



www.competencemap.bg



Европейски съюз

ПРОЕКТ BG051PO001-2.1.06. "Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони"
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма "Развитие на човешките ресурси",
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз
Инвестира във вашето бъдеще



Европейски социален фонд



БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС

www.bia-bg.com

Секторен анализ на сектор „Млекопреработване“

Текущи тенденции, проблеми и потребности

София, юли 2013 г.

РЕЗЮМЕ

Настоящият анализ на сектор „Преработка на мляко и млечни продукти” (Млекопреработване) е заключителен етап от работата по дейност 5.3 „Провеждане на ежегодни секторни анализи и проучвания” по Проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони” (MyCompetence). При неговото разработване са ползвани статистически данни, анализи и материали от различни източници като НСИ, НОИ, Евростат, европейски и национални разработки (стратегии, планове за действия, нормативни актове), които засягат сектора, както и проучвания сред членовете на Асоциация на млекопреработвателите в България (АМБ).

Представените основни проблеми, тенденции и препоръки са сформирани на базата на сравнението на силните и слаби страни, както на национално ниво, така и чрез анализ на общата за страните от ЕС икономическа ситуация.

Основен обект на извършения анализ на сектора включва код 10.5 по КИД 2008. Анализирани са 267 предприятия в този сектор с общи приходи от продажби от близо 776.9 млн. лева и 8.3 хил. служители през 2011 г. Секторът „Млекопреработване” заема важно място в икономиката на България, защото млечните храни са традиционни за целия регион. Независимо, че се свива консумацията на млечни продукти, устойчивостта на сектора все пак се запазва. Предприятията в млекопреработвателния бранш се окрупняват и присъстват все по-осезателно на пазара. Важен фактор за развитието на сектора са субсидиите, които се получават от ЕС.

Информацията в анализа е структурирана в 7 раздела и включва: въвеждаща част; актуализирани данни за развитието на заетостта в сектора; основни фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси; стратегии и подходи за управление на човешките ресурси; административна среда; изводи и препоръки. В последния раздел са представени използваните информационни източници, списък на представените фигури и таблици, илюстриращи установените разпределения и тенденции.

Заглавие на анализа:	Секторен анализ на сектор „Млекопреработване”
Срок за изпълнение:	31.07.2013 г.
Дата на представяне:	31.07.2013 г.
Наименование на дейността:	Провеждане на основни анализи и проучвания
Задача 5.3.3.16:	5.3.2.16 Секторен анализ на компетенциите на работната сила в сектор „Преработка на мляко и млечни продукти”
JEL код ¹ :	
ISBN	978-954-9636-41-3
Версия:	☐ Чернова ☐ Междинна версия ☒ Финална версия
Тип:	Анализ
Ниво на разпространение:	☒ Публично ☐ Ограничено
Изготвили:	Георги Апостолов, Габриела Дисанска и Добри Митрев
Отговорник:	Петър Денев
Ръководител на дейността:	Силвия Тодорова
Партньор (ако има такъв):	☐ КНСБ ☐ КТ „Подкрепа”
Редактор:	Мария Жечева
Коректор:	Анета Алашка
Кратко резюме:	Целта на този документ е да се представи реален и обективен анализ на последните налични данни за развитието на сектор „Млекопреработване”, като акцент се поставя на работната сила и тенденциите свързани с нейното развитие. Представени са данни за развитието на сектора в България и мястото на сектора в икономиката на ЕС. Анализът се базира, както на проучвания „от място”, така и на интервюта и срещи с компании и експерти от сектора. Използван е възможно най-широк кръг от официални източници – български и европейски институции и органи, а също така и анализи и проучвания на водещи консултантски компании.
Ключови думи:	Млекопреработване, млечни продукти, компетенции, професия, умения, мотивация, развитие на човешките ресурси

¹ http://www.aeaweb.org/journal/jel_class_system.php.

Съдържание

Резюме	2
Раздел 1. Въведение	6
1.1. Цел на документа и връзка с другите проучвания/ изследвания/ анализи	6
1.2. Цел на анализа	6
1.3. Дефиниции, терминология и източници на информация	7
1.4. Методология	8
Раздел 2. Основни показатели за сектора	9
2.1. Основни показатели за състоянието на сектора: секторът в икономиката на Европа и място на България в неговото развитие	9
2.2. Секторът в икономиката на България	16
Раздел 3. Основни фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси и състояние на работната сила в сектора	26
3.1. Влияние на икономическите показатели върху работната сила в сектора	26
3.2. Демографски особености и други рискови фактори	29
3.3. Заети в сектора, възрастова, професионално-квалификационна и регионална структура на работната сила	33
3.3.1. Динамика и структура на заетите в сектора	33
3.3.2. Състояние на професиите, знанията и уменията в сектора и наличието на компетентностни модели на работната сила	39
3.3.2.1. Основни работни места в сектора	40
3.3.2.2. Ключови знания, умения и компетенции на заетите в сектора	41
3.3.3. Нови работни места – характеристики и качество	48
3.4. Прогнози за развитие на сектора, промяна на технологиите и организационната структура в средно и дългосрочен период	51
3.5. Изводи за наличните и очакваните да се проявят нови професии, специалности и работни места	53
3.6. Дефиниране на дефицитни професии и специалности в сектора	59
Раздел 4. Стратегии и подходи за управление и мотивиране на човешките ресурси, повишаване компетенциите на работната сила	62
4.1. Стратегии за управление на дефицитите в човешкия капитал	63
4.1.1. Политики и системи на управление, заплащане и стимулиране (вкл. изследване на налични и съществуващи за сектора компетентностни модели на национално ниво)	63
4.1.2. Инвестиции в развитието на човешките ресурси	72
4.2. Образователна система и човешки ресурси	75
Раздел 5. Административна среда. Препоръки, включително за промяна в нормативната уредба	82
Раздел 6. Изводи и заключения	83
Раздел 7. Литературни източници	88
Раздел 8. Приложения:	91



Използвани съкращения:

Съкращение	Описание на съкращението
АМБ	- Асоциация на млекопреработвателите в България
ДКСТП	- Държавна комисия за стоковите и тържищните пазари
ЕКР	- Европейска квалификационна рамка
ИТЦ	- Индекс на тържищните цени
МС	- Министерски съвет
МЗХ	- Министерство на земеделието и храните
МСП	- Малки и средни предприятия
НКПД	- Национална класификация на професиите и длъжностите
НКР	- Националната квалификационна рамка
НСИ	- Национален статистически институт
НОИ	- Национален осигурителен институт
НЦОК	- Националният център за оценка на компетенциите
НССЗ	- Национална служба за съвети в земеделието
ОП РЧР	- Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”
ПММП	- Преработка на мляко и млечни продукти
П.п.	- Процентни пункта
СКС	- Секторен консултативен съвет
СКМ	- Секторен компетентностен модел
УНСС	- Университет за национално и световно стопанство
УХТ	- Университет за хранителни технологии - Пловдив
ФАО	- Организация по прехрана и земеделие при ООН
ХВП	- Хранително-вкусова промишленост
ХМТУ	- Химико-металургичен технически университет
ЦИР	- Център за икономическо развитие
ЦПО	- Център за професионално обучение
ЧР	- Човешки ресурси
EDA	- European Dairy Association /Европейска млечна организация/
MyCompetence	- Наименованието на информационната система за оценка на компетенциите



Раздел 1. ВЪВЕДЕНИЕ

1.1. ЦЕЛ НА ДОКУМЕНТА И ВРЪЗКА С ДРУГИТЕ ПРОУЧВАНИЯ

Секторният анализ е подготвен по Проект „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони”. Проектът се осъществява в периода 2009-2013 г. от Българска стопанска камара - Съюз на българския бизнес (БСК), в съответствие с Договор № BG051PO001-2.1.06/23.10.2009 г. по мярка BG 051PO001-2.1.06 “Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори” по Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд и Европейския фонд за регионално развитие. Партньори по проекта са Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ) и Конфедерация на труда “Подкрепа”.

Проектът се реализира чрез няколко основни етапа:

1. Анализ и оценка на състоянието на пазара на труда, нагласите на бизнеса, отношението към квалификацията и обучението, включително и секторни анализи.
2. Изграждане на Националната референтна мрежа, съставена от 20 секторни консултативни съвети със социалните партньори и 10 регионални центрове за оценка на компетенциите.
3. Определяне на ключовите длъжности и позиции за всеки сектор. Разработване на секторен компетентностен модел, отразяващ стандартите в най-малко 200 длъжности за обхванатите от проекта 20 пилотни сектора. Създаване за всяка длъжност на компетентностен профил, представляващ стандарт за професионално трудово представяне.
4. Изграждане на онлайн базирана информационна система, включваща секторните компетентностни модели и каталози с компетенции, длъжностни профили и стандарти, електронна платформа за е-обучение и оценяване, платформа за анализи на пазара на труда, ресурсен каталог за развитие и др.

Основната цел на проекта е повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда чрез изграждане на система за оценяване на компетенциите на работната сила на браншово и регионално ниво.

1.2. ЦЕЛ НА АНАЛИЗА

Анализът е разработен от екип експерти, предложени от Секторния консултативен съвет „Млекопреработване”. В третия етап от изготвянето на секторни анализи през 2013 г. основна задача на анализа е да задълбочи и обобщи изследването на тенденциите в управлението на човешките ресурси в сектора, като се отчетат очакваните промени в технологично и организационно отношение. Водещи акценти в изследването са прогнозата на вероятностните нови умения, компетенции и професии в сектора, едновременно с очертаване на дефицитните работни места, професии, специалности, умения и компетенции, както и необходимите промени в образователната и квалификационните системи.

Резултатите от настоящото изследване ще послужат и за агрегиране на национално равнище на данните при разработването на други предстоящи за разработване материали по Проекта, в т.ч. най-малко на:

- Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия, 2013 г.;
- Проучване на пазара на труда в България, 2013 г.;
- Анализ на основните проблеми при развитие и управление на национално, секторни и регионално нива на оценяването на компетенциите на работната сила, 2013 г.

Подготовка на предложения за промени в приложимата нормативна уредба, свързана с насърчаването на ученето през целия живот и кариерното развитие като основен компонент на гъвкавата сигурност, 2013 г.

Целите на анализа са следните:

- Основната цел е да се види мястото на сектор „Млекопреработване“ в икономиката на България, Европа и света, да се определят неговите възможности, като в същото време се направи анализ и в развитието на човешките ресурси в този бранш. Оценката на човешките ресурси, на тяхната информираност, възможности, компетентност и професионална квалификация, придобити знания и умения ще даде възможност да се направи анализ на бъдещото развитие на хората, работещи в предприятията на млекопреработването.
- Друга цел е да се определят и дефинират условията, при които се развиват човешките ресурси днес, съобразно изискванията на ЕС, промяната в нормативната база и развитието на бранша.

Анализът поставя основата за създаване не само на компетентностен модел в сектора, но и на съвременни критерии за управлението на човешките ресурси, за появата на нови професии и условията за това.

Анализът дава възможност да се прогнозират приоритетите в близко и далечно бъдеще по отношение промените в образователната система, така че тя да отговори най-пълноценно на изискванията на бизнеса, свързан с получаването и преработката на млякото.

Не на последно място анализът може да бъде едно полезно практическо помагало в практиката на самите собственици, работодатели и мениджъри, които работят в бранша.

1.3. ДЕФИНИЦИИ, ТЕРМИНОЛОГИЯ И ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ

Като основни източници на информация за разработването на настоящия анализ са ползвани:

1. Доклади и анализи по Проекта, в т.ч.:
 1. Анализ на състоянието и перспективите пред икономиката на Република България (2013);
 2. Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони (2013).
2. Статистически източници:

- НСИ;
- НОИ;
- Евростат.

3. Други източници:

- документи на браншови асоциации, сдружения и др. на местно, регионално, национално и международно равнище;
- най-добри практики;
- решения и документи на регулаторни органи, държавни ведомства и институции;
- специализирани изследвания от неправителствени организации, агенции за пазарни проучвания и др.;
- анкети и интервюта, проведени с основни участници на пазара и потребители;
- издания на европейски и международни организации;
- собствени експертни заключения и оценки.

1.4. МЕТОДОЛОГИЯ

Анализът се опира на една много широка гама от информация както от български, така и от европейски и други източници, за да даде възможност за по-голям подбор на практики, на данни и изводи. За тази цел са използвани анализи на Европейската млечна асоциация, на Министерството на земеделието на САЩ, на научни институти и др.

Целта на разработката е не само да акумулира информация и опит, но и да подпомогне вземането на решения на всички равнища, затова авторите предлагат и различни практически решения.

Данните дават възможност да се направят редица сравнения между различни както икономически, така и качествени показатели за равнището на професионалното развитие на човешките ресурси в сектора. Съпоставката на влиянието на различните фактори при определяне стратегиите за управление на човешките ресурси дава възможност да се формулират стратегии, които могат да решават не само практически казуси, но и да са основа за формиране на модели в отделните предприятия в бранша. Събраната информация по отношение предстоящите нови изисквания на ЕС по отношение решаването на много екологични, енергийни и други проблеми очертава и нови тенденции в развитието на човешките ресурси, в появата на нови професии и нуждите от нови компетенции, умения и практически опит.

За целта са използвани анализи, които вече имат доказан ефект в решаването на тези проблеми. Направено е и изследване, което формулира интересите на част от млекопреработвателните предприятия по отношение информираността, повишаването на капацитета, на компетенциите и уменията на работната сила.

За целите на анализа сектор „Млекопреработване“ и сектор „Преработка на мляко и млечни продукти“ се използват взаимозаменяемо.

Раздел 2. ОСНОВНИ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА СЕКТОРА

Основните икономически показатели в сектора са свързани с количествата добито сурово мляко, както и с количествата преработено мляко. В днешната ситуация – икономическа, демографска и социална – е необходимо да се имат предвид не само показателите, а и влиянието на редица фактори, водещи до промяната на съответните показатели. В този смисъл показателите имат и ще имат временен характер до стабилизирането на икономическите и други фактори, които влияят върху развитието на бранша. Под „други фактори” трябва да се включат и решенията на ЕК по земеделие, които определят и приоритетите на българското млекопреработване, както и условията и приоритетите в досегашните и следващите програмни периоди за развитието на селското стопанство и преработвателната промишленост в България.

Според сегашните критерии за ефективност на предприятието, показателите, приети от водещи експерти в сектора са следните¹:

- количества произведено сурово мляко;
- количества преработено сурово мляко;
- качествени показатели според приетите нормативи;
- продажби;
- внос;
- износ;
- усвояване на средства по Европейски проекти;
- научна развойна дейност, иновации;
- разходи за единица продукция;
- приходи на един служител;
- енергийна ефективност.

2.1. ОСНОВНИ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА СЪСТОЯНИЕТО НА СЕКТОРА: СЕКТОРЪТ В ИКОНОМИКАТА НА ЕВРОПА И МЯСТО НА БЪЛГАРИЯ В НЕГОВОТО РАЗВИТИЕ

Тенденции на млечните пазари в световен мащаб

Според анализите на ЕДА перспективите за растеж на цените на млечни продукти на световния пазар през 2013 г. са все още съвсем реални. Основната причина за тази тенденция ще бъде намаляването на темповете на растеж на производството. Тази тенденция се потвърждава и от наводнението в Австралия, което причини огромни щети на млечния отрасъл. Според участниците на пазара, някои региони на Австралия са пострадали не само от наводняването на площите, но също така и от загубата на животните. От една страна, това води до увеличението на себестойността на стоките (разходи за допълнително хранене, обновяване на стадата, др.) и до нарастване на цените, а от друга - ще намали производството на мляко.

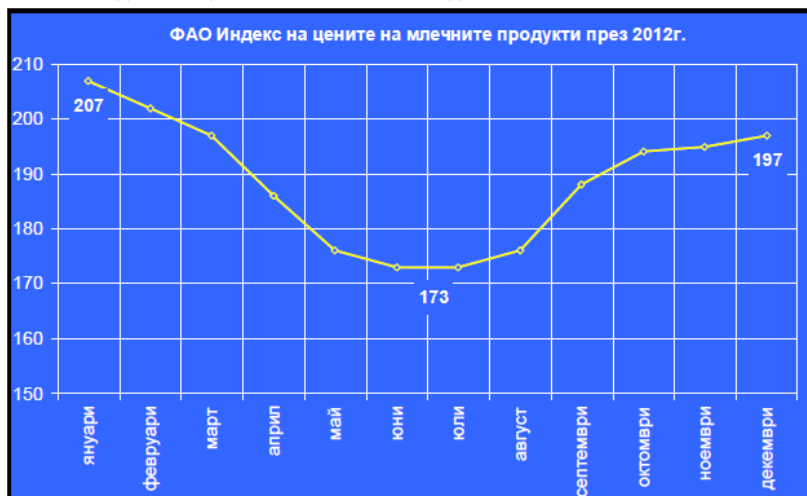
През първото полугодие на 2012 г. ФАО индексът на млечните продукти на международните цени² постепенно се понижава и достига най-ниско ниво в средата на

¹ „Мениджмънт и маркетинг на фирмата”, чл.кор. Проф. Велико Иванов

² В състава на ФАО индекса на млечните продукти влизат сухо мляко (обезмаслено и пълномаслено), сирене, масло.

годината. През следващите месеци тенденцията е възходяща и в края на годината индексът се стабилизира. Повишението на стойностите на индекса през този период е около 14% (фиг.1).

Таблица 1 Индекс на цените на млечните продукти



Източник : Държавна комисия по стоковите борси и тържищата, София 2013 г.

На фигура 2 е представена динамиката на ФАО индекса за периода 2006-2012 г.

Таблица 2 Индекс на цените на млечните продукти (2006-2012)



Източник : Държавна комисия по стоковите борси и тържищата, София 2013 г.

По данни на EDA най-големият производител на мляко в света е ЕС - 140 млн. тона, следвани от САЩ - 90,6 милиона тона през 2012 г. Ниската платежоспособност на млекопереработвателните компании, като следствие на икономическите трудности в региона и високите цени на фуражите, ще доведат до намаляване на производството на мляко. През първата половина на 2013 г. млеконадоят се очаква да се намали с 0,9% в сравнение със същия период през 2012 г. Точно по това време в региона се наблюдава пик в производството, което означава, че за цялата година ще има по-малко мляко, отколкото през 2012 г. В резултат на това производството на млечни продукти ще се намалява, с изключение на сиренето. Както и преди, именно това направление е основен приоритет за региона. Това ще допринесе за намаляването на износа на сирене от САЩ.

Производството на сирене в света се повишило през първите четири месеца на 2012 г. средно с 2.5%. Това е повишение с около 70 хил. тона, бележейки силен ръст спрямо 2011 г. Производството на мляко на прах намаля, което вероятно се дължи на доминирането на Океания на пазара и покачването на предлагане на суровини от Южна Америка.

В момента цената на сиренето в ЕС е 4350-4550 USD/т (с 1,64% по-висока в сравнение с март 2013 г.). В региона има спад в складовите наличности в складовете на производителите. Поради споменатите тенденции, цените ще продължат да се покачват и ще бъдат по-високи в сравнение с миналата година. В Океания, цената на сиренето от началото на сезона е в диапазона 3800-4200 USD/тон, което е с 0,30% повече в сравнение с предходния месец. Търсенето на стоката на пазара за износ продължава да бъде на същото високо ниво, докато на вътрешния пазар интересът на купувачите е нисък. През следващите шест месеца, въпреки сезонността, цените на сиренето ще бъдат близко до този ценови диапазон. Миналогодишното производство на сирене в Съединените щати и намаляването на износа е довело до увеличение на запасите. Това е допринесло до намаляване на цената на сиренето в страната с 6,5% до 3627 USD/тон. Най-големите вносители на стоката са Мексико, Канада и Япония.

Европейската политика за развитие на млекопроизводството

Паралелните дискусии върху реформата на Общата селскостопанска политика (ОСП) в следващата Мултигодишна финансова рамка за периода 2014-2020 отбелязаха напредък през първата половина на 2012 г. Комитетът по земеделие към ЕП (COMAGRI) проведе редица дебати на различните аспекти на ОСП, свързани с управлението на пазара, екологията, Световната търговска организация и политиката на конкуренция и съвместимост. Докладниците по предложенията за реформа на ОСП публикуваха изводите си в средата на юни, а евродепутатите имаха възможност до 9-10 юли да внесат предложения за промени. Френският евродепутат Мишел Дартен предложи да бъдат внесени промени, според които при кризисна ситуация - пазарна или здравна, да има възможност за възвръщане на баланса на пазара, като ЕК даде субсидия на фермерите, които в рамките на 3 месеца са с намалено производство на мляко с 5% в сравнение с предходната година.

Сред другите предложения бяха: референтните цени да могат да бъдат обновявани според развитието на продукцията и разходите за ресурси, както и развитието на пазара; фиксираните цени за лимита на публична интервенция за маслото да се покачи от 30 хил. на 70 хил. тона.

През март 2012 г. ЕК прие решение да стартира дебат за бъдеща промоционална политика на междуинституционално ниво, в резултат на който да се направят юридически предложения за провеждането на такава политика. На 28 юни 2012 г. Комисията одобри 20 програми, с които да се промотират най-вече млечни и земеделски продукти в ЕС и трети страни. Общият бюджет на програмите, които ще са активни за период от 3 г., е 70,7 млн.EUR, от които ЕС ще даде 35.9 млн.EUR. Според EDA сумата на европейските субсидии, които трябва да достигнат до млечния сектор е поне 4,2 млн.EUR.

Единствената подкрепа, която ЕК оказва в първата част на 2012 г. беше за частното складиране на масло. Макар и все още да не е потвърдено, доставките са със 7 млн.т по-малко като 5 държави са надвишили квотата си: Австрия, Дания, Германия, Люксембург и Кипър.

Като продължение от стратегията за развитие на млекопреработването и осигуряване на повече пазари ЕС и САЩ създадоха Работна група на високо равнище за заетост и растеж с цел да изработи политики и мерки за повишаване на търговията и инвестициите, които да

повлияят положително на създаването на работни места, икономическия растеж и конкурентоспособността. Междинен доклад, който описва прогреса на процесите беше публикуван на 19 юни 2012 г. Сред различните опции, Работната група се фокусира върху:

- елиминиране или намаляване на: конвенционалните бариери за търговия на стоки, като тарифи, тарифни квоти и др. бариери за търговията (вкл. задгранични нетарифни бариери);
- възможностите за повишаване на съвместимостта, наредбите и стандартите.

Проведени са деветкратни преговори, които целяха достигането до т.нар. Всеобхватно икономическо и търговско споразумение с Канада, но преговорите за земеделието и последвалата размяна на оферти не достигнаха до успех на този етап.

В изпълнение на взетите решения за разширяване на пазарите ЕК беше оторизирана да отвори двустранни преговори за установяване на Устойчиви общи зони за свободна търговия (DCFTA) с Египет, Йордания, Мароко и Тунис. ЕП гласува резолюция за започване на преговори с Япония, но тя няма задължителен юридически характер и доста страни-членки са несигурни в подкрепата си за такива преговори. Те са свързани с приемане на области за безмитна търговия, но известно е, че Япония пази много стриктно своите пазари и за реализиране на продукцията там процедурите са изключително сложни и продължителни. Комисарят по търговията Карел де Гохт пътува до Молдова и Грузия през февруари, за да стартира преговори с тях. Същият процес започна и в Армения.

ЕС прави всичко възможно да разширява пазарите на млечни продукти, сурово и сухо мляко в трети страни, към които са насочени мерките за промоционални програми. Това не означава, че ЕС ще поеме ангажимент да разширява производството в България. Необходима е стратегия в тази рамка за разширяване на българското производство и усвояване на нови пазари в посочените страни. Това е единствената реална мярка, която може да доведе до подобряване на икономическите показатели и заетостта в млекопреработвателния бранш.

Усилията на ЕС за разширяване на пазарите на млечни продукти разкриват нови възможности пред българските млекопреработватели, но липсата на държавна политика, на единна система за информация, на експертен капацитет по отношение международния мениджмънт, както и негативните черти на конкуренцията не дават възможност за намиране на точното решение.

Българските производители трябва да са наясно, че проблемите по отношение развитието на човешките ресурси в бранша зависят основно и единствено от самите тях, като се използват всички предоставени възможности от ЕС чрез съответната браншова организация.

Неформалната икономика играе много съществена роля в млекопреработвателния бранш и оказва пряко и косвено влияние върху заетостта в сектора. От една страна, сивата икономика позволява да се повиши привлекателността на дадено работно място или дори професия, като се осигуряват по-високи доходи. От друга страна, сивата икономика променя възрастовата структура на заетите, защото тя привлича повече млади хора, които не мислят за пенсия, но в същото време осигурява доходи в семействата и на по-възрастните, които обаче се осигуряват на по-ниско възнаграждение.¹

¹ Конкретни данни за влиянието на неформалната икономика има в изследването „Ограничаване и превенция на неформалната икономика“, реализирано от Асоциация на индустриалния капитал в България.

Състояние и развитие на сектора в Европа

Млекопреработването е важна и съществена част от цялата хранително-вкусова промишленост. Основните характеристики на сектора за преработка на храни в Европа по данни от 2011 г. и най-нови развития са следните:

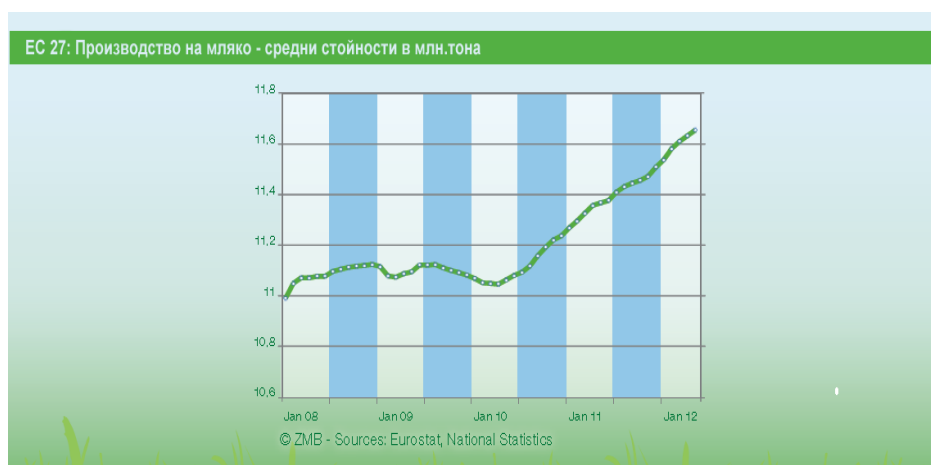
- Оборът е 956.2 млрд. EUR;
- В сектора работят 4.1 млн. души (най-големият сектор в ЕС по отношение на заетостта - 16 процента от производствения сектор);
- Малките и средни предприятия дават 48.7 процента от оборота на храни и напитки и 63 процента от заетостта в хранително-вкусовия сектор;
- Броят на компаниите е 274 000 (13.4 процента от предприятията в производството);
- Добавена стойност: 2 процента от БВП и 13 процента от производствения сектор;
- Пазарен дял на ЕС в световен мащаб: 17.8 процента (спад спрямо 20.4 процента през 2000 г.);
- НИРД (процент от продукцията на храни и напитки): 0.38 процента;
- Производителност на труда в производството: хранителни продукти - 38,000 EUR на служител; напитки - 70,000 EUR на служител;
- Производителността на труда нараства с размера на компанията (производителност на труда на МСП = 33,000 EUR, на големи предприятия = 60,000 EUR);
- Големите предприятия имат по-висока добавена стойност и оборот, но по-малък брой служители, отколкото МСП;
- Месният сектор е най-големият под-сегмент, заемащ 20 процента от общия оборот;
- Под-сегмент „Хляб и тестени изделия“ се нарежда пръв по отношение на добавена стойност, заетост и брой на предприятията;
- 42 процента от всички патенти в областта на селското стопанство и храните, подадени в световен мащаб за периода 1998-2008 г., са от ЕС;
- В рамките на ЕС, 2 процента от патентите, подадени от промишления отрасъл, са от хранително-вкусовия сектор;
- Трите основни цели на иновациите в хранителните предприятия са: повишаване качеството на стоките и услугите; увеличаване на асортимента; увеличаване на пазарния дял.
- Естония има най-големия дял от иновативни продукти в хранителната индустрия, следвана от Финландия и Германия. В повечето страни – членки на ЕС, иновационният процес е съсредоточен върху продуктовете иновации;
- От най-големите 1,000 компании, инвестиращи в НИРД във всички сектори от икономиката на ЕС през 2010 г., 37 компании от хранително-вкусовата индустрия са инвестирали общо 2.3 млрд. EUR, съответстващи на 2.2 процента от всички инвестиции.

Анализът на горната информация, показва, че в най-големия сектор по отношение на заетостта се осигуряват едва 0.38 на сто разходи за иновации. Сериозният пазарен дял намалява от 2000 г. насам. Големите предприятия имат най-голям пазарен дял и най-малък брой служители, което поставя МСП в неизгодно положение. Инвестиции за иновации правят

само най-големите компании, което е негативна тенденция, тъй като МСП дават почти половината от продукцията в сектора като цяло.

Според анализите на EDA покачането на производството на мляко, наблюдавано от 2010 г., продължава и в първата половина на 2012 г. (фиг. 3). От януари до май 2012 г. 2.3% повече мляко (на дневна база) е стигнало до мандрите в ЕС-27 в сравнение със същия период на 2011 г. Заради студовите през февруари, растежът има по-нисък темп спрямо 2011 г., когато събирането на мляко нарасна с 2.7%. Млечната продукция в десетте източноевропейските членки, присъединили се към ЕС през 2004 г., се покачва с 8.2% средно. Намаление се наблюдава само в Белгия, България и Финландия.

Фиг. 1 Производство на мляко – средни стойности в млн.тона



Източник: EDA

Таблица 3 СТАТИСТИКА ЗА СИРЕНЕТО В ЕС (2008-2012 г)

СТАТИСТИКА ЗА СИРЕНЕТО В ЕС					
в хил.т.	2008	2009	2010*	2011*	2012**
	EU 27	EU 27	EU 27	EU 27	EU 27
ПРОДУКЦИЯ	9,084	9,083	9,220	9,300	9,440
ОТ КРАВЕ МЛЯКО В МАНДРИ	8,334	8,333	8,480	8,560	8,700
В СТОПАНСТВА	100	100	100	100	100
ОТ ДРУГО МЛЯКО	650	650	640	640	640
ИМПОРТ	89	85	82	74	80
ПРЕРАБОТЕНИ	255	250	260	245	240
НАЛИЧНИ	9,428	9,417	9,562	9,619	9,760
ЕКСПОРТ	555	578	676	682	720
ПРОМЯНА НА ЗАПАСИТЕ	10	-30	-5	0	0
КОНСУМАЦИЯ	8,864	8,869	8,891	8,936	9,040
НА ЧОВЕК ОТ НАСЕЛЕНИЕТО (КГ)	17.8	17.8	17.8	17.8	18.0

*) Услови
**) Предвидени

†) От преработено сирене Updated: July 2012

Източник: EDA

През периода 2008-2012 г. консумацията на сирене в ЕС расте, като през 2012 г. нарастването е по-бързо, отколкото през предходната година (табл. 1). Кризата с еврото и дълговете сякаш нямат негативно влияние на общата консумация на млечни продукти, въпреки че марките с по-високи цени трудно удържат дяловете си на пазара. Голямото експортно търсене от страни извън ЕС отново поддържаше пазара, както в предишните 2 години.

При наличието на достатъчно суровини в началото на 2012 г. цените на млечната продукция нямаше как да останат на високите равнища от 2011 г. и паднаха до по-нормални нива. Като цяло цените на млечните продукти намаляха през първата половина на 2012 г., като най-голям беше спадът в цените на маслото. Суроватката беше единството изключение и се търгуваше на цени, близки до тези от 2011 г. След сезонния пик на млечната продукция, спадът спря и започнаха да се наблюдават първите леки покачвания на цените.

Данните от таблица 4 показват, че за периода 2008-2012 г. в ЕС слабо нараства консумацията на течно мляко, в по-големи количества расте потреблението на масло, сирена, ферментирани продукти.

Голямото търсене абсорбира по-голямата продукция: търсенето на мляко извън ЕС нараства и продукцията се реализира, което е категорично доказателство за предпочитането на европейските млечни продукти по света. Географската карта на доставките на мляко се промени като през 2011 г. най-големи производители бяха Франция, Германия и Ирландия. През 2012 г. се наблюдава най-голямо нарастване в Полша. Като цяло има повишение и в Източна Европа, като България прави изключение.

Таблица 4 МЛЕЧЕН ПАЗАР НА ЕС (2007 – 2012 г)

МЛЕЧЕН ПАЗАР НА ЕС - 2007-2012					
in 1,000 t	2008 EU-27	2009 EU-27	2010 ¹⁾ EU-27	2011 ¹⁾ EU-27	2012 ²⁾ EU-27
КРАВИ (Dec. Census, '000heads)	24,248	23,565	23,122	22,842	22,700
МЛЕЧНА ПРОДУКЦИЯ	148,534	147,520	148,565	150,000	151,000
МЛЯКО ДОСТАВЕНО ДО МАНДРИТЕ	135,103	134,525	135,273	139,080	141,800
МЛЯКО ЗА ТЕЧНА КОНСУМАЦИЯ	32,524	32,497	32,721	32,900	33,000
ФЕРМЕНТИРАЛИ ПРОДУКТИ	9,232	9,350	9,470	9,600	9,700
МАСЛО					
ПРОДУКЦИЯ	2,100	2,060	2,010	2,090	2,130
КОНСУМАЦИЯ	1,968	1,984	1,964	1,965	1,980
СИРЕНЕ					
ПРОДУКЦИЯ 4)	9,339	9,333	9,490	9,545	9,690
КОНСУМАЦИЯ 5)	8,854	8,859	8,891	8,935	9,040
ОБЕЗМАСЛЕНО СУХО МЛЯКО					
ПРОДУКЦИЯ	1,040	1,160	1,080	1,210	1,270
КОНСУМАЦИЯ	775	800	800	810	810
ОБЩО ПРОИЗВОДСТВО НА СУХО МЛЯКО	835	735	755	725	710
ПРОИЗВОДСТВО НА КОНДЕНЗИРАНО МЛ.	1,154	1,137	1,122	1,100	1,120
Обезмаслено сухо мл. за казеин	4,500	3,800	4,400	4,900	5,100
НАСЕЛЕНИЕ (в млн. души)	498	500	501	502	503

1) Условни 2) Прогнози 3) Предадени 4) Вкл. сирене, произведено от мляко от други животни
5) Вкл. преработено сирене

източник: ZMB Berlin, Updated: July 2012

Източник: EDA

Промените в климата се отразяват пряко върху млекопреработвателния сектор. В началото на лятото, в Западна Европа времето остана хладно и дъждовно, което покачи цените на фуража и намали производството на мляко.

През втората половина на 2012 г. пазарът на млякото достигна баланс. В началото на пролетта и на лятото се наблюдаваха неблагоприятни климатични условия в много райони на Европа, което забави растежа. Последващо свиване е възможно и заради ниските цени на млякото в комбинация с нарастващите цени на фуража и свиването на квотите. Според анализите на EDA има индикации, че нарасналата продукция на мляко извън ЕС също ще намалее.

Основни изводи и тенденции за сектора:

В сектор „Млекопреработване“ навлизат инвестиции главно по европейски проекти, но те са насочени към големите производители, които вече имат и ферми и мандри. В същото време малките и средни производители дават половината от млякото, но при тях няма реална инвестиция, те не могат да се включат в проекти, работят с по-малко хора. Получава се парадокс: половината от млякото се произвежда от финансово, икономически и технологично по-слабите предприятия, а те са оставени без интерес, отношение и помощ от страна на държавните и европейските институции, свързани със земеделието.

Това предопределя и заетостта в сектора. Човешките ресурси, естествено, се насочват към по-големите предприятия, където и работната заплата е по-висока, а малките и средните се обезпечават с работна сила във формата на семеен бизнес, другата работна сила идва от ромските семейства на региона, но тя категорично се отличава със слаб контрол, качество, дисциплина и отговорност. Реално браншът ползва инвестиции, но те обслужват малък процент от предприятията.

2.2. СЕКТОРЪТ В ИКОНОМИКАТА НА БЪЛГАРИЯ

Секторът за преработка на храни става все по-конкурентоспособен въпреки високия дял на остаряло производствено оборудване. Структурните проблеми в селскостопанския сектор обаче, все още оказват отрицателно влияние. За бъде използван напълно производственият капацитет на индустрията, конкурентоспособността в селското стопанство трябва също да се засили. Ето защо политиките и инструментите за подкрепа трябва да бъдат насочени едновременно към секторите за производството и за преработване на храни. Повишаването на цените на млечните продукти през 2010 г. се дължи на повишеното търсене, главно от нововъзникващи икономики, и ограниченото предлагане от Южното полукълбо. Същата ситуация преобладава и през първата половина на 2011 г. Но от средата на 2011 г. цените на млечните продукти са подложени на натиск от основните региони, предлагащи млечни продукти по света, вследствие на повишената наличност на тези продукти. Натискът към понижаване на цените продължава през първите месеци на 2012 г., докато цените на млечните продукти на ЕС достигат най-ниското ниво около 120 % от (действителната) интервенционна цена в края на м. май. През юни цените започват да се увеличават и до датата на изготвяне на настоящия доклад това нарастване продължава, главно поради намалената наличност на мляко от САЩ като последица от безпрецедентната гореща вълна, както и поради едновременния спад в производството на мляко в ЕС, докато южното полукълбо се намира в слабопродуктивния зимен сезон.

Нараства износът на всички основни млечни продукти от ЕС през 2010 г. и 2011 г., с изключение на масло/млечна мазнина и пълномаслено мляко на прах. Особено активен е износът на обезмаслено мляко на прах от ЕС. Потвърден е значителен резултат в износа през 2012 г., който до момента включва видимо оживление при износа на масло, който на кумулативна база през първите седем месеца на 2012 г. изпреварва нивата от 2011 г. Този резултат е постигнат без възстановявания при износ.

Основните тенденции в развитието на хранителната промишленост са следните:

- Увеличаването на инвестициите в нови дейности за хранопереработка, бутилиране и пакетиране;
- Възприемане на изискванията на ЕС относно анализа на опасностите и контрола на критичните точки;
- Увеличаване количеството и качеството на износа. Преди време, голям брой фирми не можеха да отговорят на европейските стандарти за безопасност и хигиена на храните, заради което не им беше позволено да изнасят на европейския пазар;
- Присъствието на утвърдени институции за изследване и проучване на храните.

България притежава всички необходими условия за производството на качествени хранителни продукти, което прави сектора на млекопреработването привлекателен за инвеститорите: силни традиции и отличен климат, както и конкурентни цени на работната ръка, която прави оперативните разходи ниски. Основните фактори, които се отразяват положително върху сектора, включват:

- Продължаващото реструктуриране на технологичната инфраструктура, утвърденият капацитет за производство на протеини, ензими, витамини и подправки.
- Продължаващите иновационни процеси за нови видове хранителни продукти; въвеждане на високотехнологично оборудване, техники и технологии; въвеждане на европейски стандарти за качество на храните и напитките и техните опаковки; въвеждане на щадящи природата производствени процеси и опаковки.

В България се поддържа една трайна тенденция към обединяване на предприятията, окрупняване на мощностите, което е за сметка на намаляването на броя на малките и средни производители. Консолидирането на фермите за производство на мляко доведе до почти двойно увеличаване на износа на млечни произведения: от 19,000 тона през 2010 г. до повече от 36,000 тона през 2011 г.

Количествените показатели за производството на мляко и млечни продукти в България са представени на фигура 2. Производството на краве мляко леко се увеличава през периода 2009-2011 г., но при овчето и козето мляко няма никакъв растеж, което в бъдеще ще е сериозен проблем, защото на пазара все повече ще се търсят продукти от овче и козе мляко.

Фиг. 2 Производство на мляко (2009-2011), тона



Източник: ДФ „Земеделие”; *експертна оценка (за 2011 и 2012 г. - на база установени площи по СЕПП, съответно за кампании `2010 и `2011)

Млечната индустрия е подкрепена от висока консумация на млечни произведения на глава от населението. В сравнение с други страни от ЕС - основни производителки на млечни произведения, в България производствените разходи са значително по-ниски, уравнивено единствено от цената на транспорта до другите пазари. Една от пречките пред бъдещия растеж е ниското качество на суровото мляко – факт, по който се работи чрез реструктуриране на фермите, за да отговорят на изискванията на ЕС.

Увеличените местна консумация и експорт на млечни произведения към други страни от ЕС, както и към традиционните пазари в региона и страните от бившия Съветски съюз, най-вероятно ще продължат да движат по-нататъшния растеж на сектора.

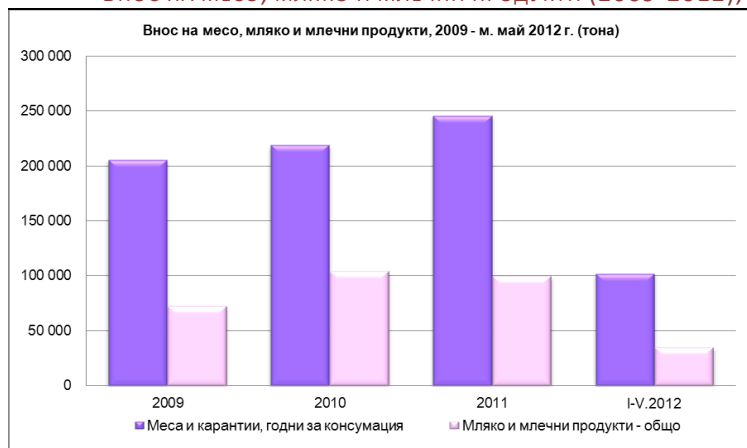
Както се вижда от фигури 3 и 4 през последните години износът и вноса на мляко и млечни продукти нарастват, но обемите при вноса са много по-големи, т.е. налице е нетен внос на тези хранителни продукти.

Фиг. 3 Износ на месо, мляко и млечни продукти (2009-2012), тона



Източник:ДФ „Земеделие”; *експертна оценка (за 2011 и 2012 г. - на база установени площи по СЕПП, съответно за кампании `2010 и `2011)

Фиг. 4 Внос на месо, мляко и млечни продукти (2009-2012), тона



Източник:ДФ „Земеделие”; *експертна оценка (за 2011 и 2012 г. - на база установени площи по СЕПП, съответно за кампании `2010 и `2011)

По данни от изследване в бранш „Млекопреработване“, **през последните три години 70% от млекопреработвателите работят изцяло за вътрешния пазар.** Около 18% от изследваните фирми-млекопроизводители работят за външни пазари, като относителният дял на продукцията, която реализират като експорт, варира между 15 и 25%. Едва 2% от

млекопроизводителите работят основно за външни пазари и над 75% от продукцията им намира реализация на пазари извън страната.

Динамиката на индекса на тържищните цени /ИТЦ/ на млечните произведения през 2012 г. и за периода 2006 – 2012 г. е представена на фигури 5 и 6. Движението на индекса се обуславя от движението на цените на стоките, които влизат в неговата структура, а именно: сирене – краве и овче, кашкавал ”Витоша” и краве масло.

За съжаление, няма институция, която да подготви анализ, свързващ движението на цените, динамиката на производството и състоянието на човешките ресурси в млекопреработвателния сектор. Това засега е грижа единствено на фирмите, а проблемът се отнася до млекопреработването и хранително-вкусовата промишленост като цяло.

Фиг. 5 Движение на ИТЦ на млечните произведения (2012)



Източник : Държавна комисия по стоковите борси и тържищата, София 2013 г.

Фиг. 6 Движение на ИТЦ на млечните произведения (2006-2012)



Източник : Държавна комисия по стоковите борси и тържищата, София 2013 г.

Наблюденията от предходни години показват, че при движението на цените на млечните произведения се наблюдават определени сезонни тенденции, изразяващи се в по-високи есенно-зимни стойности и спад на цените през пролетта и лятото. През последните три – четири години тези сезонни колебания са все по-слабо изразени.¹

През първите седмици на м. януари 2012 г. стойностите на индекса се движат надолу, но още от средата на месеца кривата придобива възходящ характер (фиг. 6). Най-високите зимни стойности индексът достига в края на м. март. През следващите месеци индексът трайно се понижава, което е свързано със сезонния спад на цените на млечните произведения. Низходящата тенденция се запазва до средата на месец август, когато са регистрирани и най-ниските нива на индекса за годината. Стартирайки от ниво 1.520 пункта през лятото, индексът на млечните произведения се покачва в края на 2012 г. до 1.660 пункта, като есенно-зимното повишение на стойностите е около 9%. В резултат на възходящото движение на кривата на индекса през втората половина на 2012 г. стойностите се качват до нивото от 2011 г.

Краве сирене

В началото на 2012 г. цената на кравето сирене се стабилизира на ниво от около 4.60 лв./кг (фиг. 9). През следващите два месеца се наблюдава покачване на стойностите и през м. март цената стъпва на ниво от 4.95 лв./кг. С изключение на леко колебание нагоре в началото на май, кривата в този период се движи трайно надолу и през последната седмица на юли е отбелязана най-ниската за годината цена – 4.57 лв./кг. От м. август цената се движи плавно и постоянно нагоре, като пиковите стойности са отчетени през ноември – 5.13 лв./кг. Поскъпването за този период е 12%. През последния месец на годината има стабилизиране на цената на кравето сирене, но на високите нива от м. ноември.

След поскъпването на сиренето през 2010 и първата половина на 2011 г. кривата се задържа трайно на ниво от около 5.00 лв./кг (фиг. 7).

Фиг. 7 Движение на ЦЕ на „КРАВЕ СИРЕНЕ” (2012)



Източник : Държавна комисия по стоковите борси и тържищата, София 2013 г.

¹ По-нататъшният анализ на динамиката на цените на млечните продукти е направен на база „Анализ на движението на цените на едро на стоките, търгувани на стоковите тържища и пазарите на производителите през 2012 г.“, Държавна комисия по стоковите борси и тържищата

Фиг. 8 ДВИЖЕНИЕ НА ЦЕ НА КРАВЕ СИРЕНЕ (2006-2012)



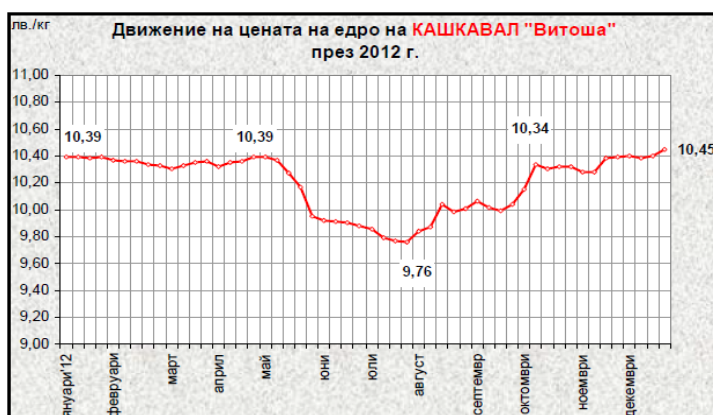
Източник : Държавна комисия по стоковите борси и тържищата, София 2013 г.

Кашкавал

През първите пет месеца на 2012 г. цената на кашкавал „Витоша” е стабилна и се движи около ниво от 10.40 лв./кг (фиг. 9). В периода май-юли се наблюдава траен спад на стойностите и в края на м. юли са отчетени най-ниските за годината летни цени. 9.76 лв./кг. Пролетно – лятното поевтиняване на кашкавала е 6%. През следващите месеци кривата има преобладаващ възходящ характер, който продължава до средата на м. ноември. През последните два месеца на годината цената на кашкавала се стабилизира на нивото от началото на годината.

И при кашкавала се наблюдаваше рязко и трайно поскъпване през втората половина на 2010 г., след което цените останаха на високо ниво и се движат около 10.50 лв/кг (фиг. 10).

Фиг. 9 ДВИЖЕНИЕ НА ЦЕ НА КАШКАВАЛ „ВИТОША” (2012)



Източник : Държавна комисия по стоковите борси и тържищата, София 2013 г.

Фиг. 10 ДВИЖЕНИЕ НА ЦЕ НА КАШКАВАЛ „ВИТОША” (2006-2012)



Източник : Държавна комисия по стоковите борси и тържищата, София 2013 г.

Краве масло

В началото на годината цената на едро на кравето масло стартира от ниво 1.14 лв./бр. (фиг. 11). До края на м. юли стойностите се задържат на ниво около 1.10 – 1.12 лв./бр. От началото на м. август се наблюдава тенденция на плавно и трайно покачване на цената и през м. декември е отчетена най-високата за годината цена – 1.24 лв./бр. Поскъпването на маслото за годината е около 9%.

Ретроспективният анализ на движението на цената на маслото показва, че от средата на 2003 г. кривата има траен възходящ характер (фиг. 14).

Фиг. 11 Движение на ЦЕ НА КРАВЕ МАСЛО (2012)



Източник : Държавна комисия по стоковите борси и тържищата, София 2013 г.

Фиг. 12 Движение на ЦЕ НА КРАВЕ МАСЛО (2006-2012)



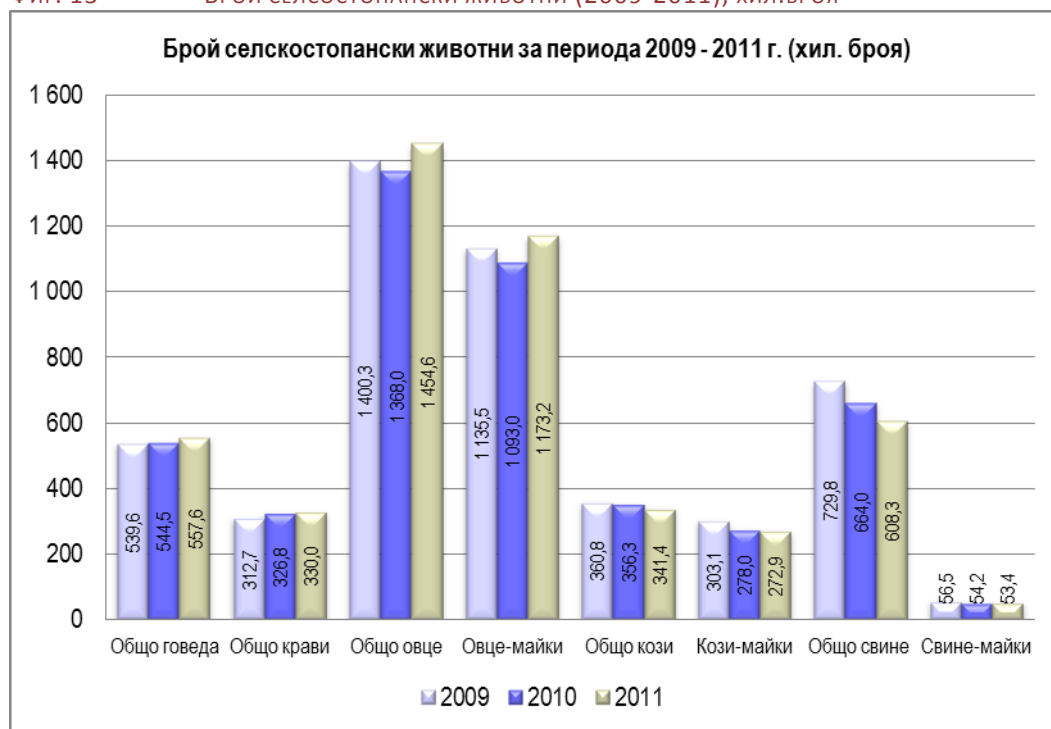
Източник : Държавна комисия по стоковите борси и тържищата, София 2013 г.

През 2011 г. брутната добавена стойност, създадена в отрасъл „Селско, горско и рибно стопанство”, бележи ръст от 22% спрямо предходната година в номинално изражение, до 3 637

млн. лв. по текущи цени. Общата стойност на брутната продукция от отрасъл „Селско стопанство“ за 2011 г. възлиза на 8 667,5 млн. лв. по текущи цени на производител – с 15% повече спрямо 2010 г., като се отчита увеличение както при продукцията от растениевъдството, така и при тази от животновъдството.¹

На фигура 15 е представен броят на селскостопанските животни по видове. Динамиката на броя на кравите, овцете и козите определя възможностите на животновъдството да доставя необходимата суровина за сектор „Млекопреработване“.

Фиг. 13 Брой селскостопански животни (2009-2011), хил. броя



Източник:ДФ „Земеделие“; *експертна оценка (за 2011 и 2012 г. - на база установени площи по СЕПП, съответно за кампании `2010 и `2011)

Интересна е и съпоставката на броя на животни и ферми и промяната в последните години (табл. 5).

Таблица 5 Брой животни и ферми под селекционен контрол (2009-2011)

	2009 г.			2010 г.			2011 г.			Изменение 2011/2010 г.		
	животни	ферми	ср. бр. животни	животни	ферми	ср. бр. животни	животни	ферми	ср. бр. животни	животни	ферми	ср. бр. животни
крави, в т. ч.:	33 574	751	45	35 595	625	57	47 178	739	64	32,5%	18,2%	12,1%
- млечни	33 574	751	45	35 595	625	57	46 824	735	64	31,5%	17,6%	11,9%
- месодайни							354	4	89			
биволици	4 306	88	49	4 485	121	37	4 669	119	39	4,1%	-1,7%	5,9%
общо ЕРД	37 880	839	45	40 080	746	54	51 847	858	60	29,4%	15,0%	12,5%
овце майки млечни	124 566	768	162	130 877	729	180	152 607	798	191	16,6%	9,5%	6,5%
овце майки месодайни	10 286	41	251	7 254	29	250	6 296	26	242	-13,2%	-10,3%	-3,2%
общо овце	134 852	809	167	138 131	758	182	158 903	824	193	15,0%	8,7%	5,8%

¹ По-нататъшният анализ е направен на база „Аграрен доклад 2012“ на Министерството на земеделието и храните

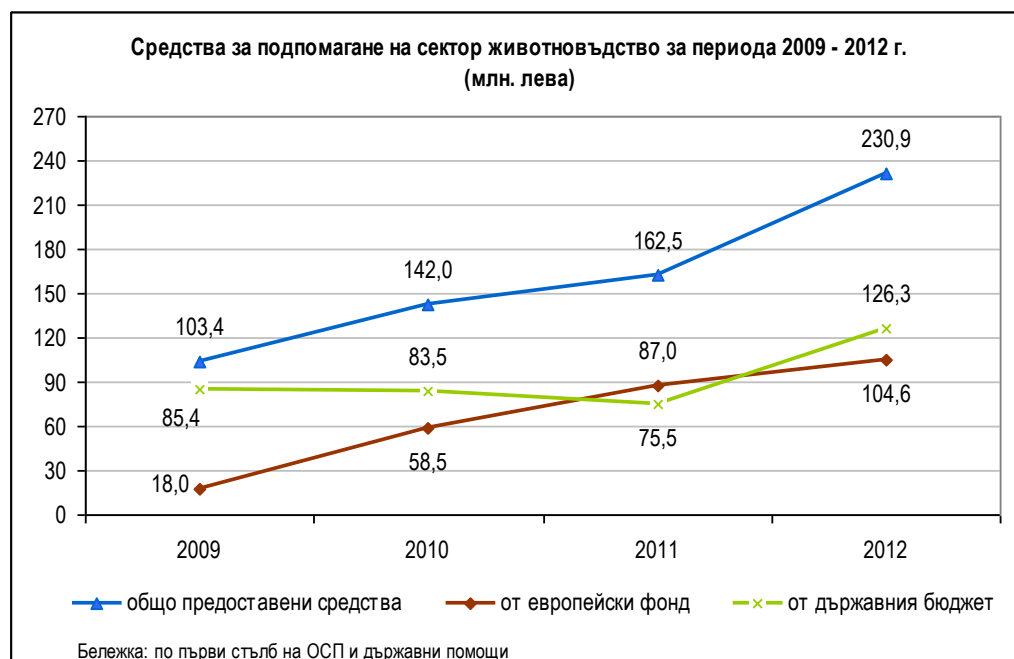
кози майки	4 274	34	126	2 069	16	129	5 022	46	109	142,7%	187,5%	-15,6%
общо ДРД	139 126	843	165	140 200	774	181	163 925	870	188	16,9%	12,4%	4,0%
свине	34 271	75	457	33 264	72	462	35 185	78	451	5,8%	8,3%	-2,4%
птици	837 848	9	93 094	852 616	8	106 577	651 742	7	93 106	-23,6%	-12,5%	-12,6%
коне	500	66	8	1 243	113	11	3 636	280	13	192,5%	147,8%	18,1%
пчели	11 434	49	233	10 858	50	217	11 625	56	208	7,1%	12,0%	-4,4%

Източник: ИАСРЖ Източник:ДФ „Земеделие“; *експертна оценка (за 2011 и 2012 г. - на база установени площи по СЕПП, съответно за кампании `2010 и `2011)

През 2011 г. износът на селскостопански стоки се увеличава с 31,9% в сравнение с 2010 г., а вносът – с 24,4 на сто. В резултат, традиционно положителното търговско салдо в аграрната търговия на страната бележи ръст от 52,2% спрямо предходната година, като надхвърля 1,4 млрд. щ. д.

Един от факторите, допринасящи за стабилизиране и развитие на отрасъла, е предоставяната публична финансова подкрепа (фиг. 16). По схемите за директни плащания за кампании `2011 са оторизирани плащания в размер на 996,3 млн. лв. (общо от европейските земеделски фондове и от националния бюджет). От тях 723,2 млн. лв. са по схемата за единно плащане на площ, 89,6 млн. лв. – национални доплащания на площ, 111 млн. лв. – по схемите за национални доплащания и специфично подпомагане за животновъдство, и 72,1 млн. лв. – национални доплащания за тютюн.

Фиг. 14 Средства за подпомагане на сектор „Животновъдство“ (2009-2012), млн.лв



Източник: ИАСРЖ Източник:ДФ „Земеделие“; *експертна оценка (за 2011 и 2012 г. - на база установени площи по СЕПП, съответно за кампании `2010 и `2011)

През 2011 г. по Програмата за развитие на селските райони са изплатени 503,7 млн. лв. на крайни бенефициенти. Общо изплатените средства за периода 2008-2011 г. достигат 2,04 млрд. лв. (вкл. 335 млн. лв. за гаранционен фонд), което представлява 32% от бюджета на Програмата.

Таблица 6 ПАЗАРНИ МЕРКИ

	2009	2010	2011	2012 (прогноза)	Изменение 2012/2011
1. Държавни помощи (субсидии по схеми на съществуващи и нови държавни помощи, изплащани от ДФ "Земеделие"):	25,9	25,3	23,7	28,3	19,3%
- в т.ч. помощи "de minimis"	-	-	20,7	0,3	-98,8%
2. Схеми за национални доплащания за животни (за говеда, овце и кози)	59,5	58,1	51,8	98,0	89,2%
3. Специфични схеми за подкрепа по чл. 68 от Регламент 73/2009 (за крави, овце и кози)	-	19,9	29,1	40,7	40,2%
4. Пазарни мерки - Специфична мярка за подкрепа на млечния сектор, пострадал от кризата Регламент (ЕС) 1233/2009 г.	-	3,6	0	0	-
5. Схема за единно плащане на площ (СЕПП) - плащания за пасища и ливади*	18,0	35,0	57,9	63,8	10,3%
Общо предоставени средства, в т. ч.:	103,4	142,0	162,5	230,9	42,1%
- европейски средства	18,0	58,5	87,0	104,6	20,3%
- от държавния бюджет	85,4	83,5	75,5	126,3	67,3%

Източник: ИАСРЖ Източник: ДФ „Земеделие”; *експертна оценка (за 2011 и 2012 г. - на база установени площи по СЕПП, съответно за кампании `2010 и `2011)

В Аграрния доклад са представени целите на политиката в аграрния отрасъл и действията за тяхното постигане през 2013 г. Важен приоритет в дейността на Министерството на земеделието и храните през годината ще бъде отстояване на интересите на българското земеделие при определяне на окончателните параметри на Общата селскостопанска политика на Европейския съюз след 2013 г. и подготовка за нейното прилагане.

Основни изводи и тенденции за значимостта на сектора:

Сектор „Млекопреработване“ играе важна роля в икономиката на България по няколко причини:

1. Млечните храни са традиционни за региона;
2. Независимо, че се свива консумацията на млечни продукти, устойчивостта на сектора все пак се запазва;
3. Предприятията в млекопреработвателния бранш се окрупняват и присъстват все по-осезателно на пазара;
4. От страна на ЕС се насочват субсидии, които гарантират до известна степен финансирането на сектора.

Млечните продукти заемат 12% от целия пазар на хранителните продукти. Това означава, че има гарантиран сегмент. Освен това, макар и бавно, расте износьт, расте и интересът на другите страни към продуктите на нашето млекопреработване. Макар и малък, процентът на предприятията, които се характеризират с иновативност и търсене на нови технологични решения, се покачва и тази тенденция ще бъде определяща в следващите години.

Раздел 3. ОСНОВНИ ФАКТОРИ, ВЛИЯЕЩИ ВЪРХУ РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ И СЪСТОЯНИЕ НА РАБОТНАТА СИЛА В СЕКТОРА

3.1. ВЛИЯНИЕ НА ИКОНОМИЧЕСКИТЕ ПОКАЗАТЕЛИ ВЪРХУ РАБОТНАТА СИЛА В СЕКТОРА

Ситуацията в сектор „Млекопреработване“ се характеризира с много голяма динамика, сезонност, цикличност, несигурност в приходите, зависимост от големите търговски вериги, нестабилност и хаотично движение на работната сила. Почти във всички големи фирми-преработватели преработката на мляко не е постоянен, всекидневен процес, защото количеството на постъпващата суровина не е достатъчно, за да се натоварят едновременно и постоянно всички производствени мощности. Фактор за това е и намалената платежоспособност на населението, рецесията и съответно намалената консумация на мляко и млечни продукти, стесненият вътрешен пазар. Силното свиване на износа, поради загубените външни пазари, е другият фактор за намаляване обема на производството. По тази причина продукцията застоява в складовете, а преработвателните мощности работят по два-три дни в седмицата. Тази ситуация оказва сериозно влияние върху структурата на работната сила по професии, върху заетостта и използването на квалификацията на работниците, както и върху мотивацията за развитието и професионалното израстване на човешките ресурси. От друга страна, заетите в млекопреработвателния бранш не работят постоянно според своята квалификация и степен на професионална реализация, а според това, което изисква практиката на съответното предприятие. В същото време работодателят се стреми да намалява колкото може повече броя на заетите, за да търси по-голяма ефективност. Това поражда и парадокси – например, заплатата на един животновъд достига и често надхвърля 1000 лева, но това не е условие за стабилност на работната сила в този сектор, напротив, има голямо текучество и свободни работни места. По-голямата част от тях са заети от лица с ромски произход, за тях се осигуряват и условия за живот на цялото семейство, но това не помага за стабилизирането на човешките ресурси. Този проблем изисква отделно проучване, изясняване на проблемите в детайли, както и на факторите, които влияят, за да има сериозна и стабилна политика за развитието на човешките ресурси в сектора.

По-различна е ситуацията при технолозите, майсторите и специалистите, заети в бранша. Тук работната сила е по-устойчива на влиянието на отрицателните фактори, но пък има тенденция за застаряване на лицата с висше и средно-професионално образование, а това са хората, които директно са свързани с качеството, производителността, ефективността, вземането на управленските решения в оперативната работа, отговорността и стратегията на фирмата.

Голямото текучество и застаряването на заетите в млекопреработването води до следните негативни тенденции:

- Губи се ценен професионален потенциал;
- Не се предава професионалният опит;
- Все повече намалява мотивацията за професионално израстване;



- **Секторът изостава в иновативните практики;**
- **Намалява степента на информираност като цяло.**

Заети са лицата, които работят или имат работа, но временно не работят поради болест, бременност, раждане, отглеждане на деца, ползване на отпуск, участие в трудов конфликт и пр. Естествен е процесът на избягване на ангажименти към лица, на които предстои раждане, даже брак, синдикалните организации в млекопреработвателния бранш са рядкост. Много често се наемат хора почасово, на които се плаща на ръка. Това е така нареченият „черен трудов пазар“, който голяма част от работодателите предпочитат, защото си спестяват пари от данъци, удържки, застраховки, и т.н. Естествено на такава работа се съгласяват хора с ниска квалификация и професионална култура, без сериозни и утвърдени трудови навици.¹

От друга страна, изискванията на завършилите висше и средно-професионално образование растат, те не се съгласяват с условията на работа, искат по-високи възнаграждения, търсят реализация в по-големите международни компании, които смятат за по-стабилни финансово и административно.

Човешките ресурси са един от решаващите фактори за постигане на по-високи икономически показатели, това е и основният фактор, който определя стратегията и развитието на предприятието. Затова икономическите показатели отразяват до голяма степен състоянието на човешките ресурси. Взаимовръзката между човешките ресурси и икономическите показатели е много сложна в чисто практически, професионален, психологически и демографски план. Тези връзки не са цел на настоящия анализ, но все пак трябва да се подчертае, че връзката и зависимостта между заетостта, професионалната реализация и постигането на определени икономически показатели произлиза от:

- Степента на заетост като показател за състоянието на икономиката в бранша и съответните региони;
- Заетостта като показател за състоянието на работната сила;
- Заетостта като фактор за влияние върху развитието на бранша;
- Структурата на заетите и технологичното и професионално развитието на бранша;
- Заетостта характеризира отношението на човешките ресурси към иновации;
- Заетостта в професионален план подсказва решаването на проблемите с качеството на произвежданата продукция;
- Професионалната структура на заетите във всяко предприятие показва каква е неговата насоченост, отношение към стратегията, възможности за решаване на проблемите, отношение към развитието на човешките ресурси.

Фактори, влияещи върху заетостта

Заетостта зависи от редица фактори, по-важните от които са: състоянието на икономиката, структурните промени и иновациите в нея, демографските промени, социалната политика на държавата, международната миграция на работната сила и пр.

Делът на заетите в млекопреработването се формира според степента и категорията, в която се намира дадено предприятие в бранша, и какъв е неговият вид - чисто преработвателно предприятие, предприятие, което отглежда животни и изкупува суровина,

¹ Равнища на заетост по пол, възраст и степен на завършено образование-ЕС

предприятие, което работи само със суровина от собствени животни, предприятие, което работи със сухи млека, растителни мазнини и произвежда имитиращи продукти.

Върху разпределението и структурата на заетостта в отделните фирми оказват влияние промените в период на криза. Най-чувствителна в това отношение е промишлеността. Всяко кризисно свиване на икономиката дава отражение върху заетостта в промишлеността, докато услугите като цяло са по-индиферентни към промените. Преработвателната промишленост обаче, и в частност млекопреработването, почти изцяло зависят от пазара и конкретно от платежоспособността на населението. Оттук се вижда пряката зависимост на заетостта в сектора от пазара, цените, покупателната способност на населението. При повишено търсене ще има по-пълно, а не циклично натоварване на мощностите, което ще изисква и по-пълна заетост на човешките ресурси. За съжаление обаче в България картината никак не е оптимистична. От Западна Европа се внасят сухи и сурови млека на ниски цени, което изтласква работната сила от животновъдството, защото при тази ситуация отглеждането на млекодайни животни става неефективно. От друга страна, технологичните процеси при преработката на сухото мляко са различни, изискват друга квалификация, познания и опит, които отдалечават специалистите от традиционните методи на производство. Ниската себестойност на вносните млека дава възможност за по-висока добавена стойност, увеличаване процента на печалба, но това не вдига заплатите на работещите в преработвателния сектор. Това е още един отрицателно действащ фактор по отношение на икономическите показатели и заетостта в сектора. Всъщност тази ситуация до голяма степен изкривява обективната картина по отношение на заетостта в млекопреработването, но тя все още не е предмет на обсъждане и вземане на решение на каквото и да било равнище. Определящ мотив тук е стремежът към по-голяма печалба на собственика на предприятието, на заден план остава съдържанието на продуктите, тяхната полезност или вреда, която нанасят на консуматора.

Изоставането, например, в биотехнологиите, екологията и т.н. води до изкривяване на картината в сравнение с предприятията от млекопреработвателния бранш в ЕС. В България много малко от фирмите имат еколог, който да работи единствено и само по тези проблеми или специалист по биотехнологиите, независимо от сериозните възможности на сектора.

От казаното дотук може да се направи изводът, че между състоянието на бранша и заетостта най-общо съществува права зависимост. Обикновено при подем в икономиката като правило расте и заетостта на работната сила поради разкриването на нови работни места, покупателната способност, разширяването на пазарите. И обратно - в период на депресия със спадането на производството се закриват и фалират предприятия, при което много работници остават без работа, което в обратна посока свива пазара, покупателната способност и се стига до съкращение на персонал.

Структурните промени в производството влияят противоречиво върху заетостта. При динамичните промени в структурата на икономиката, с появата на нови отрасли и сфери на труд, се разкриват нови работни места и с това се увеличава заетостта. Както вече се каза, с въвеждането на новите изисквания по отношение на екологията, внедряване на нови технологии и методи ще се изисква специалист във всяко предприятие. Същото се отнася и до биотехнологиите.

В същото време, с депресията, която настъпва в технически остаряващите отрасли и с отмирането на някои професии, спада заетостта в тях. Не бива да се забравя фактът, че с



иновацията се увеличават миграционните процеси и времето за адаптация на работниците, което също влияе върху заетостта за определен период.

Когато се разглеждат проблемите на заетостта и пряката им зависимост от икономическите показатели в бранша на млекопреработването трябва да се търси пряката взаимовръзка между състоянието на икономиката, на конкретния бранш, в случая млекопреработването, но и на конкретния регион, тъй като икономически регионите в България са много различни, разполагат за неравномерен ресурс, има твърде много специфични конкретни черти в икономически, демографски, социален и етнически план.

Заетостта в млекопреработвателния бранш се влияе от големината и регионалната структура на млекопреработвателните предприятия. Около 10 са големите фирми за преработка на мляко, които имат и ферми за животни. Характерното за тях е, че пасищата и част от преработката, както зреенето и опаковката се извършват далеч от големите населени места. Причините за това са много, но в същото време това обстоятелство отблъсква част от младите хора, които търсят контакт в по-големите градове.

Развитието на регионите е от изключително значение за млекопреработването, защото то е свързано с добива на суровина и преработката ѝ. Много сериозно се очертава тенденцията - слаб регион, слабо развитие на сектора, липса на подготвена работна сила, голямо текучество, намалена комуникация, слаба информированост, лошо качество на продуктите.

Млекопреработвателните предприятия са съсредоточени в няколко региона - Пловдив, Силистра, Сливен и Стара Загора. В другите области предприятията са значително по-малко. Това е свързано с наличието на развито животновъдство, но и на наличие на компетентна работна сила. Така човешките ресурси се възпроизвеждат само на определени места и секторът в другите региони продължава да търси нови работници, но ги намира само сред ниско квалифицирани, несигурни хора без професионални и дори трудови навици.

Подходите при изследване на възможностите за развитието на човешките ресурси от гледна точка на влиянието на икономическите фактори са два:

Първият подход е насочен към търсене и определяне влиянието на външни фактори, които да спомогнат за разширяването на заетостта в предприятията от бранша. Той е свързан с макроикономическите фактори в случая икономическото състояние на Югоизточна Европа, възможностите за разширяване на външни пазари, влияние на икономическата и финансова криза, промени в системата на образованието и т.н.

Вторият подход е насочен към търсене и реализиране на вътрешните възможности на предприятията в конкретния регион за осигуряване на заетост и развитие на човешките ресурси чрез разкриване на нови работни места, усвояване на нови професии, анализ на бъдещите нови компетенции и умения, свързани с развитието на предприятието.

3.2. ДЕМОГРАФСКИ ОСОБЕНОСТИ И ДРУГИ РИСКОВИ ФАКТОРИ

Демографските процеси влияят пряко върху състоянието на човешките ресурси в сектор „Преработка на мляко и млечни продукти”, определят перспективите и развитието в бранша.

Текущата демографска ситуация в цялата страната по данни на НСИ към 31 декември 2012 г. се характеризира с продължаващо намаляване и застаряване на населението, намаляваща раждаемост и задържащо се високо равнище на общата смъртност.



Към края на 2012 г. населението на България е 7 282 041 души и съставлява 1,5% от населението на Европейския съюз. В сравнение с 2011 г. населението намалява с 0,6% или 45 183 души.

Мъжете съставляват 48,7% (или 3 543 606) от общото население, а жените 51,3% (т.е. 3 738 435). Броят на мъжете преобладава във възрастите до 52 години. С нарастване на възрастта се увеличава броят и относителният дял на жените от общото население на страната. В края на 2012 г. хората на 65 и повече навършени години са 1 395 078, или 19,2% от населението на страната. В сравнение с 2011 г. делът на населението в тази възрастова група нараства с 0,4 процентни пункта, а спрямо 2005 г. увеличението е с 2 процентни пункта. Относителният дял на жените на възраст над 65 години е 22,2 на сто, а на мъжете - 16%. Като основна причина за тези разлики е по-високата смъртност сред мъжете и като следствие от нея по-ниската средна продължителност на живота при тях.

В сектора „ПММП” мъжете са преобладаваща част от заетите работни места, което се определя от спецификата на работните места.

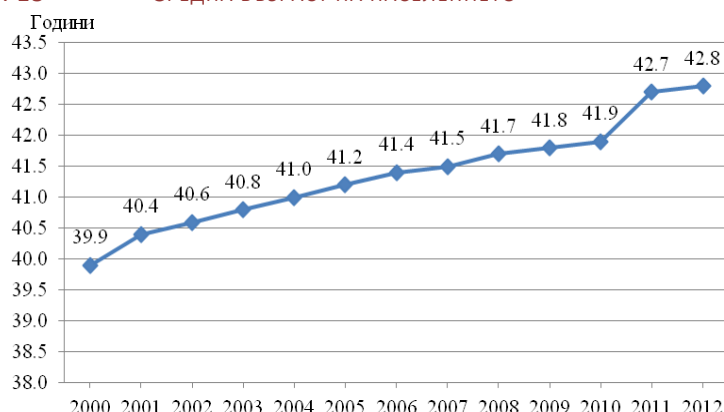
В регионален аспект най-застаряващо е населението в делът на хората на 65 и повече навършени години и е най-висок в областите Видин (26,4%), Габрово (25,1%) и Ловеч (24,3%).

Общо в петнадесет области този дял е над 20% от населението на областта. Най-нисък е делът на възрастното население в областите София (столица) - 16,1%, Благоевград - 16,6%, Варна и Бургас - съответно 16,8 и 16,7%.

Намалението на населението, измерено чрез коефициента на естествения прираст, е минус 5.5‰. Коефициентът на естествен прираст в градовете е минус 2.8‰, а в селата - минус 12.8‰, или намалението на населението в страната в резултат на естествения прираст се дължи предимно на негативните демографски тенденции в селата. През 2012 г. всички области в страната имат отрицателен естествен прираст.

Процесът на остаряване се проявява както в селата, така и в градовете, като в градовете средната възраст на населението е 41.7 години, а в селата - 45.8 години (фиг. 15).

Фиг. 15 СРЕДНА ВЪЗРАСТ НА НАСЕЛЕНИЕТО



Източник: НСИ

Отрицателният демографски прираст и застаряващото население са фактори, силно влошаващи качеството на трудовите процеси.

Тенденцията на остаряване на населението води до промени и в неговата основна възрастова структура и трудоспособна възраст. Влияние върху съвкупностите на населението в

и над трудоспособна възраст оказват както остаряването на населението, така и законодателните промени при определянето на възрастовите граници на населението при пенсиониране. За 2012 г. тези граници за населението в трудоспособна възраст са до навършването на 60 години и 4 месеца за жените и 63 години и 4 месеца за мъжете.

Към 31.12.2012 г. в градовете живеят 5 306 233, или 72.9%, а в селата - 1 975 808, или 27.1% от населението на страната. За първи път в демографската история на страната населението на селата пада под 2 милиона души. Стремителното намаляване на хората по селата е застрашаващо за млекопреработвателния бранш, тъй като в селските райони е съсредоточен добива на суровина – мляко.

Предизвикателствата пред човешките ресурси в млекопреработвателния сектор са много, тъй като много са и действащите фактори, които неизменно влияят върху тяхното развитие. Икономическата, политическата и социалната ситуация в последно време влияят изключително неблагоприятно върху човека. Несигурността, липсата на здрави ценностни репери, намаленият обществен контрол, недоверието в управляващите, и не на последно място липсата на финансова стабилност демотивират хората, особено младите и подрастващите.

В същото време бизнесът има нужда от работна сила. Постоянното текучество се отразява не само върху производителността, но и върху качеството, производствените процеси и логистиката. Това с особено сила важи за млекопреработването, защото тук връзката между човека и предприятието, между човека и неговия труд, между човека-работник и потребителя е особено сложна, многостранна, многофункционална и в същото време крехка и нетрайна поради ситуацията в сектора, която е резултат от ситуацията в страната.

Неблагоприятно влияние върху човешките ресурси в сектора имат:

- Сегментираният пазар на труда с ниска мобилност, недостатъчна гъвкавост и сигурност и със силно влияние на сезонния фактор;
- Ограниченото разкриване на нови работни места. При свитото търсене на работна сила и конкуренцията на многото безработни с по-висока квалификация, наемането на работа на безработните с ниско образователно и квалификационно равнище и други неблагоприятни характеристики (липса на трудов опит, висока възраст, загубени трудови навици, здравословни проблеми) е много трудно;
- Изоставането в подготовката на работната сила, за да отговори на изискванията за притежаване на знания и умения, необходими за работа в условията на новите технологии, екологосъобразната икономика, иновациите;
- Намаленият брой заети лица и висок брой безработни, в т.ч. голям брой безработни младежи при съществена диференциация по региони;
- Полагането на труд без трудови договори и нарушаване на трудовото законодателство;
- Силно влошената ситуация на пазара на труда в някои европейски страни, в които работят много българи – в т.ч. Гърция, Испания и др.

Повишаването на конкурентоспособността на предприятията е условие за развитие след кризата, като за целта е необходима и работна сила с по-висока производителност на труда, т.е. с повече знания и умения. Със средства от Европейския социален фонд се подобриха уменията на голям брой заети лица и безработни (по схемата „Аз мога” и „Аз мога повече” са обучение с ваучери над 86 000 лица – професионално обучение и ключови компетентности),

което ще се отрази благоприятно на тяхната заетост и на фирмите, за които работят. Тези обучения ще продължат и през 2013 г. по схема „Аз мога повече”. Този оптимизъм обаче не важи за млекопреработването, защото по тези програми бяха наети съвсем малко хора. Това стана по няколко причини:

- Никой в предприятията на бранша не наема хора, които ще работят само временно, защото се изискват знания и умения;
- В подготовката на такива хора се влагат усилия, труд и средства, които после нямат възвръщаемост ако лицето не продължи да работи в предприятието;
- Младите хора все още нямат достатъчна мотивация да се насочат към млекопреработването, не виждат там своето бъдеще и перспектива, възможности за кариерно развитие.

През 2013 г., благодарение на значителния финансов ресурс по ОП РЧР ще се осигурят възможности за обучения, стажуване, субсидирана заетост, насърчаване на мобилността, стартиране на самостоятелна стопанска дейност на безработни лица, включително хора с увреждания, информиране и консултиране за кариерно развитие и обучение на заети лица, обучения и стажуване за неактивни и обезкуражени лица, социални придобивки за заетите и др. По тези въпроси вече има информация в бранша и се търсят адекватните решения.

През последните години се формира трайна тенденция на намаляване на броя на населението в страната. В резултат от социалните и икономически промени в условията на живот се наблюдават съществени изменения в демографското поведение на населението, които доведоха до отрицателен естествен прираст. Броят и възрастовата структура на населението оказват ключово влияние върху предлагането на труд в страната. По данни на НСИ, към 31.12.2010 г. постоянното население на България е 7 504 868 души, като за сравнение с 2006 г. (7 679 290 души) то е намаляло със 174 422 души. Намаляването в броя на населението се дължи от една страна на отрицателния естествен прираст, а от друга страна на външната миграция. Населението на възраст 15-64 навършени години към края на 2006 г. е 5 322 628 души или 69,3 % от цялото население, като броят му към 2010 г. е намалял с 3,4 %. Наблюдението на работната сила 9 е важен източник на информация за състоянието и тенденциите на пазара на труда, като основната цел е да осигури данни за икономическата активност на населението на 15 и повече навършени години и за най-важните характеристики на заетите 10 и безработните лица и лицата извън работната сила в Република България. През последните години се формира трайна тенденция на намаляване на броя на населението в страната. Броят и възрастовата структура на населението оказват ключово влияние върху предлагането на труд в страната. Населението на възраст 15-64 навършени години към края на 2006 г. е 5 322 628 души или 69.3 % от цялото население, като броят му към 2010 г. е намалял с 3.4 % или с 181 571 души. От тях 3356,3 хил. съставляват икономически активното население във възрастовата група. Намалява общият брой както на мъжете, така и на жените на пазара на труда. На този фон работната сила в икономическа дейност „Производство на хранителни продукти” също намалява от 84758 до 80826 (с почти 4000 души). Тенденцията на намаляване се запазва и при двата пола.

3.3. ЗАЕТИ В СЕКТОРА, ВЪЗРАСТОВА, ПРОФЕСИОНАЛНО-КВАЛИФИКАЦИОННА И РЕГИОНАЛНА СТРУКТУРА НА РАБОТНАТА СИЛА

Сектор „Млекопреработване“ се характеризира с многообразие на професии, изградени в млекопреработвателните предприятия с годините на развитие. В зависимост от спецификата на производството и произвежданите крайни продукти, длъжностите в бранша наброяват 251, съобразно НКПД.

Млекопреработвателните предприятия, изпълнявайки изискванията на ЕС за подобряване на производствените мощности, системите за безопасност и контрол на качеството повишават и изискванията към образователното ниво на персонала си.

Необходимостта от квалифициран персонал с по-висока степен на образование и компетентности е осезаема.

Около 80% от млекопреработвателните предприятия са със средно списъчен персонал под 50 души, което е показателно, че по-голяма част от заетите в сектора са в малки и средни предприятия (табл. 7).

Таблица 7 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОРА

Средносписъчен състав	Брой предприятия
0-49	184
55-99	24
100-249	17
Над 250	4

Източник: данни на АМБ

3.3.1. ДИНАМИКА И СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОРА

По данни от предприятията в сектора през 2010 г.¹ са заети приблизително 7.3 хил. работници и служители в 106 предприятия с персонал над 10 служители. Липсват достоверни данни и актуална информация за средната работна заплата в сектора.

Демографският състав на населението определя възрастовата структура на заетите в три основни групи:

- Първата група обхваща индивидите на възраст между 18 и 34 години. В нея е концентриран този състав на работна сила, който търси за пръв път работа или най-често сменя своето работно място поради повишаване на квалификацията, неудовлетвореност от труда, търсене на по-добро заплащане и пр.
- Втората група обхваща възрастовата граница между 35 и 54 години. Това са хората с относително стабилна заетост и квалификация, хора, които по-трудно сменят своето работно място. Тази група заема относително най-голям дял от работните места.
- Последната, трета група, обхваща заетите на възраст над 55 години, хора на предпенсионна и пенсионна възраст, с постепенно намаляваща квалификация, а в много случаи и доходи. Тази група е най-уязвима от структурните промени в икономиката.

¹ Това са последните реални данни, предоставени от предприятията в сектора към АМП

В млекопреработването постъпват малко хора от първата възрастова група. В същото време все повече намалява броят на младите, които проявяват интерес към бранша, средните професионални училища вече не предлагат достатъчно и атрактивни специалности и учебни предмети, свързани със земеделието и преработката на мляко.

Втората група е относително стабилна поради икономическата ситуация, но една голяма част от тях вече са извън пределите на страната. Останалите в България в голяма степен са деквалифицирани. Специалистите търсят реализация при по-добри икономически условия, но браншът не може да предложи такива поради стагнация и свити пазари.

Третата група са хора с професионален опит, браншът разчита на тяхната компетентност и чувство за отговорност. В млекопреработването работят вече доста лица на пенсионна възраст, често им се предлагат атрактивни заплати и допълнителни условия за стимулиране.

Преобладаващата част от заетите в сектора са мъже във възрастовия интервал от 25 до 44 години. Най-голям относителен дял има групата на заетите между 25 и 34 години, следвани от тези между 35 и 44 години.

Поради липса на точни данни в таблица 6 е представена последната подадена към АМП информация от млекопреработвателните предприятия относно възрастовия състав на заетите в сектора.

ТАБЛИЦА 8 ВЪЗРАСТОВА СТРУКТУРА НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОР „МЛЕКОПРЕРАБОТВАНЕ“ (2008 - 2010 г.)

	15-24 г.	25-34 г.	35-44 г.	45-54 г.	55-64 г.	Над 65 г.	Общо
БРОЙ ЗАЕТИ 2008	89	334	315	233	119	18	1108
БРОЙ ЗАЕТИ 2009	102	346	332	257	118	16	1171
БРОЙ ЗАЕТИ 2010	103	939	372	258	124	10	1260

Източник: Информация по данни на предприятията в сектора към АМП

По-голяма част от млекопреработвателните предприятия са съсредоточени в селските райони на страната, което е обяснимо, поради близостта им с основния източник на суровина - млякото. В сектор „Млекопреработване“ , заетите са най-силно концентрирани в два района: Южен централен - 46% от заетите в сектора и Североизточен – 31% от заетите в сектора.

Тенденцията за развитие на предприятията в сектора с цел изпълнение на поставените стратегии и показателните бизнес данни на НСИ за 2012 г., изразяват ясен недостиг на кадри с по-висока квалификация и образователно ниво, както и специалности, подготвящи кадри, които да отговарят на изградените длъжности в предприятията от сектора.

В сектора са определени ключови длъжности за предприятията и е направена съпоставка към моментното състояние на подходящите специалности в учебните заведения и центрове за професионална подготовка в страната.

ТАБЛИЦА 9 СРАВНЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕ И СПЕЦИАЛНОСТ, ОТГОВАРЯЩИ НА ДЛЪЖНОСТИТЕ В СЕКТОРА

Длъжност	НКПД	Подходяща Специалност	Учебно заведение
Ръководител отдел, доставки	1324 6029	Висше – специалност Технология по млякото и млечни продукти / ТУ - Зооинженер	Университет по Хранителни Технологии, Технология на млякото и млечни продукти Технически Университет – Зооинженер или Ветеринарен лекар
Мениджър, производство	1321 7002	Висше – химико- технологично или	Технически Университет УНСС



		техническо; или икономическо	
Инженер, механик	2144 6013	Висше УХТ – специалност свързана със спецификата на производството	Университет по Хранителни Технологии Съюзът по хранителна промишленост към ФНТС Национален инсталационен съюз
Ръководител/Мениджър качество	2421 5023	Висше - техническо	Университет по Хранителни Технологии Технически Университет
Лаборант	7549 2005	Средно – специално химическо	Съюзът по хранителна промишленост към ФНТС
Производител, млечни продукти	7513 2003	Средно гимназиално образование	Професията може да се усвои в училища от образователната система (професионални училища и гимназии) и в Центрове за професионално обучение
Инженер-технолог, хранително-вкусова промишленост	2149 6025	Висше - ХВП	Университет по Хранителни Технологии
Еколог	2133 6001	Висше инженерно техническо образование, Екология. Специализации в областта на мониторинга на околната среда.	Технически университет Тракийски университет
Началник, склад	4321 2021	Средно гимназиално образование	Професията може да се усвои в училища от образователната система (професионални училища и гимназии) и в Центрове за професионално обучение
Ръководител, отдел по продажбите	1221 6008	Висше икономическо	УНСС СА-Д.А.Ценов
Експерт изкупуване	3323 3004	Висше инженерно	Университет по Хранителни Технологии, Технология на млякото и млечни продукти Технически Университет – Зооинженер или Ветеринарен лекар
Микробиолог	2131 6050	Висше	СУ "Кл. Охридски" ПУ "Паисий Хилендарски"
Мениджър логистика	1324 3001	Висше	Международно Висше Бизнес Училище (МВБУ)
Маркетинг мениджър	1221 6004	Висше икономическо	Университет за национално и световно стопанство УНСС, София Стопанска академия „Д.А.Ценов”, Свищов Икономически университет, Варна Пловдивски университет „П.Хилендарски” Технически университет, Габрово Нов Български Университет Бургаски свободен университет
Търговски сътрудник – експорт	3322 2007	Висше, специалност стопанска логистика	Икономически университет - Варна
Мениджър ключови клиенти	2421 5025	Висше икономическо	СА –Д.Ценов ИУ – Варна

			УНСС Софийски университет
Оператор линия в производство на млечни продукти	8160 2015	Средно гимназиално образование	Професията може да се усвои в училища от образователната система (професионални училища и гимназии) и в Центрове за професионално обучение
Организатор транспорт	4321 2010	Висше техническо	Техническият университет – София, Варна, ВТУ „Тодор Каблешков“ РУ Ангел Кънчев
Оператор на опаковъчна и етикираща линия	8183 2005	Средно гимназиално образование	Професията може да се усвои в училища от образователната система
Бранд мениджър	1221 6009	Висше икономическо	УНСС Стопанска академия „Д.А.Ценов“, Свищов Икономически университет, Варна

Източник: Секторен модел за КК – 2012 г. и Министерство на труда и социалната политика (АЗ)

По данни от проведени проучвания на АМП в образователната структура на персонала в сектор „Млекопреработване“ най-голям дял имат заетите в сектора със средно образование, но със специалности, несвързани с преработка на мляко и млечни продукти. Заетите в сектора с висше образование в по-голямата си част са със завършени специалности, свързани с мляко и млечни продукти.

В национален план по данни от НСИ през учебната 2012/2013 година броят на учениците във всички видове общообразователни училища е 604.8 хил., от които 107.9 хил. са в селата. В сравнение с предходната учебна година броят на учениците в общото образование намалява с 4.0 хил., или с 0.7%.

Като извод може да се определи, че в сектор „Млекопреработване“ най-много са работните места, заети от служители със средно образование (табл. 10). Придобиващите бъдещи кадри професионалната квалификация, подходяща или близка за сектора са ограничена и тази изразена тенденция, подкрепена с намаляващия брой на учениците в средното образование в периода 2012/2013, ясно очертава недостиг на кадри в много близко бъдеще.

Таблица 10 ОБРАЗОВАТЕЛНО НИВО НА ЗАЕТИТЕ В СЕКТОРА

Показатели	2008			2009			2010		
	висше	средно	основно	висше	средно	основно	висше	средно	основно
брои заети	149	823	136	235	845	91	221	937	102
относителен дял %	13.45	74.26	12.27	20.27	72.16	7.77	17.54	74.36	8.1

Източник: Информация по данни на предприятията в сектора към АМБ

В България все още преобладава заетостта на по-нискоквалифицирана работна сила, тъй като икономиката е ориентирана към сфери и дейности, които не изискват високо образование и квалификация и е с ниска добавена стойност.

За развитие на потенциала на сектор „Млекопреработване“ особено важен елемент има човешкият ресурс. Според проведено проучване на Аграрен университет Пловдив през 2012 г., се подчертава тезата за сериозността на проблема, касаещ пряко сектора, относно застаряване

на населението, ниското ниво на образование и заплащане, незадоволителната квалификация и управленски умения на работната сила. Според 10,2% от анкетираните трудностите по прилагането на Общата селскостопанска политика се свързват с недостига на работна сила. 27,1% - посочват недостига на административен персонал, а 25,4% – недостига на ръководен персонал. Липсата на необходимия административен и управленски капацитет и на микроново е сериозна пречка за ефективно усвояване и управление на европейските и националните средства за развитие на сектора.

Забавянето на процесите на модернизация, техническо и технологично обновяване, на въвеждане на нови сортове и породи животни, на иновативни решения за ефективно използване на ресурсите и повишаване на конкурентоспособността се дължи и на липсата на висококвалифицирани специалисти експерти. 55,9% от респондентите посочват **недостига на квалифицирани тесни специалисти**. В същото време се проявява много остър проблем с наемането на работна сила за изпълнение на ниско квалифицираните дейности и за ръчен труд. Недостигът на изпълнителски състав се посочва от 33,9% от анкетираните, а трудното намиране на общи работници се декларира от 45,8%. Проучването на експертното мнение показва, че най-голям **дефицит има на професионални умения и компетенции** (64,4%), умения за работа в група и екип (52,5%), технически и технологични компетенции (45,8%). Като сериозен проблем на наетия персонал анкетираните посочват нарушаването и неспазването на техническа, технологична и организационна дисциплина (49,2%). Недостатъчно развита е системата за професионално обучение на заетите в сектора, както и обхватът на консултантските услуги. Поради това 72,9% считат, че подобряване на професионалното обучение и квалификацията на заетите може да доведе до повишаване на ползите на ОСП за развитие на земеделските стопанства, което оказва влияние и върху сектора „Млекопреработване“.

От данни за направени проучвания от АМП в сектора и преобладаващата заетост на работещи с професии сродни на изпълняваните длъжности, не е изследвано съотношението средно образователно ниво към специалност. Необходимо е да се търсят отговори за:

- Колко от заетите в сектора са със завършена специалност, съответстваща на заеманата длъжност?
- Какъв е броят на заетите в сектора с придобити професии (знания, умения и технически похвати, придобити в професионалната работа и годините трудов стаж в млекопреработвателната дейност)?
- Колко са с друг вид специалности, несвързани пряко с преработката на мляко и млечни продукти?
- Колко работодатели в бранша инвестират в обучението на служителите си за повишаване на квалификацията им, пряко свързана с развитие на знания, умения и компетенции?

Основно специалисти с висше образование са свързани професионално със сектора, въпреки широко спектърната подготовка на кадрите във висшите учебни заведения.

Според информация на НСИ делът на рано напусналите образование и обучение от населението на 18 - 24 навършени години е 12.5%. От населението на възраст 30 - 34 навършени години 26.9% са с висше образование.

За да се отговори на икономическите тенденции за развитие на бизнеса до 2020 г. в Европа над 40% от работниците трябва да са с висше образование. Прогнозата е в България през 2020 г. висшистите да достигнат 34% , към момента едва 23% от всички българи в работоспособна възраст са с висше образование. България и сега, и тогава ще изостава от този показател, който извежда като теза необходимостта от повишаване на образователната степен на заетите в трудоспособна възраст и реалната липса в бизнеса на служители с по-високо образователно ниво от средно.¹

В България работата на непълно работно време остава по-слабо разпространена форма на заетост, отколкото в страните - членки на ЕС.

Според бизнес анкетите на НСИ през март 2013 г. 7.7% от промишлените предприятия посочват недостига на работната сила като фактор, затрудняващ дейността им. Този факт се отнася в не по-малка степен за предприятията в сектора.

Икономическата криза оказва силно влияние върху сектора, продукти родно производство се реализират чрез износ на чужди пазари.

От насочеността на млекопреработвателните фирми да продават продукцията си не само на български пазар, а и на пазари в ЕС и др. страни се формира тезата за необходимостта от по-висока квалификация на кадрите – езикова и професионална, знания по европейски регламенти и бъдещи изисквания, умения за търг. преговори в ЕС, познания в детайлите на производството и вложените суровини с цел предприемане на точни и правилни стратегии при реализиране и налагане на произвежданата продукция.

Образователната и квалификационна структура на заетите в сектор „Млекопреработване“, определя конкурентноспособността на фирмите в бранша на българския и спрямо европейските и международни пазари.

Поставените общи принципи от Регламент на Европейския парламент и Съвета 178/2002 към законодателството в областта на храните, създаване на Европейски орган за безопасност на храните и определяне на процедури в областта безопасност на храните, цели повишаване качеството и безопасността на храните.

Рационализиране на системите на производство определят и влияят върху качеството на произвежданата продукцията. Автоматизацията на производствените процеси увеличава изискванията за професионалната квалификация на кадрите в сектора. За подпомагане развитието и дейността на сектора като основни моменти се открояват:

- Повишаване на квалификацията на заетите в сектора (ниско квалифициран и ръководен персонал);
- Организиране на дейности за професионално обучение;
- Паралелки и специалности, подготвящи кадри за отдели осигуряване на качеството и лаборант в средното образование;
- Обучение на персонала, извършващ технически дейности (поддръжка на машини и съоръжения) в млекопреработвателните предприятия.

¹ Анализ на пазара на труда - БСК

3.3.2. СЪСТОЯНИЕ НА ПРОФЕСИИТЕ, ЗНАНИЯТА И УМЕНИЯТА В СЕКТОРА И НАЛИЧИЕТО НА КОМПЕТЕНТНОСТНИ МОДЕЛИ НА РАБОТНАТА СИЛА

Професията е съвкупност от знания и умения за изпълнение на определен вид работа в Общественото разпределение на труда. Професиите в сектор „Млекопреработване“ са определени в Национален класификатор на професиите. По своето съдържание това е национален списък на професиите, който показва и разделя професиите на специалности, издава се и се обновява от МС. Националният класификатор на професиите е задължителен за прилагане сред работодателите.

Съществува разграничение между професиите, които са регулирани по отношение на необходимото образование, и тези, които не са регулирани.

Регулирани професии са тези, за чието упражняване изрично се изисква притежаване на диплома или на друго свидетелство за образование. В този случай липсата на необходимата национална диплома не позволява достъп до професията в други държави членки. Упражняването на регулирана професия (независимо като наето или самонаето лице) в държава членка, различна от тази, в която е придобито образованието, е обект на регулация на ниво Европейски съюз (ЕС). За упражняването на професия, която е регулирана, е необходимо да бъдат изпълнени специфични изисквания.

Нерегулирани професии са тези, при които не са налице каквито и да е ограничения по отношение на изискванията за притежавана квалификация и назначаването на работа е въпрос на регулация на националния пазар на труда.

В сектор „Млекопреработване“ регулирани професии (според регистъра на Национален център за информация и документация) са само Ветеринарен лекар /техник, определени в Закон за ветеринарно-медицинската дейност и Лаборант – в Закон за здравето. Видно е, че голямата част професиите в сектора са в групата на нерегулираните професии и необходимостта от повишаване на професионалната квалификация с цел признаване на право за упражняване на определена професия е наложителна.

За качествена работна сила на заетите в сектора, освен знания и професионална квалификация, се изискват и умения. Уменията са личните способности за извършване на трудовите операции. Следователно, трудовата дейност се определя преди всичко от уменията. Когато уменията са съпроводени от знанията, те образуват необходимата професионална квалификация. За млекопреработвателния сектор професионалната квалификация в голяма част от изградените длъжности трябва да е насочена към създаване на възможности за високопроизводителен и ефикасен труд в млекопреработвателните предприятия.

Професионалната квалификация има значение не само при възникване на трудово-осигурителни отношения между работодател и служител/работник, а и при изпълнение на длъжностните задължения, определени и утвърдени в предприятията от бранша. Поставените изисквания от бизнеса и отделите по човешки ресурси обуславят необходимостта персоналът, заемащ длъжности, свързани с оперативни производствени процеси в млекопреработвателните предприятия, да има определена професионална квалификация, съответстваща на длъжността в организационната структурата.

В организационната и длъжностна структурата на предприятията в сектор «Млекопреработване» присъстват основни длъжности, които са ключови за постигане на

поставените фирмени стратегии. По данни от проведени проучвания при изследване на основните длъжности в сектора около 15% от позициите са на мениджърско ниво. В по-високите нива процентът се увеличава. Поради липсата на професионални стандарти за длъжностите в сектора е изградено многообразие на професии в годините на развитие, зависимост от спецификата на производство и произвежданите крайни продукти.

По предоставени данни от предприятията в сектора, длъжностите в млекопреработвателния сектор са 251, а дефицитни длъжности също не липсват на фона на многообразието. Основните работни места оказват силно влияние върху изпълнението на фирмената стратегия и стратегическите дейности за развитие на сектора.

3.3.2.1. Основни работни места в сектора

От направените проучвания и дейностите по определяне на ключови длъжности в сектор С, „Преработка на мляко и млечни продукти“ са изведени 20 ключови за бранша длъжности, които са определени като основни работни места и представени в таблица 9 „Ключови длъжности за сектор „Млекопреработване“ със съответстващите им кодове по НКПД.

Според дефиницията **ключова длъжност** е длъжността, която е от ключово значение за постигането на стратегията на компанията, концентрирала в себе си ключови знания, решения и/или значително влияние.

Таблица 11 Ключови длъжности за сектор ПММП

Длъжност	Код по НКПД
Ръководител отдел, доставки	1324 6029
Мениджър, производство	1321 7002
Инженер, механик	2144 6013
Ръководител/Мениджър качество	2421 5023
Лаборант	7549 2005
Производител, млечни продукти	7513 2003
Инженер-технолог, хранително-вкусова промишленост	2149 6025
Еколог	2133 6001
Началник, склад	4321 2021
Ръководител, отдел по продажбите	1221 6008
Експерт изкупуване	3323 3004
Микробиолог	2131 6050
Мениджър логистика	1324 3001
Маркетинг мениджър	1221 6004
Търговски сътрудник – експорт	3322 2007
Мениджър ключови клиенти	2421 5025
Оператор линия в производство на млечни продукти	8160 2015
Организатор транспорт	4321 2010
Оператор на опаковъчна и етикираща линия	8183 2005
Бранд мениджър	1221 6009

Източник: Доклад за определяне на ключови длъжности

Основните работни места са продиктувани от общите тенденции и перспективи за развитието на сектора и изпълнение на фирмените стратегии. Разпределението им като общ брой в клас от НКПД е представено в таблица 12.

Таблица 12 РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА КЛЮЧОВИ ДЛЪЖНОСТИ В СЕКТОРА СЪОБРАЗНО НКПД

Клас	Наименование	Брой длъжности
Клас 1	Ръководители	6
Клас 2	Специалисти	6
Клас 3	Техници и приложни специалисти	2
Клас 4	Помощен административен персонал	2
Клас 5	Персонал, зает с услуги за населението, търговията и охраната	Не е приложимо
Клас 6	Квалифицирани работници в селското, горското, рибното и ловното стопанство	0
Клас 7	Квалифицирани работници и сродни на тях занаятчии	2
Клас 8	Машинни оператори и монтажници	2
Клас 9	Професии, неизискващи специална квалификация	0

3.3.2.2. Ключови знания, умения и компетенции на заетите в сектора

Наличието на компетенции, ключови знания и умения, придобити в образователното ниво и доразвити по време на професионалното изграждане от заетите в сектор „Млекопреработване“ е важен фактор за развитието на човешкия ресурс. Този фактор е подпомогнат от създавания секторен компетентностен модел, описващ:

- ключови длъжности в сектора;
- основните процесите в сектора;
- разписани компетенции с общ брой над 50 (от които 11 основни, 44 специфични и 5 управленски);
- инструменти за оценка на компетенции.

Европейската квалификационна рамка определя „компетенциите“ като доказана способност за използване на знания, умения и лични, социални и/или методологични способности при ситуации на работа или учение и при професионално и лично развитие.

Националната квалификационна рамка определя компетенциите като: личностни и професионални; компетентности за учене; комуникативни и социални компетентности.

В литературата съществува широко разнообразие от класификации на видовете компетенции. **Компетенциите са:**

- **Поведенчески** („меки“) компетенции, които определят начина, по който компанията очаква да се държат нейните служители, за да постигнат високо ниво на представяне и много добри резултати (емоционална интелигентност, комуникативност, резистентност към промяна, проактивност, екипност, умения за вземане на решения, ориентираност към постижения, умения за мотивиране, лидерство и др.);

- **Технически** („твърди“) компетенции, които определят специфичните професионални умения и способности - какво служителите следва да знаят и умеят, за да вършат работата си ефективно. Техническите компетенции могат да бъдат родови - отнасящи се до група сродни длъжности, или специфични - отнасящи се до съответната длъжност.

Според друга класификация компетенциите се разделят на:

- **Общи** (ключови) компетенции, които са свързани с мисията, ценностите, спецификата в културата, стратегията на компанията и определят желаните, общите за всички знания, умения, нагласи, ценности и поведение, които служителите трябва да притежават и демонстрират, независимо от нивото на тяхната позиция;

- **Функционални** (специфични) компетенции, които са свързани с конкретна функция в дейността на предприятието и обхващат знанията, уменията, ценностите, нагласите и поведението, които водят до успешно представяне на отделна длъжност или група длъжности в съответното функционално направление.

В сектора при изследване на компетенциите и определяне на основните длъжности са определени и управленски компетенции.

За постигане на средносрочните и дългосрочните стратегии от предприятията в сектора са идентифицирани три ключови фактора, а именно:

- Знания, умения и експертиза;
- Планиране и организиране;
- Преценка и вземане на решения.

Според Доклада за определяне на ключовите длъжности следващите три ключови фактора са:

- Принос към постигане на краен резултат;
- Управление на хора;
- Отговорност за ресурси.

Определенията за първия ключов фактор, според Европейската квалификационна рамка /ЕКР/ и Националната квалификационна рамка /НКР/ на България, са следните:

- „**знания**” - в контекста на ЕКР и НКР на РБългария, знанията се определят като теоретични и/или фактологични в определена сфера на работа или обучение;
- „**умения**” означава способност за прилагане на знанията и използване на ноу-хау при изпълнение на задачи и решаване на проблеми. В контекста на ЕКР и НКР уменията се описват като познавателни (включващи прилагане на логическо, интуитивно и творческо мислене) и практически (включващи сръчност и употреба на методи, материали, уреди и инструменти). Уменията са приложението на знанията и резултатите от обучението, придобити чрез трудовия опит в познавателно и практично изражение. Те отговарят на въпроса: „Знаеш ли как?”;
- „**експертиза**” - изследване на специалист, оценка по даден въпрос.

Продължава тенденцията пазарът на труда да предлага кадри с професионални компетенции и умения, които не съответстват на потребностите и изискванията на работодателите от млекопреработвателния бранш. Това е характерен за страната структурен проблем на пазара на труда, който е от изключително значение.

Проведено проучване сред 1500 работодатели, които са помолени да оценят компетенциите на служителите си спрямо извършваната от тях работа, показва, че 36% от хората заемат длъжност, за която се изисква много по-ниска квалификация от тяхната. Само при 30% от персонала квалификацията съответства на заеманата длъжност. Останалите заети

или нямат необходимите умения, или образованието е създавало по-високо квалифицирани кадри в различни академични, икономически или общи дисциплини, които нямат приложение в реалната практика.

Един от факторите, който определя тази крайно негативна тенденция с дългосрочен ефект, е структурата на специалностите и качеството на подготовката на завършващите и съответните образователни равнища. Като основна причина за трудното намиране на необходимите специалисти анкетираните посочват факта, че обучението в средните и висшите училища не отговаря на търсенето на пазара на труда (56%). Също така, според 52% от участниците в същата анкета значително е спаднало общообразователното ниво в България, а според 58% нивото на квалификация на работниците е незадоволително.¹

В момента БСК работи за повишаване на административния капацитет, в който участва и Асоциацията на млекопреработвателите в България. Неговата цел е да се даде инструмент на държавата и обществото за запълване на дефицита от квалифицирани кадри, които икономиката търси. Порочна беше държавната политика до момента - да възпроизвежда кадри, които не отговарят на реалните потребности на икономиката. В същото време, бизнесът осъзна, че във време на глобализация, в което се случва и финансова криза, обединението на усилията ще доведе до резултат. По този начин бяха мотивирани различни компании от млекопреработвателния бранш, които по принцип са конкуренти на пазара, да помислят за бъдещото развитие на млекопреработвателния сектор. Само с изработването на единни професионални стандарти за всички заети в бранша ще се улесни мобилността на работна ръка, както и ще се подобри конкурентоспособността на всяко предприятие, а оттам - и на самия сектор. Системата MyCompetence е вече на разположение на своите потребители. В нея всеки зает, безработен или учащ ще може да свери изискванията на работодателите от млекопреработващата промишленост за определена длъжност. Тези изисквания са договорени от самите работодатели и са припознати от служителите. В тези професионални стандарти са заложили изискванията за образование, умения, квалификация, както и са описали компетенциите, които трябва да притежава всеки зает. С информационната система за оценка на компетенциите MyCompetence БСК и млекопреработвателният бранш ще помогнат и на университетите да подобрят обучителните си програми по начин, който съответства на реалните потребности на бизнеса.

В секторния компетентностен модел са подчертани и разпределени основните компетенции, присъщи на заетите в млекопреработването, които са обвързани с определените 20 ключови длъжности в сектора (табл. 13).

Работодателите определят като най-значими за ефективната работа следните умения: за ориентация към резултатите, за работа в екип и за устойчивост на стрес. Най-ниски оценки работодателите приписват на уменията за комуникация на чужд език, предприемачеството и уменията за независимост (вземане на решения). Проведеното изследване за важноста и степента на развитие на социалните умения и компетенции при млади хора в България установява, че най-важни според младите хора наред с професионалните знания, са уменията за ефективно общуване, комуникация на чужд език, работа с клиенти и ориентацията към резултатите. Все още обаче не се осъзнава значимостта на уменията за гъвкавост, предприемчивост, независимост, активност и инициативност, които в значителна степен

¹ Изследване на Националния център за оценка на компетенциите (НЦОК) при БСК

допринасят за създаване на добавената стойност на организацията и могат да доведат до повишаване на нейната ефективност. Работодателите също не осъзнават тяхната значимост за успешното изпълнение на задачите и достигане на целите на организацията и/или не отделят достатъчно средства за обучението на служителите си. Получените резултати показват, че в образователните програми не е застъпено обучението по развиване и усъвършенстване на тези умения.¹

Националната квалификационна рамка на България обхваща цялата образователна система и всички квалификации в нея. Включва девет нива, вкл. нулево (подготвително) ниво. Нивата от 1-во до 4-то съответстват на етапите на обучение и на придобиваните квалификации в системата на училищното образование (общо и професионално). Ниво 5 обхваща обучението в професионален колеж след завършване на средно образование за придобиване на четвърта степен на професионална квалификация. Нивата от 6-то до 8-мо са предназначени за квалификациите, придобивани в системата на висшето образование - образователно-квалификационните степени „бакалавър”, „професионален бакалавър” и „магистър” и образователната и научна степен „доктор”. Всички тези нива се основават на ориентирания към резултатите от ученето подход и са описани в: знания (теоретични и/или фактологически), умения (познавателни и практически) и компетентности (лични и професионални). Съобразно образователната система в България, професия по специалност се придобива чрез завършване на училища за средно образование и висши учебни заведения.

Обучение по специалности се провежда и в центрове за професионално обучение (ЦПО), които предоставят теоретични знания и придобиване на специфични практически умения чрез професионално обучение и преквалификация в съответната сфера. Целта е повишаване на нивото на компетентност и преодоляване разминаването между квалификацията на работната сила и новите потребности на пазара на труда, за да се получи съответствие между търсенето и предлагането.

¹ Доклад за проучване на потребностите от обучение за развитие на ключови компетентности сред младите хора в България - 2012 г.



Таблица 13 Видове компетенции

Вид компетенция	Наименование на компетенция
Общи компетенции	Отговорност
	Управление на конфликти
	Професионална комуникация
	Етичност и лоялност
	Продуктивни екипни взаимоотношения
	Осигуряване на безопасност
	Планиране и организиране
	Изпълнителност и ориентираност към резултатите
	Ефикасност
	Работа под напрежение
	Адаптивност
Управленски компетенции	Стратегическо мислене
	Вземане на решения
	Управление на екип
	Лидерство
	Организация и управление на процеси
Специфични компетенции	Избор на доставчик за суровини и материали
	Планиране на транспорт на суровини
	Работа със складова програма
	Работа с продуктова гама на предприятието
	Изграждане на взаимоотношения с производители на мляко
	Работа със стандарти
	Опазване на околната среда
	Работа с нормативна база
	Планиране на материали и суровини за производство
	Контрол на производствения процес
	Работа с производствени планове
	Разработка технологични инструкции
	Иновации и подобрения
	Технология на производство на мляко и млечни продукти
	Работа с производствено оборудване (сепаратор, пастьоризатор, хомогенизатор, опаковъчни машини, лабораторна апаратура и др.)
	Следи за количествени показатели на суровината
	Следи за качествени показатели суровината
	Следи за качество на готовия продукт
	Следи за количество на готовия продукт
	Работа с добри производствени практики (ДПП)
	Работа с хигиенни практики
	Защита на почвите
	Защита на водните ресурси
	Защита на въздуха
	Поддържане на взаимоотношения с регулаторни органи във връзка с опазване на околната среда
	Управление на отпадъците
	Привличане и преговори с нови клиенти
	Разширяване на продажбите към съществуващи клиенти
	Изграждане на търговски взаимоотношения
	Проучване и анализ на пазарната ситуация
	Реализиране на поръчки
	Грижа за клиента
	Безопасност на складови съоръжения
	Грижа и поддръжка на млековози
	Координира ред на доставки на готовата продукция
	Управление на складове за съхраняване на готова продукция
	Извършва складова отчетност
	Следи за спазвана на вътрешнозаводски стандарти
	Работа с лабораторна апаратура
	Профилактика и ремонт на машини и съоръжения за производството
	Координиране на дейности за преработка на отпадъчни вещества
	Планиране на нови машини и съоръжения
	Технически инструкции за работа с машини и съоръжения
	Работа с енергийни източници за обезпечаване на производство
	Планиране на материали за поддръжка на машини и съоръжения

В България 10 училища са финансирани от МЗХ, обучаващи специалисти по специалности приложими в хранително-вкусова промишленост, като: оператор, организатор на производството, технолог и др. (табл. 14).

Таблица 14 Професионалните училища - специалности „ПММП“

Населено място	Наименование на професионално училище	Специалност	Код на специалност
Лозница	Професионална гимназия по селско стопанство и ветеринарна медицина	Ветеринарен техник	640010
Видин	Професионална гимназия „Проф. Асен Златаров”	Оператор в хранително-вкусова промишленост	541020
Ямбол	Професионална гимназия по хранителни технологии и туризъм	Техник Контрол на качество и безопасност на храни и напитки	541060
Пловдив	Професионална гимназия по хранителни технологии и туризъм	Техник - Контролна качество и безопасност на храни и напитки	541060
Стара Загора	Професионална гимназия по ветеринарна медицина "Иван П. Павлов"	Ветеринарен техник	640010
Добрич	Професионална гимназия по ветеринарна медицина	Ветеринарен техник	640010
Ловеч	Професионална гимназия по ветеринарна медицина	Ветеринарен техник	640010
Костинброд	Професионална гимназия по ветеринарна медицина и селско стопанство	Ветеринарен техник	640010
Русе	Професионална гимназия по селско стопанство	Ветеринарен техник	640010
Пазарджик	Професионална гимназия по селско стопанство	Ветеринарен техник	640010

В заетата работна сила в млекопреработвателния сектор преобладаващи като количество са специалности със средно образование, именно те са движещата сила на сектора.

Наличие на професионални гимназии, подготвящи кадри в сферата на ХВП има във всички икономически райони в страната, коета се подкрепя и от данните в Таблица 11. В тях съществуват следните специалности, по които се обучават специалисти с приложимост в млекопреработвателните предприятия:

- Ветеринарен техник;
- Оператор в хранително-вкусовата промишленост;
- Техник Контрол на качеството и безопасност на храни и напитки;
- Техник на машини и съоръжения за ХВП
- Технолог и микробиологичен контрол в хранително-вкусови производства.

През годините професионалната и образователната структура на сектора е променяна главно по линия на средните кадри. Що се отнася до количеството кадри, необходими за нуждите на отрасъла, такава оценка не е правена и това може да се приеме като една важна задача на браншово равнище при бъдещото управление на този процес.

Подготовка на кадри във висши учебни заведения по специалности тясно свързани с дейности в ХВП се осъществява в четири града в страната в четири образователни степени : специалист, бакалавър, магистър и доктор, изразени в таблица 15.

Таблица 15 Специалности във висши училища.

Населено място	Име на Университет	Специалност
Пловдив	Аграрен университет	Животновъдство
Стара Загора	Тракийски университет	Ветеринарна медицина
Пловдив	Университет по хранителни технологии	Технология на млякото и млечните продукти
София	Лесотехнически университет	Специалност Ветеринарна медицина

Освен професионални гимназии и висши училища по проблемите на ХВП, има два работещи, научни института.

Кадрите с висше специално образование са водещи в сектора. Те заемат ръководните длъжности в предприятията и носят основните задължения и отговорности за цялостния производствено-технологичен процес, а тяхната роля непрекъснато нараства.

Форма за подготовка на кадри се предоставя и от Центрове за професионална подготовка (ЦПО). ЦПО са съсредоточени в големите градове на Южна България - София, Пловдив, Казанлък, Ст. Загора, Бургас, където очевидно има възможности за организиране на обучителна дейност. Слабо е разпространението на ЦПО в Северна България и особено в Северозападен и Северен централен район. Специалностите, по които ЦПО обучават, са пет: „Работник в ХВП”, „Лаборант”, „Оператор ХВП”, „Техник- технолог ХВП” и „Монтьор ХВП”.

Таблица 16 ЦЕНТРОВЕ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНА ПОДГОТОВКА - СПЕЦИАЛНОСТИ ПММП

Населено място	Център за професионална подготовка	Специалност	Код на специалност
София	Национален инсталационен съюз	Техник- технолог в ХВП	31193022
София	Селскостопанска академия	Оператор ХВП	8273 ед.група
Пловдив	„Ел Би Лакт” ООД	Работник ХВП	7411-ед. група
Ботевград	„Контеса” АД	Работник ХВП	7411-ед. група
Хасково	СД"Комп- добрева и съдружие"	Работник ХВП	7411-ед. група
София	„Съюз по ХВП при ФНТС"	Лаборант ХВП	7451 -ед. група
София	„Балканики травъл енд консултинг сървисиз" ЕООД	Техник- технолог в ХВП	31193022
Добрич	Център за професионално обучение, знание и прогрес"	Монтьор ХВП	828120154
Казанлък	Аполис	Оператор ХВП	8273 ед.група
Бургас	„Стил - Саркис Алтънджиян" ЕТ	Оператор ХВП	8273 ед.група

Малка част от предприятията в сектор „Млекопреработване“ извършват обучителна дейност чрез ЦПО. Дейността им следва да се организира с по-лесна достъпност в отделните икономически райони, да се разработят и прилагат обучителни програми с приложимост в сектора.

Сравнително разпространена форма е обучението и утвърждаването на добрите практики в производствения процес в млекопреработвателните предприятия и сектора като цяло. Това се извършва чрез обучение и въвеждани в работата на всички новопостъпващи служители от по-старши служител. В случай на нужда се предоставя възможност за участие във вътрешно-фирмено обучение с цел придобиване на нови и утвърждаване на придобитите вече знания.

От предоставената информация могат да се открият следните изводи:

- необходимо е да се създадат организационни структури и програми за обучение, които изцяло да са съобразени с нуждите на млекопреработвателните предприятия;
- недостатъчно е сътрудничеството с висшите училища, научни институти, частни научни структури и др. в сферата на професионалното образование и обучение на висшите кадри от сектора.

Според прогнозата на Cedefop, търсенето на умения, измерени чрез степента на професионална квалификация, вероятно ще продължава да расте. Индустриалните и технологичните промени водят до увеличаване на търсенето на високо и средно квалифицирани групи за сметка на ниско квалифицираните. На практика, предлагането на умения също оказва влияние върху заетостта.

Според прогнозите за заетостта досегашните тенденции по отношение на квалификацията ще продължат и занапред. Търсенето на високо- и средно-квалифицирани кадри ще расте, дори и за позиции, изискващи по-ниско квалификационно ниво, а търсенето на тези с ниска (или липсваща) професионална квалификация ще спада. Това води и до повишаване на изискванията за умения за много работни места, които преди това са били заемани от хора с по-ниска квалификация.

Необходимо е създаване на устойчив механизъм за сътрудничество между бизнеса и системата на професионалното образование и обучение за:

- провеждане на качествено практическо обучение на учениците;
- разработване на учебни планове и програми чрез внедряване на европейските инструменти и практики в професионалното образование и обучение;
- разработване на съвместни стандарти;
- използване на различни форми на обучение, както на ученици, така и на възрастни;
- валидиране на компетенции, придобити чрез неформално и самостоятелно учене.

3.3.3. НОВИ РАБОТНИ МЕСТА – ХАРАКТЕРИСТИКИ И КАЧЕСТВО

Необходимостта от нови работни места в сектора „Млекопреработване“ се определя от поставените за изпълнение стратегически цели и следването на бизнес процеса от предприятията в сектора.

Бизнес процесът представлява последователност от логически свързани дейности или задачи, обхващащи планиране, производство или продажба на продукти, които се изпълняват, за да се постигнат определени резултати.

Бизнес процесите се разделят на:

- **Управленски процеси** – тези, които управляват дейността. Типични примери за това са корпоративно управление, стратегическо управление и т.н.;
- **Оперативни процеси** – процесите, които представляват същността на бизнеса и образуват основната верига за добавяне на стойност. Типични примери за това са закупуване, производство, маркетинг, продажби (в зависимост от сферата на дейност на организацията);

- **Подпомагащи процеси**, т.е. такива, които подкрепят основните, ключови процеси. Такива са счетоводство, подбор и набор на персонал, техническо обслужване и т.н.

Бизнес процесите, разглеждани с цел избор на ключови длъжности в млекопреработвателния сектор са оперативните процеси, отразяващи същността на предприятията в сектора. Броят на оперативните процеси в сектора варира в зависимост от големината на предприятието и от мисията и стратегията, залежали в развитието му. На база на дискусия с предприятията, въпросници и преглед на организационни структури (направени при определяне на ключовите компетенции в сектора) са отличени следните 4 бизнес процеса, изградени от подпроцеси, представени в таблица 17:

Таблица 17 Видове процеси и подпроцеси в сектор „Млекопреработване“

Вид	Бизнес процеси	Подпроцеси
Управленски	Мениджмънт на всички процеси	
Оперативни (ключови бизнес процеси)	Производство на сурово мляко	Растениевъдство, Животновъдство и Фуражно производство
	Млекосъбиране	Изкупуване и Входящ контрол
	Млекопреработка	Планиране Производствен процес Производство на млечни продукти - кисело мляко, сирене, кашкавал, масло, извара, катък, крем сирене и др. Контрол и качество Поддръжка на машини и съоръжения Грижа за околна среда
	Пласмент	Логистика, Маркетинг, Продажби - Вътрешен пазар - Външен пазар
Подпомагащи	Финанси и счетоводство Човешки ресурси	

От икономическото развитие на млекопреработването, бизнес процесите във фирмите, разрастване на производствената дейност и въвеждането на нови технологични процеси се наблюдава изграждане на нови длъжности, като:

- Специалист търговски анализи;
- Супервайзор поддръжка;
- Производствен статистик;
- Маневрист;
- Администратор склад;
- Координатор автотранспорт;
- Отговорник автопарк;
- Еколог – ОБЗР;
- Мениджър логистика;
- Мениджър ключови клиенти;
- Мениджър традиционна търговия;
- Търговски представител;
- Организатор продажби и маркетинг;



- Технолог;
- Мениджър производство.

Във фирми със затворен цикъл на производство в сектора са открити следните длъжности:

- Агроном;
- Ветеринарен лекар;
- Зоотехник;
- Икономист селско стопанство.

Основни изводи и фактори, влияещи върху развитието на човешките ресурси в сектора:

През последните години секторът се характеризира с повишена конкуренция сред млекопреработвателните по отношение на качеството, разнообразие в продуктовата гама, развитие в опаковката и съобразяване с нови нормативни изисквания, както и с европейските изисквания.

Основните перспективи пред сектора, изискващи развитие в компетенциите на човешките ресурси са:

- Разширяване на технологичните възможности и изисквания, свързани с добива на суровината – усвояване и поддържане на нови пасища и терени, електронните системи за контрол над животните, роботизирани технологии за доене, покриване на съвременните европейски изисквания за хигиена, използване на нови химически продукти за хигиенизиране, цялостно компютъризиране на операциите;
- Разширяване на иновативните решения, които навлизат в непосредствения процес на преработка, съхранение, транспорт, опаковане, предлагане, компютъризиране на контрола по цялата верига на млекопреработката;
- Новостите, свързани с въвеждането на биотехнологиите;
- Иновативните технологии, технологии, свързани с получаването на биогорива и енергия;
- Промените в климата, които изискват приспособяване на сектора промените в средата за отглеждане на животни, получаване и преработка на продукцията.
- Намаляване разходите на енергия чрез получаването ѝ от природни източници и нейното съхраняване и използване.
- Отговаряне на изискванията на съвременния одит и цялостен контрол върху всеки вид дейност.
- Повишаване на образователната и квалификационна структура на заетите в сектора.

3.4. ПРОГНОЗИ ЗА РАЗВИТИЕ НА СЕКТОРА, ПРОМЯНА НА ТЕХНОЛОГИИТЕ И ОРГАНИЗАЦИОННАТА СТРУКТУРА В СРЕДНО И ДЪЛГОСРОЧЕН ПЕРИОД

Прогнозата за икономическото развитие на млекопреработването се базира на оценката за влошена външна среда и забавяне на растежа на основните търговски партньори в Европа и света. Забавянето ще дойде главно по линия на отрицателния принос на нетния износ, от една страна, а от друга, потреблението на домакинствата ще се възстановява бавно под влияние на все още неблагоприятните процеси на пазара на труда и песимизма на домакинствата относно общата икономическа ситуация и финансовото им състояние през следващите месеци.

Динамиката на инвестиционното търсене в млекопреработвателния сектор не е голяма, тя ще продължи да зависи от процесите на международните финансови пазари и от притока на преки чуждестранни инвестиции. През второто тримесечие на 2012 г. общият индикатор на международната конюнктура се понижи спрямо предходното тримесечие, но се задържа на ниво, което все още отразява положителни очаквания за икономическия растеж. Въз основа на тенденциите при конюнктурните индикатори и краткосрочната динамика на световната търговия може да се очаква, че глобалният икономически растеж ще се стабилизира.

В същото време при евентуално изостряне на дълговата криза в еврозоната износът и инвестиционната активност може да се окажат фактори, потискащи икономическия растеж. Ако заедно с това очакваното подобрене на пазара на труда не се реализира или се осъществи с по-бавен темп, това може да доведе до по-ниско потребителско търсене. Продължаващият спад в заетостта и песимизмът на домакинствата все още ограничават склонността им към потребление. От друга страна, забавянето на понижението на общата заетост и повишението в някои сектори вероятно допринасят за известно подобрене в очакванията на домакинствата за безработицата. Тези нагласи, както и стабилизирането на нормата им на спестяване на малко по-ниски нива спрямо 2011 г. при запазването на слабия растеж на фонд „Работна заплата“, се очаква да допринасят бавното възстановяване на потреблението да продължи.

Увеличението на минималната работна заплата от 290 лв. на 310 лв. от началото на 2013 г. ще даде тласък и на по-високите заплати в стабилизираните след кризата отрасли и подотрасли, към които се причислява и млекопреработването. Вторият по значение източник на доход на българските домакинства са доходите от пенсии. Относителният им дял в общия доход намалява с 3.3 процентни пункта и съставлява 26.7% от него. Благоприятен ефект върху този вид доходи ще окаже планираното през 2013 г. увеличение на пенсиите. Очаквано нарастване на покупателната способност ще дадат възможност за разширяване, укрепване и стабилизиране на вътрешния пазар. Това е от значение за бранша на млекопреработвателите, защото като традиционни млечните продукти много бързо бележат ръст към повишение в консумацията на домакинствата, което пък води до повишаване обема и разнообразието в производството.

Тъй като пазарът на млечни продукти няма особено силни колебания и движението на човешките ресурси в сектора не стига никакви критични точки. Тук по-сериозно влияние играе сезонността в работата на предприятията и повишаване на консумацията в курортния сезон и съответните региони.



Основните тенденции в развитието на млекопреработвателния бранш са следните:

Продължава **тенденцията за спад в доставките на мляко** в страните от Европейския съюз и така те остават под миналогодишните нива, коментира в анализ специализираният портал agrarheute.com. Така например през януари 2013 година те са намалели с 2,2% на годишна база. За първите два месеца на годината спадът в доставките на мляко е дори 2,8%.

Експортните цени бележат силен скок. Доставките на продукция от всички най-важни страни производители в Европа са спаднали в сравнение с миналата година. Подобно е състоянието с производството на мляко и в другите големи производители като САЩ, Австралия и Нова Зеландия. Съкращаването на производството в глобален мащаб доведе не само до силно увеличение на борсовата цена на специализираната международна борса Global Dairy Trade, но и на експортните цени на млякото в Европа, които през последните два месеца тръгнаха нагоре. Цените на едро на млечните продукти на вътрешните европейски пазари също отбелязаха силно увеличение през април.

Млечните продукти поскъпват. През април цените на едро на млечните продукти на вътрешния европейски пазар се повишиха. Това беше последица от дефицита при предлагане на мляко в ЕС, както и заради силно увеличеното търсене на суровина на експортните пазари.

Основни изводи и тенденции за развитие на сектора – технологии и организационна структура:

Технологично секторът се развива благодарение на проектите, които предоставя ЕС. Тук трябва да отбележим, че възможности за участие имат големите преработватели, те притежават необходимия финансов ресурс. В тази ситуация обаче необлагодетелствани са средните и дребни производители, които:

- са зависими от големите, тъй като те изкупуват продукцията им;
- нямат необходимия финансов ресурс, не са интересни за банките и гаранционните фондове;
- нямат достатъчно информация;
- изпълнени са с недоверие към институциите, които се занимават с тези проблеми, демотивирани по отношение развитието на своето стопанство;
- нямат мотивация за развитие на ЧР, това става на базата на личния опит в семейния бизнес;

В тази ситуация е нормално секторът на млекопреработването да се развива по отношение на човешките ресурси неравномерно. Младите хора се насочват към големите производители, там има по-сигурен доход и възможности за развитие и социални контакти, средните и малките не получават „екстрите” и търсят своето развитие в рамките на слабите си възможности, независимо, че осигуряват половината от суровото мляко в България.

3.5. ИЗВОДИ ЗА НАЛИЧНИТЕ И ОЧАКВАНИТЕ ДА СЕ ПРОЯВЯТ НОВИ ПРОФЕСИИ, СПЕЦИАЛНОСТИ И РАБОТНИ МЕСТА

Според Министерството на труда и социалната политика новите професии като цяло са свързани с информационните технологии, комуникацията и рекламата. В Националния класификатор на длъжностите са добавени 250 нови професии, а са отпаднали 130. Целта е да бъдат синхронизирани професиите с тези на ЕС, за да може по-лесно да се сравняват данните за пазара на труда. Вече всички частни предприятия съобразяват договорите си, осигурителните прагове и длъжностните характеристики с изискванията на ЕС. Според специалистите това ще улесни и международните компании при оформянето на трудовите договори на няколко езика. Сред новите ръководни длъжности са: мениджъри по логистика, човешки ресурси, софтуерно развитие, корпоративно планиране, офис мениджър и т.н.

Тези промени показват, че в България има практики за регистриране на нови професии, но както се вижда и от самата информация, това е съобразено повече с изискванията и практиките в Европа, с промяна на остарели наименования, а не толкова със съобразяване с конкретната действителност в страната.

Новите професии и бъдещото развитие на човешките ресурси в сектора „Млекопреработване“ са свързани с:

- биоземеделие;
- биоговедовъдство;
- биотехнологии;
- мениджмънт на биопродукти;
- опаковка и етикетиране на биопродукти;
- биоикономика;
- екоземеделие, опазване на околната среда;
- енергийна ефективност в земеделието и млекопреработването;
- метеорология, прогнози и земеделие.

Биоземеделието и новите професии и специалности

За българина едни от най-важните критерии за качествена храна са произходът на суровината и начинът на производство. Ако млякото е от кравата на село, значи и сиренето направено от него, е с висока хранителна стойност. Същото е и с домашно приготвените консерви от зеленчуци, сладка, компоти – щом са с продукти от градината, са най-качествени. Именно тези храни се смятат и за най-чисти от екологична гледна точка. На село дребните земеделци нямат нито средства, нито възможности да използват пестициди и хербициди.

Същото е и с малките мандри, в които хранят добитъка със сено, когато времето не е подходящо за естествена паша. Затова и в представите на хората храните от тези дребни производители по нищо не отстъпват на т.нар. биопродукти. Дори по вкусови и хранителни качества в много случаи ги превъзхождат. Това е и една от основните причини у нас да няма интерес към храни с марката „био”. По данни на Българската стопанска камара (БСК) консумацията на биопродукти възлиза на едва 0,7 EUR на човек на година. И докато

европейските страни залагат все повече на биоземеделieto и биоживотновъдството, в България тези отрасли не са сред приоритетите на родното ни производство. Причина за ниското потребление на биохрана у нас е и високата им цена – те са с между 60% и 80% по-скъпи от конвенционалните.

Колкото една държава има по-ниски доходи на човек от населението, толкова по-трудно е да се създаде и развие този пазар. Затова първата пречка, която съществува от икономическа гледна точка е ограничеността на вътрешния пазар. Той, разбира се, трябва да бъде стимулиран и развиван, но очевидно няма да е достатъчен, за да може да се направи някакъв по-сериозен скок в производството на биохрана и биопродукти.

Как обаче да се направи такъв скок като биопроизводството не съществува никъде конкретно като нова професия. Смята се, че технолозите, животновъдите, специалистите и т.н. усвояват необходимите знания и умения, за да пристъпят към биопроизводството. В същото време в Европа вече има такива специалности, правят се обучения и се усвояват добри практики, стартират експерименти, които доказват предимствата на биопроизводството и възможностите за неговото разгръщане, разширяване на обема и покритие на по-големи региони.

Регистрираните преработватели на биомляко в България са само пет, а на месо – един. За разлика от Полша, която е произвела през 2011 г. 1200 тона биосирене, у нас то е едва 144 тона. Регистрираните биоовце са 7000, а това на практика е 0,005% от общия брой на овцете ни. Липсата на обединение на биопроизводителите също спъва развитието на този отрасъл.

Хората, които произвеждат биопродукти са от дребни стопанства. Биопроизводство не може да се развива в големи аграрни предприятия, а малките стопанства трудно могат да пласират стоката си. Затова в страните, в които има развито биоземеделие, има и сдружения на тези производители от гледна точка на пласмента. Тук се вижда необходимостта от мениджър на биопродуктите, но той не е обучен, няма необходимата информация нито за производството, нито за пазара. За съжаление, нашите партньори в Европа вече ни изпреварват сериозно и това се вижда дори от биопродуктите, които се предлагат и са предпочитани в големите търговски вериги.

Няма и завършеност на процеса. Имаме производство на биосуровини, но няма преработка. Насърчаването е основно концентрирано върху производството на биосуровини – зеленчуци, плодове. Преработвателите нямат интерес да го правят, защото биопродуктите им създават ограничения. Те не могат едновременно да преработват конвенционални и биосуровини. Ако една мандра реши да произвежда биосирене, тя не може да прави едновременно с това и обикновено сирене. Биосиренето е по-скъпо и тя ще трябва да си намали обема на производството. Когато намали обема трябва да получава някаква компенсация, поне в началото, предвиждат специалистите. Нужен е сериозен анализ, за да се види къде е мястото на новите професии, когато става въпрос за биоземеделие.

Насърчаването от държавата и от ЕС трябва да бъде не само към производителите на суровини, към преработвателите, но то трябва да засегне и човешките ресурси, ако искаме да имаме качество, пазар и сигурно производство. Това важи дори и за търговците, защото и те в началото ще продават по-малко. За да могат да бъдат премахнати тези ограничители, трябва да се продължи политиката на насърчаване и на субсидиране. Необходимо е това да се превърне в стратегия и то в най-близко време във връзка с новата финансова рамка 2014 – 2020 година.

Точно тук се изразява ролята на БСК, която да обхване цялостния процес от производството и се завърши с износа на биопродуктите, където държавата също трябва да има стратегия. В противен случай България рискува да загуби около 150 млн. EUR по Програмата за развитие на селските райони.

В същото време през последните 10 години глобалният пазар на биопродуктите се е увеличил 3 пъти. В момента той се оценява на около 60 млрд.USD, докато през 2000 година пазарът е бил на стойност около 8 млрд.USD. Почти половината от биопродуктите се консумират в САЩ и Канада. Това са най-големите пазари в света. ЕС консумира 40 на сто от биопродукцията. Анализът показва, че напоследък расте вносът в САЩ на органични продукти от Европа. За това допринася взаимното признаване между САЩ и ЕС на сертификатите за доказване на биологичния произход на стоките, който е в сила от 01.06.2012 г.

Нараства производството и консумацията на биопродукти в Азия (Япония, Южна Корея, големите китайски градове). Китай вече има програми за държавно насърчаване на производството и експорта на биопродукти. Китай изнася основно в САЩ и ЕС следните биопродукти: бобови култури, зърнени култури, ядки, зеленчуци, чай. За 10 години експортът се е увеличил 100 пъти, достигайки в момента около един милиард долара. Програма за насърчаване на производството и експорта има и Индия. Чрез биоземеделieto се цели да се създадат устойчиви доходите на дребните фермери.

Най-много сертифицирана площ за биоземеделие има в Австралия, Китай, Аржентина и САЩ. Трябва да се разграничава производството на биосуровини и на крайни продукти. Често преработката и маркетингът създават по-голямата част от добавената стойност, но се осъществяват извън страната-производител на суровината - в страната, където тя се внася, преработва и реализира на пазара.

Това означава, че опит в това направление има, но в България той не се използва поради липсата на професионален, експертен и административен интерес и подход.

Европейският съюз форсира развитието на биоземеделieto и предлагането на биопродукти – храни, фармацевтични изделия и т.н. Делът на земята, използвана за отглеждане на биокултури в ЕС се е увеличил от 3,6% през 2005 на 5,1% през 2010 г. Най-голям е този дял в Австрия – 17,2% и в Швеция – 14,3%. Сред новите държави-членки лидер е Естония с дял на земите, ползвани за биоземеделие - 12,8%. Като тренд към биоземеделие в ЕС напоследък се открояват Франция, Полша и Испания.

Ако се запазят тези темпове на развитие на биоземеделieto е възможно скоро ЕС да заеме глобални лидерски позиции по дял на биоземеделieto. Независимо от растящото производство в ЕС на биопродукти, има недостиг, който се покрива с внос. В ЕС вносът от Австралия, Латинска Америка, САЩ, Китай, напоследък все повече и от Африка. Подпомагането на биопроизводството в Африка е част от Политиката на развитие на ЕС.

На глава от населението най-голямо търсене на биопродукти в ЕС има в Дания и Австрия, където около 10% от потребителите консумират предимно такива продукти. Расте делът на потребителите на биопродукти и в Германия, Франция, Италия, Испания. Особеност на пазара на ЕС е сравнително равномерното разпределение на търсенето между основните групи биопродукти. По около 1/4 се падат на плодовете и зеленчуците (пресни и преработени), и на месото и месните изделия, 17% - на млякото и млечните изделия, 14% - на зърното и зърнените

храни и оставащите около 1/5 на другите биопродукти – какао, кафе, чай, мед, вино, фармацевтика и т. н.

Развитието на биоземеделието би променило и структурата на аграрното производство и на експорта в полза на традиционни отрасли като производството на плодове и зеленчуци, месо, мляко и млечни произведения. По информация на БГНЕС в момента в аграрния експорт на България доминират зърнено-житните растения и маслодайните семена. На тях през 2010 г. са се падали около 40% от експорта. Делът на пресните и преработени плодове и зеленчуци е само около 10% от аграрния ни експорт, а на мляко и млечни произведения – около 5%.

По-активното преминаване към биоземеделие би повишило и усвояването на средствата по Програмата за развитие на селските райони (ос 2). Там сега има значителни неусвоени средства – през 2011 г. са усвоени 18 млн. EUR от предоставените за агроекология 300 млн. EUR, по данни на МЗХ. Този резултат, колкото и да е песимистичен е предизвестен, защото ни липсва професионалният подход към проблемите.

През следващата финансова рамка Европейската комисия предвижда още повече средства да се отделят за биоземеделието. През 2011 г. в България има регистрирани 911 биоговеда, в Естония – 22,5 хиляди. Все пак, обаче, има известен напредък, тъй като през 2010 г. биоговедата са били общо 364. През същата година няма регистрирана нито една млечна крава по този показател, докато в Полша са регистрирани 19 хиляди. У нас са регистрирани общо 161 свине, в Унгария – около 4 хиляди.

Най-добър показател имаме при овцете – около 7 хил., но това са само 0,005%. В България в края на 2010 г. са регистрирани 21 преработватели на биоплодове и зеленчуци, а в Чехия - 45. Ние имаме само 5 регистрирани преработватели на мляко и само 1 на месо. През 2011 г. страната ни е произвела 144 тона биосирене, а Полша - 1200 тона.

Екоземеделието като приоритет не се обезпечава с човешки ресурси. Въпросът за перспективите на българското екоземеделие са особено важни и в Националната програма за развитие: България 2020 към Приоритет „Развитие на земеделието за осигуряване на хранителна сигурност и за производство на продукти с висока добавена стойност при устойчиво управление на природните ресурси” е предвиден пакет от мерки и действия, които ще бъдат реализирани до 2020 г.

Освен осигуряването на храни, земеделието предоставя и редица други услуги за обществото, в това число и екологични ползи. Ето защо екологично насоченото земеделие следва да бъде водеща тема с все по-голям дял в политиката, особено в контекста на нарастващото търсене на храни в световен мащаб и справянето с последствията от промените в климата. Земеделските производители трябва да бъдат насърчавани да прилагат земеделски практики за поддържане на ландшафта, за възстановяване и поддържане на специфични местообитания и биологичното разнообразие и за управление на природните ресурси.

„Поддържането на екологосъобразно земеделие е важен приоритет на Общата селскостопанска политика. Значителен принос за осигуряване на екологичното равновесие има политиката на директните плащания в земеделието по Първи стълб на ОСП. В същото време обаче предвидените информационни кампании и обучения са свързани повече с общата проблематика и полза, а не с конкретиката и промените, които настъпват при развитието на човешките ресурси. Погрешно се смята, че това е част от професионалното развитие на сегашните екипи в предприятията. В същото време младите специалисти, които завършват

такива специалности са неудовлетворени и търсят реализация в чужбина. Следва да се използват и по-активно възможностите, които предоставя и Програмата за развитие на селските райони 2007-2013 г. (ПРСР) за насърчаване развитието на земеделски методи, целящи опазване и съхранение на околната среда. Чрез Програмата се създават условия за опазване на биоразнообразието и земите с висока природна стойност, развитие на биологичното земеделие, подобряване на качеството на почвите и водите, развиване на устойчиви практики за управление на земите, насърчаване на устойчивото управление на горите и земите, покрити с гори.“¹

От друга страна, с цел поддържане на земята в добро състояние и предотвратяване на нейното изоставяне, земеделските производители в планинските и други необлагодетелствани райони се компенсират за допълнителните разходи и пропуснати доходи, поради ограниченията за земеделското производство в тези райони. Плащанията за агроекология и климат следва да продължат да играят важна роля при подпомагане на устойчивото развитие на селските райони и за посрещане на все по-голямото търсене на екологични услуги от страна на обществото.

Контролът върху биоземеделието е нов момент в развитието на човешките ресурси. Европейската сметна палата (ЕСП) проведе одит, насочен към ефикасността на системата за контрол на производството на биологични продукти в ЕС. Одитът покрива и изпълнението на функциите на различните институции, участващи в този процес (Комисията и компетентните органи, органите по акредитация и контролните органи в държавите членки), както по отношение на системата за контрол в самия ЕС, така и при управлението на режимите на внос. Когато потребителите в ЕС купуват от супермаркета например биологично отгледана ябълка или биологично добито говеждо месо, те трябва да бъдат уверени, че при производството на продуктите са спазени строги правила.

Системата за контрол на биологичните продукти, заложенa в регламентите на ЕС, цели да гарантира, че при производствените процеси се спазват биологичните принципи. За продуктите, произхождащи от ЕС, държавите членки трябва да изградят система на проверки. Контролните органи, извършващи тези проверки на нивото на отделните оператори (например производители, преработватели или вносители), са основният елемент на системата. В същото време България няма подход за разработването на изисквания по специалности, които да гарантират кадри, работещи в системата на биоконтрола. У нас все още се смята, че допълнителната информация и квалификация е достатъчна, за да изпълним изискванията в тази насока.

Биологичните продукти, произведени извън ЕС, могат да бъдат признати за биологични, ако правилата за тяхното производство и действащата система за контрол се считат за равностойни на тези, които се прилагат в ЕС.

В специалния доклад на ЕСП се заключава, че много компетентни органи в държавите членки не изпълняват в достатъчна степен своята надзорна функция спрямо контролните органи. В резултат на това някои контролни органи не отговарят на редица изисквания на ЕС и не се възползват от възможността да приложат някои добри практики.

¹ Светлана Боянова: Поддържането на екологосъобразно земеделие е важен приоритет на ОСП-Актуално



Енергийната ефективност и зелената икономика - бъдеще на човешките ресурси в сектора

Световната банка все по-често заостря вниманието на своите партньори не само с изнесените от тревожни данни за глобалния проблем с предстоящите климатични изменения, но и с конкретен анализ и препоръки за сферите, в които България може да развива успешно зелени политики чрез които да се интегрира в общия световен план за устойчиво развитие и икономически растеж. До края на века средните температури на планетата със сигурност ще се повишат с 2 градуса.

В бъдеще може да станем свидетели на увеличаване на броя на екстремните метеорологични събития, включително наводнения и суша, които неминуемо ще се отразят върху производството на мляко. Разгръщането на „зеления потенциал“ е средство за противодействие на глобалното затопляне със съществени ползи за бъдещето на планетата.

Зеленият потенциал специално на България се състои от три основни елемента. Тези елементи са земеделие, енергийна ефективност на сградите и „зелено производство“.

Земеделието е много важно в глобален план, защото нараства нуждата да се изхранва увеличаващото се световно население. Търсенето на храна се очаква да се удвои до 2050 г. Нуждаем се от земеделие, с умна грижа за климата, което отговаря на нуждата от храна и на климатичните промени. България може да отговори на това. Такива са нейните географски и геополитически дадености. Органичното земеделско производство например е нарастващ пазар. В Германия търсенето на продукти от него се повиши с 30% в последните 5 години, достигайки 7 млрд. EUR през 2012 г. В България има голям потенциал за развитието му. Днес земеделието в страната обхваща 5% от БВП и 20% от общата ѝ заетост, но тези числа могат да се увеличават многократно. Правилната стратегия е България да се възползва от близостта си с Европейския съюз, за да увеличи добавената си стойност, конкурентоспособността си и климатичната си устойчивост. Биопроизводството е един от възможните начини да се покачи износът ѝ в земеделието. Нужни са съществени инвестиции в инфраструктурата за напояване. Това не само ще повиши продуктивността във фермерството, но и ще стимулира възникването на климатично устойчиво производство.

По отношение на енергийната ефективност на жилищните сгради, България отчита едни от най-ниските показатели. Зеленото производство пък е изключително важно, защото днес само 3% от българския износ е на високотехнологични, „зелени“ стоки. За сравнение, равнището за Европейския съюз е 16%. Нужни са инвестиции в енергийно спестяващи технологии в производството. Тъй като е близо до „зелените лидери“ на Западна Европа, България може да засили интеграцията си като окуражи „зелени“ директни чуждестранни инвестиции в екологични стоки и компоненти. Иновативните предприятия в икономики с висок доход се борят с нарастващи разходи. Те търсят аутсорсинг, който България може да им осигури. Тя може да се позиционира като водеща европейска дестинация за „зелено производство“. Това ще доведе до диверсификация на експортната ѝ кошница и възникване на нови работни места в устойчивия сектор.

България, наред с останалите европейски държави и всички страни по света, трябва да се обърне към климатичните предизвикателства с иновации, интелигентност, политическа воля и партньорство. Страната има значителен „зелен потенциал“, но за да го овладее, трябва да действа стратегически, систематично и в широк мащаб.

Основни изводи и тенденции за новите професии, специалности и работни места:

Новите професии и бъдещото развитие на човешките ресурси в сектора „Млекопреработване“ са свързани с:

- биоземеделие;
- биоговедовъдство;
- биотехнологии;
- мениджмънт на биопродукти;
- опаковка и етикетирание на биопродукти;
- биоикономика;
- екоземеделие, опазване на околната среда;
- енергийна ефективност в земеделието и млекопреработването;
- метеорология, прогнози и земеделие.

3.6. ДЕФИНИРАНЕ НА ДЕФИЦИТНИ ПРОФЕСИИ И СПЕЦИАЛНОСТИ В СЕКТОРА

Под дефицитна професия в настоящия анализ се разбира професията, по която няма достатъчно и добре подготвени специалисти.

На база проведени дискусии с представители на предприятия в сектор „Млекопреработване“ и преглед на секторния анализ на компетенциите на работната сила в сектор С „Производство на мляко и млечни продукти“ са изведени 13 длъжности като дефицитни за сектора:

1. Технолози – това са специалисти, завършили висше образование в УХТ – единственото учебно заведение в България с такива специалности. Секторният анализ предупреждава, че все по-малко от завършващите се насочват към млекопреработването, някои още в студентските си години се подготвят и напускат страната. Мотивите са, че заплащането е ниско, нисък е авторитетът на професията и общественият статус. Една голяма част от тях са възрастни хора и нямат възможност за кариерно развитие. Те владеят добре занаята си и в много от случаите са ценени от работодателите и колегите си, някои предават своя опит на по-млади, но и според самите тях те не са подготвени достатъчно добре професионално. Технолозите имат теоритичен и практически опит, но в тази ситуация нямат мотивацията да го разширяват, развиват и задълбочават, тяхното поле за изява е ограничено в рамките на бранша.

2. Майстори – това са специалисти, в повечето случаи със средно специално образование, работят в производството на кисело мляко, сирене и кашкавал, имат богат практически опит, владеят до съвършенство конкретното производство. Те също в повечето случаи са на възраст над 55 г. Поради спецификата на работата си са ценени и търсени, повечето са кадри на бившите предприятия от системата на „Сердика” – ДСО „Млечна промишленост” в някогашните мандри. Някои са много добри при производството на точно определени видове продукти – бяло саламурено сирене, кашкавал от овче мляко, определени марки кисели млека, зелено сирене и т.н.



3. Оператори на машини – при различните процеси – пастьоризация, лиофилизация, поточните линии в производството на млякото и т.н. – са необходими добре подготвени хора, които да познават технологичния процес с неговите изисквания и особености, както и самата техника. Поради липса на интерес сред младите хора и средните училища тези специалности вече ги няма. Повечето от операторите се учат на място, но по мнението на работодателите и технологите това не е достатъчно добра основа за работа в сектора.

4. Мениджъри – засега тяхната дейност се рамкира от отношенията с големите търговски вериги, където пазарът е най-голям. Възможностите за развитие на предприятията са ограничени, тъй като обемите на продажбите се определят отвън. В повечето случаи мениджърите от сектора на производството на мляко и млечни продукти са и собственици на фирмите. Но специално подготвени за бранша мениджъри, с всички необходими за това знания и учения почти няма. В същото време, макар и да са малко, има много добри мениджъри, израснали на базата на добрата си обща и професионална култура и сериозния практически опит, както и интуитивното им отношение към хората, което често се доближава до професионалните критерии за ръководство. Като цяло, обаче, добри мениджъри за бранша определено липсват.

5. Лаборанти – тук има специалисти биохимици, биолози, микробиолози, които също са дефицитни професии в производството на мляко и млечни продукти. Завършващите тези специалности рядко се насочват към бранша поради ниското заплащане, високата отговорност, тежестта на работата, липсата на съвременна апаратура. Голяма част също вече са възрастни. Рядкост са и лаборантите със средно специално образование, защото никъде вече не се подготвят такива специалисти. В резултат от дефицита на важни за млекопроизводството професии, в близко бъдеще браншът е застрашен да остане без необходимите му специалисти.

6. Машинни инженери – специалисти, които при съвременните условия и технологии трябва да имат необходимите познания и да могат да поддържат в постоянен режим всички апаратури и съоръжения.

7. Техници – в повечето случаи тези специалисти заместват машинните инженери. Но с навлизането на електрониката, високите технологии и съвременните технологии техният опит и познания стават все по-недостатъчни. Както машинните инженери, така и техниците в преобладаващата си част са възрастни хора. Повечето са израснали професионално в самата система, докато за младите хора млекопроизводството и млекопреработването са непривлекателни дейности.

8. Контрольори – това е специфична работа в бранша, която обикновено се изпълнява от ветеринарни лекари. Те приемат и окачествяват суровината, както и наблюдават качеството в процеса на производството и на изхода. И тези кадри са дефицитни, особено в отдалечените мандри и региони, а млади хора с тези професии няма или са много малко.

9. Биотехнологии – с навлизането на биотехнологиите това е една професия, която все още не е намерила своето реално практическо приложение. Причините за това са много. От една страна тези специалисти нямат интерес към сектора, защото не са достатъчно мотивирани, а от друга, работодателите не осъзнават достатъчно ясно и сериозно необходимостта от биотехнологиите и съответните специалисти, а и липсата на необходимия финансов ресурс ги спира, за да се насочат към по-активното развитие на такива технологии. Очаква се при

запазване на сегашната структура на бранша, в бъдеще тази професия да бъде една от най-дефицитните.

10. Еколози – все още не намират своето място в производството на мляко и млечни продукти, но проблемите и промените в климата постепенно ще ги превърнат в едни от най-значимите специалисти. Има млади хора, които добре познават проблемите в сектора, но засега тези проблеми се решават чрез външни фирми или дейностите в това отношение са поверени на други специалисти.

11. Пласьори – това е една сложна професия в бранша, която изисква компетенции и умения на средно равнище, но пласьорът трябва да може да кара автомобил, да убеждава и намира нови клиенти, да оформя счетоводни документи, често да товари и разтоварва продукцията. Може да се каже, че работодателите разчитат много на такива хора, но хора с добра подготовка и професионална култура вече трудно се намират, макар заплащането на този труд да е добро, често пъти свързано с обема на реализацията.

12. Говедовъди – това са специалисти с много комплексни познания и култура, но и те са на ниско професионално равнище. Независимо, че има специалност „Хранене на животните” в Тракийския университет, тя не е много търсена. Често тук попадат случайни хора, възприемат ги като пазачите на крави или овце, като пастири, но всъщност проблемите са много и много сериозни.

13. Оператори на доилни агрегати – тази техника вече е сериозно напреднала, но твърде малко са хората, които могат да я обслужват и поддържат добре.

От изложеното може да се направи изводът, че голяма част от длъжностите в бранша продължават да са дефицитни.

Основни изводи и тенденции за дефицитните професии, специалности, умения и компетенции:

За преодоляване на очерталите се дефицитни професии е наложително създаване на паралелки и подготовка на кадри с приложимост в дефицитните професии и повишаване на квалификацията на заетите.

През последните години сектор „Млекопреработване” се характеризира с повишена конкуренция сред млекопреработвателните предприятия, като едни от основните показатели са качеството, разнообразие в продуктовата гама, развитие в опаковката и съобразяване с нови нормативни изисквания, както и с европейски изисквания.

Раздел 4. СТРАТЕГИИ И ПОДХОДИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ И МОТИВИРАНЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ, ПОВИШАВАНЕ КОМПЕТЕНЦИИТЕ НА РАБОТНАТА СИЛА

Човешките ресурси са решаващ фактор за успеха не само на отделното предприятие, но и за успеха на сектора „Млекопреработване“ като цяло. Ключът към постигане на трайно конкурентно предимство е уметото управление на хората. Създаване на подходяща мотивация, организационен климат, подпомагащ промените, изграждане на компетенции и споделянето на знания, както и управленски практики в синхрон със стратегическите цели на предприятията в сектора е възможност за конкурентно развитие на сектора. Служителите в сектора трябва да придобият набор от компетенции, чието наличие може да се възприеме като фактор, който в значителна степен увеличава тяхната полезност за бранша „Млекопреработване“, изразена чрез степента на нарастване на нейните положителни финансови резултати.

Управляващите млекопреработвателните предприятия трябва да се стремят към осигуряване и ефективното използване на фирмените ресурси, както и координирани дейности между звената. Постигането на тази цели зависи в голяма степен от служителите, техните знания, умения и компетенции.

Стратегиите за управление на заетите в сектор „Млекопреработване“ е необходимо да изразяват стремежа за създаване на подходящи условия, позволяващи пълното използване на човешкия ресурс, цялостна реализация на отделната личност и използване на уменията, знанията и професионалните възможности, надграждане с ключови компетенции, оптимално разпределение на работата и стимулиране (всеки работещ да бъде материално и духовно стимулиран според приноса му в ефективното развитие на предприятието).

За ефективно управление на служителите в сектор „Млекопреработване“ са необходими:

- документирана стратегия за управление на човешките ресурси;
- работещи практики и политики;
- специалисти с добра професионална подготовка, знания, умения и компетенции;
- подходяща мотивация на служителите.

Областите, в които следва да се търсят решения и да се провеждат съответни стратегии са по отношение на:

- заетите, тяхната численост, състав, форма на наемане и срок на наемане и други;
- работното време - продължителност, организация и др.;
- системите на трудово възнаграждение и стимулиране; осигуряване и социални придобивки и други, т.е. в приемането и провеждането на гъвкави политики на заетост, заплащане, организация на труда и др.

Гъвкавостта остава единственият ключов фактор за оживяване и развитие. Това се отнася особено за малките предприятия. Работещите в сектора трябва да могат ефективно да се справят с ускоряващите се промени, да се развиват и квалифицират, да разбират и не само да се адаптират към промените, но и да ги предизвикват и създават. Това често предполага развитие на гъвкавостта на организациите по отношение на режимите на работа, управлението на кариерата, стимулиране на иновативно поведение на сътрудниците.

4.1. СТРАТЕГИИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ДЕФИЦИТИТЕ В ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ

4.1.1. ПОЛИТИКИ И СИСТЕМИ НА УПРАВЛЕНИЕ, ЗАПЛАЩАНЕ И СТИМУЛИРАНЕ (ВКЛ. ИЗСЛЕДВАНЕ НА НАЛИЧНИ И СЪЩЕСТВУВАЩИ ЗА СЕКТОРА КОМПЕТЕНТНОСТНИ МОДЕЛИ НА НАЦИОНАЛНО НИВО)

Светът стана по-конкурентен, а конкуренцията по-глобална. Все по-малко компании могат вече да си позволят да мислят само за вътрешния си пазар и за да могат успешно да се съревновават с глобалните конкуренти, те трябва да мислят и действат непрекъснато за повишаване на своята производителност. Това по принцип и на теория е така, но в България малките и средни производители на мляко и преработватели свеждат своето виждане, стратегия и главна цел до реализацията на продукти във възможния най-близък периметър и най-кратък срок. Т.е. те въобще не си представят своето появяване на външен пазар, за тях той е недостижим.

Новите технологии правят също много динамична външната среда за редица организации. Пътят, по който ще се развива света, ще се променя под влияние на непрекъснатото изменение и усъвършенстване на компютрите, сливането на телевизионни и телекомуникационни технологии с компютърните и появата на нови продукти и пазари.

Малки по размер, но по-гъвкави организации са присъща характеристика на новата икономика. В условията на конкуренция, с цел намаляване на издръжката продължава тенденцията за намаляване броя на хората в организациите при същевременно увеличаване на размера на бизнеса. Гъвкавостта остава единственият ключов фактор за оживяване и развитие. А в България половината от суровото мляко се произвежда от малките и средни предприятия. Тук сме свидетели на поредния парадокс. Големите производители, като лройки те са около 2 процента произвеждат половината мляко и млечни продукти, но имат значително по-малко персонал от останалите средни и марки. Средните и малките обаче нямат практическа възможност да се занимават с управление на човешки ресурси, защото тук в повечето случаи бизнесът е семеен, има 2,3, 4 или 5 души и при тях нещата са каназирани до детайли. Ето тази ситуация поставя много интересни проблеми в управлението на ЧР в малкия и среден бизнес.

В същото време информацията е толкова много вече, че е сложно да се вземе решение, тъй като е необходимо да се събере и използва най-подходящата за целта информация. Всяко решение изисква оперативност, а дали стига времето за събирането на цялата информация? От друга страна, очакванията на потребителите продължават да растат, но растат и техните изисквания по отношение на качество, произход, последващо обслужване и други, което налага все повече внимание към обслужването и качеството.

Връзка между стратегията на организацията и управлението на човешките ресурси

Сред по-важните принципи на стратегическото управление са:

1. Единство и цялост; изпреварващо действие и активния подход;
2. Развитието на организациите и на управлението на човешките ресурси;
3. Промяната във външната среда.



Ефективно стратегическо планиране на човешките ресурси можем да имаме само когато тази функция се разглежда наравно с другите. В малките организации, каквито са средните и дребни производители и преработватели, няма обособена функция човешки ресурси. Самите мениджъри трябва активно да разглеждат тези аспекти при взимане на всяко решение. Като минимум, мениджърите, управляващи човешки ресурси, трябва да са напълно в курса на бизнес-планове, тъй като те радикално да променят разбирането по отношение на кадровите въпроси.

Управление на човешките ресурси, което няма участие в процеса на взимане на решения едва ли ще е способно да даде принос за реализиране на корпоративната стратегия и цели. Това звено трябва да допринесе управлението на персонала да бъде вплетено в структурата на всяко стратегическо решение, и всеки аспект на политиката за управление на персонала да работи, за да бъде общата стратегия ефективна.

Наистина, въпросът за равновесие на връзката между стратегията и УЧР е въпрос, който е в обхвата на процесите или стиловете на действащи решения в организацията. Участието на специалистите по УЧР в разработването на стратегията също като това на другите отговорни кадри (одит, управленски контрол, финанси, маркетинг, производство и др.) зависи преди всичко от стила на решения в организацията. Няма никакъв резон да се очаква да се намерят същите универсални практики. Именно затова сега се отделя много сериозно внимание на разработвания в сектора компетентностен модел, формулирането на дефицитните професии и новите професии, които предстои да се разглеждат.

УЧР трябва да бъде в началото на стратегическия процес. Ефективното управление изисква разработването на стратегия и на политика за нейното реализиране. На тази основа организациите могат да отговорят на изискванията на новите технологии и на бързо променящата се икономика на знанието, икономическата конюнктура и другите фактори от външната среда.

Новото разбиране за управлението на човешките ресурси предполага активно участие на заетите с управлението на работещите в организацията при формирането на стратегиите и политиките в организацията, при това не само в областта на персонала, но и във всички останали дейности (производство, технологии и иновации, маркетинг, финанси и други). Те са желани консултанти на всички ръководители и наети в организацията. Новата роля на сътрудниците от звената по управление на човешките ресурси е да работят непосредствено за решаване на индивидуалните проблеми на сътрудниците в организацията (развитие, оценка, адекватно заплащане и стимулиране, мотивация, разрешаване на конфликти, приобщаване, социално подпомагане и други). Промяната в управлението на работещите е свързана с търсене на нови, творчески решения, с приемане и реализиране на гъвкави решения, откритост в решаването на конфликтите, склонност към експериментиране, готовност за рискове е промяна.

За да се приближим максимално до практическата полза от нашата разработка екипът със съдействието на Асоциацията на млекопреработвателите направи изследване чрез анкета свързано с повишаване на възможностите на българските земеделски стопани, фермери, производители на млечни продукти. Затова въпросите в анкетата са формулирани последователно с отразяване на познанията и информираността по отношение на запазване и спазване на традиционните технологии, както и използването на опита на стопани и производители вече утвърдени в бранша. Наред с това трябваше да се установят темите,



проблемите, нерешените въпроси и нагласите на целевата група, което от своя страна е насоката при определяне на тематичното обучение, семинарните занятия и практическите обучения. Изследването имаше за цел да установи конкретно и индивидуално знанията, опита и информираността на всеки, което дава възможност за вземане на конкретни мерки в теоретичен и практически план както за отделните стопани, така и за цялата изследвана група.

Подборът на респондентите бе определен с оглед броя животни, капацитетът на добив на суровина и преработка, за да се получи по-цялостна картина за изследваната целева група.

Методиката на дълбочинни интервюта в повечето от изследваните стопани даде възможност не само да се стигне до отговорите на поставените въпроси, но и да се разкрият в детайли много от нюансите на нагласите, отношението и възможностите за ефективно управление на човешките ресурси, въздействие при тези хора в различните региони. Споделен бе и богат практически опит.

Трябва да подчертаем, че не на всички места имаше възможност за директни срещи със собствениците, поради тяхната заетост, свързана с реализация на продукцията и грижи за животните, но интервютата с преките изпълнители дадоха непосредствени и конкретни отговори на много от поставените въпроси, избегната бе скритата картина и това доближи още повече резултатите до реалността.

Срещите в по-голямата си част не бяха предварително организирани, поради липсата на информация за контакти и местонахождение. Голяма част от базата данни в тази насока се оказва безнадеждно остаряла, но това пък даде възможност за добиване на първична информация с по-добра степен на достоверност. Анкетата даде възможност да се получи последователна и цялостна картина на проблемите с оглед целта на изследването.

Проучването бе насочено и към определянето и формулирането на чисто практическите проблеми, като се приложи единна система за оценяване при стопаните - преработватели, фермери и земеделци и в двете държави, които стоят като казуси пред целевата група, както и пред участниците в нея поотделно, за да можем да се доближим максимално до практическата полза от проучването.

Каква информация съдържаха въпросите на анкетата?

- Ниво на самооценка;
- Равнище на управление на ЧР, оценка за бранша на групата в съответните региони;
- Равнище на теоретични познания;
- Натрупан и използван практически опит;
- Възможности и желание за професионална комуникативност;
- Възможности за възприемане и споделяне на професионална информация;
- Желание за получаване на нови знания;
- Отношение към съвременните форми на обучение;
- Отношение към опита на страни от ЕС в областта на животновъдството и преработката на мляко;
- Намерение за повишаване степента на образованост;
- Отношение към системата на образование свързана с бранша;
- Взаимоотношенията в групата в региона от същия бранш;
- Информираниост за опита в съседните страни;
- Практическа възможност за самостоятелно решаване на проблемите;

- Наличие на обективни критерии за квалификацията на работещите в групата и бранша;
- Взаимосвързаност и комуникация с други стопани.

Какви са преките резултати от анкетата?

- 85% са информирани по отношение проблемите, свързани със състоянието и развитието на човешките ресурси в региона и страната;
- 87% чувстват необходимост и искат да повишат квалификацията си и да участват в обучения по проблемите на земеделието, отглеждане на животни и преработка на мляко;

Степен на професионална подготовка на собственици и преки изпълнители:

- 67% много добра
- 21% средна
- 12% обща
- 92% добре познават и правилно прилагат опита на своите предшественици в практиката, имат положително отношение към него и се стремят да го запазят и предадат;
- 84% нямат необходимите възможности за съвременна комуникация, липсва им интернет връзка;
- 95% имат положително отношение към традиционните технологии и се стремят да ги изучават и прилагат в практиката си, изпитват уважение към тях;
- 57% не проявяват активност и интерес към усвояването на нови моменти в техниката и технологиите;

Изводи

1. По-голямата част от анкетиранияте се чувстват изолирани от информацията за бранша, изискванията към хигиената, реализацията на продукцията, преработката и добрите европейски практики, но в същото време не виждат изход от тази ситуация, нямат отношение към управлението на човешките ресурси;
2. Там, където има по-млади хора, те проявяват сериозен интерес. Някои от тях са и с висше образование, но това не им дава оптимизъм по отношение перспективите в развитието на малките и средни земеделски производители и фермери, не виждат възможности за развитие;
3. При срещите бе изразено пълно недоверие към институциите, свързани със земеделието на национално и областно равнище. Анкетиранияте смятат, че там работят хора без практически опит, които нямат реална представа от проблемите в сектора, нямат отношение към нерешените въпроси в конкретните ситуации;
4. Анкетиранияте смятат, че има категорично разграничение между едрите собственици и земеделски производители, фермерите и преработватели и средните и малки земеделски стопани. Общото мнение е, че едрите собственици имат възможности и участват в проекти, заинтересовани са да развият ЧР, но за другите това не е цел;
5. В средните и малките стопанства нивото на компетентност на изпълнителите - овчари, говедари, доячи, гледачи на животните е ниско и това води до големи слабости в организацията на работата, до загуби и сериозно текучество, повечето от тези



работници главно в областите Видин, Монтана и в известна степен - София област са от ромски произход. На места месечната заплата дори стига до 1 000 лева, което обаче не решава проблемите;

6. Силно е принизен авторитетът на професиите, свързани със земеделието. Средното и висшето образование, свързани със селското стопанство не дават необходимите знания и брой специалисти. Младите нямат интерес към тези професии, повечето се насочват към административните длъжности;
7. Малките и средни земеделски производители, млекопроизводители и млекопреработватели разчитат в 80% на собствено финансиране на своя бизнес, но това създава много проблеми на тази част от сектора;

Препоръки

1. Необходимо е цялостно преосмисляне на възможностите и условията за участие в проекти от страна на малките и средни земеделски стопани, фермери и преработватели, свързани с развитието на ЧР;
2. Трябва да се обърне сериозно внимание на отношението на институциите в посочените региони към малките и средни земеделски стопани, фермери и преработватели;
3. Трябва да се създадат всички възможности за повишаване на информираността и квалификацията по отношение културата на производство, земеделие и преработка, да се подобри комуникацията и тези възможности могат да се предвидят през новия програмен период в проектите на ЕС, да се осигурят необходимата техника и достъп до информация;
4. Да се създаде специална работна група с МОН, МЗХ, УХТ - Пловдив, с участието на браншовите организации, свързани със сектора, която да анализира и направи съответните практически предложения за повишаване авторитета на професиите, свързани със земеделието, животновъдството и преработката на мляко, за мотивиране и привличане на младите хора в бранша, за разширяване на компетенциите и уменията на работещите, като за това се проучат специално техните предпочитания;

Най-близките и предпочитани теми за обучение, повишаване на компетенциите и уменията от страна на проучваните земеделски производители, млекопроизводители и преработватели са следните:

- Основни проблеми и практически въпроси, свързани с добива на сурово мляко в България;
- Съвременни изисквания на ЕС по отношение условията, качеството, транспортирането и продажбата, Наредба за директните продажби на сурово мляко и млечни продукти;
- Европейски практики и добрите практики в България при преработката на мляко и производството на млечни продукти;
- Европейските стандарти при преработката и съхранението на млякото, БЛДС и практиките у нас;
- Изисквания, възможности и практики за кандидатстване по европейски проекти за малки и средни производители и преработватели на мляко и млечни продукти;
- Съвременни изисквания от страна на ЕК към малките и средни производители на мляко и преработвателите - нормативна база, комуникация, компетенции;



- Практически казуси при разработването на европейски проекти от средни и малки земеделски стопани, фермери, млекопреработватели.

Тези предпочитани теми показват в каква насока трябва да бъде и развитието на човешките ресурси в бранша. Формулираните проблеми насочват и към дефицитните професии, ключовите длъжности, защото тези проблеми се решават от човешкия фактор преди всичко.

Компетентностен модел за ключови длъжности в сектор „Млекопреработване“

Целта на компетентностния модел е да подпомогне осъществяването на стратегията на сектора и на всяко предприятие поотделно. По този начин се подпомага изпълнението и постигане на стратегиите на предприятията и на сектора като цяло чрез съвременно, прозрачно и ефективно управление на човешките ресурси, което създава отговорни и мотивирани служители. Предприятията и всеки служител, зает в тях, преследват стратегически цели и се стремят да подобрят ефективността си.

Компетентностният модел на сектор „Производство на мляко и млечни продукти“ е съобразен с ключовите цели и стратегии на предприятията от сектора. Моделът на компетенции за ключови длъжности дава реални възможности на предприятията да постигнат по-високи резултати. Допълнителна полза от модела е, че дава яснота на каква база може да се оценяват служителите, от какви обучения се нуждаят, за да се покрият изискванията на сегашната позиция, както и какви знания и умения са необходими за тяхното развитие. Моделът улеснява процеса на оценка на трудовото изпълнение, тъй като се постига по-висока ефективност и обективност чрез примерите за поведения във всяка компетенция - основна, специфична и управленска.

В компетентностен модел на сектор „ПММП“ са описани много примери на поведения. Това е така, защото поведението е онзи аспект от личността на човека, който се променя относително лесно и изразява съвкупност от знания, умения и нагласи. С промяната на поведението на работното място най-бързо се подобряват трудовите резултати на служителите. За да се насочи развитието на служителите в посока, която ще помогне на предприятието за постигане на целите му, акцентът в компетентностния модел се поставя върху поведението.

Секторният компетентностен модел описва компетенциите, необходими за изпълнение на трудовата дейност според очакваното ниво/според очакваните резултати в определен сектор. СКМ се състои от:

- Описание на ключови бизнес процеси в сектора;
- Описание на компетенциите в съответствие с ключовите процеси;
- Описание на основни компетенции;
- Описание на специфични за сектора компетенции;
- Описание на управленски компетенции.

Всяка компетенция в СКМ е описана по стандартен начин и е представена с:

- Наименование;
- Определение;
- Поведения (поведенчески индикатори или примери на поведения).

Компетенциите са описани и представени с два допълнителни елемента:

- Пътища за придобиване и развитие - наименование на ресурс и доставчик на ресурс;



- Инструменти и подходи за оценка на компетенциите - наименование на инструмент и доставчик на инструмента.

Секторният модел на длъжността описва изискванията към длъжността и необходимите компетенции за успешно представяне на конкретната ключова длъжност. Секторният модел на ключова длъжност обхваща:

- Описание на длъжността - посочва базовите изисквания и характеристики на съответната ключова длъжност;
- Компетентностен профил на длъжността - набор от компетенции, описващ успешното трудово представяне на съответната ключова за сектора длъжност.

Компетентностният модел за сектор „Млекопреработване“ е разработен за 10 от ключовите за бранша длъжности. За всяка от 10-те ключови позиции е разписан набор от компетенции според спецификата на длъжността - дали е управленска или не. Общият препоръчителен брой на компетенции е между 9 и 12. В компетентностния модел на сектор „Производство на мляко и млечни продукти“ всяка длъжност има по 12 компетенции.

Всяка компетенция е съставена от наименование, дефиниция и няколко поведенчески индикатора. По този начин се изяснява съдържанието и смисъла на компетенцията.

Ключови фактори за изпълнението на стратегическите цели на пилотни предприятия

От проведени изследвания и дискусии сред предприятията в сектора се идентифицираха 3 ключови фактора за постигане на средносрочни и дългосрочни стратегии. Таблица 18 подрежда факторите по честота на избор.

Таблица 18 Списък на идентифицирани ключови фактори и необходимите знания

Фактор	Необходими знания
Знание, умение и експертиза	1: Способност да извършва работа в съответствие с основно изисквани знания, което включва много тесен и ограничен обхват от задачи, които могат да бъдат извършени след първоначалното въвеждане в работата. 2: Способност да извършва работа в съответствие със сравнително основни изисквани знания, което обхваща набор от дейности, включващи прилагане на лесно разбираеми правила. 3: Способност да извършва работа, засягаща повече задачи, придържащи се към една функция или област на действие, което изисква добро стандартно или практическо знание в тази област на действие. 4: Способност да извършва работа, засягаща редица от по-сложни задачи, придържаща се към една функция или област на действие, което изисква детайлни знания по специалността. 5: Да извършва работа от изключителна сложност и разнородно естество, която изисква напреднало /високо/ ниво на знания по специалността. 6: Да притежава силно развито знание като специалист по отношение на широк обхват работни процедури и практики, подкрепени с теоретични познания и подходящ практически опит. 7: Достигане до много високо ниво - напреднали теоретични и практически знания по отношение на широк обхват от процедури или практики. Знания по специалността на повече от една функция, придобити за значителен период от време.
Планиране и организиране	1: Способност да извършва работата в съответствие с основните изисквания, което включва планиране и организиране на много тесен и ограничен обхват от



	дейности, умение, което се развива след първоначалното въвеждане в работата. 2: Способност да извършва работата в съответствие със сравнително основни изискване, което обхваща планиране и организиране на набор от дейности и лесно разбираеми правила. 3: Способност да извършва работа, засягаща повече задачи, придържащи се към една функция или област на действие, което изисква добро стандартно или практическо умение за планиране и организиране. Като планиране на дейностите и евентуални промени в процеса на работа. 4: Способност да извършва работа, засягаща редица от по-сложни задачи, придържаща се към една функция или област на действие, което изисква детайлни планиране и организиране на задачите. Включва планиране на дейности, евентуални промени и различни решения, подходящи за конкретни ситуации. 5: Да извършва работа от изключителна сложност и разнородно естество, която изисква напреднало /високо/ ниво на планиране и организиране. 6: Да притежава силно развито умение за планиране и организация като специалист по отношение на широк обхват работни процедури и практики, допълнителни познания и умения за постигане на поставените цели. 7: Достигане до много високо ниво - напреднали умения за планиране и организация по отношение на широк обхват от процедури или практики. Планира и организира дейности по повече от една функция.
Преценка и взимане на решение	1: Способност да извършва работата в съответствие с основните изисквания, което включва преценка и взимане на решения на много тесен и ограничен обхват от дейности, умение, което се развива след първоначалното въвеждане в работата. 2: Способност да извършва работата в съответствие със сравнително основни изискване, което обхваща преценка и взимане на решения на набор от дейности и лесно разбираеми правила. 3: Способност да извършва работа, засягаща повече задачи, придържащи се към една функция или област на действие, което изисква добро стандартно или практическо умение за преценка и взимане на решения. 4: Способност да извършва работа, засягаща редица от по-сложни задачи, придържаща се към една функция или област на действие, което изисква детайлна преценка и взимане на решения. 5: Да извършва работа от изключителна сложност и разнородно естество, която изисква напреднало /високо/ ниво на преценка и взимане на решения. 6: Да притежава силно развито умение за преценка и взимане на решения като специалист по отношение на широк обхват работни процедури и практики, допълнителни познания и умения за постигане на поставените цели. 7: Достигане до много високо ниво - напреднали умения за преценка и взимане на решения по отношение на широк обхват от процедури или практики. Планира и организира дейности по повече от една функция.

В следващи етапи на проучвания е необходимо да се развият и следните фактори с разписване и уточняване на необходимите знания:

- Принос към постигане на крайния резултат;
- Решаване на проблеми;
- Управление на хора;
- Отговорност за ресурси.

С влизането на България в ЕС и реформите в образователната система с цел внедряване на европейските стандарти в националното ниво на обучение и разработването на Национална стратегия за продължаващото професионално обучение за периода 2005-2010 г. се променя и цели насоченост към осигуряването на подходящо образование и професионално обучение на учащи и много по-слабо на работещи.

Политиката на образователните институции и действащата в тях нормативна уредба е насочена към развитие и повишаване на качеството на образователното равнище. Развитието по отношение на образователни програма, надграждащи компетенции и уменията на учащите са недостатъчни. Развитието на човешкия ресурс в предприятието и на работното място е изключително слабо, а дефицитът на професионални кадри в млекопреработването и неразвиващи се с кариерно изграждане служители е застрашително за сектора. Заетите в млекопреработвателния бранш не работят постоянно според своята квалификация и степен на професионална реализация, а според това, което изисква практиката на съответната фирма.¹

Подобряването на пригодността и заетостта на работната сила при прехода на млекопреработвателните предприятия към пазарна икономика и реструктурирането на производството в сектора е значително, но все още има разминаване между качеството на работната сила и новите потребности на бизнеса.

За сектор „Млекопреработване“ е създаден **компетентностен модел на 20 водещи длъжности** и е целенасочен към повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на пазара на труда чрез изграждане на система за оценяване на компетенциите на работната сила на браншово и регионално ниво.² Изследвани са:

- изискванията към компетенциите на работната сила при отчитане на европейските, национални и браншови изисквания и стандарти;
- необходимостта от създаване на браншова и регионална референтна мрежа и информационна система за оценяване и актуализиране на компетенциите на работната сила, съобразно настоящите и бъдещи потребности на пазара на труда;
- стратегии за подобряване на координацията и информационния обмен между националните, браншови и регионални структури на работодателите и синдикалните организации и отговорните държавни институции при оценяване на компетенциите на работната сила;
- предпоставки за създаване на интегрирана информационна система за оценяване на компетенциите на работната сила в бъдещото електронно правителство, за повишаване на адаптивността, ефективността и балансиране на търсенето и предлагането на работна сила.

В стратегическите и програмни документи, въвеждани в българското законодателство, все по-често се използват понятията „адаптивност на работната сила”, „ефективност на работната сила” и „качество на работната сила”. Необходимостта от детайлизиране и проучване на приложимостта на тези понятия в секторни компетентностни модели, както и изграждане на система от количествени и качествени индикатори, измерващи „адаптивност на работната сила”, „ефективност на работната сила” и „качество на работната сила” би надградила оценката на длъжностите и трудовото представяне на служителите в сектора.

¹ Доклад за определяне на ключовите длъжности в сектора - 2012

² Доклад за определяне на ключовите длъжности в сектора - 2012

4.1.2. ИНВЕСТИЦИИ В РАЗВИТИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Инвестирането в развитието на човешките ресурси е процес на влагане на средства с цел в бъдещ период те да се възвърнат (възстановят) с увеличен размер или изгода за вложителя. Когато едно предприятие инвестира в качеството на работната сила, то цели осигуряване на повече прираст, чрез вложения в хората. Това означава, че създаването на професионални умения и способности на хората за труд, тяхното развитие и използването им в процеса на труда, има инвестиционен характер¹.

Едно от предизвикателствата пред мениджмънта на XXI век е новото разбиране за човешкия ресурс в предприятието като човешки капитал. Под “капитал”, независимо от неговата форма (пари или друга собственост, съвкупност от средства за производство и др.), се разбира всеки ресурс, в резултат на оперирането, с който във времето се осигурява прираст на стойността, на дохода, т.е. натрупване. Първоначалният човешки капитал се формира, когато дадена личност (сам или работодателя си), инвестира в себе си, плащайки за образование и за придобиване на професия или специалност. След постъпването на работа тази инвестиция се изплаща в течение на времето под формата на по-високи заплати или възможност да се извършва работа, носеща по-голямо удовлетворение.

Човешкият капитал на дадено предприятие е потенциалът на заетите в него работници, служители и ръководители, обхващащ съвкупността от придобитите знания, умения, компетентности, способности, здравословно състояние и работоспособност, мотивация и поведение в труда, които имат определена стойност и са източник на сегашни и бъдещи доходи както за индивидите - носители на човешкия капитал, така и за предприятието, което при договорени условия на наемане използва този капитал. Работниците и служителите могат да увеличават знанията и уменията си чрез опита на работното място или чрез обучение извън предприятието. Работодателите имат две възможности: да осигуряват увеличаване на човешкия капитал чрез собствени инвестиции или да го осигурят от пазара на труда.

В условията на пазарна икономика инвестициите в човешкия капитал са оправдани, ако очакваните допълнителни приходи от тях са по-високи от направените инвестиционни разходи. Инвестициите в човешкия капитал са държавни, фирмени и индивидуални. Те съдържат два основни компонента:

Инвестиции в образованието и професионалното обучение, които осигуряват обща фундаментална подготовка и базови знания и умения на младите хора, приложими в различните сфери и дейности на икономиката. Върху тази основа впоследствие се изгражда системата за професионална квалификация на работниците и служителите. Обществените потребности и ползи от образованието и професионалното обучение зависят от държавната политика за инвестиране в тази област. Чрез държавни инвестиции се финансират разходите за предучилищно, начално, средно и на една част от висшето образование.

Инвестиции в професионалната квалификация на работниците и служителите, които осигуряват придобиването на професионални знания, умения и компетентности, свързани с упражняването на дадена професия, специалност или длъжност.

Какви са ролите и отговорности в процеса на инвестиране в човешкия капитал?

¹ Темата за инвестициите в развитието на човешките ресурси е разработена въз основа на: „За значението на инвестициите в човешкия капитал“, проф. Д-р Д. Каменов, коментар в „Труд и право“, <http://www.trudipravo.bg>

Държавата е заинтересована да инвестира в развитието на човешкия капитал, за да се постига по-високо качество и производителност на труда, увеличена конкурентоспособност, по-високи и устойчиви темпове на икономически растеж и по-висок жизнен стандарт на населението.

Работодателите са най-силно заинтересовани от наемането, формирането и развитието на човешки капитал с висок потенциал, защото това е решаващ фактор за конкурентоспособността на предприятията, за качеството и пазарния прием на техните продукти и услуги, за успешното реализиране на тяхната мисия и визия. Съизмерването на инвестициите в човешкия капитал с очакваните изгоди за предприятието от тези инвестиции е все още слабо разработен и много рядко разглеждан въпрос при управлението на човешките ресурси.

Много работодатели разчитат да получат в готов вид човешки капитал от пазара на труда или да привличат образовани и квалифицирани работници от други предприятия чрез некоректно “наддаване”, или така наречения “head hunting”. Но се забравя обстоятелството, че наличните знания, умения и опит бързо остаряват и стават непригодни за динамичните промени в техниката и технологиите, съкращаването на жизнения цикъл на изделията и услугите. Така че получените наготово човешки ресурси, чиято професионална квалификация не се развива и актуализира постоянно, с течение на времето по-бързо или по-бавно намаляват способността си “да произвеждат” допълнителна стойност. Точно в това е смисълът на Европейската стратегия за учене през целия живот (Life Long Learning). Изходна база за решенията в тази насока отново е съпоставянето на очакваните ползи и предимства за личността от образованието и професионалната му квалификация с разходите, които трябва да бъдат направени за тази цел. Тези ползи и предимства се състоят главно в очакването за:

- по-висока заплата, по-разнообразна и творческа работа, възможности за кариерно развитие, по-широки и интересни професионални контакти;
- по-благоприятни условия на труд, по-малък риск за здравето и работоспособността, по-голяма сигурност на работното място.

Освен преките инвестиции за придобиване и усъвършенстване на образованието и квалификацията, трябва де се отчитат и пропуснатите ползи от това, че обучаващият се по време на обучението не работи и не получава доходи. Възвращаемостта на тези инвестиции би била много по-голяма и по-сигурна, ако у нас се прилагаше ефективна система за кариерно ориентиране, която да елиминира или намали грешките при избора на бъдещата професия и специалност в съответствие с личните качества и способности на индивида и потребностите на пазара на труда.

Новата стратегия на Европейския съюз “Европа 2020” предвижда “интелигентен растеж”, т.е. икономика, основаваща се на знания и иновации, като водещи фактори. Тя изисква де се подобрява качеството на образованието, да се насърчава разпространяването на иновациите и знанията в рамките на Съюза, като се използват в максимална степен информационните и комуникационните технологии.

Какво е значението на понятието “учене през целия живот”?

- То обхваща всички учебни дейности “от люлката до гроба”, от най-ранното детство през целия живот и до дълбока старост, надграждащи един общ основен запас от знания и способности, който надхвърля основните умения като четене, писане и смятане.

- То включва не само придобиване на квалификации, които са непосредствено свързани с професията, но и непрекъснато обновяване на всички способности, интереси, знания и разбирания на човека през целия му живот.
- То се осъществява посредством всички видове учебни дейности, включително неформалното и самостоятелното учене, придобиването на свързаните с професията умения на работното място и всякакви други форми.

Така, ученето през целия живот може да се дефинира като всяка целенасочена учебна дейност, която служи за непрекъснато подобряване на знанията, способностите и компетентността на хората. Присъединяването на България към Европейския съюз наложи необходимостта от сериозно реформиране на образованието и обучението у нас, с оглед то да бъде синхронизирано с установяващите се европейски равнища на знания и ключови компетентности.

Поради неразвитата система за учене през целия живот, делът на българските граждани на възраст от 25 до 64 години, които са участвали в различни форми на образование и обучение, е едва 1,3%, което е седем пъти по-ниско, в сравнение със средния дял за ЕС-27, който е 9,7%. При това положение поставената в стратегията цел до 2013 г. да се достигне 5-процентово равнище на участие на тези граждани в ученето през целия живот може да се оцени като твърде ниска. Наблюденията показват, че квалификационното равнище на работната сила в България бележи трайна тенденция на намаление, дори на деградация. Съществена причина за това е емигрирането през годините на прехода на повече от един милион образовани и квалифицирани, предимно млади хора, което е непоправимо бедствие за българската икономика. Ето защо, повишаването на качеството на човешките ресурси е приоритетен стратегически проблем за сектор „Млекопреработване“ и страната.

Най-важната промяна в професионалното обучение на заети лица е преходът от досегашната образователна система към възможности за сертифициране на резултати от дистанционно, неформално и самостоятелно обучение, на умения, придобити от практиката и признаване на всички постижения на ученето - знания, умения и компетентности. Това ще даде възможност на работниците и служителите да съчетават изпълнението на служебните си задължения с ученето.

Важно значение има постигането на съответствие между държавните образователни изисквания за придобиване на квалификация по професии в България и в другите страни - членки на ЕС, чрез използването на Европейската квалификационна рамка като инструмент за съпоставимост и взаимно признаване на квалификациите.

Какво ще спечелят предприятията в сектора от прилагането на системата за учене през целия живот?

- Устойчиво икономическо развитие, защото постоянно усвоявайки нови знания, умения и компетентности, служителите ще бъдат по-производителни, а предприятията – по-конкурентоспособни.
- По-висок жизнен стандарт, по-висока фирмена култура, по-голяма мобилност и удовлетвореност от труда и увеличена “привързаност” на хората към предприятията, за които работят.¹

¹ Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж “Европа 2020”, www.mlsp.government.bg.

4.2. ОБРАЗОВАТЕЛНА СИСТЕМА И ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ

Професионалното образование трябва да е съобразено с нуждите на бизнеса. Решаването на проблема изисква промени в Закона за професионалното образование чрез съвместна работа и взаимодействие между работодателските и браншови организации и МОМН, за да се подготвят необходимите за бизнеса кадри и те да са на високо професионално ниво.

Какво предвижда едно партньорство между учебните заведения и бизнеса? Предприятията да могат да предлагат учебни програми, според тяхната специфичност и необходимост от кадри, както и да бъдат подписвани договори между бизнеса и средните професионални училища. Необходим е механизъм за намиране на пресечната точка между професионалното образование и бизнеса, което изисква обезателно да бъдат включени браншовите организации, както и Министерството на труда и социалната политика. Могат да бъдат направени евентуални данъчни преференции за бизнеса, който се включва активно и финансира професионалното образование. Когато дадена фирма инвестира в обучение тя да може да се възползва от Закона за инвестициите.

В момента в сектор „Млекопреработване“ някои предприятия инвестират в професионалното обучение на кадри и наемат учащи се на стажове. Това показва, че фирмите сами търсят начини за осигуряване на своите кадри и един нов Закон за професионалното образование с нови подходи и стимули за бизнеса би допринесъл за издигане на професионалното образование в полза на търсените професии от различните браншове. МОМН може да проучи направените анализи, анкети и изследвания, които се извършват по проекта на БСК и да се възползва от предложенията в тях за дефицитни професии, умения и компетенции, които са заложили и които ще бъдат опорна точка за издигане на професионалното образование. Правилно ще бъде да се направи социално-икономически анализ за общините и областите, който ще даде картината за промяна на професионалното образование, според изискванията на бизнеса.

Статистиката показва, че през периода 1981-1990 г. в Аграрния факултет на Тракийския университет са завършили 148 души, от 2000 до 2011 завършилите са 308, но в същото време професионалната реализация на по-рано завършилите е много по-висока и близка до специалностите, за разлика от завършилите през следващия посочен период. Този факт има много обяснения, но въпросът е, че все повече се губи мотивацията на младите хора за повишаване на професионалните компетенции и умения в областта на земеделието и в млекопреработката. Едно от обясненията е и намаленият интерес към тези специалности и в средното-професионално образование.

Гимназията в Пирдоп не подготвя кадри за млечния сектор. Най-старото млекарско училище на Балканския полуостров, основано през 1935 година, в Пирдоп остана без ученици по специалност „Млекопреработване“. Това ни съобщиха преподаватели от специализираната гимназия, която вече е по туризъм и кетъринг. Последната паралелка от 17 ученика е била през 2009 г. Двама от тях са записали висше образование, но не по специалността, а бизнес и счетоводство, инженерство в машиностроенето. Най-силният последен випуск, в който е имало две паралелки „Млекопреработване“ и са завършили близо 50 ученика е бил през 2005 г. Няколко от зрелостниците работят и развиват добитите умения в карловското млекопреработвателно предприятие „ЕмДжей Дейриз“, собственост на ливанския гражданин Джоузеф Джабра. Оттогава няма деца, споделят преподавателите. Неколкократните срещи в



Асоциацията на млекопреработвателите в България показват, че преподавателите въобще не са оптимисти. Връзката с бизнеса е прекъсната, независимо, че предприятията от сектора изпитват недостиг от подготвени специалисти.

Демографският срив в региона оказва своето влияние. Липсата на животновъдство в региона също влияе негативно. Единствено в с. Антон в млекопреработвателно предприятие „СИСИ” учениците могат да проведат практика и да придобият обща представа за млекопреработване. Иначе бившият техникум е разполагал с производствена база, която е била за обучение и за издръжка. В учебната база се е преработвало до 10 тона дневно сурово мляко. По решение на Министерство на земеделието през 2000 г. оборудването и машините са продадени и гимназията остава без база за практически занимания.

През седемдесетте години на миналия век ентузиазираният преподавателски колектив и директорът на техникума Димитър Войнов правят музейна сбирка. Тя е включвала старо и традиционно оборудване за мандра, за да може учениците да познават историята на млекопреработването. Музейната сбирка изчезва, с нея изчезват и рецептите и всичко онова, което е събирано с години, за да запази традицията на българското млекопреработване. Така най-старото млекарско училище вече не произвежда кадри за млечната промишленост в България.

Как се решават въпросите с уменията и компетенциите вън от традиционната система на образованието?

За последните две години над 1 500 фермери са преминали безплатни курсове за повишаване на квалификацията в Центъра за професионално обучение (ЦПО) към Националната служба за съвети в земеделието (НССЗ). За година в Центъра са обучени общо 565 земеделски производители. От тях 222 фермери са придобили знания по агротехника на различни земеделски култури, а 270 по опазване на околната среда и мярка 214 „Агроекологични плащания”. Тези обучения са осъществени в рамките на два спечелени от НССЗ проекта по мярка 111 „Професионално обучение, информационни дейности и разпространение на научни знания”. Основни знания в областта на животновъдството получиха 174 фермери, 100 - в областта на опазването на околната среда и още 40 - в областта на пчеларството. С предимство в курсовете се записват бенефициенти с одобрени проекти по мярка 112 „Млад фермер” и по мярка 141 „Подкрепа на полупазарни стопанства в процес на реструктуриране”.

Експертите от НССЗ са разработили и още два проекта, които в края на декември 2012 г. са внесени за разглеждане и одобрение в ДФ „Земеделие”. По първия се предвижда организирането на дългосрочни курсове от 150 часа. В тях стопаните ще се запознаят с новите технологии и иновационни практики при отглеждането на земеделски култури. По план е заложено да се обучат общо 120 земеделски производители, разпределени в 4 групи по 30 човека. Вторият проект е специално разработен заради разрастващия се интерес към агроекологичната мярка. Чрез образователни курсове, които обхващат 18 учебни часа, експерти на НССЗ ще съдействат за повишаване на знанията на 240 бъдещи и настоящи биоземеделци. Учебните програми са разработени от експерти на НССЗ и са съобразени с педагогическите и методически изисквания за продължаващо професионално обучение.

Целта е земеделските производители да придобият задълбочени теоретични знания и практическа насоченост, както и да се запознаят с последните достижения в

селскостопанската наука. В НЦО се обучават лица над 16 години. Той е създаден както за начинаещи млади фермери, така и хора, които искат да разширят и усъвършенстват квалификацията си. Обученията в НЦО се провеждат в две основни направления - първото е по разработени програми за различни сектори в земеделието, а второто - за подобряване на ключовите компетентности на земеделските стопани. Те се финансират с европейски и национални средства – в т.ч. по мярка 111 от ПРСР или се поемат от различни браншови организации. Освен за повишаване на знанията и уменията на земеделските стопани, успешното завършване на някои от обученията е задължително условие за изпълнение на ангажиментите на земеделските производители по различни мерки от ПРСР – мярка 112 „Създаване стопанства на млади фермери” и мярка 214 „Агроекологични плащания”. Европейските и световни тенденции за непрекъснато нарастване на изискванията към пригодността на заетост определят необходимостта от продължаващо професионално обучение във всички възрастови групи и направления на работната сила. Особено за земеделското производство е, че то се осъществява от голям брой производители, които се различават по образование, култура, бит, традиции, условия на производство и реализация на продукцията. Значителна част от тях нямат специално образование, други - нямат достъп до нужната им информация, а трети – просто нямат достатъчни средства. Един от приоритетите на ЕС, заложен и в концепцията 2020 е „Учене през целия живот”. Това е и един от най-важните фактори за развитие и усъвършенстване на професионалната реализация и насърчаване на активното участие на гражданите в икономическия живот. То е необходима предпоставка за свободното движение на работната сила и ръководен принцип за по-нататъшното развитие на системите за образование и обучение в България.

Според експертите и специалистите биотехнологичните процеси все повече навлизат в цялата хранителна индустрия, както и в млечния сектор. Образователните програми на висшите училища, включително и катедра „Биотехнологии” при ХМТУ трябва да бъдат обсъдени с бизнеса и кадрите да получават знания и опит. Съвместното сътрудничество между бизнеса от млечния сектор и катедра „Биотехнологии” при ХМТУ ще дадат резултати и ще може да се произвеждат по-добре подготвени кадри. На това мнение е и проф. Любов Йотова, ръководител катедра „Биотехнологии” при ХМТУ. Според нея проектът на БСК „Разработване и внедряване на информационна система за оценка на компетенциите на работната сила по браншове и региони” е много полезен, както за фирмите от различните браншове, така и за вузовете, за средните училища, за държавата.

Според проф. Йотова специалисти за бранш „Млекопреработване” в средното образование вече не се произвеждат. Това е един остър проблем, защото в близките пет години сегашните майстори и специалисти ще се пенсионират. Ако няма приемственост и подготвени човешки ресурси ще трябва да се разчита още повече на онези, които завършват бакалавърска степен във висшите училища. Висшите училища и млекопреработвателните предприятия трябва да подадат ръка на научните работници, преподаватели и на студентите. Само така могат да бъдат произведени качествени, подготвени теоретична и практически специалисти. С помощта на АМБ и СКС могат да се реализират много инициативи, да се установят трайни контакти, да се установи реално и постоянно сътрудничество. Могат да се сключват договори с такива предприятия и студентите да реализират стажовете, да трупат опит от практиката, да обогатяват знанията си, споделя още проф. Йотова.

Представихме мнението на проф. Йотова, за да подкрепим своя извод и от предходните разработки, че все още няма тясна връзка и единоействие, достатъчно комуникация и доближаване на целите между изискванията на бизнеса в млекопреработването и системата на образованието.

В изследване сред завършващи студенти за връзката между бизнеса и системата на образованието, участниците определиха кадрите на българското образование като „недостатъчно добре подготвени кадри от гледна точка на бизнеса и на университетите”. Решението на този проблем според тях е в организирането на отворени лекции; създаване на стимули за преподаване; по-силно застъпване на методите на неформално образование.

Като друг съществен проблем бе определена ограничената бизнес среда и възможности за развитие у нас. Предложено бе решение под формата на „успoredно образование по метода 50/50”: 2 години обучение, а помежду тях междинни семестри, в които се провеждат практики, стажове и нагледно обучение.

Бе споменато и наличието на ненужни за студентите и несполезни за реалната бизнес среда дисциплини в учебната програма. Решението бе дефинирано като „по-прецизно селектиране на преподаваната информация и учебни предмети в частност”. Дискутиран бе и проблемът за затруднената и нездрава връзка между преподаватели и бизнес. Като евентуално решение участниците определиха засилване интереса от страна на бизнеса и по-активното му участие при изготвяне на политиките за висшето образование и самия процес на преподаване. Бе споменато и въвеждането на образователен ценз в големите фирми като възможно решение. Липсата на научен продукт на бизнеса и в полза на бизнеса бе отчетена като проблем на връзката бизнес - образование. Като решение се откри запознаването на бизнеса и институциите със западни практики в тази насока и прилагането им на местна почва чрез създаване на икономически клъстър. Като резултат от прилагане на решението бе предвидено увеличаване на интереса на бизнеса към създаване на научен продукт.

Разликата между търсенето и предлагането на пазара на труда и в образователната система също намери място при обсъждане на проблемите в образованието. Като превантивна мярка спрямо такива разминавания младежите определиха обезпечаване получаването на обратна връзка от вече завършили студенти и ангажирането на тези бивши студенти в образователния процес на идните поколения.

Пропуски в развитие на традиция при кариерното образование (семинари, обучения, дни на кариерата) в университетите също бяха изведени като проблем на системата. Обезпечаването на този проблем според участниците би могло да се постигне ако този тип активност и станат част от официалната учебна програма.

Като проблем бе определена и недостатъчно ясната и реалистична преценка на студентите за практическия работен процес, което би могло да бъде предотвратено чрез посещения на студенти на бъдещите им работни места в съответната сфера.

Отчетени бяха и липсата на механизми за стимулиране на бизнеса да подпомага образователния процес (данъчни и други облекчения); както и това, че бизнесът среща административни пречки за по-прякото си участие при изготвяне на образователните политики. Не бе подминат и силно наболеият проблем с морално остарялата учебна програма, която отчаяно се нуждае от преработване и осъвременяване с незаменимото участие на бизнеса.

В сектора „Млекопреработване“ е слабо засегнато провеждането на практики и стажове, като възможност за повишаване на адаптивността на работната сила и установяване на съответствие на придобитите компетенции с фирмените и/или секторните компетентностни модели. В средното професионално образование по специалности, подготвящи кадри с приложимост в млекопреработвателни предприятия, не се дават знания за стандарти, внедрени в предприятията като ISO, HACCP, IFS и други. Отивайки на практика учащите не са запознати с изискванията, които е необходимо да се спазват в хранително-вкусовите предприятия. Това е малка част от затрудненията, но тази теоретична подготовка не е задължение на бизнеса.¹

Ключов компонент на стратегиите в областта на образованието, обучението и заетостта е **професионалното ориентиране** по време на обучението или непосредствено след завършването. То създава възможност за повишаване на адаптивността на работната сила в съответствие с промените в сектора и развитието на пазара на труда, но на практика, завършвайки образователна степен, много голяма част от дипломантите не са ориентирани къде и на каква позиция е подходящо да кандидатстват и да се развиват кариерно.

Като основни изводи могат да се откритят необходимостта от:

- създаване, приемане и внедряване на професионални и квалификационни стандарти в учебните планове и програми на образователните институции, подготвящи кадри за сектора „Млекопреработване“;
- въвеждане на система за оценка на резултатите от професионалното образование и обучение, насочени към оценяване на придобитите компетенции и умения по време на обучението;
- изграждане на система за оценка на компетенциите на изхода на системата за професионално образование и обучение, като измерителите на качеството да се обвържат с придобитите компетенции по време на обучението;
- в продължение на процеса изграждане на система за оценка на компетенциите на работното място;
- създаване на система от квалификационни стандарти на основата на професионалните стандарти и компетентностен модел на длъжностите в сектор „Млекопреработване“;
- прилагане на секторни политики за организиране, финансиране и използване на програми за квалификация на човешките ресурси за нуждите на млекопреработвателния сектор.

Политиката на професионално образование и обучение и действащата нормативна уредба в България все още не отговорят изцяло на изискванията на млекопреработвателните предприятия в сектора за обезпечаване на човешкия ресурс. Продължава процесът по интегриране на практиките на европейските страни и спецификата на образователната система в България.

Повишаването на качеството на работната сила, производителността и конкурентноспособността в млекопреработвателните предприятия и сектора като цяло е немислим без реализиране на промени в професионалното образование и обучение спрямо потребностите на бизнеса.

¹ Предложения за промени в приложимата нормативна уредба, свързана с повишаване на адаптивността, ефективността и качеството на работната сила – Април 2012

За поситигане на тази цел са необходими нови политики по отношение на професионалната квалификация и на работещите в сектора:

- политики, насочени към създаване на условия за професионално образование и обучение в съответствие с потребностите на бизнеса в сектор „Млекопреработване“;
- политики за професионално образование и обучение при отчитане на секторните специфики и осъществяване на секторни политики за формиране на „нови умения за нови работни места“;
- професионалните стандарти като основа за подготовката на квалификационните стандарти и на механизмите за оценяване на придобитите компетенции;
- вграждане на компетентностния подход в професионалното образование и обучение;
- създаване на условия и стимули за споделено финансиране на квалификацията на човешките ресурси в сектора, обвързано с обучение в съответствие с потребностите на бизнеса;
- политики за оценяване, атестиране, мотивиране и стимулиране на човешките ресурси от работодателите в сектора;
- политики, насочени към мобилност на работната сила и преносимост на знания, умения и компетенции, свързани с европейските политики за натрупване и трансфер на кредити в сферата на професионалното образование и обучение;
- политика за създаване на подходяща среда за валидиране на знания, умения и компетенции, придобити чрез неформално обучение или самостоятелно учене, както на основата на професионален и/или практически опит. Така ще се интегрират трите основни форми на образование - формално, неформално и самостоятелно, с програмите за учене през целия живот.

Създаването на устойчиви връзки между образованието, професионалното обучение, висшето образование и бизнеса ще благоприятства върху сектора като цяло. Във връзка с това следва да се прилагат политики за разширяване на достъпа до висше образование чрез:

- осигуряване на равен и свободен достъп не само за студент, но и за по-възрастни и/или работещи хора, чрез разработването на гъвкави учебни пътеки и въвеждането на система за акумулиране на кредити, съответстваща на Европейската система за трансфер на кредити (ЕСТК);
- разработване на алтернативни възможности, даващи достъп до висше образование чрез прием на базата на валидиране на предишно неформално и нередовно обучение от институциите за висше образование, чрез освобождаване на учащите се от някои части на програмата си за обучение (напр. определен брой кредити) при предоставяне на съответните доказателства, че вече притежават съответните знания, умения и компетенции, както и доказателства за съответен професионален опит;
- въвеждане на модел на гъвкави пътеки на обучение, даващ на учащите се достатъчно свобода да определят собствения си годишен работен план чрез персонализирана програма на обучение или „Индивидуален план за образование“.

Основни изводи и тенденции, вкл. препоръки към системата за обучение:

Заключението, че системата на образование не съответства на изискванията на бизнеса до голяма степен произтичат от обстоятелството, че средното професионално образование се насочи към практични и търсени специалности. В същото време висшето образование създава условия за завършване при ниски критерии и недоказана лична успеваемост. Така младите хора търсят авторитета на висшите училища, след което за тях е непригодно и непрестижно да работят като специалисти в производството - респективно в млекопреработването.

Това е само една от причините за разминаването на системата на образованието с изискванията на производството. Другата е, че връзките между предприятията, МОМН и институтите и средните професионални училища са спорадични, оставени на инициативата на работодателите, а те не винаги търсят решаването на въпросите на такова равнище. Те обикновено решават въпросите в практически план с обучаване на хора на място при гаранции за тяхната лоялност към предприятието и срещу съответното заплащане.

В този смисъл връзките не са организационно-институционализирани, няма необходимата политическа воля, независимо от многото приказки и практиката е основният двигател на процесите в комуникацията между системата на образованието и практиката.

Раздел 5. АДМИНИСТРАТИВНА СРЕДА. ПРЕПОРЪКИ, ВКЛЮЧИТЕЛНО ЗА ПРОМЯНА В НОРМАТИВНАТА УРЕДБА

С модернизиране и автоматизиране на процесите, навлизането на биотехнологичните процеси и изпълнение на нови европейски изисквания към предприятията в млекопреработвателния сектор е наложително образователните програми на висшите училища, включително и катедра „Биотехнологии“ при ХМТУ, да бъдат обсъдени с бизнеса и кадрите да получават знания и опит. Специалистите за бранша в средното образование също са ограничени. От всички насоки, изложени в анализа, могат да се формулират и предложенията, които се свеждат до необходимостта от:

- мотивиране на работодателите за активност по отношение на стажантските програми;
- създаване на благоприятна среда за подготовка и професионална квалификация, подходящи условия на труд, стимулиране повишаването на качеството на работната сила, чрез промени в Кодекса на труда;

Като основни моменти в действащата нормативна уредба, изискващи промяна, се открояват:

- дефиниране на ясни определения за професионална квалификация, учебно работно място, стажуване, компетенции, компетентностни модели, професионални стандарти;
- предложения за промени, свързани с продължителността на работното време и възможности за въвеждане на гъвкав режим на работно време;
- регламентиране на стажуването като форма на преход от обучение към заетост с продължителност, регламентирана в професионалните стандарти;
- формиране на правна рамка за създаване и поддържане на класификация на професиите и длъжностите;
- признаване на неформалното и самостоятелното учене, като форма на обучение, допълваща компетентностите на служителите, чрез въвеждане в нормативна уредба;
- разработване на професионални стандарти на длъжностите в сектор „Млекопреработване“;¹
- разработване и въвеждане на електронни регистри, които да съдържат актуална информация на национално и/или секторно ниво, за количествените и качествени характеристики на работната сила. Подобен вид обобщена информация ще дава ясна представа и прогноза за потребностите от работна сила с определена образователна и професионална подготовка и равнище на компетенции;
- създаване на национална система за професионално ориентиране и кариерно развитие.

¹ Предложения за промени в приложимата нормативна уредба, свързана с повишаване на адаптивността, ефективността и качеството на работната сила – Април 2012

Раздел 6. ИЗВОДИ И ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Анализът на сектор „Млекопреработване” има за цел не само да събере, коментира, съобрази и презентира условията и възможностите за развитието на човешките ресурси в бранша, но и да бъде в помощ в практическата работа на мениджърите и работодателите в бранша.

Основните икономически показатели в сектора са свързани с количествата добито сурово мляко и с количествата преработено мляко. В днешната ситуация – икономическа, демографска и социална – е необходимо да се имат предвид не само показателите, а и влиянието на редица фактори, водещи до промяната на съответните показатели. В този смисъл показателите имат, и ще имат, временен характер до стабилизирането на икономическите и други фактори, които влияят върху развитието на бранша. Под „други фактори” трябва да се включат и решенията на ЕК по земеделие, които определят и приоритетите на българското млекопреработване, както и условията и приоритетите в досегашните и следващите програмни периоди за развитието на селското стопанство и преработвателната промишленост в България. Според сегашните критерии за ефективност на предприятието, показателите са следните:

- количества произведено сурово мляко;
- количества преработено сурово мляко;
- качествени показатели според приетите нормативи;
- продажби;
- внос;
- износ;
- усвояване на средства по Европейски проекти;
- научна развойна дейност, иновации;
- разходи за единица продукция;
- приходи на един служител;
- енергийна ефективност.

Какво предвижда в тази насока ЕС?

Паралелни дискусии върху реформата на Общата селскостопанска политика (ОСП) в следващата Мултигодишна финансова рамка за периода 2014-2020 отбелязаха напредък през първата половина на 2012 г. Комитетът по земеделието към ЕП (COMAGRI) проведе редица дебати на различните аспекти на ОСП, свързани с управлението на пазара, екологията, Световната търговска организация и политиката на конкуренция и съвместимост. Докладниците по предложенията за реформа на ОСП публикуваха изводите си в средата на юни, а евродепутатите имаха възможност до 9-10 юли да внесат предложения за промени. Френският евродепутат Мишел Дартен предложи да бъдат внесени промени, според които при кризисна ситуация, пазарна или здравна, да има възможност за възвръщане на баланса на пазара, като ЕК даде субсидия на фермерите, които в рамките на 3 месеца са с намалено производството на мляко с 5% в сравнение с предходната година.

Във втория раздел се предлага широка и задълбочена информация за сектор „Млекопреработване”, от която се вижда, че ЕС прави всичко възможно да разширява пазарите на млечни продукти, сурово и сухо мляко в трети страни, към което са насочени мерките за



промоционални програми. Това не означава, че ЕС ще поеме ангажимент да разширява производството в България. Необходима е стратегия в тази рамка за разширяване на българското производство и усвояване на нови пазари. Това е единствената реална мярка, която може да доведе до подобряване на икономическите показатели, заетостта и развитието на човешките ресурси в млекопреработвателния бранш.

Българските производители трябва да са наясно, че проблемите по отношение развитието на човешките ресурси в бранша зависят основно и единствено от самите тях, като се използват всички предоставени възможности от ЕС чрез съответната браншова организация. Друг е въпросът как развитието на човешките ресурси в млекопреработвателния бранш може и трябва да се превърне в единна и цялостна политика.

Заключението от направеният анализ е, че в сектора навлизат инвестиции главно по европейски проекти, но те са насочени към големите производители, които вече имат и ферми и мандри. В същото време малките и средни производители дават половината от млякото, но при тях няма реална инвестиция, те не могат да се включат в проекти, работят с по-малко хора. Получава се парадокс: половината от млякото се произвежда от финансово, икономически и технологично по-слабите предприятия, а те са оставени без интерес, отношение и помощ от страна на държавните институции.

Това предопределя и заетостта в сектора. Човешките ресурси, естествено, се насочват към по-големите предприятия, където и работната заплата е по-висока, а малките и средните се обезпечават с работна сила във формата на семеен бизнес, другата работна сила идва от ромските семейства на региона, но тя категорично се отличава със слаб контрол, качество, дисциплина и отговорност. Реално браншът ползва инвестиции, но те обслужват малък процент от предприятията.

Според анализа в България се поддържа една трайна тенденция към обединяване на предприятията, окрупняване на мощностите, което е за сметка на намаляването на броя на малките и средни производители. В България има динамична млечна индустрия, подкрепена от висока консумация на млечни произведения на глава от населението: в сравнение с други страни от ЕС - основни производителки на млечни произведения, в България производствените разходи са значително по-ниски, уравновесени единствено от цената на транспорта до другите пазари. Една от пречките пред бъдещия растеж е ниското качество на суровото мляко – факт, по който се работи чрез процес на реструктуриране на фермите, за да отговорят на изискванията на ЕС. Друга положителна тенденция е консолидирането на фермите за производство на мляко, което е довело до почти двойно увеличаване на износа на млечни произведения: от 19,000 тона през 2010 г. до повече от 36,000 тона през 2011 г. Увеличените местна консумация и експорт на млечни произведения към други страни от ЕС, както и към традиционните пазари в региона и страните от бившия Съветски съюз, най-вероятно ще продължат да движат по-нататъшния растеж на сектора.

Ситуацията в сектор „Млекопреработване” се характеризира с много голяма динамика, сезонност, цикличност, несигурност в приходите, зависимост от големите търговски вериги, нестабилност и хаотично движение на работната сила. Почти във всички големи фирми-преработватели преработката на мляко не е постоянен, всекидневен процес, защото количеството на постъпващата суровина не е достатъчно, за да се натоварят едновременно и постоянно всички производствени мощности. Фактор за това е и намалената платежоспособност на населението, рецесията и съответно намалената консумация на мляко и



млечни продукти, стесненият вътрешен пазар. Силно намаленият износ, поради загубените външни пазари, е другият фактор за намаляване обема на производството. По тази причина продукцията застоява в складовете, а преработвателните мощности работят по два-три дни в седмицата. Тази ситуация оказва сериозно влияние върху структурата на работната сила по професии, върху заетостта и използването на квалификацията на работниците, както и върху мотивацията за развитието и професионалното израстване на човешките ресурси. От друга страна, заетите в бранша не работят постоянно според своята квалификация и степен на професионална реализация, а според това, което изисква практиката на съответното предприятие. В същото време работодателят се стреми да намалява колкото може повече броя на заетите, за да търси по-голяма ефективност. Това поражда и парадокси - например заплатата на един животновъд достига и често надхвърля 1000 лева, но това не е условие за стабилност на работната сила в този сектор, напротив има голямо текучество и свободни работни места. По-голямата част от тях са заети от лица с ромски произход, за тях се осигуряват и условия за живот на цялото семейство, но това не помага за стабилизирането на човешките ресурси. Този проблем изисква отделно проучване, изясняване на проблемите в детайли, както и на факторите, които влияят, за да има сериозна и стабилна политика за развитието на човешките ресурси в сектора.

Данните показват, че в млекопреработването мъжете са преобладаваща част от заетите работни места, което се обяснява със спецификата на работните места.

Прогнозата, която се прави в разработката за икономическото развитие на млекопреработването се базира на оценката за влошена външна среда и забавяне на растежа на основните търговски партньори в Европа и света. Забавянето ще дойде главно по линия на отрицателния принос на нетния износ от една страна, а от друга, потреблението на домакинствата ще се възстановява бавно под влияние на все още неблагоприятните процеси на пазара на труда и песимизма на домакинствата относно общата икономическа ситуация и финансовото им състояние през следващите месеци.

Неблагоприятно влияние върху човешките ресурси в сектора имат:

- Сегментираният пазар на труда с ниска мобилност, недостатъчна гъвкавост и сигурност, и със силно влияние на сезонния фактор;
- Ограничено разкриване на нови работни места. При свитото търсене на работна сила и конкуренцията на многото безработни с по-висока квалификация, наемането на работа на безработните с ниско образователно и квалификационно равнище и други неблагоприятни характеристики (липса на трудов опит, висока възраст, загубени трудови навици, здравословни проблеми) е много трудно;
- Изоставането в подготовката на работната сила, за да отговори на изискванията за притежаване на знания и умения, необходими за работа в условията на новите технологии, екологосъобразната икономика, иновациите;
- Намален брой заети лица и висок брой безработни, в т.ч. голям брой безработни младежи при съществена диференциация по региони;
- Полагането на труд без трудови договори и нарушаване на трудовото законодателство;
- Силно влошената ситуация на пазара на труда в някои европейски страни, в които работят много българи – в т.ч. Гърция, Испания, и др.

Според изводите, направени в анализа, млекопреработването се характеризира с многообразие на професии, изградени в млекопреработвателните предприятия с годините на развитие. В зависимост от спецификата на производството и произвежданите крайни продукти длъжностите в бранша наброяват 251 вида, съобразно НКПД.

Млекопреработвателните предприятия, изпълнявайки изискванията на ЕС за подобряване на производствените мощности, системите за безопасност и контрол на качеството повишават изискванията към образователното ниво на персонала си. Необходимостта от квалифициран персонал с по-висока степен на образование и компетентности е осезаема.

Около 80% от млекопреработвателните предприятия са със средно списъчен персонал под 50 души, което е показателно, че по-голяма част от заетите в сектора са в малки и средни предприятия. Много аргументирано и задълбочено са разгледани възможностите за развитие на човешките ресурси, динамиката и появата на нови професии, както и стратегиите за управление на работната сила в сектора.

В млекопреработването преобладаващи са професиите, изискващи физически труд, което обуславя и по-голямата заетост от мъже. Застаряването на населението се отразява пряко и върху заетите в сектора.

Застрашаващото намаляване на населението в трудоспособна възраст в селата, където са разположени по-голяма част от малките и средни преработвателни предприятия и фермите в България е заплаха за производството в сектора. В организационната и длъжностна структурата на предприятията в сектор „Млекопреработване” присъстват основни длъжности, които са ключови за постигане на поставените фирмени стратегии. По данни от проведени проучвания при изследване на основните длъжности в сектора около 15% от позициите са на мениджърско ниво. В по-високите нива процентът се увеличава. Основните работни места оказват силно влияние върху изпълнението на фирмената стратегия и стратегическите дейности за развитие на сектора.

От направените проучвания и дейностите по определяне на ключови длъжности в сектор С, „Преработка на Мляко и млечни продукти” са открити 20 ключови за бранша длъжности.

Според дефиницията Ключова длъжност е длъжност, която е от ключово значение за постигането на стратегията на компанията, концентрирала в себе си ключови знания, решения и/или значително влияние.

В анализа се предлагат и практически мерки и решения, които биха позволили да се повиши административния и експертен капацитет в управлението на човешките ресурси в сектора, както и ефективността от приложението на разработения компетентностен модел в млекопреработването.

Какво би трябвало да се промени в системата, за да стане млекопреработването в България конкурентноспособно като бранш?

1. За по-голяма гъвкавост в системата, страните членки трябва да имат право сами да разпределят субсидиите (или поне 50% от тях), които идват от ЕС и тези, които се дават като национално допълване по сектори на отрасъла, според икономическия принос на секторите или тяхното състояние, съгласно предварително договорени, или периодически съгласувани принципи.

2. Сега е времето (когато се обсъждат новите правила) да се докаже пред ЕК, че субсидирането на площ унищожава стимула за интензификация, за което нагледен пример е



българското земеделие (три пъти по-едри структури и три пъти по-малко животни на площ), т.е. с евро парите не правим евроземеделие, а латифундии.

3. Държавата ще трябва да направи всичко възможно да се променят правилата, по които се отпускат субсидиите от ЕК и начините за разпределението им тук в страната, като се договори отпускането на субсидиите да става върху цялата използвана за земеделие площ.

4. Категорично трябва да се промени подходът към малките и средни предприятия и ферми в бранша, защото те дават половината от суровото мляко, а не получават почти нищо по европейските проекти. За това е необходима политическа воля, но и конкретен административен подход.



Раздел 7. ЛИТЕРАТУРНИ ИЗТОЧНИЦИ

- Анализ на EDA /Европейска млечна асоциация/
- Анализ на движението на цените на едро на стоките търгувани на стоковите тържища и пазарите на производителите - ДКСБТ
- Анализ на възможностите и тенденциите за технологично развитие на българските предприятия *София, декември 2012 г.*
- Анализ на основните проблеми при развитие и управление на образователната система и системата за квалификация и преквалификация
- Анализ на пазара на труда – БСК
- Анализ на възможните тенденции за технологично развитие на българските предприятия – 2012
- Актуално състояние на управлението на човешките ресурси и тенденции за развитието – Елизабет Вачкова
- Анализ на състоянието и развитието на българските предприятия по сектори и региони *Гр.София,*
- Анализ на резултатите от приключили процедури за програмна акредитация на професионално направление 5.12. ХРАНИТЕЛНИ ТЕХНОЛОГИИ в УХТ – Пловдив, Технически колеж – Ямбол и колеж – Сливен при ТУ – София.
- Анализ на движението на цените на едро на стоките търгувани на стоковите тържища и пазарите на производителите през 2012 г.. Държавна комисия по стоковите борси и тържищата, София, януари 2013 г.
- Доклад за определяне на Ключови длъжности в сектор „Производство на мляко и млечни продукти
- Изравняването на субсидиите по стойността на продукцията - гаранция за хармонично развитие на земеделието Проф. д-р Трифон Дарджонов
- Изследване на предприемачесвото и перспективите за развитие на МСП 2011-2013 г.
- Изпълнение на ПРСР 2007-2013 г.- Напредък на Програмата до момента на база годишните доклади за изпълнение на ПРСР 2007 – 2013 г.
- Индекси на цените в селското стопанство за третото тримесечие на 2012 г.
- „Мениджмънт и маркетинг на фирмата”, чл.кор. Проф. Велико Иванов
- Някои тенденции на международния пазар на млечни продукти
- Пазар на труда в страните от Централна и Югоизточна Европа – последици и перспективи, *22.05.2013 г.-доклад на Конференция БТПП*
- Проучване на пазара на труда в България през 2011 г. анализ БСК
- Пазарната динамика и съответстващите и условия за планно постепенно премахване на квотна та система за мляко - втори доклад на ЕК
- Прототип на секторен модел „Създаване на секторни компетентностни модели” сектор Преработваща промишленост, производство на мляко и млечни продукти
- Проучване на пазара на труда в България през 2012 г. *Текущо*



- Предизвикателствата пред Човешките ресурси - Проф. Петър Кънев, проф.д- Венета Христова и др.
- Предложения за промени в приложимата нормативна уредба, свързана с повишаване на адаптивността, ефективността и качеството на работната сила – 2012г
- Проучване на Аграрен университет гр. Пловдив - 2012
- Рамка с основни приоритети на Националния план за действие
- Ситуационно перспективен анализ на мляко и млечни продукти през 2011 г. и прогноза за 2012 г. МЗХ,
- Междинен анализ на „Перспективи за развитие на животновъдството - 2014 г
- Специален доклад № 14/2011 (съгласно член 248, параграф 4, втора алинея от Договора за ЕО) Постигнали ли са основните си цели инструментите за управление на пазара на мляко и млечни продукти?
- Секторен анализ Сектор „Преработка на храни“ *Основни характеристики на сектора и най-нови развития*
- Социално отговорни корпорации: видимото и невидимото
- „Ограничаване и превенция на неформалната икономика“, Асоциация на индустриалния капитал в България
- „Анализ на движението на цените на едро на стоките, търгувани на стоковите тържища и пазарите на производителите през 2012 г.“, Държавна комисия по стоковите борси и тържищата
- Равнища на заетост по пол, възраст и степен на завършено образование-ЕС
- „Демографски процеси през 2012 г.“, НСИ
- Доклад за проучване на потребностите от обучение за развитие на ключови компетентности сред младите хора в България - 2012 г.
- Светлана Боянова: Поддържането на екологосъобразно земеделие е важен приоритет на ОСП-Актуално
- „За значението на инвестициите в човешкия капитал“, проф. Д-р Д. Каменов, коментар в „Труд и право“, <http://www.trudipravo.bg>

Списък на таблиците и фигурите

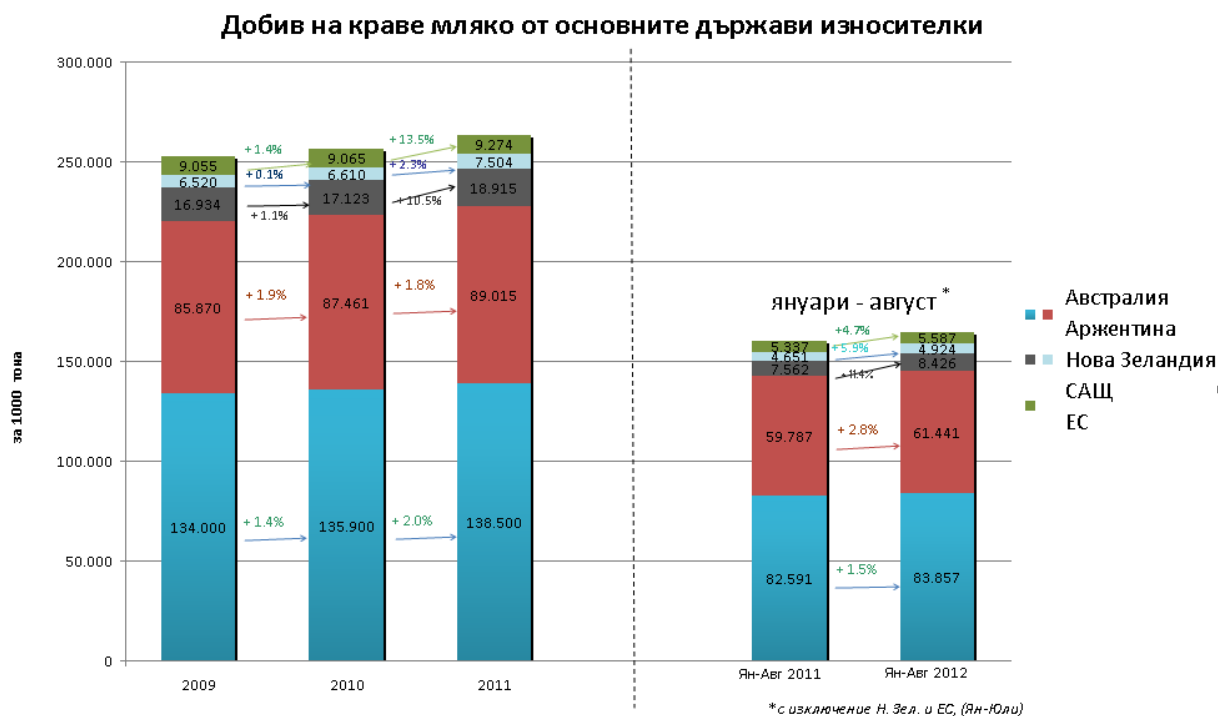
Таблица 1	Индекс на цените на млечните продукти.....	10
Таблица 2	Индекс на цените на млечните продукти (2006-2012)	10
Фиг. 1	Производство на мляко – средни стойности в млн.тона	14
Таблица 3	Статистика за сиренето в ЕС (2008-2012 г).....	14
Таблица 4	Млечен пазар на ЕС (2007 – 2012 г)	15
Фиг. 2	Производство на мляко (2009-2011), тона	17
Фиг. 3	Износ на месо, мляко и млечни продукти (2009-2012), тона	18
Фиг. 4	Внос на месо, мляко и млечни продукти (2009-2012), тона	18
Фиг. 5	Движение на ИТЦ на млечните произведения (2012).....	19
Фиг. 6	Движение на ИТЦ на млечните произведения (2006-2012)	19
Фиг. 7	Движение на ЦЕ на „краве сирене” (2012).....	20
Фиг. 8	Движение на ЦЕ на краве сирене (2006-2012).....	21
Фиг. 9	Движение на ЦЕ на кашкавал „Витоша” (2012)	21
Фиг. 10	Движение на ЦЕ на кашкавал „Витоша” (2006-2012)	21
Фиг. 11	Движение на ЦЕ на краве масло (2012).....	22
Фиг. 12	Движение на ЦЕ на краве масло (2006-2012)	22
Фиг. 13	Брой селскостопански животни (2009-2011), хил.броя.....	23
Таблица 5	Брой животни и ферми под селекционен контрол (2009-2011).....	23
Фиг. 14	Средства за подпомагане на сектор „Животновъдство” (2009-2012), млн.лв	24
Таблица 6	Пазарни мерки.....	25
Фиг. 15	Средна възраст на населението	30
Таблица 7	Разпределение на заетите в сектора	33
Таблица 8	Възрастова структура на заетите в сектор „Млекопреработване” (2008 - 2010 г.)	34
Таблица 9	Сравнение образование и специалност, отговарящи на длъжностите в сектора	34
Таблица 10	Образователно ниво на заетите в сектора	36
Таблица 11	Ключови длъжности за сектор ПММП.....	40
Таблица 12	Разпределение на ключови длъжности в сектора съобразно НКПД	41
Таблица 13	Видове компетенции	43
Таблица 14	Професионалните училища - специалности „ ПММП”	46
Таблица 15	Специалности във висши училища.	47
Таблица 16	Центровете за професионална подготовка - специалности ПММП.....	47
Таблица 17	Видове процеси и подпроцеси в сектор „Млекопреработване”	49
Таблица 18	Списък на идентифицирани ключови фактори и необходимите знания	69
Графика 1	Динамика на добива на мляко.....	91
Графика 2	Динамика на цените на млякото.....	91
Графика 3	Предлагането на краве мляко и динамика на млечните стада, 2000-2022 г.	91
Графика 4	Динамика на пазара на сирене, 2000-2022 г.....	92
Графика 5	Динамика на пазара на потребление на млечни продукти, 2000-2022 г	93



Раздел 8. ПРИЛОЖЕНИЯ:

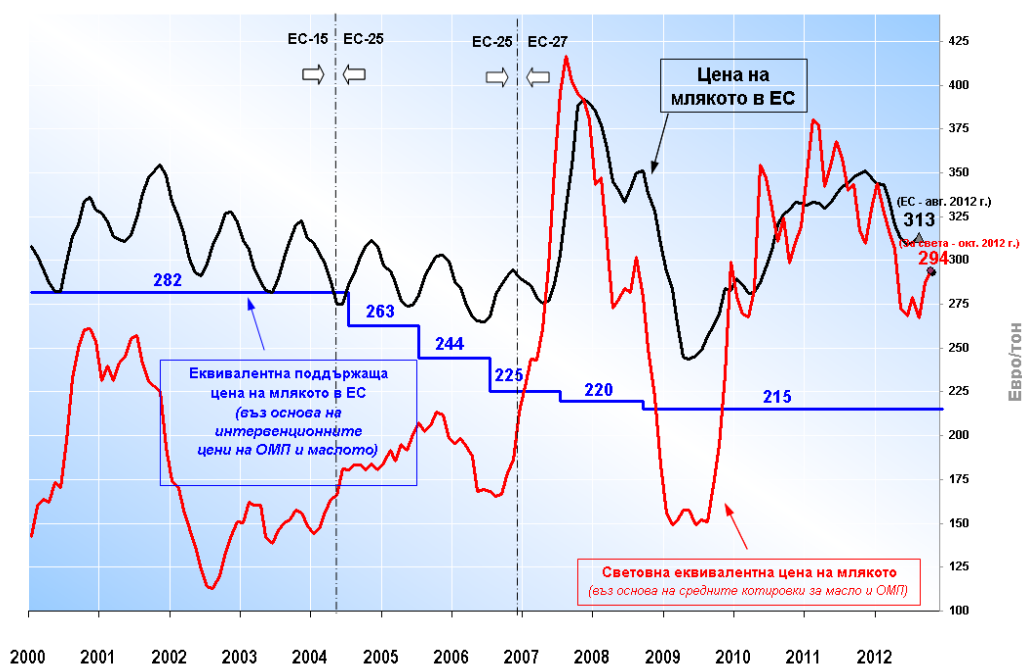
Производство на мляко и динамика на цените

Графика 1 ДИНАМИКА НА ДОБИВА НА МЛЯКО

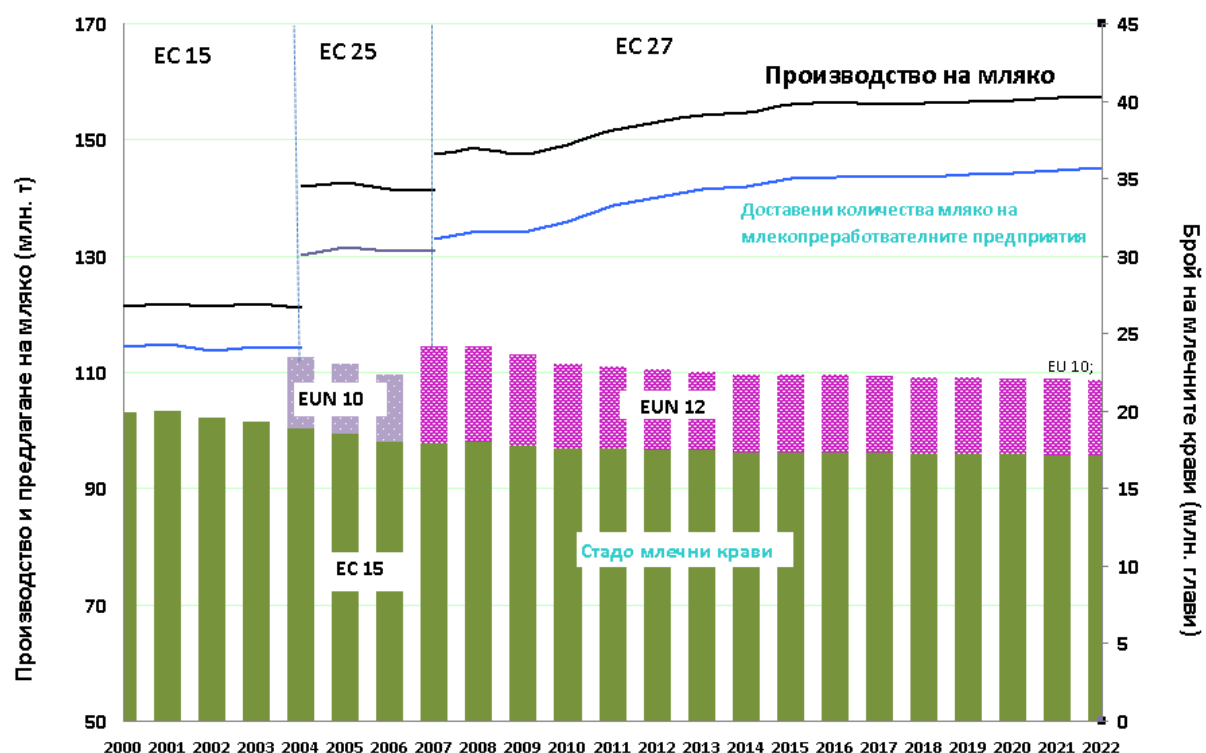


Източници: Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca de Argentina, Dairy Australia, DCANZ of New Zealand, USDA и DG AGRI

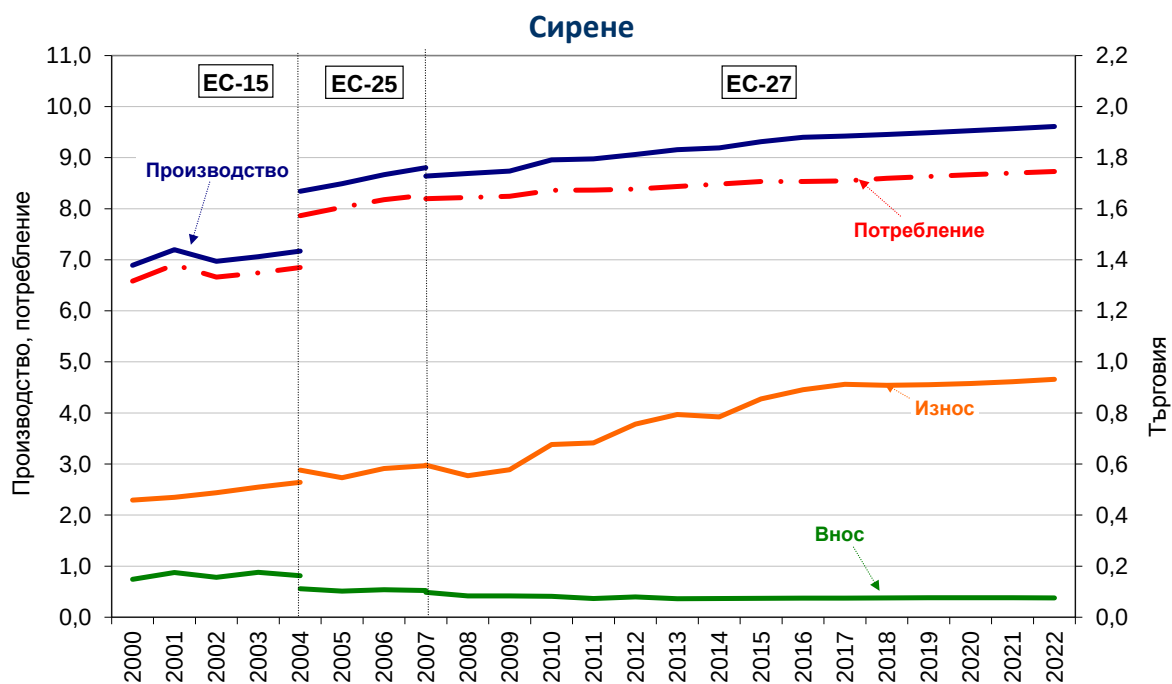
Графика 2 ДИНАМИКА НА ЦЕНЕТЕ НА МЛЯКОТО



Графика 3 ПРЕДЛАГАНЕТО НА КРАВЕ МЛЯКО И ДИНАМИКА НА МЛЕЧНИТЕ СТАДА, 2000-2022 г.



Графика 4 Динамика на пазара на сирене, 2000-2022 г.



ГРАФИКА 5 ДИНАМИКА НА ПАЗАРА НА ПОТРЕБЛЕНИЕ НА МЛЕЧНИ ПРОДУКТИ, 2000-2022 г

