фактори, довели до напускането на организацията. След получаване на ценната обратна връзка е важно ръководството да вземе решение по какъв начин могат да се преодолеят дефицитите в организацията, които подтикваат служителите да я напуснат.

Какви стратегии за задържане е подходящо да се използват в съвременните организации?:

- **Правилен подбор** – важно е още на входа на организацията да се прецени дали кандидатът притежава необходимите знания и умения и дали споделя сходни ценности, залегнали в културата на организацията. Ако не е налице съответствие между уменията, знанията и ценностите на служителя, от една страна, и изискванията на работата и организационната култура, от друга, вероятността служителят да поиска да напусне, тъй като не се чувства комфортно и на място, става по-голяма.

- **Въвеждане и обучение на новите служители** – отделянето на време и усилия за обучаването на новите членове на екипа е важно, за да се почувстват те добре и да се редуцират нивата им на стрес. Това е първоначалното впечатление, което новите хора в организацията си създават. Ако от самото начало ръководството не се погрижи за тях и за това да се чувстват комфортно, това е индикатор за

¹⁷⁷ Лазарова, Т. (2018). *Иновативно управление на човешките ресурси*. София: Издателство на ВУЗФ „Св. Григорий Богослов.

организационната култура и за отношението на мениджмънта към служителите. Налице са статистически данни, които разкриват, че 31% от новоназначените са напуснали организацията в рамките на първите 6 месеца.¹⁷⁸ Тези резултати показват, че трябва да се вземе под внимание от съвременния ръководител процесът на въвеждане и подпомагане на социализацията на новите служители, за да се почувстват те ценни и желани от компанията.

- **Справедливо възнаграждение** – важно е на служителите да се показва, че знанията, опитът и уменията им са ценни за организацията и в замяна на вложените от тях време, усилия и компетентност те получават адекватно възнаграждение. От голямо значение за задържането им е осигуряване на атрактивни социални придобивки.

- **Иновативна работна среда** – освен осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд, важно е ръководството да се стреми да създава и поддържа модерни и съвременни условия, в които служителите да работят.

- **Работа от вкъщи** - в резултат от пандемията множество организации осъзнаха положителните страни на работата от дистанция. Ако естеството на работата го позволява, не е нужно служителят да присъства физически на работното място, за да изпълнява качествено и в срок задачите си. Интересни са статистическите данни от 2020 година, които разкриват, че текучеството в организациите, които дават възможност на служителите да работят „хоум офис“, е с 25% по-ниско от компаниите, които не осигуряват тази опция.¹⁷⁹ Други резултати показват, че 77% от изследваните служители твърдят, че след като пандемията приключи, възможността да продължат да работят от вкъщи би ги направила по-щастливи.¹⁸⁰

- **Гъвкавост на работното време** – за служителите в съвременните организации е от значение възможността за гъвкаво работно време, което им позволява да имат известна свобода да определят и планират работния ден. Гъвкавостта е важна, тъй като допринася за поддържане на баланса работа-личен живот.

¹⁷⁸ Fica, T. (2018). What People Really Want from Onboarding: <https://www.bamboohr.com/blog/onboarding-infographic/>

¹⁷⁹ State of remote work. (2020). Owl Labs: <https://resources.owlabs.com/>

¹⁸⁰ Пак там.

▪ **Повишаване на мотивацията на служителите** – едно от предизвикателствата пред съвременния мениджър е повишаване на удовлетвореността на служителите от работата и нивото им на мотивация. Грижата за мотивирането на служителите би трябвало да бъде сред приоритетите на съвременния мениджър, тъй като то се отразява на желанието и решението на служителите да останат в организацията. **Как се мотивират служителите?** Това е труден въпрос с нееднозначен отговор. Разбира се, осигуряването на добри условия, високото възнаграждение и повишението са фактори, които се възприемат от повечето хора като мотиватори, но все пак е важно да се прилага индивидуалният подход при мотивирането на отделния служител. Възможно е осигуряването на участие в процесите на вземане на решение да е силен мотивационен фактор за даден служител, а за друг - признанието, похвалата и позитивната обратна връзка от страна на ръководството. Мениджърът и прилаганият от него стил на управление могат да са сред основните мотивиращи фактори и сред причините за задържане на служителите. Резултати от изследване показват, че около 70% от мотивацията на служителите се повлиява от ръководителя.¹⁸¹ Ако мениджърът не мотивира екипа си, вероятността служителите да си тръгнат е голяма. Мотиватори могат да бъдат всички стратегии за задържане на служителите, които са разгледани по-горе в студията. Основна задача на съвременния ръководител е да идентифицира факторите, които повишават мотивацията на служителите, и да насочи усилията си към осигуряването и поддържането им на високо ниво.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Настоящата студия насочва вниманието към актуалните проблеми, съпътстващи управлението на хора в съвременни условия. В резултат от направения психологически анализ, чиято цел е да се разгледат задълбочено основните фактори, значими за успешното управление, се обособяват следните **изводи**:

¹⁸¹ Beck, R. & Harter, J. (2015). Managers Account for 70% of Variance in Employee Engagement. *Business Journal*: <https://news.gallup.com/businessjournal/182792/managers-account-variance-employee-engagement.aspx>

- Динамиката на днешния свят налага **промяна в управленския подход и в отношението към служителите**, като подчертава необходимостта от **ориентирано към хората управление**. Вземането под внимание от страна на ръководителя на потребностите, желанията и изискванията на служителите е важна предпоставка за успешно управление.

- За да задържи служителите си в организацията, да редуцира текучеството и да повиши мотивацията им за работа, съвременният ръководител трябва да вземе предвид някои важни фактори, които биха могли да оказат отрицателно влияние върху ефективността им.

- Необходимо е ръководителят да **идентифицира правилно ситуационните фактори**, за да може въз основа на тях да избере **подходящия управленски стил**.

- Използването на **експертната и референтната власт** като неформални стратегии за оказване на влияние е добър управленски подход, който би могъл да осигури следването на инструкциите и изпълнението на задачите не чрез подчинение, а чрез уважение и възхищение към ръководителя.

- Съвременният мениджър трябва да осъзнава необходимостта от **създаване на безопасни здравословни физически условия на труд**, които са свързани не само с удобството и комфорта на служителите без риск за здравето им, но и показват отношението на ръководството към тях. В студията се насочва вниманието към необходимостта от преосмисляне на физическото присъствие на работното място, като се подчерта положителното влияние на възможността за дистанционна работа и гъвкаво работно време.

- Важен фактор, оказващ влияние върху управлението на хора, е създаването на **положителен социалнопсихологически климат**, който включва стимулиране на постоянна и ефективна комуникация между служителите, насърчаване на сътрудничеството, оказване на социална подкрепа и др.

- Друго сериозно предизвикателство, пред което се изправя съвременният ръководител, е **справянето с токсичната работна среда**, поддържаща деструктивни поведенчески модели, вредни както за служителите, така и за самата организация.

- Основна характеристика на токсичната среда е **професионалният стрес**, възникващ в резултат от редица фактори. справянето със стреса би следвало да е сред

приоритетите на ръководителя, тъй като вредните му последствия засягат всички аспекти на организационния живот.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. **Атанасова, М.** (2015). *Мениджмънт на човешките ресурси. Теория и практика*. София: Изд. „Авангард Прима“.
2. **Атанасова, Хр., Стефанов, Г. и Дочев, Хр.** (2011). *Основи на трудовото и осигурителното право*. Велико Търново: Фабер, 978-954-400-498-9.
3. **Атанасова, Хр.** (2016). Правилата за конфликт на интереси при застрахователите съгласно новия Кодекс за застраховането, Научна конференция „Право и бизнес – усъвършенстване на нормативната уредба“, том I, 978-954-644-991-7.
4. **Димитров, Я.** (2019). „Синдромът на добрия войник“ и неговите интелигентни емоции. София: Издателство на ВУЗФ „Св. Григорий Богослов“.
5. **Димитрова, Р.** (2017). Влияние на глобалното туристическо предлагане върху местната идентичност. *Черноморски туристически форум “Местната идентичност и глобалният туризъм”*, 330-338.
6. **Закон за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ)**, Допълнителни разпоредби, параграф 1, т. 1, т.3 и т.9
7. **Лазарова, Т.** (2018). *Иновативно управление на човешките ресурси*. София: Издателство на ВУЗФ „Св. Григорий Богослов“.
8. **Михайлова М.** (2021). *Директен маркетинг и пазарна ориентация при фирмите в България*. София: Издателство „Св. Григорий Богослов“.
9. **Нелсън, Д. и Куик, Дж.** (2017). *Организационно поведение*. София: Изток-Запад.
10. **Ригио, Р.** (2006). *Въведение в индустриалната/организационната психология*. София: Дилорк.
11. **Стоянов, В.** (2008). *Човекът в организацията. Психологичен анализ*. София: ПСИДО ЕООД.
12. **Baron, R. A., & Greenberg, J.** (1990). *Behavior in organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Boston: Allyn and Bacon.
13. **Beck, R. & Harter, J.** (2015). Managers Account for 70% of Variance in Employee Engagement. *Business Journal*: <https://news.gallup.com/businessjournal/182792/managers-account-variance-employee-engagement.aspx>
14. **Bernstein, E. & Waber, B.** (2019). The Truth About Open Offices. *Harvard Business Review*: <https://hbr.org/2019/11/the-truth-about-open-offices>
15. **Buunk, B. P., & Verhoeven, K.** (1991). Companionship and Support at Work: A Microanalysis of the Stress-Reducing Features of Social Interaction. *Basic and Applied Social Psychology*, 12(3), 243-258.

16. **Dimitrova, R.** (2018). Influence of consumer expectations on tourism supply changes, *Scientific Journal "Economics and Finance"*. Synthesis of science and society in solving global problems. Collections of Scientific Articles – Shioda GmbH Steyr, 144-148.
17. **Fica, T.** (2018). What People Really Want from Onboarding: <https://www.bamboohr.com/blog/onboarding-infographic/>
18. **Forsyth, D.** (2006). *Group Dynamics* (4th ed.). Belmont, CA : Thomson/Wadsworth
19. **Goleman, D.** (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
20. **Gilbert, J. et al.** (2012). Toxic versus Cooperative Behaviors at Work: The Role of Organizational Culture and Leadership in Creating Community-Centered Organizations. *International Journal of Leadership Studies*, 7(1), 29-47.
21. **Harter, J., & Adkins, A.** (2015). Employees Want a Lot More From Their Managers. *Gallup Workplace*: <https://www.gallup.com/workplace/236570/employees-lot-managers.aspx>
22. **Jex, S., & Britt, T.** (2008). *Organizational Psychology: A Scientist – Practitioner Approach* (2nd ed.). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
23. **Kreitner, R., & Kinicki, A.** (2007). *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill Irwin.
24. **Krumov, K. et al.** (2015). Destructive and toxic leaders – psychological portrait. *Innovation & Entrepreneurship & Sustainable development*, 1-2, 44-62.
25. **Lannes, H.** (2021). Effect of Organizational Communication on Organizational Climate and Organizational Effectiveness. *Undergraduate Journal of Psychology*, 31(1), 31-38.
26. **Lazarova, T.** (2020). The Economic Perspective of Remote Working Places. *Пари и култура*, 3, 47-56.
27. **Lipman-Blumen, J.** (2005). Toxic Leadership: A Conceptual Framework. *Encyclopedia of Executive Governance*.
28. **Lloyd K., Boer D., Keller J., & Voelpel S.** (2015). Is my boss really listening to me? The impact of perceived supervisor listening on emotional exhaustion, turnover intention, and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 130, 509–524.
29. **Mineyama S. et al.** (2007). Supervisors' attitudes and skills for active listening with regard to working conditions and psychological stress reactions among subordinate workers. *Journal of Occupational Health*. 49 (2), 81–87.
30. **Ongori, H., & J.E. Agolla,** (2008). Occupational Stress in Organizations and Its Effects on Organizational Performance. *Journal of Management*, 8(3), 123-135.
31. **Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R.** (2007). The Toxic Triangle: Destructive Leaders, Susceptible Followers and Conducive Environments. *The Leadership Quarterly*, 18, 176-194.
32. **Penley, L. E., Alexander, E. R., Jernigan, I. E., & Henwood, C. I.** (1991). Communication abilities of managers: The relationship to performance. *Journal of Management*, 17(1), 57–76.
33. **Porath, Ch.** (2016). Give Your Team More Effective Positive Feedback. *Harvard Business Review*: <https://hbr.org/2016/10/give-your-team-more-effective-positive-feedback>
34. **Robbins, S., & Judge, T.** (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Boston: Pearson, Education, Inc.
35. **Robert F.** (2018). Impact of workplace bullying on job performance and job stress. *Journal of Management Info*, 5(3), 12-15.
36. **Rowold, J., & Schlotz, W.** (2009). Transformational and Transactional Leadership and Followers, Chronic Stress. *Leadership Review*, 9, 35-48.

37. **Soleman, M.** (2017). The effect of personal power leaders towards commitment organizational in Pt. Telkom Tbk. Kandatel Bandung. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 14(3), 26-33.
38. **Sosik, J. J., & Godshalk, V. M.** (2000). Leadership styles, mentoring functions received, and job-related stress: A conceptual model and preliminary study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 365–390
39. **State of remote work.** (2020). Owl Labs: <https://resources.owlabs.com/>
40. **The Oxford Review Encyclopaedia of Terms / Organisational Commitment:** oxford-review.com/oxford-review-encyclopaedia-terms/organisational-commitment
41. **Vandenberg, C., & Panaccio, A. et al.** (2011). Assessing longitudinal change of and dynamic relationships among role stressors, job attitudes, turnover intention, and well-being in neophyte newcomers. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 652-671.
42. **Wasylyshyn, K. M.** (2012). *Behind the Executive Door Unexpected lessons for Managing Your Boss and Career*. New York: Springer.
43. **Stress.org: 42 Worrying Workplace Stress Statistics.** (2019). <https://www.stress.org/42-worrying-workplace-stress-statistics>

д-р Даниела Барякова-Караангова



Д-р Даниела Барякова-Караангова е доктор по философия, специалност Мениджмънт. Получава докторската си степен от Саутхемптънския университет, Великобритания, който един от двадесетте най-влиятелни изследователски университети във Великобритания част Russel Group. Представяла е разработките си в редица конференции, като най-открояваща е конференцията на Британската Академия по Мениджмънт ВАМ 2019, която приема нейна статия като ‘full paper’ още като докторант. Докторската ѝ дисертация е на тема „Трансформацията на системите на висше образование в Източно Европейските страни посредством прилагане на организационно учене“, с оригинално заглавие „Transformation of the Higher Education systems of Eastern European developing countries through organisational learning: the case of Bulgaria“. В нея прави холистична диагноза на системата на висшето образование в България като очертава пречки и стимули за нейната трансформация. Научните ѝ интереси са в областта на „Организационно учене“, „Мислене в системи“, „Управление на висшето образование“, „Социални иновации“ и „Организационна промяна и трансформация“. Прилага принципите на холистичния поглед, мисленето в системи и структурирането на проблеми във всичките си разработки.

От 2019-та година е хоноруван преподавател във Висшето Училище по Застраховане и Финанси (ВУЗФ). Преподава на бакалаври, магистри и дистанционни студенти редици дисциплини като: Организационно поведение, Академично писане, Бизнес Етика и Мениджмънт, Култура и Комуникации.

В момента работи по множество научни разработки в областта на „Мисленето в системи“, „Организационното учене“, и „Предприемачество“ и „Висше Образование“.

CHALLENGES AND OPPORTUNITIES FOR START-UPS AND ENTREPRENEURSHIP IN BULGARIA IN TIMES OF COVID-19 CRISIS.

Daniela Bariakova-Karaangova, PhD

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic is undoubtedly the most significant economic event since the Great Depression. There is almost no economic sector or country left untouched. Start-ups and the entrepreneurship sectors are no exceptions. This study examines and outlines the challenges and the growth and development opportunities for the start-up sector caused or highlighted by the Covid-19 Crisis. As a result, a conceptual model is introduced based on solid scientific evidence and data generated by the World Bank, Eurostat and OECD. The conceptual model summarises and illustrates the results related to the challenges and opportunities for development for the start-up sector in Bulgaria as well as categorise them into two categories: short-term and long-term. Finally, this research offers recommendations for both the start-ups and the Bulgarian government.

Key words: start-ups, entrepreneurship, Covid-19, economy, business

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА СТАРТЪП ПРЕДПРИЯТИЯТА И ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВОТО В БЪЛГАРИЯ В УСЛОВИЯ НА ПАНДЕМИЯТА ОТ COVID-19.

д-р Даниела Барякова-Караангова

Резюме

Пандемията от Ковид-19 несъмнено е най-значителното събитие в икономическо отношение след Голямата депресия. Почти няма останали незасегнати икономически сектор или държава. Стартъп и предприемаческият сектор не прави изключение. Тази студия анализира и очертава предизвикателствата и възможностите за развитие пред стартъп сектора, които Ковид кризата предизвиква, задълбочава или осветява. В резултат на което, е създаден концептуален модел, базиран на солидни научни и експертни данни от Световната банка (World Bank), Eurostat, и OECD. Концептуалният модел обобщава резултати относно предизвикателствата и възможностите за развитие пред предприемаческия сектор в България и ги категоризира като краткосрочни и дългосрочни. Последно, но не на последно място този научен труд предлага препоръки, както за стартъп компаниите, така и за правителството на България.

Ключови думи: стартъп компании, предприемачество, Ковид-19, икономика, бизнес

УВОД

Пандемията от Ковид-19 безспорно е най-значимото събитие от началото на 21-ви век, чиято всеобхватност не остави незасегната почти нито една държава, сфера или сектор на икономиката. Самата пандемия е метафорично определена от Winston като събитие тип „черен лебед“. „Черен лебед“ е събитие от огромна значимост, което настъпва внезапно и изненадващо и чиито тежки последствия оставят драматичен отпечатък върху политическата и икономическа среда.¹⁸² Заедно с множеството предизвикателства, които постави пред бизнеса, значими събития като пандемията от Ковид-19, могат да бъдат възприети и като даващи възможност и тласък за развитие. Все пак, ограниченията за бизнесите и индивидите като локдаун и социална дистанция, наложени от националните правителства и здравни системи по света, предизвикаха огромни по размер икономически кризи, тъй като доста бизнеси и компании им се наложи да прекратят напълно дейността си. Икономическите кризи в миналите няколко десетилетия винаги са се случвали в определен период от време и в даден регион (пример, **ураганът Матю в Хаити през 2016-та година**). Дори и най-мощната икономическа криза през последните десетилетия като **„Финансовата криза от 2008-ма година“**, която се развиваше за по-дълъг период от време и също имаше глобален ефект, все пак имаше елементи на предвидимост и трудно може да бъде описана като внезапна и изненадваща. Това прави пандемията от Ковид-19 най-значимата криза за последните десетилетия, защото тя съчетава две основни характеристики на изброените горе финансови кризи: ефектът ѝ е глобален като на **„финансовата криза от 2008-ма година“** и настъпването ѝ е внезапно и изненадващо като при кризата в Хаити от 2016-та, причинена от урагана **Матю**¹⁸³.

За краткия период от 2 години, в чиито нови реалности се намират икономиките, бизнесите, институциите и индивидите, бяха направени солиден брой прочувания за ефекта от пандемията върху различни области и сфери. Разбира се нужно е да се каже, че всички изводи направени от изследванията през тези години, откакто настъпи пандемията, подлежат на преоценка, тъй като все още е рано да предвидим със сигурност дългосрочният ѝ ефект и последствия. В този научен труд

¹⁸² Winston, A. (2020). Is the COVID-19 outbreak a black swan or the new normal. *MIT Sloan Management Review*, 16, 154-173.

¹⁸³ Kuckertz, A., Brändle, L., Gaudig, A., Hinderer, S., Reyes, C. A. M., Prochotta, A., ... & Berger, E. S. (2020). Startups in times of crisis—A rapid response to the COVID-19 pandemic. *Journal of Business Venturing Insights*, 13, e00169.

разглеждаме как пандемията от Ковид-19 е засегнала стартъп предприемаческите компании като фокусът ни пада върху страните от Европейския съюз и по-специално върху България. Обзорът на релевантна научна литература показва, че стартъпите са силно засегнати от пандемията поради факта, че са с ограничени ресурси¹⁸⁴ и все още им се налага да се справят с куп задължения, свързани с възрастта и размера им.^{185 186}
¹⁸⁷ По дефиниция стартъпите са малки скорошно стартирали бизнеси с ограничени ресурси. Липсват обаче научни изследвания и анализи фокусиращи се върху развиващите се страни в рамките на ЕС. Тази информация би била от значителна полза за добиване реалистичен и всеобхватен поглед относно ефекта на пандемията върху стартъпите, защото **развитието на икономическата среда играе важна роля за появата и просперитета на такъв тип предприемачески компании и инициативи**. Затова е важно да се установи и анализира как пандемията се е отразила на стартъпите в страни като България, която в същността си е изостанала в своето развитие¹⁸⁸ и модернизация¹⁸⁹.

Изследването е актуално, защото поставя във фокуса на анализа последиците от пандемията върху стартъпите, които към този момент са недооценени, тъй като липсват достатъчно данни и всеобхватни изследвания. В допълнение броят на научни изследвания и анализи в сферата в рамките на ЕС, е ограничен. По отношение на развиващите се Източно Европейски страни, такива данни и анализи напълно липсват. Значимостта на темата също е безспорна, защото **предприемачеството и иновациите доказано стоят в основата на икономическото развитие и модернизация на развитите страни**¹⁹⁰. Не случайно водещите икономики в света са

¹⁸⁴ Kuckertz, A., Brändle, L., Gaudig, A., Hinderer, S., Reyes, C. A. M., Prochotta, A., ... & Berger, E. S. (2020). Startups in times of crisis—A rapid response to the COVID-19 pandemic. *Journal of Business Venturing Insights*, 13, e00169.

¹⁸⁵ Stinchcombe, A. L. (2000). *Social structure and organizations*. Emerald Group Publishing Limited.

¹⁸⁶ Вазов Р., "Предприемачество иноваций и мениджмънт (Нови подходи и представи), издателство на ВУЗФ "Св. Григорий Богослов" 2019 г., ISBN 978-954-8590-55-6

¹⁸⁷ Вазов Р. Пътят на предприемача (Концепции за провала), академично издателство "Талант", годишник на ВУАРР, ISSN 1314-9113, ISSN 2535-0609

¹⁸⁸ Bariakova, D. (2019). A Systematic Review of Social Innovation in Higher Education Systems as a Driver of Student Employability. *Innovate Higher Education to Enhance Graduate Employability: Rethinking the Possibilities*, 44-55.

¹⁸⁹ Hristov, I. (2006). The Sociology of Law—The Privileged Viewpoint for the Dissection of the Modern Society. *Социологически проблеми*, 38(Special), 238-244.

¹⁹⁰ Acs, Z. J., Desai, S., & Hessels, J. (2008). Entrepreneurship, economic development and institutions. *Small business economics*, 31(3), 219-234.

базиран изцяло на познанието и на иновации¹⁹¹. Както споменахме, значението на такъв тип предприемачески инициативи и компании, е от съществена важност за развитието и модернизацията на българската икономика. **Целта на този научен труд** е да разпознае, както предизвикателствата, които пандемията от Ковид-19 поставя пред стартап компаниите в България, така също и възможностите за развитие и справяне с произлизащата от нея криза. **Основната теза** на анализа е, че ефектът от Ковид кризата се проявява предимно, както чрез задълбочаване и осветяване на наболели проблеми и въпроси, така и чрез натиск за възможно най-бързото и ефективното им разрешаване. Като допълнение към основната теза на анализа, тази студия счита, че преодоляването на предизвикателствата от страна на стартапите и предприемаческия сектор в България, е толкова важно за българската държава и икономика, колкото и за самите тях. Това е обосновано и обяснено с пряката и положителната им роля за икономическото развитие и растеж¹⁹². Оттук следва да се открие и ролята на държавата и нуждата от създаване на национална дългосрочна стратегия и синхронизирани реформи в секторите: икономика, образование и публичния сектор.

Важно е да се акцентира, че на кризите може да се погледне и като на възможност за израстване и развитие. Водещи автори като проф. Дуранкев твърдят, че Covid-19 може да се окаже ‚бял‘, а не ‚черен лебед‘, ако на предизвикателствата се погледне като възможности.^{193 194} **Обектът** на изследването са предизвикателствата и възможностите, които се отварят пред стартап компаниите и държавата след началото на Ковид кризата, а **предметът** на изследването е предприемаческия сектор в България. За целта студията започва с обзор на основните характеристики и особености на стартап компаниите, Продължава с разглеждане на факторите, оказващи влияние на тяхната поява и ранно развитие. Следвано от анализ на българската среда и условия за предприемачество. Студията завършва с анализ на ефекта от пандемията върху стартап и предприемаческия сектор в България, в

¹⁹¹ Qian, H. (2018). Knowledge-based regional economic development: A synthetic review of knowledge spillovers, entrepreneurship, and entrepreneurial ecosystems. *Economic Development Quarterly*, 32(2), 163-176.

¹⁹² Padilla, J., & Petit, N. (2020). Competition policy and the Covid-19 opportunity. *Jorge Padilla, Nicolas Petit, Competition policy and the Covid-19 opportunity*, May, 2-6.

¹⁹³ Дуранкев, Б. (2021). *На какво ни научи COVID-19?* В: „Външна търговия и пандемия“, ВУЗФ, С., 2021, с. 112-118. ISBN 978-619-7622-09-6.

¹⁹⁴ Rodrigues, C. D., & de Noronha, M. E. S. (2021). What companies can learn from unicorn startups to overcome the COVID-19 crisis. *Innovation & Management Review*.

резултат на който е изготвен концептуален модел и препоръки, както за стартап предприятията, така и за държавата в краткосрочна и дългосрочна перспектива. **Приносите** на този научен труд са в следните направления:

1. В изследването и анализирането на стартап сектора, който остава на извън централния научен фокус от началото на пандемията.

2. В изследването на предприемачеството в контекста на българската действителност, тъй като липсват научни разработки изследващи, която и да е от развиващите се страни в рамките на ЕС. В действителност, оскъдният брой научни трудове, които изследват ефекта и последиците от Ковид пандемията върху стартап компаниите, се съсредоточават върху държавите от Азиатско-тихоокеанския регион.

3. В създаването на концептуален модел, обобщаващ предизвикателствата и възможностите пред предприемаческия сектор в България и категоризиращ ги като краткосрочни и дългосрочни.

4. В предоставянето на препоръки, както за стартап компаниите, така и за правителството.

За да се изследва ефекта на пандемията върху стартап компаниите в България е необходимо да се изпълнят следните задачи:

1. *Да се разгледат идентифицират принципните фактори, определящи появата и ранното развитие на стартап компаниите.*

2. *Да се анализира предприемаческата екосистема в България.*

3. *Да се разпознаят, както краткосрочните, така и дългосрочните предизвикателства пред предприемаческия сектор в България.*

4. *Да се дадат препоръки за успешното преодоляване и трансформиране на предизвикателствата във възможности.*

Характеристики и особености на стартъп компаниите

Стартъп компаниите се възприемат като рискови или предприемачески компании, които оперират в условия на екстремна несигурност¹⁹⁵¹⁹⁶. Поради размера и структурата си, стартъп компаниите имат известни предимства пред останалите:¹⁹⁷¹⁹⁸

- Характеризират се с голяма гъвкавост;
- Притежават висок темп на вземане на решения и могат много бързо да приложат практически мерки.
- Способност да се възползват повече от бизнес възможностите в сравнение с друг вид компании.
- Тъй като в повечето случаи са финансирани от компании или фондове за рисков капитал, натискът върху тях е огромен по отношение на тяхното развитие и стартиране на нови и иновативни продукти и услуги.
- В много от случаите предлаганите от стартъп компаниите са дигитални, което спестява множество усилия и ресурси за конвенционалния маркетинг на стоки и услуги¹⁹⁹.

Въпреки тези предимства обаче, има и няколко ключови недостатъци съпътстващи този тип предприемачески компании. На първо място е липсата на опит особено по отношението на разработването на продукти и установяване на работни

¹⁹⁵ Feng, N., Fu, C., Wei, F., Peng, Z., Zhang, Q., & Zhang, K. H. (2019). The key role of dynamic capabilities in the evolutionary process for a startup to develop into an innovation ecosystem leader: An indepth case study. *Journal of Engineering and Technology Management*, 54, 81-96.

¹⁹⁶ Kim, H. J., San Kim, T., & Sohn, S. Y. (2020). Recommendation of startups as technology cooperation candidates from the perspectives of similarity and potential: A deep learning approach. *Decision support systems*, 130, 113229.

¹⁹⁷ Wulandari, A. D., & Subriadi, A. P. (2021). Preparing the Startup Ecosystem for Building a New Startup Business During Pandemic: A Systematic Literature Review. *International Journal of Electronic Commerce Studies*, 13(1), 137-160.

¹⁹⁸ Rodrigues, C. D., & de Noronha, M. E. S. (2021). What companies can learn from unicorn startups to overcome the COVID-19 crisis. *Innovation & Management Review*.

¹⁹⁹ De Massis, A., Frattini, F., & Quillico, F. (2016). What big companies can learn from the success of the unicorns. *Harvard Business Review*, 1-5.

процеси²⁰⁰. На следващо място, стартъп компаниите са много крехки при установяване на сътрудничества с други компании²⁰¹. На трето място е зависимостта от регионалната икономическа ситуация и развитие. Не случайно голям брой иновации и предприемачески инициативи се наблюдават в страните с най-силно развита икономика. Обратното също е вярно, че степента на развитие на тези икономики също зависи от предприемачеството и иновациите, което е особено валидно по време на криза²⁰². Този феномен се обяснява с това, че младите и по-рисково ориентирани компании са по-склонни да инвестират в иновации по време на криза²⁰³, което пък е необходима мярка за икономически растеж, особено необходима в периоди на тежки финансови и икономически кризи²⁰⁴. **С други думи предприемаческите инициативи с иновативна насоченост могат да бъдат определени като форма на кризисен мениджмънт.**

Обзорът на релевантна литература акцентира върху значението на средата за представянето на стартъп компании, като някои автори дори и твърдят, че този тип бизнеси имат свои вид „еко системи“, в рамките на които съществуват²⁰⁵. Въпреки че, както вече споменахме, стартъп компаниите по начало трябва успешно да се справят с нарастващата бизнес динамика по отношение на технологично развитие, законови регулации и потребителско търсене²⁰⁶. Мащабите интензитетът на тези бизнес динамики е пряко свързан и предопределен от съответния регион, в който предприемаческите компании оперират²⁰⁷. Също така условията и нормите, характеризиращи средата на тези региони, влияе и на способността на бизнесите да

²⁰⁰ Islam, M., Fremeth, A., & Marcus, A. (2018). Signaling by early-stage startups: US government research grants and venture capital funding. *Journal of Business Venturing*, 33(1), 35-51.

²⁰¹ Tripathi, N., Oivo, M., Liukkunen, K., & Markkula, J. (2019). Startup ecosystem effect on minimum viable product development in software startups. *Information and Software Technology*, 114, 77-91.

²⁰² Guckenbiehl, P., & Corral de Zubielqui, G. (2022). Start-ups' business model changes during the COVID-19 pandemic: Counteracting adversities and pursuing opportunities. *International Small Business Journal*, 40(2), 150-177.

²⁰³ Archibugi, D., Filippetti, A. & Frenz, M. (2013) The impact of the economic crisis on innovation: evidence from Europe. *Technological Forecasting and Social Change* 80(7): 1247–1260.

²⁰⁴ Doern R (2016) Entrepreneurship and crisis management: the experiences of small businesses during the London 2011 riots. *International Small Business Journal* 34(3): 276–302.

²⁰⁵ Wulandari, A. D., & Subriadi, A. P. (2021). Preparing the Startup Ecosystem for Building a New Startup Business During Pandemic: A Systematic Literature Review. *International Journal of Electronic Commerce Studies*, 13(1), 137-160.

²⁰⁶ Dickel, P., Hörisch, J., & Ritter, T. (2018). Networking for the environment: The impact of environmental orientation on start-ups' networking frequency and network size. *Journal of cleaner production*, 179, 308-316.

²⁰⁷ Gattringer, R., & Wiener, M. (2020). Key factors in the start-up phase of collaborative foresight. *Technological Forecasting and Social Change*, 153, 119931.

се трансформират и осъществяват промени по време на кризи.²⁰⁸ Независимо, че „стартъп еко системите“ имат определяща роля във всеки етап от развитието на този вид бизнес, най-съществена е ролята им в стартирането и ранното им развитие²⁰⁹.

Цикълът на развитие на стартъпите най-общо се състои от четири фази:

1. **Първа фаза:** Създаване (на стартъп компанията).
2. **Втора фаза:** Развитие
3. **Трета фаза:** Лидерство
4. **Четвърта фаза:** Самообновяване

В това изследване ще се съсредоточим именно върху този ранен етап на появяване и развитие на стартъп компаниите, като ще разгледаме и анализираме определящите ги фактори.

Фактори, определящи появата и ранното развитие на стартъп компаниите

Систематичният литературен обзор на Wulandari и Subriadi, свързан с ‚еко системите‘ на стартъп компаниите откроява **7 фактора, определящи появата и ранното им развитие**. Тези фактори са: **регионална принадлежност, образование, профил на предприемача, финансиране, човешки капитал, пазари, и технологии**. В действителност, авторите на това изследване открояват 8 фактора, но в тази студия ще разгледаме само 7 от тях, тъй като последният „подпомагащи фактори“ няма съотнесимост е българския контекст и среда. Изготвеният от Wulandari и Subriadi систематичен обзор се базира на солиден брой статии от 46 научни списания в периода между 2015-та и 2020-та година. Тази студия припознава и използва тези 8 фактора като теоретична рамка, спрямо която статистическите данни ще бъдат

²⁰⁸ Schneider S (2019) How to approach business model innovation: the role of opportunities in times of (no) exogenous change. *R&D Management* 49(4): 399–420.

²⁰⁹ Dickel, P., Hörisch, J., & Ritter, T. (2018). Networking for the environment: The impact of environmental orientation on start-ups' networking frequency and network size. *Journal of cleaner production*, 179, 308-316.

анализирани. Това е така, заради високата степен на валидност и всеобхватност на систематичния литературен обзор на Wulandari и Subriadi.

1. Регионална принадлежност

Икономическата и демографска ситуация на региона, в който стартъп бизнесите са стартирали своето развитие, играят ключова роля за тяхната индустриална продуктивност, стабилност и пазари²¹⁰. Това е така по няколко причини. На първо място, множество изследвания показват, че региони с развито съвременно производство и с образователен климат играят важна и положителна роля за пазарното развитие на стартъпите. На следващо място е ролята на правителството на дадения регион. Като акцентът пада повече върху помощта и насърчаването на иновации и предприемачество от страна на правителствата, от колкото върху законите и регулациите²¹¹. Последно, но не на последно място е социално-икономическото развитие на дадения регион, което до голяма степен определя предпочитанията на ползвателите на продукти и услуги.

2. Висше образование

Дисциплините по бизнес и предприемачество са широко предлагани в повечето университети,²¹² тъй като се смята, че имат голям принос за формирането на предприемаческо мислене у студентите. Нещо повече, практичната и теоретична подготовка и нивото на образованост са основните двигатели на предприемаческата инициатива сред студентите. При висшите училища, предлагащи качествено обучение по дисциплините бизнес и предприемачество, се наблюдава наблягане върху креативното решаване на проблемите²¹³. Също така университетът е средище за обмен на идеи и познания, в което студентите се докосват до едни от най-големите

²¹⁰ Kuckertz, A., Brändle, L., Gaudig, A., Hinderer, S., Reyes, C. A. M., Prochotta, A., ... & Berger, E. S. (2020). Startups in times of crisis—A rapid response to the COVID-19 pandemic. *Journal of Business Venturing Insights*, 13, e00169.

²¹¹ Doblinger, C., Surana, K., & Anadon, L. D. (2019). Governments as partners: The role of alliances in US cleantech startup innovation. *Research Policy*, 48(6), 1458-1475.

²¹² Badri, R., & Hachicha, N. (2019). Entrepreneurship education and its impact on students' intention to start up: A sample case study of students from two Tunisian universities. *The International Journal of Management Education*, 17(2), 182-190.

²¹³ Cacciolatti, L., Rosli, A., Ruiz-Alba, J. L., & Chang, J. (2020). Strategic alliances and firm performance in startups with a social mission. *Journal of Business Research*, 106, 106-117.

експерти в различни области²¹⁴. Не е за пренебрегване и ролята на университетите в създаването на връзки между студентите и ключови фигури от практиката.

3. Профил на предприемача

Този фактор се отнася, както и до персоната на предприемача, така и до неговия предишен опит и семейна среда. Изследванията показват, че хората, чиито родители развиват частен бизнес, са по-склонни на предприемачески инициативи, поради факта, че могат да се опрат на техния опит.²¹⁵ Предишният бизнес и организационен опит на предприемача, също е от голямо значение за успеха на бизнес инициативите му. Въпреки че техническата експертиза на предприемача е от огромно значение, други умения като работа в екип и управление на хора и процеси излизат на преден план. Това е така, защото зад създаването и развитието на една компания никога не стои един единствен човек, а екип от хора, съгласни да работят под високо напрежение²¹⁶.

4. Финансиране

Развитието на всяка стартап компания е неразривно свързано с финансовата ситуация и финансовия статус на инвеститорите ѝ.²¹⁷ Стартап компаниите обикновено имат, както спонсори, така и инвеститори. Разликата е в това, че подпомагането на първата се изразява в предлагане на обучение и финансиране на добра воля, а втората инвестира определен финансов капитал с цел реализиране на печалба. Съществена роля при финансирането на стартапите може да играят и регионалните правителства, чрез осигуряване на държавни или европейски грантове. Последно, но не на последно място е ролята на рисковия капитал, който предлага, както ниско, така и високо-рискови заеми.

²¹⁴ Ekinci, Y., Gordon-Wilson, S., & Slade, A. (2020). An exploration of entrepreneurs' identities and business growth. *Business Horizons*, 63(3), 391-401.

²¹⁵ Wulandari, A. D., & Subriadi, A. P. (2021). Preparing the Startup Ecosystem for Building a New Startup Business During Pandemic: A Systematic Literature Review. *International Journal of Electronic Commerce Studies*, 13(1), 137-160.

²¹⁶ Hanssens, D. M., & Pauwels, K. H. (2016). Demonstrating the value of marketing. *Journal of marketing*, 80(6), 173-190.

²¹⁷ Doblinger, C., Surana, K., & Anadon, L. D. (2019). Governments as partners: The role of alliances in US cleantech startup innovation. *Research Policy*, 48(6), 1458-1475.

5. Човешки капитал

Качеството на човешкия капитал е определящо за успеха на стартап компании, които по правило са малки като размер и разчитат на висококвалифицирани кадри, притежаващи организационни и предприемачески умения, работна ефективност и ангажираност в работата²¹⁸. Еднакво важна е ролята, както управлението на бизнеса да бъде на професионално ниво, така и на екипните членове, които да подхождат към всеки бизнес проект по адекватен и отговорен начин. Техническите умения са също толкова първостепенни по важност поради факта, че съвременният свят върви към все по-голяма дигитализация²¹⁹. Съгласно с това, можем да изразим **хипотезата**, че **ускорената дигитализация още повече задълбочава икономическите неравенства между развитите и развиващите се региони**. Това още веднъж подчертава и ролята на образователните институции, както за регионалното развитие, така и за успеха на предприемаческите бизнес инициативи.

6. Пазари

Според Ekinici et al., стартапите имат способността да развалят традиционния пазарен ред, прониквайки в множество пазарни сектори²²⁰. Това се дължи на факта, че стартапите са ориентирани към предлагане на иновативни продукти и услуги, от които се използват от много хора. Нещо повече, предлаганите от тях продукти, могат да намерят приложение в много и различни сектори и области. Например, писането на блогове, е иновативен продукт и идея на някогашната стартап компания на Джъстин Хоу (Justin Hall) – Links.net. Към днешна дата, блогингът е широко разпространен и използван в различни области. Подобен е случаят и с PayPal на Илън Мъск (Elon Musk) и на още много продукти с масова употреба. По правило, стартап компаниите започват да оперират на регионални пазари, което е свързано с първите две фази от цикъла на техния живот. Идентифицирането на правилните пазари, създаването на нови продукти за тези пазари и избирането на правилния метод за дистрибутиране им, е определящо перспективата за тяхното оцеляване и по-нататъшно развитие. В последствие, ако са успели да се позиционират правилно в

²¹⁸ Badri, R., & Hachicha, N. (2019). Entrepreneurship education and its impact on students' intention to start up: A sample case study of students from two Tunisian universities. *The International Journal of Management Education*, 17(2), 182-190.

²¹⁹ van Laar, E., Van Deursen, A. J., Van Dijk, J. A., & De Haan, J. (2020). Measuring the levels of 21st-century digital skills among professionals working within the creative industries: A performance-based approach. *Poetics*, 81, 101434.

²²⁰ Ekinici, Y., Gordon-Wilson, S., & Slade, A. (2020). An exploration of entrepreneurs' identities and business growth. *Business Horizons*, 63(3), 391-401.

ранния етап на развитието си, тяхната дейност може да се трансформира от регионална към глобална, което е свързано с последните две фази от жизнения им цикъл и изисква от тях съвсем различен вид компетенции.

7. Технологии

Технологиите са основен първоизточник на множество иновации, които са от жизнена необходимост за стартап компаниите в ранен етап на развитие²²¹. Не случайно терминът ‚иновации‘ все още предимно се свързва с технологични нововъведения, въпреки че към днешния момент иновациите, свързани с бизнес модели на управление или социалните иновации привличат повече вниманието на учени и практики²²². Ролята на технологиите за стартапите не се свежда само до създаването на иновации. Тя е определяща, както за изграждането на инфраструктура и продукти, така и за подобряването на условията на индустриално развитие.

Българската среда и условия за появата и ранното развитие на стартап компаниите.

Тази студия анализира условията и перспективите за предприемачество в България, като по-специално се фокусира върху възможността за поява и развитие на стартап компании. За целта се използват, както актуална и релевантна научна информация, така и статистически данни на Световната Банка (World Bank), EU-Startups и OECD. Както вече беше споменато, по-рано в тази студия иновациите, технологичният потенциал и образователният климат са от ключово значение и роля за възникването и ранния етап на развитие на стартап компаниите. В този раздел ще разгледаме и анализираме три основни аспекта, за да може да бъдат очертани изводи и да бъдат дадени препоръки. Разделът започва с идентифициране и сравняване на броя на стартап компаниите между България и другите страни членки на ЕС. Изключение прави само Великобритания, която също е включена в проучването, въпреки че не е член на съюза от 3 години. Великобритания е включена, поради факта,

²²¹ Harms, R. (2015). Self-regulated learning, team learning and project performance in entrepreneurship education: Learning in a lean startup environment. *Technological forecasting and social change*, 100, 21-28.

²²² Bariakova, D. P. (2019). *Transformation of the Higher Education systems of Eastern European developing countries through organisational learning: the case of Bulgaria* (Doctoral dissertation, University of Southampton).

че е била дългогодишен член на ЕС и икономиката ѝ главно е базирана на познание и иновации. Следва анализ на броя на стартъп компаниите в България по периоди, за да може да бъде проследен и оценена ефектът от пандемията от Ковид-19 върху предприемаческия сектор в страната. Разделът продължава с дискусия и анализ на ключовите фактори формиращи „стартъп еко системите“ в България и завършва с анализ за ефекта на пандемията.

1. Брой на стартъп компаниите в България

Таблицата отдолу съдържа актуални данни за броя на стартъп компаниите в рамките на Европейския съюз (ЕС), базирани на иновации. Информация от две бази с данни на EU-Startups и Startuprankings бяха използвани, с цел валидиране и оптимизация на получения резултат. Това Въпреки наличието на леки отклонения в стойностите, основните съотношения са запазени. При разминаване в броя на стартъпите между двете бази данни, е въведена по-високата стойност, тъй като е логично да се допусне, че тя разполага с повече информация. Целта на този анализ не е в това да обхване със стопроцентова точност броя на стартъпите, а да очертае тенденциите. Например, според данните на EU-Startups, броят на стартъпите в България е 108, а според данните на Startuprankings е 148. Независимо от това разминаване и в двата случая България е на 27-мо място от общо 30 държави в рамките на ЕС. След нея са само Кипър, Словения и Словакия. Лидери пък в тази класация са западноевропейските държави начело с Великобритания, Франция и Германия. Прави също впечатление, че Румъния, която е близка като контекст и развитие до България е с почти двойно по-голям брой стартъпи. В допълнение докладът на OECD от 2020-та година посочва, че процентът на новосъздадени стартъп бизнеси в България за периода между 2015-2019-та година е значително по-нисък от средния за Европейския съюз (2.2% vs. 4.0%). Доста по-нисък е процентът на млади предприемачи спрямо средния за ЕС (2.5% vs. 4.7%). Профилът на типичния български предприемач е на около възраст 40 годишна възраст, семеен и добре образован с висше образование²²³.

²²³ OECD (2020), Bulgaria - Inclusive Entrepreneurship Policies, Country Assessment Notes Report, <https://www.oecd.org/cfe/smes/Bulgaria-IE-2020.pdf>

Таблица 1. Брой на стартъп компании в ЕС

Стран и от ЕС	Бр ой на стартъп компани и	Страни от ЕС	Бр ой на стартъп компани и
1. Австрия	357	16. Литва	144
2. Хърватия	113	17. Нидерландия	136 0
3. Дания	402	18. Португалия	409
4. Франция	209 6	19. Словения	88
5. Унгария	253	20. Швейцария	797
6. Латвия	113	21. България	148
7. Малта	106	22. Чехия	201
8. Полша	432	23. Финландия	349
9. Словакия	80	24. Гърция	161

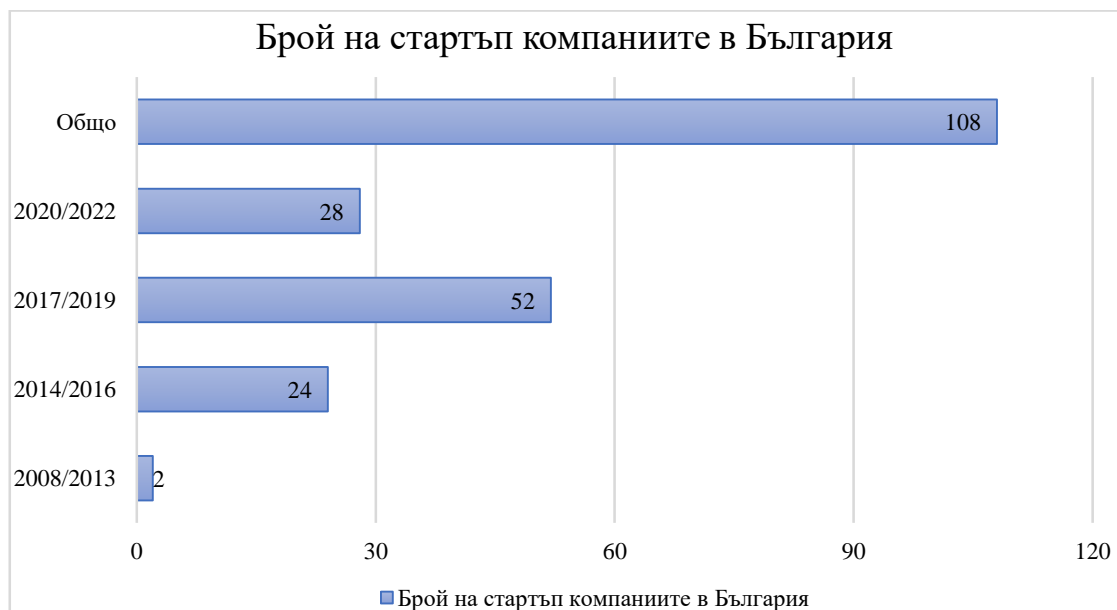
10. Швеция	637	25. Италия	923
11. Белгия	368	26. Люксембург	112
12. Кипър	98	27. Норвегия	418
13. Естония	447	28. Румъния	277
14. Германия	6 237	29. Испания	7 140
15. Ирландия	560	30. Велико британия	6 619

Източник: Собствена таблица, изготвена по данни на EU-Startups и Startuprankings.

На графиката отдолу е направена разбивка за възникването на стартап компании в България по периоди. Най-ранните данни датират от 2008-ма година скоро след присъединяването на страната към Европейския съюз. Сравнени са данни от общо четири периода: 2008-2013, 2014-2016, 2017-2019 и 2020-2022. Както е видно от графиката, нищожно малък е броят на стартап компаниите в най-дълго разглеждания период между 2008-ма и 2013-та година. Наблюдава се също и тенденция за растеж, която приключва през 2020-та година. Най-много стартап компании са открити в периода между 2017-та и 2019-та година, като броят им представлява половината от общия период за целия четиринадесет годишен период от 2008-ма до 2022-ра година. Също така броят им в периода между 2020-2022 година е почти на половина от броя на новосъздадените стартапи между 2017-та и 2019-та

година. Вероятната причина за този спад е пандемията от Ковид-19, която засегна множество сектори от икономиката в това число и предприемаческия сектор²²⁴.

Графика 1: Брой на стартър компании в България



Източник: Собствена графика, изготвена по данни на EU-Startups

Таблица 2. Иновационна дейност в България

ДЯЛ НА ИНОВАЦИОННО АКТИВНИТЕ ПРЕДПРИЯТИЯ ОТ ОБЩИЯ БРОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ			
2018			
	Иновац ионно	Предп риятия с	Предпр иятия с бизнес

²²⁴ Kuckertz, A., Brändle, L., Gaudig, A., Hinderer, S., Reyes, C. A. M., Prochotta, A., ... & Berger, E. S. (2020). Startups in times of crisis—A rapid response to the COVID-19 pandemic. *Journal of Business Venturing Insights*, 13, e00169.

	активни предприятия	продуктови иновации	процесови иновации
Общо	30.1%	18.4%	20.8%
Индустрия	35.3%	21.4%	23.9%
Услуги	24.6%	15.3%	17.5%
ДЯЛ НА ПРЕДПРИЯТИЯТА, РЕАЛИЗИРАЛИ НОВИ ИЛИ УСЪВЪРШЕНСТВАНИ ПРОДУКТИ, НОВИ ЗА ПАЗАРА, ОТ ОБЩИЯ БРОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ			
2018			
Общо	9.5%	<i>Източник: Собствена таблица изготвена на база на данни от НСИ</i>	
Индустрия	10.2%		
Услуги	8.7%		

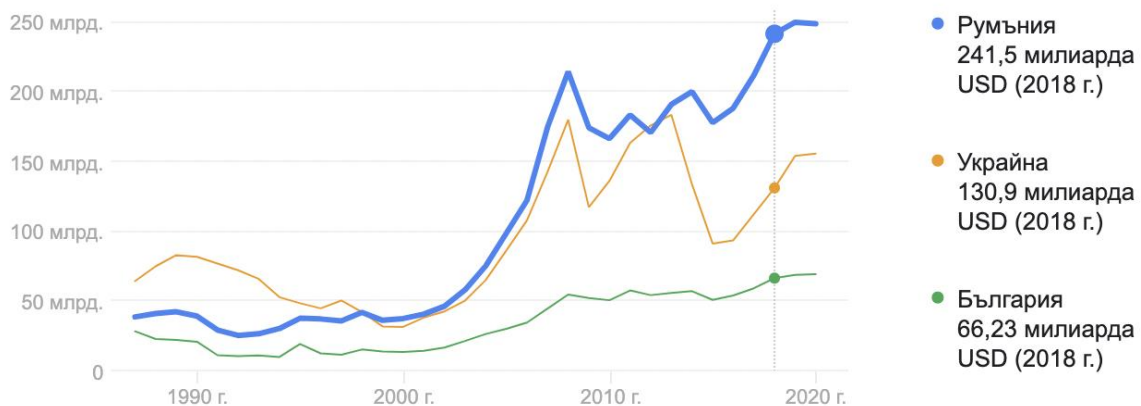
В потвърждение на изложените данни, справка от сайта на НСИ показва, че иновационно активните предприятия през 2018-та година са общо 30.1% от общия дял на предприятия в България. Едва 1/3 от тези предприятия са успели да реализират или да усъвършенстват иновативен тип продукт или услуга. От съществена важност е също да се отбележи, че предприемаческите инициативи в България, базирани на иновации, са предимно в индустрията, а не в сектора на услугите. Това е проблематично, тъй като именно секторът на услугите е в центъра на икономките базирани на познанието и иновациите²²⁵. При този вид икономики се наблюдава интензивна научна дейност и сътрудничество, което води както до ускорен темп на технологичен и научен напредък, така и до бързото им остаряване. Поради тази причина ролята на познанието, науката и образованието е основно определяща. Това

²²⁵ Boden, M., & Miles, I. (Eds.). (2000). *Services and the Knowledge-based Economy*. Psychology Press.

подсказва, че **ролята на държавата и правителството на съответния регион до голяма степен определя възможностите за стимулиране на такъв тип индустриално и икономическо развитие.**

Това става, както чрез облекчаване на регулации, закони и нормативи, така и чрез инвестиране и подпомагане в научно-изследователска и развойна дейност. Данните на UNESCO от 2018-та година за разходите на научноизследователска и развойна дейност на база процент от вътрешния брутен продукт, показват, че България инвестирала по-голям процент от brutния си вътрешен продукт 0.8% в сравнение с Румъния, 0.5%. Това обаче е значително по-малко, тъй като БВП на Румъния е 248,7 млрд. долара, а този на България за същата година е 69,11 млрд. долара. За сравнение, през 2018-та година, Великобритания, чийто БВП е 2,854 трилиона долара е инвестирала 1.1 % в научноизследователска и развойна дейност. От логиката следва, че по-развитите икономики имат съответно повече финансов ресурс и възможности да инвестират в наука и иновации, а Великобритания е от водещите страни в Европа по икономическо развитие и иновации. Въпросът е, че дори и страни като Словения, чиито БВП за 2018-та година е по-нисък от този на България (54,14 милиарда долара) е разходила 2.2% от него за научноизследователска и развойна дейност. Тоест, в този случай може да говорим за национална стратегия и държавна политика.

Графика 2: Брутният вътрешен продукт на България



(Източник: Световната банка)

2. Контекстуални фактори влияещи на възможността за поява и ранно развитие на стартъпи

Докладът на Евростат от 2020-та година заключава, че нормативната среда за предприемачество в България е проблематична и неблагоприятна²²⁶. Според Световната банка причина за това са административните пречки върху новосъздадените стартъп предприятия, които са сред най-тежките в Европейския съюз²²⁷. Множество са факторите, влияещи негативно върху предприемачеството в България, но според данни на ОЕСД и Световната банка най-ключови са:

- Неефективността на държавните институции.
- Бавните и скъпи ликвидационни процедури в сравнение с регистрационните такива.
- Ниският процент на възстановяване за кредиторите.
- Времето и разходите по присъединяване към енергоносителите.
- Липса на „втори шанс“.
- Липса на достатъчно умения и иновации.
- Среда и възможности за интернационализация на бизнеса.

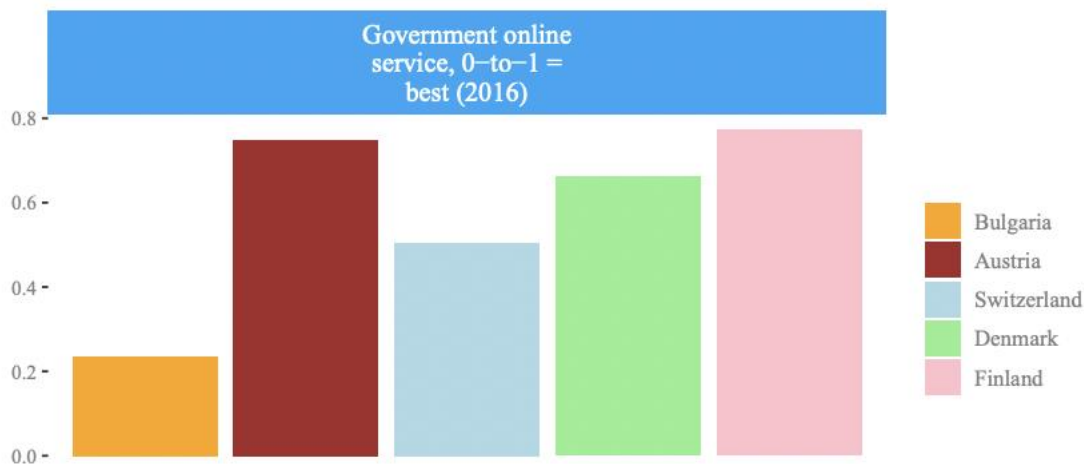
Интересен е и фактът, че сравнително нисък е процентът хора от населението, които притежават необходимите умения да стартират и управляват собствен нов бизнес. От което следва, че **ролята на висшите училища с насоченост към предприемачество е ключова и стратегическа, както в дългосрочен план.** От гледище на финансирането, данните са оптимистични, тъй като получаването на банкови заеми е над средното за Европейския съюз. Не такъв е случаят обаче по отношение на достъпа до електронни административни услуги, който пред 2016-та година е в критично ниски нива. Въпреки че към днешна дата има известен напредък,

²²⁶ Eurostat (2020), Business demography statistics, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/structural-business-statistics>

²²⁷ ОЕСД (2020), Bulgaria - Inclusive Entrepreneurship Policies, Country Assessment Notes Report, <https://www.oecd.org/cfe/smes/Bulgaria-IE-2020.pdf>

нуждата от електронно правителство и оптимизация и модернизация на публичния сектор е от съществена важност.

Графика 4. Електронни административни услуги



SOURCE: GLOBAL INFORMATION TECH. REPORT; DOING BUSINESS

(Източник: Доклад на Световната Банка от 2017-та година. ²²⁸)

Ефектът на пандемията върху предприемачеството. Пречки и възможности за България.

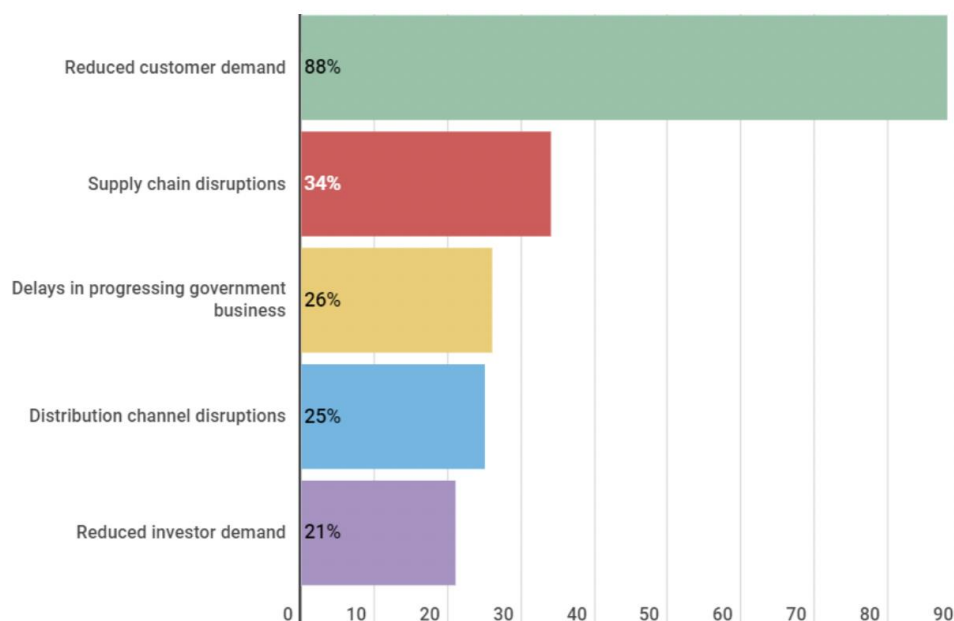
Локдауните, ограниченията в предвиждане на хора и стоки, противоепидемичните мерки са само част от начините, по които бяха засегнати множество бизнеси по целия свят²²⁹. Стартърп компаниите в цял свят са в затруднено положение, тъй като им липсва нужният опит и подготовка за справяне с кризи от магнитуда на пандемията от Ковид-19. Както по-рано беше изложено, в България се наблюдава недостиг на хора, притежаващи необходимите знания и умения да стартират и управляват собствен бизнес. Световни предизвикателства и кризи от ранга на Ковид пандемията изискват не само добре развити предприемачески умения,

²²⁸ WORLD BANK (2017). *Bulgaria, Country Snapshot. Digital Entrepreneurship Report*, <https://tcddata360.worldbank.org/reports/entrepreneurship/BGR>

²²⁹ Kuckertz, A., Brändle, L., Gaudig, A., Hinderer, S., Reyes, C. A. M., Prochotta, A., ... & Berger, E. S. (2020). Startups in times of crisis—A rapid response to the COVID-19 pandemic. *Journal of Business Venturing Insights*, 13, e00169.

но и също умения за управление на кризи²³⁰. Същото твърдение е валидно и по отношение на кадри с инженерна и техническа насоченост, сред които има недостиг, а наличните такива са предимно застаряващи. Данните от проучване на Youth Co в 18 държави от Азиатско -Тихоокеанският регион посочват пет основни начина, по които пандемията е засегнала предприемачеството на глобално ниво по възходящ ред: намаленото търсене, проблеми с доставките, забавянето на помощ от държавата, затруднения с каналите на разпространение и намалено търсене на инвеститори.

Графика 4. Резюме на ефекта на пандемията от Ковид-19 върху предприемачеството на глобално ниво.



(Източник Youth Co: Lab survey of 410 young entrepreneurs across 18 countries in Asia-Pacific (March 2020) in Kuckertz et al., 2020²³¹).

От фигурата горе става ясно, че най-значителното предизвикателство се явява намаленото потребителско търсене. Това може да се обясни с факта, че социалната дистанция и локдауните в много държави на практика намалиха употребата на много

²³⁰ Williams, T. A., Gruber, D. A., Sutcliffe, K. M., Shepherd, D. A., & Zhao, E. Y. (2017). Organizational response to adversity: Fusing crisis management and resilience research streams. *Academy of Management Annals*, 11(2), 733-769.

²³¹ Kuckertz, A., Brändle, L., Gaudig, A., Hinderer, S., Reyes, C. A. M., Prochotta, A., ... & Berger, E. S. (2020). Startups in times of crisis—A rapid response to the COVID-19 pandemic. *Journal of Business Venturing Insights*, 13, e00169.

продукти и услуги, което намали рязко продукцията и предприемачеството²³². Поради тази причина повечето правителства по света отпуснаха фискална помощ за бизнеса, което беше от ключово значение и за стартъпите, тъй като те са в неизгодна позиция, както по отношение на ресурса, така и по отношение на опита си.

В България, докладът на ОЕСД за 2021-ва година показва, че икономика ѝ е била сериозно засегната от пандемията. Преди пандемията, състоянието на икономиката е било стабилно със силен растеж, с висока заетост и исторически ниски нива на безработица от 1990-та година насам²³³. Според редица научни разработки и статистически данни на ОЕСД, Световната банка и Евростат, основният проблем, съпътстващ възстановяването на българската и световна икономика се явява несигурността и невредимостта на средата. Бизнес средата е динамична и несигурна по начало поради технологичното развитие и огромна конкуренция. Нейният размер и ефект се умножиха неколкократно след началото на пандемията, тъй като няма ясното за това колко дълго ще продължи противоепидемичната обстановка и съпътстващите я ограничения и мерки. Добрата новина за България е, че фискалната подкрепа от страна на българското правителство беше бързо въведена през март 2020г. и продължена до 2021г., което драстично намали уязвимостта на страната от шока от пандемията²³⁴.

Това бе времена и необходима кризисна мярка, но по-важният въпрос, който пандемията поставя е „*Какви са дългосрочните мерки, които страната трябва да предприеме, за да съхрани и развие икономиката си?*“ и „*Какви са възможностите за развитие, които пандемията от Ковид-19 предлага?*“.

Негативният ефект от пандемията е на лице в почти всички страни, въпреки че размерът му варира в зависимост от състоянието и потенциала на икономиката им от преди пандемията. От данните, които разгледахме за българската бизнес среда от преди пандемията, става ясно, че тя не е предоставяла особено благоприятни условия за бизнес и предприемачески инициативи. Недостатъците в институционалното развитие имат силно негативен ефект върху икономическия растеж²³⁵. Също така,

²³² Donthu, N., & Gustafsson, A. (2020). Effects of COVID-19 on business and research. *Journal of business research*, 117, 284-289.

²³³ OECD ECONOMIC SURVEYS: BULGARIA 2021, <https://www.oecd.org/economy/surveys/bulgaria-2021-OECD-economic-survey-overview.pdf>

²³⁴ OECD ECONOMIC SURVEYS: BULGARIA 2021, <https://www.oecd.org/economy/surveys/bulgaria-2021-OECD-economic-survey-overview.pdf>

²³⁵ Добрева, Ю. (2019). Институции и икономическо развитие. Изд. Св. Григорий Богослов, София.

липсата на добре изградена връзка между бизнеса, институциите и научно-изследователските звена допълнително влошава необходимия балансиран и подходящ климат²³⁶ за осъществяване на значими за икономиката реформи²³⁷. Редица наболели проблеми налагат изготвянето и следването на държавна стратегия: а) липсата, както на предприемачески, така и на технологични и експертни умения; б) неефективността на държавните институции; в) недоразвитото електронно правителство; г) бавните и скъпи ликвидационни процедури; д) липсата на „втори шанс“; е) възможности за интернационализиране на бизнеса; ж) корупцията, която има пряк негативен ефект върху икономическия растеж и развитие²³⁸.

В действителност, тези проблеми датират от много дълъг период, а пандемията прави „замитането им под килима“ невъзможно. Не случайно е твърдението, че *кризите трябва да бъдат използвани като възможности*, тъй като те са основният двигател за растеж и развитие на организациите. Именно кризите ги стимулират да се развиват и да търсят иновативни решения²³⁹. Пандемията ограничи множество от традиционните канали на дистрибуция и консумация на продукти и услуги, но и стимулира много бизнеси и индивиди да поемат в различна посока и да развият нови умения²⁴⁰. Например, онлайн магазините за доставки на храна и продукти, продукцията на маски и дезинфектанти, производството на тестове, лабораториите, онлайн обучението, онлайн курсовете и др. Множество научни трудове изразяват тезата, че именно **предприемачеството и особено, стартъпите които произвеждат нови и оригинални продукти, ще извади икономиките от финансовата криза**²⁴¹. Следователно стартъпите трябва да бъдат стимулирани, както да се развиват, така и да се възникват, което респективно ще намали нивата на безработица²⁴².

²³⁶ Dobrova, J. (2018) The Role of Institutions, Business, and Society in Shaping Modern Economy. *Journal of International Scientific Publications*, vol. 12, pp. 119-125.

²³⁷ Dobrova, J. (2017). Institutional Change and the Triple Helix Model in Transition Economies. *Proceedings of ICEIRD*, pp. 131-139.

²³⁸ Добрева, Ю. (2020) Фактори за устойчиво икономическо развитие на съвременните икономики. Изд. на ВУЗФ „Св. Григорий Богослов“. Годишник на Висшето училище по застраховане и финанси.

²³⁹ Devece, C., Peris-Ortiz, M., & Rueda-Armengot, C. (2016). Entrepreneurship during economic crisis: Success factors and paths to failure. *Journal of Business Research*, 69(11), 5366-5370.

²⁴⁰ Fairlie, R. W. (2020). The impact of COVID-19 on small business owners: Continued losses and the partial rebound in May 2020.

²⁴¹ Padilla, J., & Petit, N. (2020). Competition policy and the Covid-19 opportunity. *Jorge Padilla, Nicolas Petit, Competition policy and the Covid-19 opportunity*, May, 2-6.

²⁴² Ioannides, D., & Gyimóthy, S. (2020). The COVID-19 crisis as an opportunity for escaping the unsustainable global tourism path. *Tourism Geographies*, 22(3), 624-632.

Потенциална посока на развитие на стартъп бизнесите се крие в ускорения темп на дигиталната трансформация на бизнесите, при които това е възможно²⁴³. Дигиталната трансформация на бизнеса е решение за редица проблеми, произлизащи от Ковид пандемията. На първо място, затруднените доставки. На второ място, ограничените пазари и интернационализация при някои държави като България. На трето място, по-голямата възможност за работа от вкъщи или хибридна организация на работния процес, което ще направи стартъпите по-активни и незасегнати при евентуални затваряния и социални мерки. На следващо място, това са необятните възможности за развитие на дигиталните икономики, които имат нужда от множество кадри в различни области. Профилът на дигиталната предприемаческа еко система в България изглежда далеч по-оптимистично от традиционното такова според доклад на Световната банка от 2017-та година.



(Източник: World Bank Report, Digital Entrepreneurship, Bulgaria(2017)²⁴⁴)

²⁴³ Soto-Acosta, P. (2020). COVID-19 pandemic: Shifting digital transformation to a high-speed gear. *Information Systems Management*, 37(4), 260-266.

²⁴⁴ WORLD BANK (2017). *Bulgaria, Country Snapshot. Digital Emnterpreneursip Report*, <https://todata360.worldbank.org/reports/entrepreneurship/BGR>

Както се вижда от графиката по-горе, България е в благоприятна позиция според три от шестте индикатора, по които е профилирана. На първо място, това е „достъпът до интернет“, който има косвено положително влияние върху икономическия растеж²⁴⁵. На второ място, е наличието на солиден размер рисков капитал в подкрепа на предприемаческата екосистема в България. На трето място, е „образоваността на населението“. Този резултат трябва да бъде приет с известни резерви, тъй като се базира на количествено измерване на процента на хората от активното население на възраст между 18-64 години, притежаващо висше образование. България в действителност е в благоприятна позиция в това отношение. Проблемът е, че кадрите, от които има нужда предприемачеството и стартъп компаниите, са силно ограничени. Както казахме, има неистова нужда от актуализация на учебните програми на университетите и стратегическо стимулиране и подпомагане на онези, които имат предприемаческа насоченост. По същия начин трябва да бъдат стимулирани и висшите училища и индивиди, които се обучават като учени и инженери. Това е видимо и от един от индикаторите (Брой на учени и инженери) от доклада на Световната банка, според който България е в крайните места. Най-отрицателният резултат обаче е по отношение на „благоприятните условия за бизнес“, в което България е едва на 139 от 189 държави, което налага спешни мерки в тази насока.

На база всичко разгледано и анализирано дотук в тази студия, бе изготвен концептуален модел, категоризиращ предизвикателствата и възможностите пред българското предприемачество на база данни от Световната банка, Eurostat, OECD, UNESCO и солиден обзор на научна литература. Основният извод, до който този научен труд достига е, че пандемията от Ковид-19 може и трябва да бъде използвана като възможност за развитие и растеж. Таблицата отдолу систематизира и категоризира разгледаната информация като очертава две основни категории (краткосрочна и дългосрочна), както при предизвикателствата, така и при стратегиите.

²⁴⁵ Rohman, I., & Bohlin, E. (2012). Does broadband speed really matter for driving economic growth. *Investigating OECD countries*.

Таблица 3. Концептуален модел категоризиращ краткосрочните и дългосрочни предизвикателства и стратегии за стартъп компаниите в България.

Краткосрочни предизвикателства	Краткосрочни стратегии	Дългосрочни предизвикателства	Дългосрочни стратегии
Високите нива на непредвидимост на средата.	Разработване на иновативни продукти и услуги.	Недостигът на предприемачи. Ниският процент на млади хора, които имат познанията и уменията да стартират и управляват собствен бизнес.	<u>Стимулира не на висшите училища с предприемачески програми и насоченост, както държавни, така и частни.</u>
Намаленото търсене.	Фискална помощ и подпомагане.	Недостиг на инженери и учени.	<u>Стимулира не, както висшите училища с природонаучна и инженерна ориентация, така и студенти избрали да се обучават в тези дисциплини.</u> <u>Обновяване</u>

			актуализиране на учебните програми спрямо нуждите на предприемачеството и дигиталната икономика.
Затваряния и противоепидемични мерки.	Работа от вкъщи или хибридна форма.	Ограничени пазари и ниска перспектива за интернационализация на предприемаческите бизнеси.	Дигитална трансформация на бизнеса.
Високата цена на ликвидационни процедури в сравнение с регистрационните такива.	Намаляване цените на ликвидационните процедури.	Неефективни държавни институции	Развиване на ефективно и работещо електронно правителство. Реформа в публичния сектор.

(Източник: Собствена таблица, изготвена на база на анализ на данни от Световната банка, Eurostat, OECD и UNESCO).

Заклучение и препоръки

Стартъп компаниите и предприемаческият сектор несъмнено са от силно засегнатите сектори от пандемията от Ковид-19 поради магнитуда на кризата и несигурността и липсата на предвидимост на икономическата среда. Като всяка друга криза и пандемията от Ковид-19 освен предизвикателство, е и възможност за развитие и растеж, защото хвърля светлина около отдавна наболели въпроси и проблеми, които не могат повече да бъдат пренебрегвани. Нещо повече, обикновено при кризите не работят традиционните и установени практики, което налага бизнеса или да потърси иновативни и неконвенционални решения или да загине. Въпреки че тази студия разглежда и дискутира проблемите и възможностите пред стартъп предприятията в резултат на Ковид кризата, изводи и препоръки са направени и спрямо ролята на държавата и правителството за преодоляването ѝ. Резултатите от това изследване сочат, че основната перспектива пред българската икономика и стартъп компании е ускорен темп на дигитална трансформация и преориентиране към дигитална икономика.

Авторът поддържа мнението, че ефектът от пандемията от Ковид-19 се изразява в хвърляне на светлина върху отдавна залежали проблеми и натиск тези проблеми да бъдат решени ефикасно и във възможно най-кратък срок. Като ключова е разпозната и ролята на правителството и държавата, както по-отношение на предприемане на краткосрочни мерки, така и по отношение на определяне на приоритети и изготвяне на национална стратегия в икономическия, образователния и публичен сектор. По отношение на икономическия сектор, анализът сочи, че трябва да бъдат облекчени и подобрени условията, както за създаване и подпомагане на стартъп бизнеси, така и на процедурите и разходите по тяхната ликвидация. По отношение на образователния сектор, *дигиталната трансформация и развитието на предприемачеството в България изисква, както обучение на висококвалифицирани учени и инженери, така и качествено обучение по предприемачество. Затова, е необходима стимулация за всички държавни и частни висши училища, предлагащи качествено обучение на студенти в природоматематически, инженерни и предприемачески дисциплини.* Последно, но не на последно място, нуждата работещо *електронно правителство* и *модернизиране* на публичния сектор е по-голяма, от когато и да е било. Подпомагането и стимулирането на предприемачеството и особено на стартъп

компаниите, базирани на иновации, е от съществено значение за икономическото развитие и преодоляване на финансовата криза в България.

В резюме следните препоръки и изводи бяха очертани, както следва:

А) Препоръки за стартъп компаниите и предприемачите:

- *Да осъществят дигитална трансформация и преориентират дейността си към дигитализация.*
- *Да приемат кризата като възможност за развитие на нови знания и умения.*
- *Да се насочат към създаване или подобряване на иновативни продукти и услуги.*

Б) Препоръки за държавата и правителството:

- *Да бъде създадена национална стратегия и да бъдат проведени синхронизирани реформи в икономическия, публичния и образователен сектор.*
,които да отразяват конкретните нужди и особености на българската среда.
- *Да бъдат стимулирани финансово и регулативно висшите училища, обучаващи студенти в следните дисциплини: предприемачество, инженерни и природоматематически науки.*
- *Да бъдат облекчени условията, както за създаване и управление на бизнес така и процедурите и таксите при неговата ликвидация.*
- *Да бъде развито електронното правителство и да бъде модернизиран публичния сектор.*

Библиография

- Acs, Z. J., Desai, S., & Hessels, J. (2008). Entrepreneurship, economic development and institutions. *Small business economics*, 31(3), 219-234.
- Archibugi, D., Filippetti, A. & Frenz, M. (2013) The impact of the economic crisis on innovation: evidence from Europe. *Technological Forecasting and Social Change* 80(7): 1247–1260.
- Badri, R., & Hachicha, N. (2019). Entrepreneurship education and its impact on students' intention to start up: A sample case study of students from two Tunisian universities. *The International Journal of Management Education*, 17(2), 182-190.
- Bariakova, D. (2019). A Systematic Review of Social Innovation in Higher Education Systems as a Driver of Student Employability. *Innovate Higher Education to Enhance Graduate Employability: Rethinking the Possibilities*, 44-55.
- Bariakova, D. P. (2019). *Transformation of the Higher Education systems of Eastern European developing countries through organisational learning: the case of Bulgaria*” (Doctoral dissertation, University of Southampton).
- Boden, M., & Miles, I. (Eds.). (2000). *Services and the Knowledge-based Economy*. Psychology Press.
- Cacciolatti, L., Rosli, A., Ruiz-Alba, J. L., & Chang, J. (2020). Strategic alliances and firm performance in startups with a social mission. *Journal of Business Research*, 106, 106-117.
- De Massis, A., Frattini, F., & Quillico, F. (2016). What big companies can learn from the success of the unicorns. *Harvard Business Review*, 1–5.
- Devece, C., Peris-Ortiz, M., & Rueda-Armengot, C. (2016). Entrepreneurship during economic crisis: Success factors and paths to failure. *Journal of Business Research*, 69(11), 5366-5370.
- Dickel, P., Hörisch, J., & Ritter, T. (2018). Networking for the environment: The impact of environmental orientation on start-ups' networking frequency and network size. *Journal of cleaner production*, 179, 308-316.
- Doblinger, C., Surana, K., & Anadon, L. D. (2019). Governments as partners: The role of alliances in US cleantech startup innovation. *Research Policy*, 48(6), 1458-1475.
- Dobрева, J. (2017). Institutional Change and the Triple Helix Model in Transition Economies. *Proceedings of ICEIRD*, pp. 131-139.
- Dobрева, J. (2018) The Role of Institutions, Business, and Society in Shaping Modern Economy. *Journal of International Scientific Publications*, vol. 12, pp. 119-125.
- Doern R (2016) Entrepreneurship and crisis management: the experiences of small businesses during the London 2011 riots. *International Small Business Journal* 34(3): 276–302.
- Donthu, N., & Gustafsson, A. (2020). Effects of COVID-19 on business and research. *Journal of business research*, 117, 284-289.
- Ekinçi, Y., Gordon-Wilson, S., & Slade, A. (2020). An exploration of entrepreneurs' identities and business growth. *Business Horizons*, 63(3), 391-401.
- Eurostat (2020), Business demography statistics, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/structural-business-statistics>

- Fairlie, R. W. (2020). The impact of COVID-19 on small business owners: Continued losses and the partial rebound in May 2020.
- Feng, N., Fu, C., Wei, F., Peng, Z., Zhang, Q., & Zhang, K. H. (2019). The key role of dynamic capabilities in the evolutionary process for a startup to develop into an innovation ecosystem leader: An indepth case study. *Journal of Engineering and Technology Management, 54*, 81-96.
- Gattringer, R., & Wiener, M. (2020). Key factors in the start-up phase of collaborative foresight. *Technological Forecasting and Social Change, 153*, 119931.
- Guckenbiehl, P., & Corral de Zubielqui, G. (2022). Start-ups' business model changes during the COVID-19 pandemic: Counteracting adversities and pursuing opportunities. *International Small Business Journal, 40*(2), 150-177.
- Hanssens, D. M., & Pauwels, K. H. (2016). Demonstrating the value of marketing. *Journal of marketing, 80*(6), 173-190.
- Harms, R. (2015). Self-regulated learning, team learning and project performance in entrepreneurship education: Learning in a lean startup environment. *Technological forecasting and social change, 100*, 21-28.
- Hristov, I. (2006). The Sociology of Law—The Privileged Viewpoint for the Dissection of the Modern Society. *Социологически проблеми, 38*(Special), 238-244.
- Ioannides, D., & Gyimóthy, S. (2020). The COVID-19 crisis as an opportunity for escaping the unsustainable global tourism path. *Tourism Geographies, 22*(3), 624-632.
- Islam, M., Fremeth, A., & Marcus, A. (2018). Signaling by early stage startups: US government research grants and venture capital funding. *Journal of Business Venturing, 33*(1), 35-51.
- Kim, H. J., San Kim, T., & Sohn, S. Y. (2020). Recommendation of startups as technology cooperation candidates from the perspectives of similarity and potential: A deep learning approach. *Decision support systems, 130*, 113229.
- Kuckertz, A., Brändle, L., Gaudig, A., Hinderer, S., Reyes, C. A. M., Prochotta, A., ... & Berger, E. S. (2020). Startups in times of crisis—A rapid response to the COVID-19 pandemic. *Journal of Business Venturing Insights, 13*, e00169.
- OECD (2020), Bulgaria - Inclusive Entrepreneurship Policies, Country Assessment Notes Report, <https://www.oecd.org/cfe/smes/Bulgaria-IE-2020.pdf>
- OECD ECONOMIC SURVEYS: BULGARIA 2021, <https://www.oecd.org/economy/surveys/bulgaria-2021-OECD-economic-survey-overview.pdf>
- Padilla, J., & Petit, N. (2020). Competition policy and the Covid-19 opportunity. *Jorge Padilla, Nicolas Petit, Competition policy and the Covid-19 opportunity, May, 2-6*.
- Qian, H. (2018). Knowledge-based regional economic development: A synthetic review of knowledge spillovers, entrepreneurship, and entrepreneurial ecosystems. *Economic Development Quarterly, 32*(2), 163-176.
- Rodrigues, C. D., & de Noronha, M. E. S. (2021). What companies can learn from unicorn startups to overcome the COVID-19 crisis. *Innovation & Management Review*.
- Rohman, I., & Bohlin, E. (2012). Does broadband speed really matter for driving economic growth. *Investigating OECD countries*.
- Schneider S (2019) How to approach business model innovation: the role of opportunities in times of (no) exogenous change. *R&D Management 49*(4): 399–420.

- Soto-Acosta, P. (2020). COVID-19 pandemic: Shifting digital transformation to a high-speed gear. *Information Systems Management*, 37(4), 260-266.
- Stinchcombe, A. L. (2000). *Social structure and organizations*. Emerald Group Publishing Limited.
- Tripathi, N., Oivo, M., Liukkonen, K., & Markkula, J. (2019). Startup ecosystem effect on minimum viable product development in software startups. *Information and Software Technology*, 114, 77-91.
- van Laar, E., Van Deursen, A. J., Van Dijk, J. A., & De Haan, J. (2020). Measuring the levels of 21st-century digital skills among professionals working within the creative industries: A performance-based approach. *Poetics*, 81, 101434.
- Williams, T. A., Gruber, D. A., Sutcliffe, K. M., Shepherd, D. A., & Zhao, E. Y. (2017). Organizational response to adversity: Fusing crisis management and resilience research streams. *Academy of Management Annals*, 11(2), 733-769.
- Winston, A. (2020). Is the COVID-19 outbreak a black swan or the new normal. *MIT Sloan Management Review*, 16, 154-173.
- WORLD BANK (2017). *Bulgaria, Country Snapshot. Digital Entrepreneurship Report*, <https://tcdata360.worldbank.org/reports/entrepreneurship/BGR>
- Wulandari, A. D., & Subriadi, A. P. (2021). Preparing the Startup Ecosystem for Building a New Startup Business During Pandemic: A Systematic Literature Review. *International Journal of Electronic Commerce Studies*, 13(1), 137-160.
- Wulandari, A. D., & Subriadi, A. P. (2021). Preparing the Startup Ecosystem for Building a New Startup Business During Pandemic: A Systematic Literature Review. *International Journal of Electronic Commerce Studies*, 13(1), 137-160.
- Вазов Р. Пътят на предприемача (Концепции за провала), академично издателство "Талант", годишник на ВУАПП, ISSN 1314-9113, ISSN 2535-0609
- Вазов Р., "Предприемачество иноваций и мениджмънт (Нови подходи и представи), издателство на ВУЗФ "Св. Григорий Богослов" 2019 г., ISBN 978-954-8590-55-6
- Добрева, Ю. (2019). *Институции и икономическо развитие*. Изд. Св. Григорий Богослов, София.
- Добрева, Ю. (2020) Фактори за устойчиво икономическо развитие на съвременните икономики. Изд. на ВУЗФ „Св. Григорий Богослов“. Годишник на Висшето училище по застраховане и финанси.
- Дуранкев, Б. (2021). *На какво ни научи COVID-19? В: „Външна търговия и пандемия“*, ВУЗФ, С., 2021, с. 112-118. ISBN 978-619-7622-09-6.
- НСИ, България <https://www.nsi.bg/bg/content/2712/%D0%B4%D1%8F%D0%BB-%D0%BD%D0%B0%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B8%D1%8F%D0%BE%D1%82%D0%E%D0%B1%D1%89%D0%B8%D1%8F%D0%B1%D1%80%D0%BE%D0%B9%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%8F%D1%82%D0%B8%D1%8F>