

FRI-2G.408-2-EM-05

EMPLOYMENT IN THE TOURISM SECTOR OF BULGARIA - PROBLEMS AND PERSPECTIVES

assist. prof. Petar Penchev, PhD
Department of "Economics",
University of Ruse "Angel Kanchev", Bulgaria
Tel.: 082 888 557
Email: ppenchev@uni-ruse.bg

PhD student Irena Milkova Kenarova-Pencheva, MSc
Department of "Management and Business Development"
University of Ruse "Angel Kanchev", Bulgaria
Tel. 082 888 226,
Email: ikenarova@uni-ruse.bg

***Abstract:** Tourism is a driving force in Bulgarian economy. Its indirect influence to occupation, contributes to 11.9 % of the complete labour force. The demographic collapse and low wages however result in creating a vacuum of unqualified and especially qualified workers in the tourist sector. The Bulgarian government is engaged in taking measures of attracting young people to the sector by and educating them in specific areas like SPA, golf and wellness tourism. Meanwhile, the government is loosening the procedures for hiring foreign workers from low wage countries outside the European Union in order to overcome the lack of personnel.*

***Keywords:** Tourism, occupancy, wages, labour shortage*

ВЪВЕДЕНИЕ

Туризмът „е движеща сила за социално приобщаване, която има особен потенциал за насърчаване на заетостта и овластяването на икономиката, които са по-уязвими към социални и икономически рискове, включително, но не само жени, млади хора, имигранти, местни и племенни народи и жители на селските райони.” (ILO, 2016). Прекият принос на туристическата индустрия за заетостта в България е 104 000 работни места или 3,2% от общата заетост. Общият принос на туризма към заетостта е 382000 работни места, което представлява 11,9% от работната сила за 2015 г. Очакванията са за средно годишно покачване до около 126000 работни места като директен принос. Общият ефект се очаква да достигне до 462000 работни места през 2027г., което се очаква да представлява 20% от работна сила през 2030г. (NSI, 2017). Статистическите данни подкрепят необходимостта от анализ на трудовия пазар в сектор туризъм в България. Такава е и целта на настоящият доклад, като тя се декомпозира в следните изследователски задачи: да се изследва демографския потенциал и тренд на развитие на България; определяне на посоки на развитие на туризма, които да увеличат генерираните от него приходи; анализ на възможностите за превръщане на България в четири сезонна дестинация; изследване на пазара на чуждестранна работна сила в България; анализ на качеството на работните места, генерирани в сектор туризъм; анализ на ролята на държавата при обучението на специалисти; изследване възможностите за подобряване на трудовия пазар в сектор туризъм.

ИЗЛОЖЕНИЕ

Туристическият сектор увеличава своята значимост като източник на работни места и икономически растеж през последните години. Дали обаче България е в състояние да подsigури този значителен трудов ресурс при положение, че населението намалява с 6 % на годишна база (NSI, 2017)? Нарастващата нужда от работещи в туристическия сектор и

намаляващото население създават вакуум за работници. Фирмите съобщават за проблеми с наемането на хора, както с адекватна квалификация, така и без квалификация. Част от проблемите са свързани със застаряващото население, непривлекателните условия за работа и по-високото възнаграждение извън страната (European Commission, 2017).

Според Европейската комисия, въпреки подобрения пазар на труда, уязвимите групи все още се сблъскват с предизвикателства пред заетостта. Особено засегнати са нискоквалифицираните работници (с много по-висока безработица), работещите в селското стопанство (много от които са неплатени семейни работници) и по принцип тези, които работят в селските райони. Перспективите за заетост на ромите остават несигурни. Качеството на образование и обучение и тяхната ограничена адекватност по отношение на пазара на труда продължава да възпрепятства предлагането на подходящо квалифицирани работници, което оказва отрицателно въздействие върху инвестиционните решения на потенциалните предприемачи (European Commission, 2017).

Специализацията в туризма следва да бъде съпроводена от създаването на продукти и услуги с висока добавена стойност. Такива възможности предлагат почти всички видове туризъм в България. Високата добавена стойност е благоприятна предпоставка за увеличаване на приходите от туризъм, привличането на специалисти в отрасъла и предоставяне на по-високо възнаграждение в сектора, което да отговори адекватно на заплатите в туристическия бранш в други европейски държави. Такова виждане се подкрепя и от други изследователи. Така например, според Жоао Ромао (Joao Romao, 2017) „специализацията в туризма не допринася за намаляване на разликата в развитието, която понастоящем съществува сред европейските региони. Регионите, които са силно специализирани в туризма, са особено богати на природни ресурси, но туристическите дейности изглежда се основават на продукти и услуги с ниска добавена стойност, с намалено социално-икономическо въздействие, водещо до високи равнища на безработица“. Решение на проблема следва да се търси в привличане на млади хора (работоспособни студенти и ученици) от България и чужбина, които да поемат сезонните пикове в сектора, без да очакват кариерно развитие в него. За целта е необходимо да се предлага заплащане, което отговаря на това в Западна Европа и САЩ.

Водещите туристически сдружения в България като – Националният борд по туризъм (НБТ) и Българският съюз за балнео, спа и уелнес (БСБСПА) са изготвили пакет от мерки до 2026 година за създаване на допълнителни условия за подобряване на икономиката и създаване на нови работни места за целогодишен туризъм, включващи „увеличение на средната брутна работна заплата на заетите в сектора на 1400 евро, а на заетите в медикъл спа и балнео, спа и уелнес обекти на 1850 евро“ (Draganov, 2017). Според тези организации създаването на мобилност на заплащането на труда на заетите в сектора у нас, ще реши в голяма степен проблема, свързан с работната сила в туризма. За тази цел е необходимо да се договорят допълнителни ниско тарифни и чартърни полети в месеците извън активния летен сезон, за да могат по-лесно да бъдат достигани исторически, археологически и архитектурни атракции и минерални извори. Ако заложените мерки дадат резултат и средната работна заплата в сектор туризъм в България се изравни с тази в Западна Европа, то тогава би се очаквало да спре износът на квалифицирани кадри от България към чужбина. Дори повече, може да се очаква, че постепенно ще започнат да се завръщат българските икономически имигранти и да влязат в конкуренция с чуждестранната работна сила, привлечена в България от държави с по-ниски работни заплати.

Популярност набира градският туризъм, който се развива от чужди граждани, използващи полети на ниско тарифни компании и круизни кораби по река Дунав. „Икономическите ползи от това явление надхвърлят 1.5 млрд. евро, неутрализират асиметрията в заетостта и създават условия за целогодишен туризъм. Браншът подкрепя идеята за емитиране на „ваучери за здравна превенция“ по смисъла на Наредба № 7 от 9 юли 2003 г. за условията и реда за издаване и отнемане на разрешение за извършване на дейност като оператор на ваучери за храна в размер на 720 лева годишно, които да бъдат използвани за подобряване на здравето на работниците и служителите в предприятията. Тази мярка

директно се отразява в увеличаване на заетостта и използваемостта на публичните минерални ресурси. “ (Draganov, 2017).

Отминаващият летен туристически сезон регистрира недостиг на работна сила. Търсят се работещи основно от Молдова, Украйна и Македония като държави със заплати, близки до тези в България. Създават се все повече фирми, които посредничат на българските работодатели в сектор туризъм. Проучванията показват, че този вид дейност също крие рискове. Често срещано явление е некоректно отношение към работниците от чужбина и по-ниско заплащане спрямо това на българските граждани. Посредниците в подсигуриването на работна сила често са принудени да гарантират на чуждите граждани договореното възнаграждение. Налага се работодателите да заплащат на посредниците, а те, от своя страна, да се разплащат с чуждите граждани. С промените в Закон за трудовата миграция и трудовата мобилност, ще могат да се сключват сезонни трудови договори, а не да се разчита на формата „студентски стажове“. Трудовата миграция и трудовата мобилност ще получат разрешение за сезонна заетост до 90 дни. „Работодателят трябва да декларира, че има място за нощувка, осигурил им е заплатата и отиването и връщането от мястото, откъдето идват. През миналата година близо 500 души от Молдова и Украйна са работили по Северното Черноморие като стажанти.“ (Plamen Nachkov, 2017). Открит остава въпросът дали тези чуждестранни работници ще получат квалифицирана работа, ако не знаят български език. Най-вероятно ще бъдат ангажирани като кухненски персонал, камериери, помощници на рецепция и на други нискоквалифицирани длъжности. Следователно проблемът с по-висококвалифицираните позиции ще остане отворен. Би следвало да бъдат търсени български специалисти, но добре образованите ни кадри предпочитат да работят в чужбина, поради по-високото възнаграждение там.

За да реагира адекватно на тренда за недостиг на работна сила, Министерството на икономиката и енергетиката е предприело редица мерки. По-важните сред тях са:

1. Разработване на стратегия за развитие на човешките ресурси в туризма (съвместно с Министерство на труда и социалната политика), вкл.:

- Анализ на човешките ресурси и изискванията на бизнеса към квалификацията на ангажираните в туризма;

- Анализ на учебната база и учебните програми във висшите и средни учебни заведения, обучаващи кадри в сферата на туризма;

2. Проучване на световните практики в туризма за развитие на човешките ресурси и възможности за обмен на добри практики;

3. Използване на оперативни програми за квалификация и развитие на кадрите;

4. Средносрочна комуникационна кампания (3 години) с насоченост „Мотивация на човешки ресурси“ с цел да се задържат специалистите и да се утвърди бранша като перспективен национален отрасъл за развитие. (на базата на такива в съседни страни – Турция, Сърбия и др.);

5. Да бъдат създадени законови лостове за мотивация на работодателите – условия и предпоставки, стимулиращи работодателите да развиват квалификацията на заетите в туризма (съвместно с браншови организации) (МЕЕ, 2014).

Всички тези предприети мерки би следвало да допринесат за подобряване състоянието на пазара на труда в туристическия сектор. В тази връзка, интерес представлява изследване на Руханен (Ruhanen, 2009), според който: „Заетостта в туристическата индустрия е значително разнообразна, варираща от професионални, квалифицирани длъжности до неквалифицирана и средно квалифицирана работа с професионални изпълнители, собственици на малки и средни предприятия (МСП), предприемачи или работещи на пълен работен ден, на непълен работен ден и такива с временна заетост. Всъщност може да се твърди, че много от ползите от туризма са също предизвикателства или инхибитори на достойната работа“. Авторите напълно споделят резултатите от това изследване. Необходимо е да се изходи от основните принципи на общата теория на икономиката, като се залага на балансиран икономически растеж, без да

се дава изключителен приоритет на развитието на туризма особено във вариант, в който той генерира услуги с ниска добавена стойност.

През септември 2016 г. средната работна заплата в сектор туризъм е била 954 лв., или с 3.4% повече в сравнение с предходния месец. В сравнение със септември 2015 г. увеличението е с 7,8% (NSI, 2017). През четвъртото тримесечие на 2016 г. общият брой на часовите разходи за труд (предварителни данни) се е увеличил с 8,0% в сравнение с четвъртото тримесечие на 2015г. Общите разходи за работна ръка са нараснали с 8,1% в промишлеността и 9,4% в услугите.

Според бизнес анкетите на НСИ през март 2017г. 23,5% от промишлените предприятия посочват недостига на работна ръка като фактор, ограничаващ дейността им. През декември 2016 г. средната работна заплата е 1 012 лв. или с 3.9% повече в сравнение с предходния месец (NSI, 2017).

Министерството на туризма информира, че в началото на май 2017г. в бюрата по труда е имало 23000 свободни работни позиции за курортите. Вероятно броят на свободните места е значително по-голям, заради опитите на работодателите да намират самостоятелно чуждестранни работници (МТ, 2017). Предвиждат се промени в Правилника за прилагане на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност, с които ще се намали броят на необходимите документи за краткосрочното наемане на чужди работници. Подготвят се улеснения при подаването на документите от работодателите в районите с най-развит туризъм по Черноморието. Промените в закона ще позволят чужденците извън Европейския съюз да получат разрешение за сезонна работа за срок до 90 дни (MLSP, 2017).

Авторите очакват макроикономическото равновесие да бъде плавно възстановено с изместване на кривите на съвкупното търсене и предлагане на специалисти в сектор туризъм до ново равновесие, съчетано с по-голямо количество работещи на по-висока заплата. Ако предвидените мерки на държавата за образование на кадри в туристическия сектор се реализират в кратки срокове, то новата равновесна точка би била достигната плавно. Съвсем различен може да бъде сценарият, ако броят на обучаваните в сектор туризъм не нараства със същите темпове като на увеличаващия се брой на търсените специалисти. Последствията биха се развили в две основни насоки. На първо място, би настъпило рязко покачване на заплатите в сектора. Това би провокирало нови хора да получат адекватно образование, привлечени от доброто възнаграждение. Междувременно е възможно да спадне качеството на туристическите услуги, защото свободните позиции ще трябва да бъдат заети по някакъв начин, като най-често това става с компромис в нивото на квалификация на кадрите. Такъв развой може да има силен негативен ефект в целия туристически сектор, като предизвика отлив на недоволни туристи от България. Очевидно ролята на държавата в този сублимен момент е изключително важна. Само една адекватна и навременна политика би могла да стопа евентуални негативни последици в сектора. В противен случай България би продължила да се развивала като нискобюджетна дестинация. Това би могло да предизвика неблагоприятни резултати в няколко насоки. На първо място, отлив на инвестиции в сектора. Това означава, че няма да може да бъде развит пълният потенциал на страната в сектор туризъм. На второ място, ниските приходи биха затруднили собствениците на леглова база да инвестират в поддръжка на сградния фонд, което, в дългосрочен план означава продължаващ спад в качеството на предлаганите услуги и привличане на все по-слабо платежоспособни клиенти. Един такъв негативен сценарий може да се отрази отрицателно на цялата българска икономика, поради големия принос (директен и индиректен) на туризма към трудовата заетост.

Дефицитът на кадри в туризма може да бъде обобщен в следните направления:

□ Дефицит на специализирани кадри за длъжности, които са нови или в момента се появяват, и за кадри на средни мениджърски позиции, за т.нар. „редки“ специалисти (в голф туризма, някои СПА и уелнес процедури, масажи и др.), в ресторантьорството и научноизследователските позиции;

□ Все още няма създадени или завършили випуски в системата на специализираното туристическо или общо професионално образование за някои сравнително нови професии. (МЕЕ, 2014)”

Съществува обективна необходимост в сферата на човешките ресурси от:

- Специализирано обучение;
- Намаляване на текучеството на работещите;
- Използване на собствени и външни програми за обучение;
- Осъвременяване на учебните планове и програми за обучение по туризъм във висшите училища и училищата от системата за професионално образование и обучение, както и центровете за професионално обучение – създаване на връзка между бизнес и образование;
- Насърчаване на географската и професионална мобилност на заетите лица в туризма, по-дълго оставане на пазара на труда;
- Насърчаване на корпоративната социална отговорност в туристическата индустрия;
- Въвеждане на иновациите в квалификацията на кадрите при динамичното развитие на технико-технологичните предизвикателства в туризма, което да се извършва от предприемачите и центровете за професионално образование;
- Регламентиране на изискванията по отношение на образованието, практическата подготовка и професионалната квалификация чрез приемане на Наредбите за професиите „планински водач”, „ски-учител”, „екскурзовод”, които са пряко свързани с обслужването и директната комуникация с туристите“ (МЕЕ, 2014).

ИЗВОДИ

Пазарът на труда в сектор туризъм в България подава сигнали за наличието на сериозни проблеми. Анализът на данните, предоставени от НСИ, показва негативен демографски тренд. Високата добавена стойност в туристическите услуги е благоприятна предпоставка за увеличаване на приходите, привличането на специалисти в отрасъла и предоставяне на по-високо възнаграждение в сектора, което да създава устойчивост на работните места. Превръщането на България в четири сезонна дестинация ще даде възможност за кариерно развитие на специалистите. Настоящата ситуация на пазара на труда показва наличие на кадри с неадекватна квалификация и стремеж на работодателите да привличат чуждестранни работници от държави извън Европейския съюз с ниско равнище на заплатите. Установи се, че държавата се стреми да преодолява проблемите на трудовия пазар в туристическия сектор чрез обучение на нови кадри и чрез създаването на благоприятни условия за работа с възможност за целогодишна заетост.

REFERENCES

Draganov, R., 2017. <http://tradenews.bg/wps/portal/tradenews/business/Turism%204>. [Online] Available at: <http://tradenews.bg/wps/portal/tradenews/business/Turism%204> [Accessed 20 09 2017];

European Commission, E., 2017. <https://ec.europa.eu>. [Online] Available at: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-country-report-bulgaria-en_3.pdf [Accessed 10 06 2017];

ILO, I. L. O., 2016. <http://www.ilo.org>. [Online] Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_542920.pdf [Accessed 05 06 2017];

Joao Romao, B. N., 2017. Territorial capital, smart tourism specialization and sustainable regional development: Experiences from Europe. *Habitat International*, xxx(Elsevier), pp. 1-11;

МЕЕ, М. о. Е. а. Е., 2014. <http://www.tourism.government.bg/sites/tourism.government.bg/files/uploads/strategy->

policy/strategy_2014-2030_13_05_2014-sled_ms_26_05_2014.pdf. [Online]
Available at: http://www.tourism.government.bg/sites/tourism.government.bg/files/uploads/strategy-policy/strategy_2014-2030_13_05_2014-sled_ms_26_05_2014.pdf [Accessed 13 06 2017];

MLSP, M. o. L. a. S. P. o. B., 2017. <https://www.mlsp.government.bg>. [Online]
Available at: <https://www.mlsp.government.bg/index.php?section=PRESS2&prid=841> [Accessed 11 06 2017];

NSI, N. S. I., 2017. <http://www.nsi.bg>. [Online] Available at:
<http://www.nsi.bg/en/content/6727/population-projections-sex-and-age> [Accessed 10 06 2017];

NSI, N. S. I., 2017. <http://www.nsi.bg>. [Online] Available at:
http://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pages/KeyInd_e/KeyInd2016-12_en.pdf [Accessed 13 06 2017];

NSI, N. S. I., 2017. <http://www.nsi.bg/en/content/6718/natural-increase-1-000-persons-population-statistical-regions-districts-and-place>. [Online] Available at:
<http://www.nsi.bg/en/content/6718/natural-increase-1-000-persons-population-statistical-regions-districts-and-place> [Accessed 10 06 2017];

NSI, N. S. I., 2017. http://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pages/KeyInd_e/KeyInd2016-12_en.pdf. [Online] Available at:
http://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pages/KeyInd_e/KeyInd2016-12_en.pdf [Accessed 13 06 2017];

Plamen Nachkov, S. M., 2017. https://www.blitz.bg/ikonomika/nedostig-na-kadri-v-turizma_news489928.html. [Online] Available at: https://www.blitz.bg/ikonomika/nedostig-na-kadri-v-turizma_news489928.html [Accessed 20 09 2017];

Ruhanen, L., 2009. <http://statistics.unwto.org>. [Online] Available at:
http://statistics.unwto.org/sites/all/files/pdf/queensland_eng.pdf [Accessed 10 06 2017];

Vateva, D., 2017. <http://www.capital.bg>. [Online] Available at:
http://www.capital.bg/biznes/stoki_i_prodajbi/2017/05/27/2977382_slunchevo_liato/ [Accessed 11 06 2017];

MT, M. H. T., 2017. <http://www.tourism.government.bg>. [Online] Available at:
<http://www.tourism.government.bg/bg/pages/za-nas> [Accessed 13 06 2017].